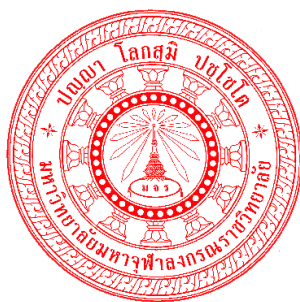




รายงานการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

Buddhist Psychological Factors That Influence An Organization's
Personnel Responsibilities Under The Local Government Buriram
Province

โดย

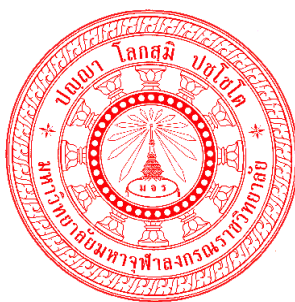
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว
ดร.ธนนต์ชัย พัฒนะสิงห์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

พ.ศ.๒๕๖๑

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610761005



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

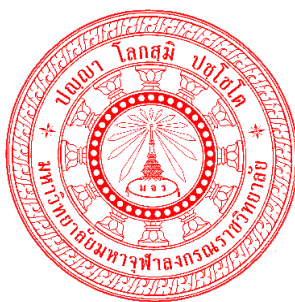
Buddhist Psychological Factors That Influence An Organization's
Personnel Responsibilities Under The Local Government Buriram
Province

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว
ดร.ธนนต์ชัย พัฒนะสิงห์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
พ.ศ.๒๕๖๑

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
MCU RS 610761005
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Buddhist Psychological Factors That Influence An Organization's
Personnel Responsibilities Under The Local Government Buriram
Province

By

Asst. Prof. Dr. Thip Khankaew
Dr. Thananchai Pattanasing

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Buriram Buddhist Collage
B.E.2562

Research Porject Funded py Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

MCU RS 610761005

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อวิทยานิพนธ์	: ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ผู้วิจัย	: ผศ.ดร.ทิพย์ ชื่นแก้ว และดร.ธนนต์ชัย พัฒนะสิงห์
ส่วนงาน	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
ปีงบประมาณ	: ๒๕๖๑
ทุนอุดหนุนการวิจัย	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษากระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ๒) เพื่อพัฒนากระบวนการทางพุทธจิตวิทยาความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ๓) เพื่อตรวจสอบกระบวนการทางพุทธจิตวิทยาต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการวิจัยด้วยการลงภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ระยะที่ ๒ จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ระยะที่ ๓ ตรวจสอบกระบวนการทางพุทธจิตวิทยาต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยใช้แนวทางวิธีการเชิงปริมาณ (Qualitative approach) ในการศึกษากระบวนการความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร โดยการศึกษาจากกลุ่มทดลอง จำนวน ๓๐ คน

ผลการวิจัยพบว่า

๑.กระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า **ด้านพุทธธรรม** คือ การทำงานในองค์กรควรใช้หลักพุทธธรรมเชิงบวก คือ การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์เพียงบางคนบางกลุ่ม แบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก ปรัชญาหรือ หาแนวทางแก้ไขปัญหา มีกัลยาณมิตร **ด้านจิตวิทยา** พบว่า การสร้างกรอบแนวคิดพื้นฐานภายในองค์กรโดยการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรหรือพฤติกรรมองค์กร เพื่อสร้างความแตกต่างและโดดเด่นกว่าองค์กรอื่นๆ **ด้านปัจจัยภายในองค์กร** พบว่า ค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นว่า องค์ประกอบส่วนใหญ่จะเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานที่มีความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ มีความเคารพ

และสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและจรรยาบรรณ ของทางราชการเกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์กับผลประโยชน์ของทางราชการ

๒.พัฒนากระบวนการทางพุทธจิตวิทยาความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า เมื่อทำการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ กระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักพุทธจิตวิทยาด้วยโมเดล ๔ อ แล้ว พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓

๓.ตรวจสอบกระบวนการทางพุทธจิตวิทยาต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา เป็นการจัดกิจกรรมที่มีเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เล่นและมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยการพูดหรือการกระทำภายใต้กติกาข้อตกลง ซึ่งเนื้อหาในเกมแต่ละชุด ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสังคม และกิจกรรมที่สอดคล้องกัน ยังช่วยให้บุคลากรได้เกิดประสบการณ์ใหม่ และช่วยให้เกิดทักษะในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ๔ อ นี้ สามารถเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ให้เกิดมีขึ้นในบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ได้



Researchers Title : Buddhist Psychological Factors That Influence an Organization's Personnel Responsibilities Under The Local Government Buriram Province

Researchers : Asst. Prof. Dr. Thip Khankaew,
Dr. Thananchai Pattanasing

Department : Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Buriram Buddhist college

Fiscal Year : 2561/2018

Researchers Scholarship Sponsor : Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

The Research "The Buddhist Psychological Factors Affecting Corporate Responsibility for Personnel The objectives of this study were 1) to study the factors of Buddhist psychology affecting the organizational responsibility of the personnel of the local administrative organization in Buriram Province; 2) to develop a process to promote the psychological factors affecting the responsibility. The organization of the personnel of local administrative organizations in Buriram province. 3) To investigate the process of promoting Buddhist psychological factors. Factors affecting corporate responsibility of personnel of local administrative organizations in Buriram Province.

The study, study, to (Mixed Methods Research into how research is 3 years is the approach to the quality (themselves a Research) research by the field with the Phase 2 training seminars on the process of developing their responsibility to their organizations. 3 review process was to the responsibility to their organizations with a quantitative (themselves a certain point in the process the company's personnel by the Group of 30

The research found that

1. The Buddhist psychology factor affecting the organization of personnel is that in Buddhism is to work in the organization should use the positive Buddhist philosophy is to see the common benefit that only some people. Division of responsibilities Free to express ideas. To find the solution to the problem, there are psychological pleasures that create a basic conceptual framework within the organization by defining a work plan that is consistent with the vision, mission, strategy, values, culture, organization, or

organizational behavior. To make a difference and stand out from other organizations. Factors within the organization found that values and organizational culture. It is seen that most of the elements will create a working culture that creates knowledge in the organization. The work culture is honest. Diligent and responsible. Respect and support the observance of laws, regulations and codes of conduct of the relevant government or related to the interests of the government.

2. Develop a process to promote the psychological factors affecting the organization of personnel. Corporate Responsibility Process According to the Buddhist psychology model, there were 4 statistically significant differences in organizational responsibility behaviors among the personnel of local administrative organizations in Buriram Province. The overall level was 4.43.

3. Examine the process of promoting the Buddhist psychological factors in relation to the organizational responsibility of the personnel. It is an activity that allows people to play and interact. By speaking or acting under the terms of the agreement. The content in each game. Encourage change in social behavior. And corresponding activities It also helps the new experience. It helps to share the skills of others. Understand their roles.

Correlations analysis examines the process of promoting the factors of Buddhist psychology. The responsibility of the organization of the personnel of local administrative organizations in Buriram Province. Sig. The psychosocial factors correlated with the organizational responsibility of local administrative organizations in Buriram province.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญเนื้อหา.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ.....	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย.....	๕
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	๖
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๘
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีความรับผิดชอบ.....	๘
๒.๒ หลักการทางพระพุทธศาสนา.....	๑๘
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ.....	๒๔
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีการฝึกอบรม.....	๔๕
๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีพุทธจิตวิทยา.....	๕๑
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๖๕
๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ.....	๖๕
๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร.....	๖๙
๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กร.....	๗๒
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย.....	๗๖
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย.....	๗๗
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๗
ระยะเวลาที่ ๑ การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ.....	๗๙
ระยะเวลาที่ ๒ จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการพัฒนา	
ความรับผิดชอบต่อองค์กร.....	๗๙
ระยะเวลาที่ ๓ การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ.....	๘๑
๓.๒ วิธีการลงพื้นที่การศึกษาภาคสนาม.....	๘๑

เรื่อง	สารบัญญ (ต่อ)	หน้า
๓.๓	การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๘๓
๓.๔	เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๘๔
๓.๕	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	๘๖
๓.๖	การจัดทำข้อมูล.....	๘๙
๓.๗	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๙๐
บทที่ ๔	ผลการวิจัย.....	๙๒
ตอนที่ ๑	ศึกษาปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๙๓
ตอนที่ ๒	พัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผล ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๑๐๗
ตอนที่ ๓	ตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผล ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๑๐๗
ตอนที่ ๔	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ (กลุ่มควบคุม)	๑๐๙
ตอนที่ ๕	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ (กลุ่มอิสระ)	๑๒๐
ตอนที่ ๖	การวิเคราะห์ Correlations ปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผล ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๑๓๓
ตอนที่ ๗	องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย.....	๑๓๖
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	๑๓๙
๕.๑	สรุปผลการวิจัย.....	๑๔๐
	๑.เพื่อศึกษาปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.	๑๔๐
	๒.เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผล ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัด บุรีรัมย์.....	๑๔๒
	๓.เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผล ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๑๔๗

เรื่อง	สารบัญ (ต่อ)	หน้า
๕.๒	อภิปรายผล.....	๑๕๐
๕.๓	ข้อเสนอแนะ.....	๑๕๘
บรรณานุกรม		๑๖๑
ภาคผนวก ก	บทความวิชาการ.....	๑๖๙
ภาคผนวก ข	ตารางกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	๑๘๖
ภาคผนวก ค	ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมและผลการดำเนินโครงการ	๑๘๘
ภาคผนวก ง	แบบสรุปโครงการวิจัย.....	๑๙๕
ภาคผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	๑๙๒
ภาคผนวก ฉ	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	๑๙๘
ภาคผนวก ช	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม (Try-Out)	๑๘๘
ภาคผนวก ซ	ค่าสัมประสิทธิ์ Alpha.....	๑๙๐
ภาคผนวก ฌ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม)....	๑๙๔
ภาคผนวก ฎ	เครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม)	๑๙๔
ภาคผนวก ฏ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)	๒๐๗
ภาคผนวก ฐ	เครื่องมือการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)	๒๑๕
ภาคผนวก ฑ	ภาพประกอบการสัมภาษณ์.....	๒๑๙
ภาคผนวก ฒ	ประวัติผู้วิจัย.....	๒๒๔

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของ Herzberg.....	๒๙
๒.๒	การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ และ เฮิร์ชเบิร์ก.....	๓๐
๒.๓	การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	๓๐
๒.๔	การเสริมแรงจูงใจ.....	๓๔
๒.๕	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	๗๖
๓.๑	การวิจัยแบบผสมวิธี.....	๗๗
๓.๒	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	๗๘
๓.๓	แผนการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	๘๐
๓.๔	กิจกรรมที่ใช้ในโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้าง ความรับผิดชอบต่อองค์กรด้วยโมเดล ๔ อ.....	๘๑
๓.๕	โครงสร้างนำหน้าคำถามของแบบสอบถาม.....	๘๖
๓.๖	ผลการพิจารณาสภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่าง คำถามรายข้อกับจุดประสงค์.....	๘๘
๓.๗	การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง.....	๘๙
๔.๑	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๙๕
๔.๒	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๙๗
๔.๓	ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๙๙
๔.๔	ระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์.....	๑๐๒
๔.๕	นโยบายและรูปแบบการสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๑๐๖
๔.๖	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด บุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (กลุ่มควบคุม)	๑๐๙
๔.๗	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน (กลุ่มควบคุม)	๑๑๐
๔.๘	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านหลักพุทธธรรม.....	๑๑๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๙	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	
	ดัชนีปัจจัยทางจิตวิทยา	๑๑๒
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	
	ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านสภาพแวดล้อม)	๑๑๓
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	
	ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านการทำงาน)	๑๑๔
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	
	ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านความก้าวหน้าในงาน)	๑๑๕
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	
	ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านความมั่นคงในงาน)	๑๑๖
๔.๑๔	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	
	ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านการยอมรับในสังคม)	๑๑๗
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	
	ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ)	๑๑๘
๔.๑๖	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	
	ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านสวัสดิการ)	๑๑๙
๔.๑๗	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (กลุ่มอิสระ)	๑๒๐
๔.๑๘	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	
	โดยรวมและรายด้าน (กลุ่มอิสระ)	๑๒๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๙	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านหลักพุทธธรรม	๑๒๒
๔.๒๐	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยทางจิตวิทยา	๑๒๓
๔.๒๑	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านสภาพแวดล้อม)	๑๒๕
๔.๒๒	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านการทำงาน)	๑๒๖
๔.๒๓	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านความก้าวหน้าในงาน)	๑๒๗
๔.๒๔	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านความมั่นคงในงาน)	๑๒๘
๔.๒๕	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านการยอมรับในสังคม)	๑๒๙
๔.๒๖	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ)	๑๓๐
๔.๒๗	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร (ด้านสวัสดิการ)	๑๓๑
๔.๒๘	ค่า Correlations ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๑๓๓
๔.๒๙	ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.....	๑๓๖

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพของคนไทยที่สังคมต้องการถูกระบุไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (๒๕๕๐ – ๒๕๕๔) ว่าคนในสังคมไทยจะต้องมีคุณธรรม มีความรอบรู้เท่าทันต่อสังคม มีความพร้อมทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรมอันดี^๑ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตราที่ ๖ ว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข^๒ ดังจะเห็นได้จากนโยบาย การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๙ ได้ระบุเป้าหมายอย่างชัดเจนว่าต้องบูรณาการ การศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ทั้งเนื้อหา กระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน^๓

พฤติกรรมความรับผิดชอบ (Responsibility) ต้องถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์กรถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุกๆ องค์กรจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่างๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้น จะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้านให้กับองค์กรและปฏิบัติงานให้กับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ดังนั้นบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหลายๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร ว่ามีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดหรืออาจกล่าวได้ว่าการมีพฤติกรรมความรับผิดชอบนั้น เป็นสิ่งแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในบุคลากร

ส่วนราชการต่างๆ ในประเทศไทยรวมทั้งหน่วยงานเอกชนโดยทั่วไปต่างให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังคุณธรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นกับคนไทย

^๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔), (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๙), หน้า ๕๑.

^๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^๓ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๙) ฉบับสรุป), (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค), ๒๕๕๕ หน้า ๑๖.

ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ด้วยการดำเนินการจัดการศึกษาที่เน้นให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นสถาบันหลักในการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพในอนาคต เพื่อมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่นในการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพใน ๓ ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้สังคมสมานฉันท์ เอื้ออาทรต่อกัน ด้วยวิธีการการปลูกฝัง และเสริมสร้างให้นักเรียนมีศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมโดยการพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้านให้เป็นผู้มีศีลธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีคุณภาพ ควรจะปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม^๔

การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาประยุกต์เข้ากับหรือบูรณาการกับหลักจิตวิทยาทั่วไป ที่เรียกว่าพุทธจิตวิทยามาเป็นแบบ เป็นต้นว่าด้านตัดสินใจจะศึกษาด้านใด ประกอบอาชีพใด หรือแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุขในชีวิต พัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดในทุกด้าน^๕ ความรับผิดชอบเป็นคุณธรรมจริยธรรมเชิงพฤติกรรมที่สำคัญที่ควรได้รับการปลูกฝังและพัฒนาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว เพราะพลเมืองที่มีความสำนึกในคุณธรรมด้านความรับผิดชอบเท่านั้น ที่จะสามารถดำเนินกิจการของตนเองให้เกิดผลอันน่าชื่นชม เป็นกำลังอันสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ชาติไทยได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น^๖

ลักษณะของความรับผิดชอบนั้น เป็นการกระทำที่สอดคล้องกับมาตรฐานและกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ของศาสนา อีกทั้งต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ความรับผิดชอบจะเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ มีความเคารพสิทธิของผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริตซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในสังคมสามารรถที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข หากบุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ปัญหาความวุ่นวายต่างๆที่สังคมกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน คงไม่เกิดขึ้น ดังที่สัญญา สัญญาวิวัฒน์^๗ กล่าวว่าไว้ว่าสังคมจะขาดความสงบสุข เนื่องจากมีบุคคลส่วนหนึ่งของสังคมเป็นผู้ที่ขาดคุณลักษณะของความรับผิดชอบ

^๔ รัตน์ชัย ศรสุวรรณ, “การบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ๒

^๕ ศรีสุตา ชินรัตนตรัย, สุขภาพจิตนิสิตปริญญาโทวิชาเอกจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, (มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๖), หน้า ๑.

^๖ ปรีชา ชัยนิยม, การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบและความมีระเบียบวินัย โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษา, ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การประถมศึกษา), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒), หน้า ๒.

^๗ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐, หน้า ๑๐๓,

ความสม่ำเสมอ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ความพยายามที่จะพึ่งพาตนเองและลดความต้องการที่จะพึ่งพาผู้อื่นให้น้อยลง

การเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความรัก ความเชื่อมั่นและยอมเสียสละ ทุ่มเทร่างกายและแรงใจ สุดกำลังสติและปัญญาของตนเองในการปรับปรุงให้งานนั้นๆเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ในท่ามกลางการแข่งขัน ถ้าปราศจากการสนับสนุนและความร่วมมือของบุคลากรแล้ว ผลสำเร็จในการบริหารงานองค์กรก็จะลดน้อยลงไป การสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะให้บุคลากรสนับสนุนและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

ตามแนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมความรับผิดชอบของ อัลบานีส^๔ ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นผลที่ได้จากองค์ประกอบ ๒ อย่างคือ ลักษณะส่วนบุคคล (ตัวแปรภายใน) กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรภายนอก) โดยตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย ความสามารถ ทักษะ การรับรู้ต่างๆ ทศคติ ค่านิยม การจงใจ และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย สภาพการทำงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ ที่มีส่วนต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน

ความรับผิดชอบ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อทุกคน เพราะการที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การเรียนของตนเป็นสำคัญ เพราะผู้ที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างตามเป้าหมายได้ทันเวลา เกิดความก้าวหน้ารวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นอีกด้วย แต่ถ้าขาดความรับผิดชอบแล้วจะไม่สามารถ บรรลุเป้าหมายได้ และยิ่งขาดความเชื่อถือจากคนอื่นด้วย อาจกล่าวได้ว่าความรับผิดชอบมีความสำคัญ และควรปลูกฝังให้เกิดกับทุกคน ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่สำคัญและจำเป็นต้องปลูกฝัง เพื่อให้เป็นคนที่ดีและพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าคนดีและคนเก่ง เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพสูง ที่จะทำให้ประเทศชาติมั่นคงได้ต้องเคารพกฎหมาย ทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง และรักษาสุขภาพ อนามัยของตนเอง

ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบต่อ เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์สุจริต การที่บุคคลมีลักษณะความรับผิดชอบ จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข นอกจากนี้ความรับผิดชอบยัง เป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรนั้นต้องมุ่งให้บุคลากรสามารถควบคุมตนเองและรู้จักปกครองตนเองได้ หน่วยงานองค์กรต้องมีกระบวนการในการถ่ายทอดทักษะทางสังคมและพฤติกรรม ให้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ ต้องปลูกฝังแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรมีการปรับตัวที่ดีและต้องดูแล ป้องกัน

^๔ Albanese. *Managing : toward accountability for performance*. 3rd ed.Venture: Regal Books,1981 p. 204.

ควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของบุคลากร ด้วยกฎข้อบังคับระเบียบต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีของบุคลากร ให้ควบคุมตนเองและปฏิบัติตามกฎระเบียบ กติกาของสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ลดปัญหาในด้านความประพฤติของบุคลากรในองค์กรได้

ดังนั้น การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของเทศบาลตำบลลำปลายมาศ และองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์กรที่ต้องให้ความสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรเป็นองค์กรที่ต้องมีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ บุคลากรทั้งที่เป็นผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จึงควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงเป็นภารกิจร่วมกันสำหรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนในพื้นที่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและศรัทธาต่อองค์กร เพื่อเอื้อต่อการสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Organization) เกิดการเรียนรู้ (Knowledge Worker) ซึ่งจะเป็ต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ของสังคมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ขององค์กร ที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนและจะเป็นข้อสนเทศในการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามแนวพุทธจิตวิทยาต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

๑.๒.๓ เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบ ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ตรวจสอบปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาได้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น ดังนี้

๑.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบและการบวนการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กร

๒.แนวคิดและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กร

๓.แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กร

๔.แนวคิดและทฤษฎีการฝึกอบรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กร

๕.แนวคิดและทฤษฎีพุทธจิตวิทยาที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กร

๑.๔.๒ ขอบเขตการวิจัยภาคสนาม (Field Research) มีขอบเขต ดังนี้

๑.ขอบเขตด้านพื้นที่ ประชากร กลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่าง

๑.กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมายสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ และบุคลากรองค์การบริหารเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๒.กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นายกเทศบาลตำบล รองนายกเทศบาลตำบล และปลัดเทศบาลลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘ คน

๓.กลุ่มตัวอย่างในการทดสอบ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลสะแกชำ ตำบลสะแกชำ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๐ คน

๔.กลุ่มตัวอย่างในการอบรม ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบล ลำปลายมาศและองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง ที่มีความสมัครใจเข้าร่วมการอบรม จำนวน ๓๐ คน

๑.๔.๓ กลุ่มเป้าหมาย

ได้กำหนดขอบเขตกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย

๑.กลุ่มผู้นำองค์กร ได้แก่ นายกเทศบาลตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเทศบาลตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งละ ๔ คน จำนวน ๘ คน

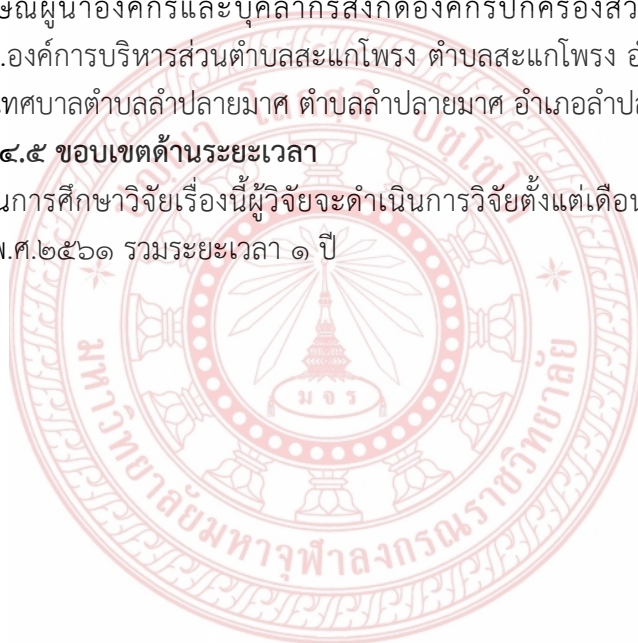
๒.กลุ่มปฏิบัติการ ได้แก่ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ และองค์การบริหารส่วนตำบล สะแกโพรง อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๐ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาในพื้นที่ไว้ดังนี้ คือ ทำการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรและบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง ตำบลสะแกโพรง อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ และ ๒.เทศบาลตำบลลำปลายมาศ ตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ ถึง เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ รวมระยะเวลา ๑ ปี



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัย ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะแบ่งออกเป็น ๖ ส่วน คือ

- ๑.แนวคิดและทฤษฎีความรับผิดชอบ
- ๒.หลักการทางพระพุทธศาสนา
- ๓.แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
- ๔.แนวคิดและทฤษฎีการฝึกอบรม
- ๕.แนวคิดและทฤษฎีพุทธจิตวิทยา
- ๖.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีความรับผิดชอบ

๒.๑.๑ ความหมายของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่งความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบเคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์สุจริต

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าความรับผิดชอบไว้หลายๆ ท่านดังนี้

Brown สรุปองค์ประกอบของความรับผิดชอบไว้ดังนี้ คือความไว้วางใจ ความคิดริเริ่ม ความไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค ทำงานแข่งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้อีกว่าเดิม^๑

Cattell กล่าวถึง บุคคลที่มีความสามารถในความรับผิดชอบว่า คือบุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่ มีความบกั่นพากเพียร ถือศักดิ์ศรี ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ ลักษณะผู้มีความรับผิดชอบน้อย คือ คนที่ถือความสะดวกเป็นเกณฑ์ หลีกเลียงข้อบังคับ^๒

Lawshe กล่าวถึง ความรับผิดชอบไว้ว่า เป็นลักษณะของการค้นหาอุปนิสัย อารมณ์ของบุคคลว่ามีความรอบคอบ รับผิดชอบและเป็นที่ไว้วางใจได้มากน้อยเพียงใด^๓

ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบว่า คือ ความตระหนักในหน้าที่ และปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

^๑ Brown, C.G, *The Study of Leaderslip*, Illonois : The Interstate Prinsters and Publishers, Inc, (1985), p.58.

^๒ Cattell, Raymond B. *Manual for Junior-Senior High School Personality questionnaire “HSP” form A*. Illinoi : The institute for personality and Ability Testing, (1963), p.145.

^๓ Lawshe, C.H. *Principles of Personnel Testing*, New York : McGraw-Hill Book Co. (1966), p.143.

ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์อย่างดีที่สุด และยินดีรับผลการกระทำของตนเองทั้งในทางดีและไม่ดีอย่างบริสุทธิ์ใจและจริงใจ^๔

กรมวิชาการ กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดยรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย^๕

กรมสามัญศึกษาได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น^๖

กรมสุขภาพจิต กล่าวถึงความรับผิดชอบว่า หมายถึง ลักษณะนิสัยและเจตคติของนักเรียนซึ่งผลักดันให้นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่นทำตามหน้าที่ของตน มีความซื่อสัตย์สุจริต^๗

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำและพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ด้วยความมานะ พากเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใดๆ^๘

พระเมธีธรรมาภรณ์ ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า คือ ความตระหนักรู้ในหน้าที่และคิดจะทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ด้วยความเต็มใจและผู้ที่มีความรับผิดชอบ ควรมีลักษณะ ๓ ประการ คือ ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ไม่บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ละทิ้งหน้าที่ และไม่ทุจริตต่อหน้าที่^๙

พุทธทาสภิกขุ ความรับผิดชอบ คือ การยอมรับรู้แล้วตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องกระทำ ในฐานะที่มันเป็นหน้าที่ ขึ้นชื่อว่าหน้าที่ ไม่ว่าชนิดไหนหมด มันเป็นสิ่งที่ต้องกระทำเรายอมรับรู้ และตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องกระทำตามหน้าที่นั้น^{๑๐}

^๔ ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, การสร้างแบบวัดคุณธรรมความรับผิดชอบ, คณะศึกษาศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๖), หน้า ๔.

^๕ กรมวิชาการ, การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านความรับผิดชอบและมีวินัยตนเอง, (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^๖ กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, ชุดการสอนการปลูกฝังและการสร้างค่านิยมพื้นฐานเรื่องความรับผิดชอบ, (กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๖๖.

^๗ กรมสุขภาพจิต, คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กด้อยโอกาส, (กรุงเทพมหานคร : โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๔.

^๘ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, คู่มือการปลูกฝังค่านิยม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กราฟิกอาร์ต, ๒๕๒๖), หน้า ๓๒-๔๕.

^๙ พระเมธีธรรมาภรณ์, พุทธศาสนากับปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์ พรินต์ติ้ง กรุ๊ป, ๒๕๓๓), หน้า ๕๙-๖๗.

^{๑๐} พุทธทาสภิกขุ, ศีลธรรมกับมนุษยโลก, (กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์พระนคร, ๒๕๒๐), หน้า ๓๗๖.

โณทัย อุดมบุญญานุภาพและคณะ กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำ หรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและตั้งใจ โดยมีการวางแผนไว้อย่างดี ไม่ต้องให้ใครคอยว่ากล่าวตักเตือนและพร้อมที่จะรับผลดีและผลไม่ดีในกิจกรรมที่ได้กระทำไป^{๑๑}

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครูได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น^{๑๒}

ก่อ สวัสดิพิณชัยย์ กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การควบคุมตนเองได้ ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลสมบูรณ์ ทั้งนี้รวมไปถึงการควบคุมพฤติกรรมของตนให้ถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ คนที่รับผิดชอบย่อมเป็นที่เชื่อถือของคนอื่น คุณสมบัติด้านความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างมนุษย์^{๑๓}

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบเป็นการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รวมทั้งคอยติดตามผลงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การรู้จักรักษาสีทิมและหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบโดยเคร่งครัด การรักษาทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมเหมือนของตนเอง มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้และกล้าเผชิญต่อความจริง

๒.๑.๒ ความสำคัญของความรับผิดชอบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

กรมการศาสนา ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบว่าเป็นคุณลักษณะของคนไทย อย่างหนึ่ง ที่จำเป็นต้องปลูกฝังให้กับคนไทยนอกจากระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ประหยัด เสียสละ เป็นต้น การปลูกฝังให้คนไทยมีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม และประเทศชาติก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดี เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้สังคมเป็นระเบียบและสงบสุข^{๑๔}

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบ ไว้ว่า ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองดีที่สำคัญอย่างยิ่ง เป็นปัจจัยข้อสำคัญที่ ช่วยให้สังคมเป็นระเบียบ และสงบสุข การที่สังคมขาดความสงบสุข อันกล่าวได้ที่เกิดจากบุคคล กลุ่มหนึ่ง ขาดคุณสมบัติ ๕ ประการดังกล่าว คือ ๑. ความรับผิดชอบ ๒. ความสม่ำเสมอ ๓. ความเชื่อมั่นในตนเอง ๔. ความซื่อสัตย์ ๕. ความพยายามในการพึ่งตนเอง ซึ่งการขาดความรับผิดชอบเป็นสาเหตุประการหนึ่งของปัญหาต่างๆ ในสังคม ซึ่งหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.

^{๑๑} โณทัย อุดมบุญญานุภาพและคณะ, จิตวิทยาการทำงาน, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์ ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๐.

^{๑๒} หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, โครงสร้างของคุณลักษณะจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มปท.๒๕๒๒), หน้า ๑๒๙.

^{๑๓} ก่อ สวัสดิพิณชัยย์, วิทยฐานะและการปรับปรุงบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๑๕๐.

^{๑๔} กรมการศาสนา, คู่มือการศึกษาจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ตอนที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ การศึกษา, ๒๕๒๕), หน้า ๒.

๒๕๓๓)^{๑๕} ยังได้ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายว่าต้องปลูกฝังค่านิยมที่เป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีวินัย รับผิดชอบ ฯลฯ ควบคู่ไปด้วย ความรับผิดชอบจึงมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาสังคม^{๑๖}

จรรยา สุวรรณทัต และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของความรับผิดชอบต่อ ระบุว่า ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองดีที่สำคัญอย่างหนึ่ง นอกจากความมีวินัย ทางสังคม ความเอื้อเฟื้อ และความเกรงใจ ซึ่งลักษณะของความเป็น พลเมืองดี คือนิสัย และการกระทำของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานและกฎเกณฑ์ของศาสนาและ กฎหมายบ้านเมือง รวมถึงลักษณะซึ่งเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เนื่องจากว่าความรู้สึกรับผิดชอบนี้เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติ ตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นคนมี ความรับผิดชอบต่อ เป็นลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่นสงบสุข นอกจากนั้น ความรับผิดชอบต่อยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย^{๑๗}

คณิศร ธิลาโพธิ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับผิดชอบต่อ ระบุว่า ความรับผิดชอบต่อ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นคุณลักษณะที่พึงงามในสังคม ควรปลูกฝังให้เกิดในตัวบุคคล ทุกคน ซึ่งถ้ากล่าวไป แล้ว หากบุคคลมีความรับผิดชอบต่อจะมีผลดังนี้

๑. คนที่มีความรับผิดชอบต่อยอมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา
 ๒. คนที่มีความรับผิดชอบต่อยอมเป็นหนี้ได้ รับการยกย่อง สรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ ต่อตนเองและต่อสังคม
 ๓. ความรับผิดชอบต่อเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น^{๑๘}
- ดวงเดือน พันธุมนาวินได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับผิดชอบต่อ ระบุว่า ความรับผิดชอบต่อ เป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองดีอย่างหนึ่ง นอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อ และความเกรงใจเนื่องจากความรับผิดชอบต่อเป็นลักษณะนิสัยของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้บุคคล ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต การเป็นคนมีความรับผิดชอบต่อเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไป ด้วยความราบรื่นสงบสุข^{๑๙}

^{๑๕} กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช ๒๕๓๓), พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๗), หน้า ๔.

^{๑๖} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาคุณภาพประชากรไทย, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๑๔), หน้า ๕๕-๕๗.

^{๑๗} จรรยา สุวรรณทัต และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม ๑ : พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๒๘.

^{๑๘} กรมการศาสนา, คู่มือการศึกษาจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ตอนที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศึกษา, ๒๕๒๕), หน้า ๔๔-๔๕.

^{๑๙} ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๙), หน้า ๒๘.

ล่อ การณยะวนิช ได้กล่าวความสำคัญความรับผิดชอบว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย เพราะฉะนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ย่อมจะไตร่ตรองดูให้รอบคอบก่อนว่าสิ่งที่ตนจะทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ จะปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีเท่านั้น^{๒๐}

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่ควรจะต้องส่งเสริม ปลุกฝังและพัฒนาให้กับ เด็กทุกคนเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในด้านความรับผิดชอบเป็นอย่างดี เพราะความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้สภาพสังคมของประเทศชาติ เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สงบสุขและมีความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรืองต่อไป

๒.๑.๓ ประเภทของความรับผิดชอบ

หากจะกล่าวถึงประเภทหรือลักษณะของความรับผิดชอบซึ่งเป็นพฤติกรรมที่หน่วยงานองค์กรทุกองค์กรต้องการแล้ว มีหลากหลายประเภทด้วยกัน ในคู่มือปลุกฝังและสร้างเสริมความรับผิดชอบ ได้แบ่งประเภทความรับผิดชอบไว้ ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน คือ การที่นักเรียนศึกษาเล่าเรียน และประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหมายด้วยความเพียรพยายาม เข้าห้องเรียน ส่งงานตรงเวลา รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อทำแบบฝึกหัดฝึกทักษะพยายามแก้ไขปรับปรุง และศึกษาค้นคว้า รับผิดชอบต่อสถานศึกษา คือ การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา รักษาผลประโยชน์ และเกียรติยศของสถานศึกษาและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ตามความสนใจและความสามารถของตนความรับผิดชอบต่อครอบครัว คือการที่นักเรียนมีความตั้งใจช่วยเหลืองานต่างๆ ภายในบ้าน เพื่อแบ่งเบาภาระตามความสามารถของตน ปฏิบัติตนเพื่อความสุขของครอบครัว เข้าใจปัญหาของครอบครัวและปรึกษาครอบครัวเมื่อมีปัญหา รับผิดชอบต่อสังคม คือ การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน และสังคมบำเพ็ญประโยชน์ และสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่สังคมเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม^{๒๑}

ในส่วนงานวิจัยและพัฒนาระบบกองวิชาการและแผนงาน กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมได้แบ่งประเภทความรับผิดชอบไว้ ความรับผิดชอบต่อตนเอง การรับรู้ฐานะและบทบาทของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่ช่วยตนเองได้ รู้จักอะไรผิด-ถูก ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียและความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ตั้งแต่สังคมขนาดเล็ก ที่สุดคือครอบครัว จนถึงระดับใหญ่ คือ ประเทศชาติ ซึ่งบุคคลที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติต่อสังคม รับผิดชอบต่อห้าที่พลเมือง ได้แก่ การปฏิบัติตามระเบียบของสังคมและรักษาทรัพย์สินสมบัติของสังคม ช่วยผู้อื่น มีความร่วมมือกับกับคนอื่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ เคารพเชื่อฟังผู้ปกครอง ช่วยเหลืองานบ้าน รักษาชื่อเสียงของครอบครัว ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ครูอาจารย์

^{๒๐} ล่อ การณยะวนิช, ความรู้สึกรับผิดชอบควรสอนตั้งแต่เด็ก, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๐๕), หน้า ๔-๕.

^{๒๑} คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช ๒๕๓๓), พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๓), หน้า ๘-๙.

ได้แก่ ตั้งใจเล่าเรียน เชื่อฟังครูอาจารย์ ปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน รักษาทรัพย์สินสมบัติของโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ได้แก่ การช่วยเหลือตักเตือนและแนะนำเมื่อเพื่อนทำผิดช่วยเหลือเพื่อน อย่างเหมาะสมหือภัยเมื่อเพื่อนทำผิด ไม่ทะเลาะ ไม่เอาเปรียบ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

กรมวิชาการ ได้สรุปประเภทของความรับผิดชอบ ว่ามี ๒ ประเภท

๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การจัดปัญหาทุกชนิด ที่ทำให้ตนเองเป็นทุกข์ เช่น การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยต่อภัยอันตราย โรคภัยไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรง รวมทั้ง รู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพทันเวลา ที่กำหนด ตรงต่อเวลา

๒. ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือส่วนรวม หมายถึง รู้จักฐานะความรับผิดชอบของตนเอง ที่มีต่อสังคม อันได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติและบุคคล ที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม^{๒๒}

โดยมูลนิธิกองทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบทางสังคมเป็นประเด็นทางสังคม ที่มุ่งเน้นไปยังกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ ในสังคมระดับต่างๆ ที่แวดล้อมองค์กรอยู่^{๒๓} สุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์ กล่าวว่า ความรับผิดชอบทางสังคมเป็นการจำแนกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรเป็นสำคัญ เพราะจะช่วยให้องค์กรมีความรับผิดชอบทางสังคมได้ถูกทาง^{๒๔} นภาพรณ พัฒนฉัตรชัย ได้กล่าวว่า ปัจจุบันความรับผิดชอบทางสังคมในประเทศไทยมากขึ้น มีการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมดำเนินการด้านความรับผิดชอบทางสังคมโดยการให้ความรู้และจัดเครือข่ายของผู้นำเพื่อขับเคลื่อน ส่วนใหญ่ องค์กรจะทำการสร้างภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และสร้างตราสินค้า โดยมีแนวทางการดำเนินทางความรับผิดชอบทางสังคม

๑. องค์กรต้องมีความเข้าใจกับความรับผิดชอบทางสังคม

๒. สร้างค่านิยมร่วมในองค์กร

๓. ความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบ

๔. ตอบสนองต่อความต้องการ ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อคนในสังคม^{๒๕}

วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์ แบ่งความรับผิดชอบเป็น ๔ ประเภท คือ

๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตราย โรคภัยไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรง บังคับควบคุมจิตใจไม่ให้ตกเป็นทาสของกิเลสประพฤติดนอยู่

^{๒๒} คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช ๒๕๓๓), พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๗), หน้า ๑๕.

^{๒๓} มูลนิธิกองทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนา, **ต้นแบบแนวคิดทฤษฎี CSR**, ประชาชาติธุรกิจ, (๒๕๕๐), หน้า ๔๒.

^{๒๔} สุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์, “CSR ทิศทางขององค์กรยุคใหม่”, **วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑, (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๐) : หน้า ๓๗-๔๔.

^{๒๕} นภาพรณ พัฒนฉัตรชัย, **รู้จัก CSR**, (สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, คณะบริหารธุรกิจ, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

ในศีลธรรมละเว้นความชั่วรู้จักประมาณการใช้จ่ายตามควรแก่ฐานะ หมั่นศึกษาเล่นเรียนจนประสบผลสำเร็จ

๒. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนด้วยความเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรค ไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบและป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในวงงานที่ตนรับผิดชอบ

๓. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของหมู่คณะ ครอบครัว โรงเรียนและชุมชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมมือแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นประพบัติและปฏิบัติตนตามกฎหมาย งดเว้นการกระทำอันเป็นผลเสียหายแก่ส่วนรวม ดูแลทรัพย์สินสมบัติสาธารณะและสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่ส่วนรวม

๔. ความรับผิดชอบในการกระทำของตน หมายถึง การยอมรับการกระทำของตน ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองแก่ผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดี^{๒๖}

สรุปได้ว่าประเภทของความรับผิดชอบนั้นจัดเป็นความรับผิดชอบตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง ยอมรับการกระทำของตน ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองแก่ผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

๒.๑.๔ ลักษณะความรับผิดชอบ

นักวิชาการชาวต่างประเทศและชาวไทยได้กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบไว้หลายท่าน ดังนี้

บราวเน และ คอห์น (Browne; & Cohn) ได้กล่าวถึงลักษณะของความ รับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบมีลักษณะที่สามารถไว้วางใจได้ มีความคิดริเริ่ม ความไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค ทำงานอย่างแข็งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความปรารถนาทำให้ดีกว่าเดิม^{๒๗}

กรมวิชาการ ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบดังนี้

๑. เอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลของงานนั้นๆ
๒. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว
๓. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง
๔. มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญอุปสรรค
๕. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
๖. มีความเพียรพยายาม
๗. มีความละเอียดรอบคอบ
๘. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม
๙. ตรงต่อเวลา

^{๒๖} วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์, **จริยธรรมของเยาวชนไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๙.

^{๒๗} Browne, C.G.; & Thomas S. Cohn, (1958), อ้างใน รณชัย บุญเหลือ, **อ้างแล้ว เรื่องเดียวกัน**, หน้า ๑๙,

๑๐. ยอมรับผลการกระทำของตน^{๒๘}

กรมสามัญศึกษา ได้กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบในแต่ละด้านว่า มีลักษณะของพฤติกรรมดังนี้

๑. ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน หมายถึง การที่นักเรียนศึกษาเล่าเรียน จนประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยความขยันหมั่นเพียร อดทน เข้าห้องเรียนและส่งงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลาที่นัดหมาย เมื่อมีปัญหาหรือไม่เข้าใจในบทเรียนก็พยายามศึกษา ค้นคว้า ซักถามอาจารย์ให้เข้าใจ เมื่อทำแบบฝึกหัดผิดก็ยอมรับว่าทำผิดแล้วพยายามแก้ไขปรับปรุง ให้ถูกต้องด้วยตนเองอยู่เสมอ มีผลการเรียนผ่านทุกวิชาในทุกภาคเรียน

๒. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศชื่อเสียงของสถานศึกษา ช่วยกันรักษาความสะอาดของสถานศึกษา ไม่ขีดเขียนผนังห้องเรียน ห้องน้ำ ห้องส้วม แต่งเครื่องแบบนักเรียน เรียบร้อย ไม่ทะเลาะวิวาทกับโรงเรียนอื่น คอยตักเตือนเพื่อนนักเรียนที่จะหลงผิดอันทำให้โรงเรียน เสียชื่อเสียง และเมื่อโรงเรียนต้องการความร่วมมือหรือความช่วยเหลือก็เต็มใจให้ความร่วมมืออย่าง เต็มที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามความสนใจและความสามารถของตน เพื่อสร้าง ชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน เป็นนักกีฬา นักแต่งคำขวัญ เรียงความ ฯลฯ

๓. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การที่นักเรียนตั้งใจช่วยเหลืองานต่างๆ ภายในบ้าน เพื่อแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกันตามความสามารถของตน และรู้จักแสดงความ คิดเห็น และปฏิบัติตนเพื่อความสุขและชื่อเสียงของครอบครัว ช่วยแก้ปัญหาการที่สมาชิกใน ครอบครัว ไม่เข้าใจกัน เมื่อมีปัญหาที่ปรึกษาและให้พ่อแม่รับทราบแก้ปัญหาของตนเองทุกเรื่อง ช่วยครอบครัว ประหยัดไฟฟ้า น้ำ อาหาร สิ่งของเครื่องใช้ภายในบ้านและอื่นๆ

๔. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและสังคมบำเพ็ญประโยชน์ และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นภัยต่อสังคม ให้ความรู้ความสนุกเพลิดเพลินแก่ประชาชนตามความสามารถของตน ช่วยคิดและแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคม เช่น ความสกปรก การรักษาสาธารณสุข การเสียภาษี และการรับบริการจากสถานบริการต่างๆ^{๒๙}

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงสาระสำคัญและลักษณะของความรับผิดชอบไว้ดังนี้

๑. ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน หมายถึง การตั้งใจศึกษาเล่าเรียนด้วยความขยันหมั่นเพียร ละเอียดยรอบคอบ อดทน ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย โดยมีลักษณะของ พฤติกรรมดังนี้

๑.๑ ตั้งใจเรียน

๑.๒ เข้าห้องเรียนทันเวลา

^{๒๘} กรมวิชาการ, คู่มือหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓), (กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๓), หน้า ๒๔.

^{๒๙} กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, ชุดการสอนการปลูกฝังและการสร้างค่านิยมพื้นฐานเรื่อง ความรับผิดชอบ, (กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๖๖.

- ๑.๓ เข้าห้องเรียนทุกชั่วโมง
- ๑.๔ ส่งงานอาจารย์ทันตามกำหนด
- ๑.๕ ผลการเรียนรู้สม่ำเสมอทุกภาคการศึกษา
- ๑.๖ ผลการเรียนรู้ดีขึ้นทุกภาคการศึกษา
- ๑.๗ ไม่เคยทุจริตในการสอบ
- ๑.๘ ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทุกชั่วโมง
- ๑.๙ รู้สึกรักอยากเรียน
- ๑.๑๐ ตรวจทานงานที่ทำเสร็จแล้ว

๒. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา การรักษาผลประโยชน์และเกียรติยศชื่อเสียงของสถานศึกษา ตลอดจนการ สร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สถานศึกษา โดยมีลักษณะของพฤติกรรม ดังนี้

- ๒.๑ ไม่ขี้ดเขียนโต๊ะเรียน
- ๒.๒ แต่งเครื่องแบบถูกต้อง
- ๒.๓ ไม่ทะเลาะวิวาทนอกสถานศึกษา
- ๒.๔ ไม่ทำลายสิ่งของในสถานศึกษา
- ๒.๕ ไม่พยายามหลีกเลี่ยงที่จะสวมเครื่องแบบสถานศึกษา
- ๒.๖ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชนของสถานศึกษา^{๓๐}

สรุปได้ว่า ลักษณะของความรับผิดชอบ เป็นความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยันมีความเพียร อดทนที่จะทำงานให้หน้าที่ที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงได้และมีการปรับปรุงงานสม่ำเสมอ

๒.๑.๕ การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สามารถฝึกได้โดยเน้นให้มีการฝึกความรับผิดชอบ ให้แก่เด็กตั้งแต่ยังเป็นเด็กเล็ก หรืออยู่ในวัยอนุบาล โดยการฝึกตามระดับวุฒิภาวะค่อยเป็นค่อยไป และฝึกด้วยการปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่องทั้งที่บ้านและโรงเรียน เกี่ยวกับการพัฒนาและการฝึก ความรับผิดชอบนั้น มีผู้ที่กล่าวถึงการพัฒนาการฝึกความรับผิดชอบไว้หลากหลายว่า^{๓๑}

๑. การฝึกความรับผิดชอบควรฝึกตั้งแต่อายุยังน้อย
๒. เด็กทุกคนควรมีโอกาสได้รับการฝึกให้มีความรับผิดชอบ
๓. การฝึกและการจัดประสบการณ์ความรับผิดชอบนั้นควรกระทำให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
๔. ควรให้เด็กได้รับทราบว่าผู้ใหญ่หวังอะไรจากตัวเขา
๕. ในการฝึกผู้ใหญ่ต้องรู้จักยืดหยุ่นไม่เร่งรัดเด็กจนเกินไป
๖. เด็กต้องการได้รับความไว้วางใจ เพื่อสามารถเรียนรู้ส่วนใดที่อยู่ในความรับผิดชอบ

^{๓๐} สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, คู่มือการปลูกฝังค่านิยม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กราฟิกอาร์ต, ๒๕๒๖), หน้า ๓๒-๔๕.

^{๓๑} กรมการศาสนา, คู่มือการศึกษาจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ตอนที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๕), หน้า ๒๑.

๗. ทศนคติและพฤติกรรมความรับผิดชอบของผู้ใหญ่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของเด็ก^{๓๒}
 กรมการศาสนา ได้เสนอแนะวิธีการปลูกฝัง ความรับผิดชอบไว้ดังนี้คือ

๑. หัดไม่ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนไปตกแก่ผู้อื่น
๒. ฝึกหัดให้เกิดนิสัยรับผิดชอบตั้งแต่เด็กทั้งทางบ้าน และทางโรงเรียน
๓. ชี้แจงให้รู้จักขอบเขตหน้าที่การงานของตนว่ามีอะไรบ้าง เมื่อรู้หน้าที่ของตนแล้ว จะได้มีไปก้าวทำงานของผู้อื่น

๒.๑.๖ วิธีการฝึกความรับผิดชอบต่อให้กับเด็ก

๑.วิธีการฝึกความรับผิดชอบต่อ โดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไข และการกระทำ

๑.๑ เป็นการฝึกที่ทำให้เด็กมีความถี่ของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อเพิ่มขึ้น จากการให้เสริมแรงทางบวกและตัวเสริมแรงทางลบ ตัวเสริมแรงทางบวก เช่น อาหาร ขนม กิจกรรมที่เด็กชอบ ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ คือ นำเอาสิ่งที่เด็กไม่ชอบไปจากตัวเด็ก ทำให้เกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อเพิ่มขึ้น

๑.๒ ทำให้พฤติกรรมไม่รับผิดชอบต่อยุติลงด้วยการลงโทษ เพิกเฉย หรือหยุดยั้ง การลงโทษด้วยวิธีการให้สิ่งที่เด็กไม่ชื่นชอบ เช่น ให้ทำกิจกรรมที่เด็กไม่ชอบ เพิกเฉย คือ ไม่ให้ความสนใจในพฤติกรรมที่ไม่รับผิดชอบต่อของเด็ก การหยุดยั้ง คือ การหยุดให้แรงเสริมพฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่รับผิดชอบต่อของเด็ก ที่เด็กเคยได้รับแรงเสริมมาก่อน

๒. วิธีการฝึกความรับผิดชอบต่อโดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เป็นการฝึกความรับผิดชอบต่อชนิดที่ให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ และมีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อจากการดูตัวแบบ

๓.วิธีการฝึกความรับผิดชอบต่อโดยให้เด็กได้รับผลการกระทำของเขาเองจากความเป็นเหตุเป็นผลกับโดยธรรมชาติและโดยสภาพการณ์ คือปล่อยให้เด็กได้รับผลการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติภารกิจด้วยตนเอง เช่น เมื่อเด็กไม่มากินข้าวตรงเวลา ก็ไม่มีใครคอย^{๓๓}

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อเป็นพฤติกรรมที่ควรที่จะเสริมสร้างพัฒนาหรือฝึกเด็กตั้งแต่อายุยังน้อย ในการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์นั้นก็ควรที่จะเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล และที่สำคัญความรับผิดชอบต่อเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาและฝึกได้เช่นเดียวกัน บุคลากรที่มีคุณภาพนั้นต้องมีสติสำนึกในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ

^{๓๒} Sideman, 1960, อ้างใน กรมวิชาการ, การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านความรับผิดชอบต่อและมีวินัยตนเอง, (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๓๗.

^{๓๓} ประดิษฐ์ อุปรมัย, การพัฒนาความรับผิดชอบต่อของเด็ก, ในเอกสารการสอน ชุดวิชาการพัฒนาพฤติกรรมเด็ก หน่วยที่ ๘-๑๕, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒), หน้า ๕๔๓-๕๔๖.

๒.๒ หลักการทางพระพุทธศาสนา

หากจะนำหลักพุทธจิตวิทยาไปใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น โดยตรงคงหาได้ยากหรืออาจไม่มีเลย เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้นั้น โดยส่วนมากเป็นหลักสำหรับขัดเกลาจิตใจ นิสัยของสรรพสัตว์ ด้วยความที่หลักธรรมนั้น เป็นอภิปรัชญา มีความหมายว่า ไม่จำกัดด้วยกาลเวลาสำหรับผู้ปฏิบัติ อีกทั้งยังไม่จำกัดความหมาย ตามศัพท์ที่ตรัสเท่านั้น หากแต่ความหมายของศัพท์นั้นยังเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยนั้นๆ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ แปลความหมายใหม่เพื่อให้เข้ากับยุคสมัย

พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ว่า ภิกษุทั้งหลาย ในชาติก่อน ภพก่อน กำเนิดก่อน ตถาคตเกิดเป็นมนุษย์ สงเคราะห์ประชาชนด้วยสังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน (การให้) ๒) เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก) ๓) อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) ๔) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) เพราะตถาคตได้ทำสิ่งสม พอกพูนกรรมนั้น ทำให้กรรมนั้นไพบูลย์แล้ว หลังจากตายแล้ว ตถาคตจึงไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์ จุตติจากเทวโลกนั้นแล้วมาสู่ความเป็นอยู่อย่างนี้ จึงได้ลักษณะมหาบุรุษ ๒ ประการนี้ คือ ๑) มีพระหัตถ์และพระบาทอ่อนนุ่ม ๒) มีฝ่าพระหัตถ์และฝ่าพระบาท มีเส้นที่ข้อพระองคุลิจดกันเป็นรูปตาข่าย^{๓๔}

การสร้าง ความรับผิดชอบต่อองค์กร มีรูปแบบและวิธีการต่างๆ มากมายหลายวิธี ซึ่งหลักธรรมในพุทธศาสนาที่สามารถนำมาปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กรได้นั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมนำเสนอ ประกอบด้วยหลักธรรมบางหมวด ดังนี้

๒.๒.๑ หลักสังคหวัตถุ ๔

๑. ทาน การให้^{๓๕} คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

เป็นหลักธรรมก้าวแรกหรือขั้นแรกในพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องจรรโลงใจยึดเหนี่ยวน้ำใจเพื่อนสหายไว้ได้ การให้ยังหมายถึงการพัฒนาความรับผิดชอบได้อีก พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การให้ เพราะจัดเป็นการทำบุญอย่างใดอย่างหนึ่งในบุญกิริยาวัตถุ ๓ อย่างคือ บุญสำเร็จด้วยการให้ การแบ่งปัน การบริจาค เป็นหนทางในการปฏิบัติวางตนให้เหมาะสม พระไตรปิฎกได้กล่าวความหมายของท่านไว้ ดังนี้

๑.๑ ความหมายตามรูปศัพท์

คำว่า ทาน มาจากคำภาษาบาลี มีรากศัพท์มาจาก ทา ธาตุ มีความหมายว่า ให้ ลง ยุ บังคับในนามกิตก์ โดยมีรูปวิเคราะหฺ ดังนี้

ทียเตติ ทานํ ชื่อว่าทาน เพราะเป็นสิ่งที่บุคคลให้ หมายถึง สิ่งของที่บริจาค

^{๓๔} มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิคาย มูลปณณาสก, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙ หน้า ๑๗๐-๑๗๐.

^{๓๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธัมม ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๘๗.

ทียติ อเนนาคี ทานํ ชื่อว่าทาน เพราะว่าเป็นวัตถุที่ให้ หมายถึง สิ่งของที่ให้, สิ่งให้^{๓๖}
 ทียติ อวณฺณทียเตติ ทานํ ชื่อว่า ทาน เพราะอรรถว่า อันบุคคลย่อมให้ คือ ย่อมบั่นรอน^{๓๗}

๑.๒ ความหมายทานในพระไตรปิฎก

ทาน หมายถึง การให้

ทาน หมายถึง การให้ความรู้

ทาน หมายถึง การให้อภัยแก่คนหรือสัตว์อื่น ตามความหมายนี้ คือการงดเว้นจากเวรภัย ได้แก่ การรักษาศีล มีเว้นจากการฆ่าสัตว์เป็นต้น การรักษาศีล เป็นการให้ทานอย่างถือเป็นการให้ที่ยิ่งใหญ่ เพราะเป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตแก่สัตว์ทั้งหลาย^{๓๘}

๑.๓ ความหมายทานในอรรถกถา

ทาน หมายถึง วัตถุทาน เพราะบุคคลให้ทานด้วยวัตถุนี้ ฉะนั้น วัตถุนี้ จึงชื่อว่า ทาน
 อธิบายว่า เขามอบทรัพย์สินที่มีอยู่ของตนแก่ผู้อื่น

ทาน หมายถึง จากเจตนา เจตนาเป็นเหตุบริจาค อันมีสิ่งของที่ควรให้ ๑๐ อย่าง มีข้าว เป็นต้น อันมีสัมมาทิฐิเป็นตัวนำ แก่บุคคลอื่น

ทาน หมายถึง ความไม่โลภ ซึ่งประกอบด้วยเจตนาอันเป็นเหตุบริจาคทาน ๕

ทาน โดยเนื้อความมีเพียง ๒ อย่าง คือ จากเจตนาและไทยธรรม

๑.๔ ความหมายทานในทัศนะของนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง ทาน หมายถึงการให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของหรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มนาปทายี ลภเต มนาปํ”^{๓๙} แปลว่า ผู้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ การให้ทานอาจให้ได้ ๒ วิธีด้วยกัน คือ

๑.อามิสทาน การให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ดีต่อกว่ารวมทั้งการให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น

๒.ธรรมทาน หรือวิทยาทาน หมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน ให้รู้ตัวรู้ชั่วหรือการแนะนำให้รู้ศิลปวิทยาในการประกอบอาชีพ^{๔๐}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทานจะช่วยให้ผู้อื่นอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนฺถติ มิตฺตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้”^{๔๑}

^{๓๖} มงค. ๒/๒๒๒-๒๒๓.

^{๓๗} ส.ย. ๑/๒๑๒.

^{๓๘} อภิ.ก.(ไทย) ๓๗/๒๘๙-๒๙๐/๔๕๕.

^{๓๙} อภ.ปญจก.(บาลี) ๒๒/๔๔/๗๒.

^{๔๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิธรรม ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๐.

^{๔๑} ส.ส. ๑๕/๓๑๖.

“ทพฺ ปโย โหติ ผู้ให้ ย่อมเป็นที่รัก”^{๔๒} “ทพฺมานํ ปโย โหติ ผู้ให้ ย่อมเป็นที่รัก”^{๔๓} นักบริหารอาจให้ทานได้ ๓ วิธี คือ

๑. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจยามที่เขาคิดต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิต “เพื่อนแท้ คือเพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

๒. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานอย่างถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

๓. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและ การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง

วคิน อินทสระ กล่าวว่า ทาน ตามตัวอักษรแปลว่าการให้ จำแนกเป็นการให้สิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค เรียกอามิสทาน การให้ธรรม คำแนะนำ สั่งสอน ชักจูงในทางที่ดีเรียกว่าธรรมทาน การให้อภัยไม่ถือโทษล่วงเกินของผู้อื่นโดยเฉพาะเมื่อเขาทำผิดแล้วมาขอโทษ เรียกอภัยทาน การงดเว้นไม่เบียดเบียนชีวิตและทรัพย์สินของผู้อื่นก็เป็นอภัยทานเหมือนกัน^{๔๔}

อรศิริ เกตุศรีพงษ์ กล่าวว่า ทาน คือ การแบ่งปันวัตถุสิ่งของ รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานหรือเอกสารที่ใช้ในการทำงาน เช่น หากเพื่อนร่วมงานขาดเหลืออุปกรณ์สิ่งของก็นำมาแบ่งปันกันใช้ การเริ่มต้นด้วยการแบ่งปันวัตถุสิ่งของภายนอก จะช่วยสร้างนิสัยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อกัน มีการให้และรับ (Give and Take) เพราะนอกเหนือจากการแบ่งปันเรื่องของความรู้ ประสบการณ์ อันเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) แล้ว การแบ่งปันเอกสารต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้วงจรของความรู้มีการขับเคลื่อนโดยเป็นการแบ่งปันความรู้ที่เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ด้วย^{๔๕}

๒. ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก

ความหมายปิยวาจาในพระไตรปิฎก

ปิยวาจาหรือเปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก พูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดต็มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าววาจาสุภาพไพเราะอ่อนหวาน มีหางเสียง สมนามัคคีซาบซึ้งใจ ทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเตือนพระภิกษุให้พยายามหลีกเลี่ยง ถ้อยคำที่ขัดแย้งกัน พูดจาส่อเสียดเสียดสีกัน อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน พระพุทธองค์ทรงตรัสถึงการพูดที่ประกอบด้วยประโยชน์ ดังปรากฏในอภัยราชกุมารสูตร^{๔๖}

^{๔๒} อภ.ปญจก. ๒๒/๔๓.

^{๔๓} อภ.ปญจก. ๒๒/๔๔.

^{๔๔} วคิน อินทสระ, หลักธรรมอันเป็นหัวใจพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๔๔, หน้า ๒๒.

^{๔๕} อรศิริ เกตุศรีพงษ์, สังคหวัตถุ ๔ : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้, วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต, ๒๕๕๐, หน้า ๔๓.

^{๔๖} ขุ.ม. (ไทย) ๑๓/๘๓/๘๘.

อธิปาย วิญญาณเปตติ วิญญาณตติ รูปใด ทำให้ผู้อื่นรู้ถึงความประสงค์ ฉะนั้น รูปนั้น
ชื่อว่า วิญญาณ

วิญญาณตติ วิญญาณตติ รูปที่พึงรู้ได้ด้วยตนเอง ฉะนั้น ชื่อว่า วิญญาณ

วิญญาณเปตติ ขนา วิญญาณตติ วา ขานหิ อณุมณณสส จิตตานิ เอตยาตติ วิญญาณตติ
ชนทั้งหลาย ทำให้รู้จิตใจซึ่งกันและกันได้โดยอาศัยรูปนั้น หรือชนทั้งหลายรู้จิตใจซึ่งกันและกันได้โดย
อาศัยรูปนั้น ฉะนั้น รูปนั้นชื่อว่า วิญญาณ

หมายความว่า เมื่อผู้ใดผู้หนึ่งแสดงกิริยาอาการการกำมือหรือพูดขึ้นแล้ว ผู้อื่นย่อมรู้ความมุ่ง
หมายของผู้นั้นได้ ก็เพราะว่าการกำมือหรือการพูดนั้นมีอาการพิเศษเกิดอยู่ด้วย อาการพิเศษนี้
เรียกว่า วิญญาณตติรูป และถ้าไม่มีวิญญาณตติรูปแล้ว การเคลื่อนไหวของสัตว์ทั้งหลายก็ไม่ผิดอะไร
กับการเคลื่อนไหวของใบไม้ และเสียงที่พูดของสัตว์ทั้งหลายก็ไม่ผิดอะไรกับเสียงฟ้าร้องฝนตก

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง ปิยวาจา หมายถึง ถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ
อ่อนหวาน คำแนะนำชี้แจงสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล มีหลักฐาน ชักจูงให้ประชาชนเกิด
ความสามัคคี ประองตอง เห็นอกเห็นใจใจเกื้อกูลกัน^{๔๗}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะ
อ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจ
ใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเรา
จะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน^{๔๘}

วสิน อินทสระ กล่าวว่า ปิยวาจา แปลว่า วาจาที่น่ารัก ก่อให้เกิดความศุติตมใจ ในทางธรรม
หมายถึง วาจาสุภาสิต มีประโยชน์ มีเหตุผล ที่ทำตามแล้วให้เกิดประโยชน์ได้จริง ไม่ใช่วาจาที่พูด
หลอกลวง ประจบประแจง ให้คนรัก คนหลง และเจ็ดด้วยโทษ วาจาสุภาสิตนั้น ทางพระพุทธองค์
แสดงไว้ว่า มีองค์ประกอบ ๕ ประการ คือ พูดถูกกาลเวลา พูดคำจริง พูดอ่อนหวาน พูดมีประโยชน์
พูดด้วยเมตตาจิต^{๔๙}

อรศิริ เกตุศรีพงษ์ กล่าวว่า ปิยวาจา คือ การแบ่งปันคำพูดดีๆ คำพูดที่ไพเราะ พูดในสิ่งที่เป็น
ประโยชน์เหมาะกับกาลเทศะ พูดให้กำลังใจกัน ซึ่งในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า “ปิยวาจา”
มีความสำคัญมากต่อการจัดการความรู้ในองค์กรเพราะการจะนำเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในกระบวนการ
จัดการความรู้เพื่อที่จะดึงความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ออกมาแลกเปลี่ยนกันนั้นต้อง
ใช้ลักษณะของการ “พูดแลกเปลี่ยนกัน” เป็นหลัก^{๕๐}

^{๔๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมานุชิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

^{๔๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

^{๔๙} วสิน อินทสระ, **หลักธรรมอันเป็นหัวใจพระพุทธศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร :
ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๔๔, หน้า ๒๒.

^{๕๐} อรศิริ เกตุศรีพงษ์, **สังคหวัตถุ ๔ : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้**, วารสาร
Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต, ๒๕๕๐ หน้า ๔๓.

๓.อรรถจริยา ความประพฤติเป็นประโยชน์

ความหมายอรรถจริยาในพระไตรปิฎก

การประพฤติประโยชน์ทำประโยชน์แก่เขา หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนตน ๒ ด้าน

๑.การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอยู่อาศัยด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมเป็นบุตรที่ดีของบิดามารดา เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์ เป็นนักเรียนที่ดีของสถาบันการศึกษา เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ตลอดจนเป็นศาสนิกที่ดีต่อศาสนาที่ตนนับถือ

๒.การทำในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ คือ เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูตาย มีน้ำใจไมตรีต่อกัน บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ตามสติกำลัง ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “คนทำหมู่คณะให้ดังงาม”

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง อรรถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม^{๕๑}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง อรรถจริยา หมายถึง การทำให้ตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่างหนึ่งดูดาบ้นวัน บ้นควายให้ลูกท่านเล่น”^{๕๒}

วศิน อินทสระ กล่าวว่า อรรถจริยา แปลว่า ประพฤติประโยชน์ ได้แก่ การบำเพ็ญประโยชน์ ธรรมะข้อนี้ มุ่งถึงการปรับปรุงตัวเอง ๒ ประเด็นคือ ๑. การทำตนให้เป็นคนมีประโยชน์ ๒. การทำสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ ในประเด็นแรกที่ว่า ทำตนให้เป็นคนมีประโยชน์ หมายความว่า ทำให้ตัวเรามีค่า มีราคามีความดีที่พอจะเป็นประโยชน์แก่คนอื่นได้ด้วยวิธีทำตัวให้เป็นคนมีประโยชน์ อาจทำได้หลายวิธีเช่น การศึกษาอบรมและการฝึกฝนตน ให้เป็นคนมีสมรรถภาพพอที่จะช่วยคนอื่นได้ เมื่อรวมความแล้วคนมีประโยชน์ก็คือคนมีกำลังในตัวคือ มีกำลังกาย มีกำลังความคิด มีกำลังปัญญา มีกำลังทรัพย์ ฯลฯ ในประเด็นที่ ๒ คือ การทำสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ เรื่องนี้เป็นเรื่องง่ายกำลังออกไปช่วยคนอื่น คนใจกว้างจึงทำได้คนใจแคบเป็นแกตัวทำไม่ได้การทำสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์แก่คนอื่นนั้นโปรดอย่าเข้าใจว่า ต้องถึงกับยอมตัวลงเป็นคนใช้ของคนอื่น ไม่ใช่อย่างนั้น ความมุ่งหมายเพียงเพื่อบำเพ็ญตนให้ตนเป็นประโยชน์แก่คนอื่น แสดงอหยาศัย อันน่ายกน่านับถือเท่านั้นการบำเพ็ญประโยชน์ดังกล่าวนี้ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนบ้าน ในคราวมีกิจ ช่วยบอกกล่าว สอนวิชาความรู้ ช่วยหางานช่วยแนะทางอาชีพให้ คนที่บำเพ็ญประโยชน์จะต้องปฏิบัติตนอีกอย่างหนึ่งคือ เว้นจากการกระทำที่จะเป็นภัยแก่ผู้อื่นเสียทั้งสิ้น แม้แต่ของเล็กน้อย เช่น ทิ้งเศษแก้วตามถนนหนทางหรือทำลายสิ่งที่เป็นสาธารณะประโยชน์ให้เสียหาย^{๕๓}

อรศิริ เกตุศรีพงษ์ กล่าวว่า อรรถจริยา คือ การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน

^{๕๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖๔๙), หน้า ๑๑.

^{๕๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๐-๗๕.

^{๕๓} วศิน อินทสระ, หลักธรรมอันเป็นหัวใจพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : ธนธการพิมพ์, ๒๕๔๔, หน้า ๒๒.

(Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมี “อรรถจริยา” แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป ที่จะทำให้คนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพราะเมื่อเพื่อนร่วมงานขาดความรู้ในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ผู้ที่มีความรู้ก็จะแบ่งปันให้โดยไม่หวงความรู้ หรือถ้าไม่ได้ขาดความรู้แต่ขาดกำลังคน เพื่อนคนอื่น ๆ ก็ยินดีที่จะเข้าไปช่วยให้งานสำเร็จ หรืออาจเรียกได้ว่า ทำให้พนักงานในองค์กรเป็น ภัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน^{๕๔}

๔.สมานัตตตา ความมีตนเสมอ

ความหมายสมานัตตตาในพระไตรปิฎก

สมานัตตตา แปลว่า ความเป็นผู้มีตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การวางตัวดี วางตัวเหมาะสมกับทุกคน การทำตัวให้เป็นคนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำให้ความช่วยเหลือร่วมมือ การทำตัวได้เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง สมานัตตตา หมายถึง ทำตัวให้เข้ากับเขา ได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุข ทุกข์ คือ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้แก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน^{๕๕}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี)^{๕๖}

วสิน อินทสระ กล่าวว่า สมานัตตตา แปลได้หลายนัยและความหมายดีๆ ทั้งนั้น เช่น ความไม่ถือตัวคือ ไม่หยิ่งทะนงตน การวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ความเป็นผู้เสมอกันในสุขและทุกข์ คือร่วมสุขร่วมทุกข์ การประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะบุคคลและเหตุการณ์ การประพฤติได้ดังนี้ เป็นข้อหนึ่งในการยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน ความเป็นผู้วางตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัว คือ การวางตัวให้เหมาะสมกับฐานะ ไม่ขึ้นๆ ลงๆ ไปตามอำนาจของโลกธรรม คือ ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข เสื่อมลาภ เป็นต้น^{๕๗}

อรศิริ เกตุศรีพงษ์ กล่าวว่า สมานัตตา คือ การมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ จริใจต่อกันความเสมอต้นเสมอปลายจะช่วยให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ไม่ระแวงกันและเป็นการสร้างความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน (Trust) เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความไว้วางใจกันหรือไม่เชื่อใจกัน พนักงานก็จะไม่อยากรนำความรู้ประสบการณ์ เทคนิคในการทำงานต่างๆ

^{๕๔} อรศิริ เกตุศรีพงษ์, สังคหวัตถุ ๔ : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้, วารสาร

Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต, ๒๕๕๐ หน้า ๔๓.

^{๕๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมบุญชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

^{๕๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๐-๗๕.

^{๕๗} วสิน อินทสระ, หลักธรรมอันเป็นหัวใจพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : ธนธการพิมพ์, ๒๕๔๔, หน้า ๒๒.

มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดังนั้น จึงถือได้ว่า “สมานัตตา” เป็นแรงกระตุ้นในระยะยาวที่จะผลักดันให้คนในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง^{๕๘}

๕.การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กร

องค์กรทุกองค์กรในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้นั้น ก็เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานนั้นได้มีคุณลักษณะที่ต้องการ ตรงกับสายงาน โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อองค์กร นับว่าเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กรเลยทีเดียว องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ความตระหนักหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นสำคัญ หลักธรรมเพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรได้ด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ อย่างได้แก่

๑.ทาน ผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาและจัดสรร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง เช่น ด้านสวัสดิการคนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอได้แก่การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆที่เอื้อในการปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้อย่างเต็มที่การจัดงานให้ถูกสุขลักษณะการรักษาสุขภาพความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมในด้านต่างๆ

๒.ปิยวาจา ผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาและใช้คำพูดที่เหมาะสม ถูกต้องกาลเทศะ เช่น ด้านนโยบายและการวางแผนการวางแผน ซึ่งเป็นนโยบายหลักของการบริหาร เพื่อให้การทำงาน การปฏิบัติงานต่างๆนั้นได้ทั่วถึง มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจไปทุกหน่วยงาน ร่วมผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานซึ่งก็ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบที่มีในแต่ละบุคคล

๓.อัตถจริยา ผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาและตัดสินใจ เช่น ด้านการมอบหมายงาน ส่งเคราะห์ อันเป็นการช่วยสนับสนุน กำลังใจในผู้ปฏิบัติงาน หรือประพจน์ในสิ่งที่ประโยชน์แก่บุคลากร ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน แนวการปฏิบัติและเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กร ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมยอมส่งผลต่อองค์กรและบุคลากรโดยส่วนรวม

๔.สมานัตตตา ผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาและวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ลำเอียงหนักด้านใดด้านหนึ่ง เช่น การปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำในทางที่ดีอย่างสม่ำเสมอการที่ผู้บริหารมีบุคลากรที่ดีมีวินัยอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารจำเป็นต้องวางตนเป็นกลาง

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบโดยตรงยังไม่มีผู้ใดได้กล่าวถึง จะมีก็เพียงแต่เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกล่าวพาดพิงถึง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมรับผิดชอบเท่านั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยพยายามที่จะกำหนดความต้องการที่เฉพาะเจาะจงที่จูงใจ

^{๕๘} อรุณศิริ เกตุศรีพงษ์, สังคหวัตถุ ๔ : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้, วารสาร

Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต, ๒๕๕๐ หน้า ๔๓.

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อทุกองค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆแล้ว ยังรวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการที่จะผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้น ไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

สิ่งเร้าจากภายใน (Internal stimulus) สิ่งจูงใจหรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเกิดความคิด ความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะกระทำและคงไว้ซึ่งการกระทำนั้นๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กรได้ตั้งไว้จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ คือ สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

สิ่งเร้าภายนอก (External Stimulus) สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรามีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง ๕ คือ หู ตา จมูก ลิ้น และกาย การสัมผัสสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลจะจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้แก่ สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจที่เรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement)

และหากองค์กรนั้นไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีทั้งความเก่งและความดีไว้กับองค์กรได้ หรือหากบุคลากรไม่อุทิศร่างกาย แรงใจ ในการทำงานแล้วย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมา และเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่จะทำให้อุบัติการณ์ บุคลากรทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน ก็คือ การสร้างให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งความรับผิดชอบต่อองค์กร เป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่

๒.๓.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุด และถูกนำมาอ้างอิงถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอความต้องการ การที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง Maslow เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น ๕ ขั้น

โดยมีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดของทฤษฎี ๓ ประการ

ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับ

หรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่นๆ จะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้ จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ

ประการที่สอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

ประการที่สาม ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นถัดไป จะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยๆ ไป ทั้งนี้

โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น ๕ ขั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย
๒. ความต้องการความปลอดภัย
๓. ความต้องการทางด้านสังคม
๔. ความต้องการการยอมรับนับถือ
๕. ความต้องการความสำเร็จ^{๕๙}

ดังนั้น สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อน ที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูงยิ่งกว่านั้น เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งจูงใจที่มีพลังต่อไปอีก มาสโลว์ ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ๓ ประการ คือ

๑. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด
๒. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก

๓. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

สรุปว่า การที่จะให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานให้ก่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรได้นั้นจะต้องมีวิธีการจูงใจ ผู้บริหารที่ดีจะต้องหาวิธีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานของมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่มีการต่อสู้แสวงหาให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการเสมอซึ่งความต้องการของมนุษย์นี้เองเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้เช่น รายได้ ตำแหน่งงาน แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อพึงพอใจแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้น

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (วรูม) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ความคาดหวังจากรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์

^{๕๙} สุรางค์ ไคว้ตะกุล, จิตวิทยาทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๖.

มากที่สุด เขาทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่า ความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน ๓ ประการ คือ^{๖๐}

๑. เป้าหมายของบุคคล เช่น การได้รับรางวัลซึ่งเป็นสิ่งเร้า ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
๒. ความเข้าใจหรือความรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการที่กำหนดจำนวนหรือปริมาณงานและทิศทางการผลิต โดยคาดคะเนตามความสามารถของแต่ละบุคคล
๓. เกียรติยศหรือเครื่องแสดงถึงความเด่นของแต่ละบุคคล โดยการรับรู้ในความสามารถของเขาจะมีอิทธิพลมากขึ้นเพียงใดต่อระดับผลผลิตและกำหนดรางวัลเป็นการตอบแทน

จากทฤษฎีของวรูม สรุปว่า พนักงานหรือคนทำงานย่อมต้องการผลประโยชน์จากองค์กร เป็นการตอบสนองความต้องการในการทำงานเพียงพอกับรายจ่าย หรือเกียรติยศในตำแหน่งงาน พนักงานหรือเกียรติยศในตำแหน่งงาน พนักงานที่ทำงานในภาคเอกชนจะให้ความสำคัญต่อค่าจ้าง นอกจากค่าจ้างแล้ว เงินโบนัสจากผลกำไรในผลผลิต คนที่มีความสามารถสูง มีความขยันหมั่นเพียร ย่อมได้รับค่าตอบแทนสูงและคนทำงานมักเปรียบเทียบค่าจ้างกับค่าแรง ซึ่งเป็นปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในงานพื้นฐานความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความมานะพยายาม ความมุ่งมั่น ความคาดหวังซึ่งจะเป็นตัวทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์และจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ ๒ ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานของคนกล่าวคือ เข้าค้นพบว่า ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงาน พวกเขามักจะพูดถึงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพวกเขา ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene factors) หรือปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic motivation) ประการที่ ๒ เมื่อคนงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ความพอใจในการทำงาน พวกเขามักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยแรงจูงใจ” (Motivator factors) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic motivation) ทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่ชัดเจนในแง่ของแรงจูงใจภายในและจูงใจภายนอก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๖๑}

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงาน เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ และความสำเร็จของงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจมี ๕ ประการ

๑. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้
๒. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้อง

^{๖๐} Vroom V .H., **Work and motivation**, (New York : Wiley, 1974), p. 331.

^{๖๑} Herzberg's Two-Factor Theory, "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower", Personnel Administrator, (27) 1975), pp. 3-7.

ซึ่งอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

๓. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน เช่น งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายหรือเป็นงานที่สามารถทำได้

๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

๕. ความก้าวหน้าในหน้าที่การ (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับพนักงานในองค์กร ก็ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค่าจูนมี ๑๐ ประการ คือ

๑. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

๒. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจในการนิเทศงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

๔. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๕. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน

๖. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในการตอบแทนที่ได้รับ

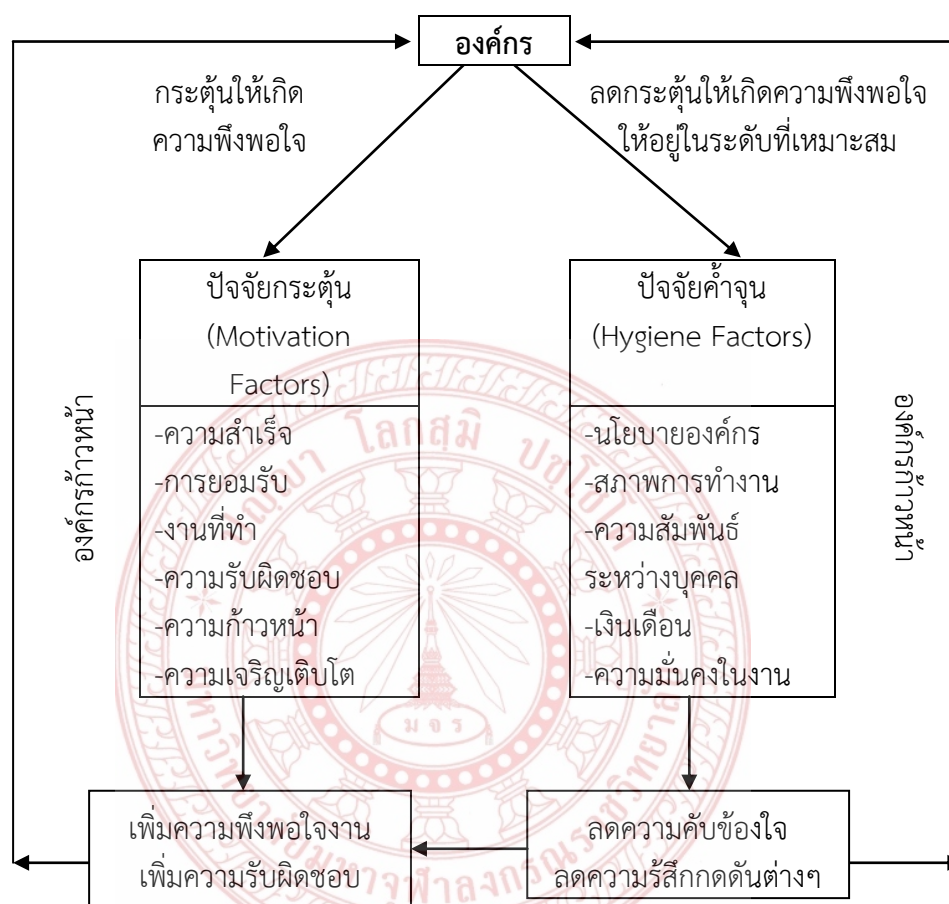
๗. สถานภาพทางสังคม หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าอาชีพที่ตนดำรงอยู่นั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติมีศักดิ์ศรี เช่น มีรถประจำตำแหน่งมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

๘. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ

๙. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์บางประการที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงาน ทำให้ต้องเดินทางไกล ครอบครัวลำบากขึ้น

๑๐. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของ Herzberg ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของ Herzberg มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพ ๒.๑ ทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของ Herzberg

ที่มา : เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ, ชูศักดิ์ เจนประโคน. ๒๕๕๐ หน้า ๕๓, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เฮิร์ชเบิร์ก เสนอว่าผู้บริหารส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหา ผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขที่มีได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน จะเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน พอสรุปได้ดังภาพต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์		ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก	
ความต้องการ ความสำเร็จ (Self-Actualization)	⇒	ผู้จูงใจ (Motivators)	งานท้าทาย (Challenging Work)
ความต้องการ การยอมรับ นับถือ (Esteem or Status)			ความสำเร็จ (Actualization)
			ความรับผิดชอบ (Responsibility)
			ความก้าวหน้า (Advancement)
			การยอมรับ (Recognition)
ความต้องการทางด้านสังคม (Acceptance)	⇒	ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance)	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
ความต้องการความปลอดภัย (Security)	⇒		คุณภาพของการควบคุม (Quality of Supervision)
ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)	⇒		นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy & Administration)
			สภาพการทำงาน (Working Condition)
			ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)
			เงินเดือน (Salary)

ภาพ ๒.๒ การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ และ เฮิร์ซเบิร์ก

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ, กรุงเทพมหานคร : บิสมินเนส เวิลด์, ๒๕๔๕ : ๔๖.

มณฑล รอยตระกูล กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งมีพื้นฐานความคิดจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ที่จำแนกคนออกเป็น ๒ กลุ่มเป็นหลักพื้นฐานในการนำไปใช้ในการจูงใจแนวคิดของทฤษฎีนี้แบ่งผู้ได้บังคับบัญชาออกเป็น ๒ กลุ่ม ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y^{๒๒} สามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ดังภาพ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
๑. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	๑. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
๒. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน	๒. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่างๆ
๓. คนงานชอบให้อีกคนหนึ่งเพื่อเพิ่มผลงาน	๓. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
๔. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	๔. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
๕. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	๕. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
๖. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	๖. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง

^{๒๒} มณฑล รอยตระกูล, “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา”, รายงานการวิจัย, (นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

๗. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	๗. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร
๘. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	๘. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

ภาพ ๒.๓ การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์แล้ว ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน เห็นแก่ตัวไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น แนวคิดการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงต้องใช้วิธีการบังคับสั่งการโดยตรง การจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และการใช้ระเบียบวินัยและอำนาจควบคุม หรือแม้กระทั่งการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ และมุ่งตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงข้ามกับทฤษฎี X คือ จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนาน ดังนั้น แนวการบริหารด้านการจูงใจ จึงไม่สามารถจะใช้การออกคำสั่ง การควบคุม การpunบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรเขายอมรับว่าเป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้น จะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน

ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์สามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้ โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันตามทัศนคติของฝ่ายจัดการ นั่นคือ ถ้านำทฤษฎี X ไปใช้ องค์กรจะควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้าง เพื่อจูงใจพนักงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้านำทฤษฎี Y ไปใช้ องค์กรจะให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน ให้ความไว้วางใจให้พนักงานรู้สึกว่าเขาสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่ โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด กล่าวคือ ใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจพนักงานนั่นเอง ผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรควรใช้วิธีจูงใจแบบทฤษฎี Y เพราะจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเต็มใจและอุทิศกำลังความสามารถให้กับการทำงานของตน ส่งผลให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๓.๒ ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและ ความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ ๕ ประเภท คงเหลือ ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

๒. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need : R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการ การยกย่อง

๓. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ อัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการอยู่รอด)^{๒๓}

๒.๓.๓ ทฤษฎีการจูงใจทางความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ (McClelland's AAP Needs Theory)

กุสุมา จ้อยช้างเนียม ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ ว่า แมคคิลแลนด์ นำเสนอทฤษฎี เอ เอ พี (AAP) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement-n ach) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จ จึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงานหรือมีอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน)

๒. ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power-n power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่ เป็นพวก เป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมี และมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์

๓. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation-n off) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการรู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อกัน^{๒๔}

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกลุ่มเนื้อหา เน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่างๆ ที่บุคคลต้องการจากองค์กร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีกลุ่มนี้องค์กรควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่างๆ เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

๒.๓.๔ ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theory)

เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจมีสาระสำคัญว่าผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่อ

^{๒๓} ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, การจัดการสมัยใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๗), หน้า ๓๐๔.

^{๒๔} กุสุมา จ้อยช้างเนียม, “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒.

พฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรม นั่นคือพฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไปตามผลของพฤติกรรมนั้น

๑. การรู้มาหรือจำได้ (Cognitive Explanation) เช่น เคยขับรถฝ่าไฟแดงที่สี่แยกแห่งหนึ่ง ถูกตำรวจจับและเสียค่าปรับ ต่อมาเมื่อขับรถเจอไฟแดงเขาก็จะระมัดระวังเพราะจำได้ว่าเคยถูกตำรวจจับ

๒. การเสริมแรงใจ (Reinforcement Explanation) เช่น เคยสอบวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเต็มคุณครูให้รางวัล นักเรียนคนนั้นก็ตั้งใจจะสอบวิชาคณิตศาสตร์ให้ได้คะแนนเต็มอีก เพราะอยากได้รางวัลนั้น รางวัลที่ได้เป็นการเสริมแรงใจให้อยากทำเช่นนั้นอีก

๓. กฎแห่งผลการกระทำ (Law of Effect) ซึ่งมีความหมายว่าเมื่อพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลดีหรือในทางบวกบุคคลนั้นก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ กันอีก และพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลเสียหรือในทางลบคนก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น^{๖๕}

ซูคักต์ เจนประกอบ ได้แบ่งประเภทของการจูงใจไว้ ๓ ประเภท คือ

๑. การจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการร่างกายทั้งหมด เพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอยู่ได้ ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป

๒. การจูงใจทางจิตวิทยา (Psychology motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองตอบต่อความต้องการในด้านจิตใจ โดยจะทำให้คนเรามีสุขภาพจิตที่ดีมีความสุข มีอารมณ์ดี มีกำลังใจดี รวมทั้งการจิตใจที่มั่นคงในด้านต่างๆ

๓. การจูงใจทางสังคม (Social motivation) หรือการจูงใจที่เกิดขึ้นจากเรียนรู้ในสังคม เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นมาจากการสังเกตการณ์ทางสังคมของบุคคลในอดีตที่ผ่านมา โดยเป้าหมายของการจูงใจนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อตัวเรา^{๖๖}

การเสริมแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผลของการกระทำซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ อย่างคือ

๑. การเสริมแรงจูงใจในทางบวก (Positive Reinforcement) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการโดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกแก่บุคคลนั้น ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการพยกหน้าเห็นด้วยกับข้อคิดเห็นของพนักงานในที่ประชุม

๒. การเสริมแรงจูงใจในทางลบ (Negative Reinforcement) บางครั้งเรียกว่าการหลีกเลี่ยง (Avoidance) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการและลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง โดยการหลีกเลี่ยงการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางลบตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการเคยพูดถากถางพนักงานคนหนึ่งที่มาทำงานสายทุกวัน

๓. การทำให้หมดไป (Extinction) การเสริมแรงจูงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อยๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการไม่ให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกที่เคยให้ตามผล

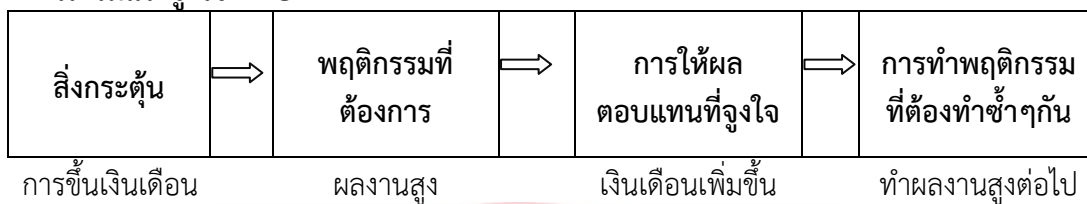
^{๖๕} เสนาะ ตีแยว, **หลักการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๒.

^{๖๖} ซูคักต์ เจนประกอบ, **เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๘๓-๘๕.

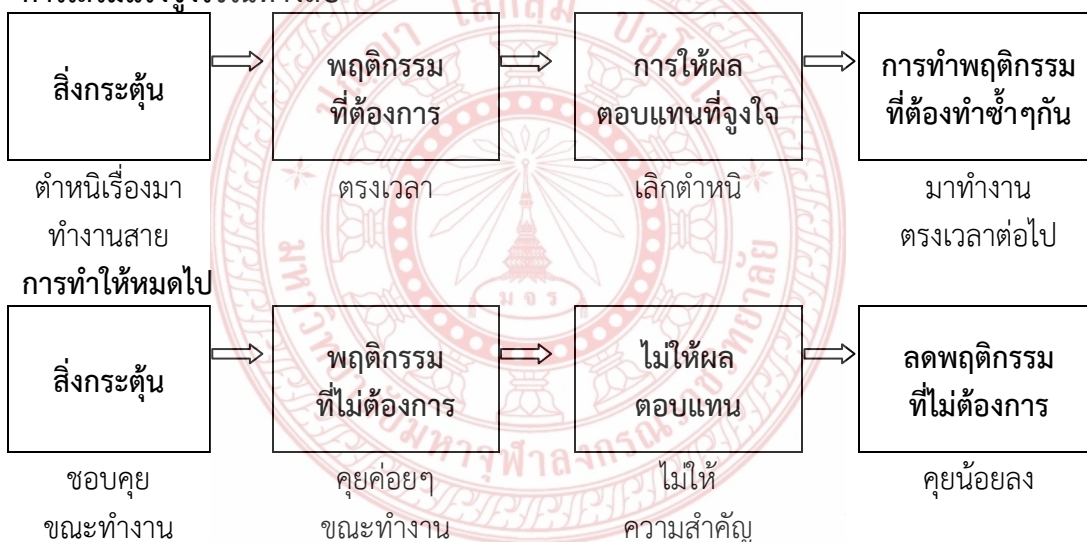
ของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการสังเกตว่าพนักงานคนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องแต่ได้รับการยอมรับทางสังคมจากกลุ่มทำงาน

๔. การลงโทษ (Punishment) การเสริมแรงจิตใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อยๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการได้รับผลตอบแทนในทางลบหรือลงโทษตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการตัดค่าจ้างพนักงานคนที่ทำงานไม่ทัน พอสรุปได้ดังภาพ ดังต่อไปนี้

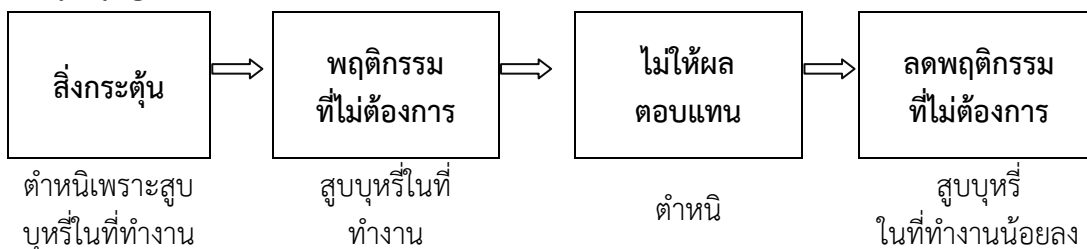
การเสริมแรงจิตใจทางบวก



การเสริมแรงจิตใจในทางลบ



การลงโทษ



ภาพ ๒.๔ การเสริมแรงจิตใจ

ที่มา : เสนาะ ตีแยว. หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔ : ๒๒๓.

ประสาท อิศรปริดา แบ่งประเภทของการเสริมแรงไว้ ๒ ลักษณะ

การเสริมแรงทางบวกและการเสริมแรงทางลบ

๑. การเสริมแรงทางบวก หมายถึง สิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งเมื่อได้รับหรือนำเข้ามาในสถานการณ์นั้นแล้วจะมีผลให้ผู้รับเกิดความพึงพอใจและทำให้อัตราการตอบสนองเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะเข้มข้นขึ้น

๒. การเสริมแรงทางลบ หมายถึง สิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งเมื่อตัดออกไปจากสถานการณ์นั้นแล้ว จะมีผลทำให้อัตราการตอบสนองเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะเข้มข้นตัว เสริมแรงปฐมภูมิและตัวเสริมแรงทุติยภูมิ

๒.๑ การเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforcement) หรือการเสริมแรงที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข เป็นสิ่งเร้าที่จะสนองความต้องการของอินทรีย์โดยตรงไม่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้เช่น เมื่อเกิดความต้องการอาหาร อาหารก็จะเป็นการเสริมแรงปฐมภูมิที่จะลดความหิวเป็นต้น

๒.๒ ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforcement) หรือการเสริมแรงที่ต้องวางเงื่อนไขเป็นสิ่งเร้าที่เป็นกลาง (Neutral Stimulus) สิ่งเร้าที่เป็นกลางนี้เมื่อนำเข้าคู่กับการเสริมแรงแบบปฐมภูมีย่อย ๆ เข้า สิ่งเร้าซึ่งแต่เดิมเป็นกลางที่กลายเป็นการเสริมแรงและจะมีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับแรงเสริมปฐมภูมิ เราเรียกการเสริมแรงชนิดนี้ว่า การเสริมทุติยภูมิ เช่น เงิน คำชมเชย หรือคะแนน เป็นต้น^{๖๗}

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ กล่าวว่า ประเภทของการเสริมแรงแบ่งตามคุณสมบัติในการเสริมแรงได้ ๒ ประเภท คือ

๑. การเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforcement) หรือแรงเสริมที่ไม่ต้องวางเงื่อนไขหมายถึงสิ่งเร้าใดๆ ที่มีคุณสมบัติของการเสริมแรงตามธรรมชาติ และสามารถสนองความต้องการทางชีวภาพของอินทรีย์โดยตรง เช่น อาหาร น้ำ การนอน เป็นต้น

๒. การเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforcement) หรือแรงเสริมที่ต้องวางเงื่อนไขหมายถึงสิ่งเร้าที่มีคุณสมบัติเป็นกลางเมื่อถูกนำมาควบคู่กับแรงเสริมชนิดอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติในการเสริมแรง บ่อยครั้งที่สิ่งเร้าที่มีคุณสมบัติเป็นกลางนั้น ก็จะได้รับคุณสมบัติของการเสริมแรงโดยมีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับแรงเสริมปฐมภูมินั้นๆ หรือแรงเสริมทุติยภูมิอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติในการเสริมแรงนั้นๆ เช่น เงิน แสตมป์ เหรียญตรา ดาว เป็นต้น^{๖๘}

๒.๓.๕ หลักของการเสริมแรงใจ

การเสริมแรงใจจะต้องยึดถือหลัก ๒ ข้อคือ ประการแรก การเสริมแรงใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Law of Contingency Reinforcement) เพื่อให้การเสริมแรงใจมีคุณค่าสูงสุด นั่นคือ การเสริมแรงใจอาจมากหรือน้อยตามสถานการณ์ ประการที่สอง การเสริมแรงใจต้องการกระทำทันที (Law of Immediate Reinforcement) หมายถึง ควรกระทำทันที เมื่องานเสร็จหรือปรากฏผลงานไม่ควรปล่อยเวลาผ่านไปนานแผนการเสริมแรงใจแบ่งเป็น ๒ อย่างคือ

^{๖๗} ประสาท อิศรปริดา, ความหมายของการเสริมแรง, (มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, ๒๕๒๓), หน้า ๕๔-๕๕.

^{๖๘} ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, ประเภทของการเสริมแรง, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๖๘-๖๙.

๑. การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reinforcement) หมายถึง การจ่ายให้ทุกครั้งเมื่อเกิดพฤติกรรมที่ต้องการนั้น เช่น บริษัท ABC จำกัด จะจ่ายค่านายหน้าขายให้ทุกครั้งที่ได้ซึ่งประมาณ ๒๕-๕๐% ของยอดขาย

๒. การเสริมแรงใจเป็นงวด (Intermittent Reinforcement) หมายถึง การจ่ายเมื่อสิ้นงวดการจ่ายตามวิธีนี้จะทำให้เกิดพฤติกรรมถาวรกว่าการจ่ายให้อย่างต่อเนื่อง แต่การจ่ายอย่างต่อเนื่องจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเร็วกว่าดังนั้นควรใช้วิธีผสมคือใช้การเสริมแรงอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งถึงระดับพฤติกรรมที่ต้องการระดับหนึ่งจึงเปลี่ยนมาเป็นวิธีการเสริมแรงใจเป็นงวดเพื่อรักษาพฤติกรรมที่ถาวรไว้ รูปแบบการเสริมแรงใจมี ๔ รูปแบบ คือ

๑. จ่ายระหว่างเวลาอัตราคงที่ (Fixed-Interval) ได้แก่ การจ่ายตามเวลาที่คงที่ เช่น จ่ายเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน เป็นต้น ซึ่งทำให้คนเปลี่ยนพฤติกรรมที่ต้องการอย่างรวดเร็ว แต่ผลงานอยู่ในระดับปานกลาง

๒. จ่ายอัตราคงที่ (Fixed-Ratio) ได้แก่ การจ่ายตามรายชิ้นของงานที่ทำ ซึ่งมีผลทำให้คนเปลี่ยนไปถึงจุดที่ต้องการในระดับความเร็วปานกลาง แต่ผลงานสูงและเร็วมากจนเป็นระดับสูงคงที่

๓. จ่ายระหว่างเวลาอัตราผันแปร (Variable-Interval) ได้แก่ การเสริมแรงใจที่เปลี่ยนแปลงเวลาอยู่เสมอๆ การตรวจสอบงานและการประเมินผลงานไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าส่วนการจ่ายไม่เป็นเวลาทุกๆ เดือน เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัท ABC จำกัด จะเปลี่ยนแปลงเวลาตรวจงานในโรงงานตลอดเวลา บางสัปดาห์จะเดินตรวจงาน ๒ ครั้ง ในวันจันทร์ ๑ ครั้ง ในวันอังคาร วันพุธ และวันพฤหัสบดีไม่ตรวจแต่จะตรวจ ๒ ครั้งในวันศุกร์ แต่ในสัปดาห์ต่อมาเขาจะเปลี่ยนวันซึ่งมีผลให้พนักงานจะต้องปรับตัวพฤติกรรมตลอดเวลา วิธีนี้คนเปลี่ยนพฤติกรรมช้า แต่ผลงานอยู่ระดับปานกลางถึงสูง

๔. จ่ายอัตราผันแปร (Variable Ratio) ได้แก่ การจ่ายผันแปรตามพฤติกรรมของคน เช่นจ่ายค่านายหน้าให้ตามยอดขายจริงคุณด้วยการเปิดบัญชีให้และคุณด้วยยอดขายเฉลี่ย นอกจาก นั้น ก็มีการจ่ายรางวัลตลอดเตอรี สลอตแมชชีนหรือการเล่นโป๊กเกอร์ วิธีนี้ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมช้ามาก แต่ผลงานอยู่ในระดับสูงมาก

๒.๓.๖ การจูงใจกับค่าตอบแทน

การจูงใจใดๆ ก็ตามผลสุดท้ายจะอยู่ที่ผลตอบแทนที่ได้รับคนจะไม่ทำงานหากไม่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน คนจะทำงานน้อยหากได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่ำและคนจะขยันทุ่มเทให้กับงานหากระบบค่าตอบแทนดี ค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทน (Reward) จากการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงว่าผลปฏิบัติงานหรือผลจากการทำงานเป็นสิ่งมีคุณค่า ผู้ปฏิบัติงานจึงได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนที่ทำงานนั้น รางวัลตอบแทนมี ๒ อย่างคือ

๑. รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากคนอื่นโดยทั่วไปก็คือ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง ตัวอย่างรางวัลตอบแทนที่ได้จากการทำงานได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้หยุดงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษ เครื่องใช้สำนักงาน ค่าชมเชย ประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

๒. รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นรางวัลจากธรรมชาติ (Natural Reward) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการกระทำของตัวเอง ซึ่งเกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการทำหน้าที่ของมนุษย์ หากไม่ทำหน้าที่มนุษย์ก็มีชีวิตอยู่ไม่ได้ เมื่อคนทำงานเสร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตัวเอง รางวัลตอบแทนได้จากผลการกระทำโดยตรงของบุคคลเช่น ตัวเองมีความสามารถสูงขึ้น ตัวเองเก่งขึ้น ตัวเองพัฒนามากขึ้น มีความรู้มากขึ้น ควบคุมตัวเองได้ ภาคภูมิใจกับการทำงานหรือทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม สิ่งจูงใจที่เป็นรางวัลตอบแทนภายในเกิดขึ้นภายในตัวเองไม่ได้เกิดจากคนอื่น ตัวอย่างเช่น การเพิ่มงาน และทีมทำงานบริหารตัวเอง ก็เป็นกลยุทธ์การออกแบบงานที่ทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกภายใน ผู้บริหารรู้ดีถึงคุณค่าของรางวัลตอบแทนภายในจึงพยายามทุกวิถีทางในการเพิ่มงานและโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสริมพลังตัวเองด้วยการจูงใจจากภายใน

๒.๓.๗ ระบบค่าตอบแทน

การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้คนมีกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ ผลงานจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับความสามารถและการสนับสนุนจากองค์กร และผลของการปฏิบัติงานจะถูกนำมาประเมิน และการเสริมแรงจูงใจจนสุดท้ายเกิดความพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดก็อยู่ที่ค่าตอบแทน (Compensation) ในการทำงาน ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่สุดมี ๒ ระบบคือ

๑. จ่ายตามผลงาน (Pay for Performance) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของการมีส่วนร่วมในการทำงานของแต่ละคน การจ่ายตามระบบนี้ผู้บริหารยอมรับและให้ความสำคัญของการเสริมแรงจูงใจในทางบวก และส่งเสริมให้คนทำงานหนักจนผลงานได้มาตรฐานเดียวกันและขณะเดียวกันก็เป็นระบบค่าตอบแทนที่ส่งสัญญาณเตือนไปยังผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานต่ำว่า จะต้องทำให้ดีขึ้นในอนาคต

๒. ระบบค่าตอบแทนจูงใจ (Incentive Compensation System) การจ่ายค่าตอบแทนวิธีนี้ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มาก จากวิธีการจ่ายหลายๆ แบบ เช่น แผนจ่ายโบนัส (Bonus Pay Plan) ได้แก่ การจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวแก่พนักงานโดยคิดจากผลงานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมาย หรือจากการมีส่วนร่วมที่สำคัญ เช่น การออกความคิดเห็นในการปรับปรุงให้ดีขึ้น ตามปกติผู้ที่ทำงานพิเศษจะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง^{๖๙}

แผนแบ่งกำไร (Profit-Sharing Plan) การแบ่งกำไรจะให้กับพนักงานทุกระดับ โดยแบ่งให้ตามสัดส่วนของผลกำไรที่ได้ในงวดนั้น จำนวนกำไรที่แบ่งขึ้นอยู่กับผลกำไรและอัตราเงินเดือนของพนักงานแต่ละคน แต่ตามข้อเท็จจริงจำนวนกำไรที่แบ่งให้แน่นอนจะต้องนำเอาผลการปฏิบัติงาน การมาทำงานและการขาดงานมาคิดด้วย

แผนแบ่งประโยชน์ (Gain-Sharing Plan) คำว่าประโยชน์หมายถึง การประหยัดค่าใช้จ่าย การเพิ่มผลผลิตอันเกิดจากการทุ่มเทความพยายามใด ๆ ให้กับองค์กร การคิดมักจะอาศัยผลการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย

^{๖๙} ศิวโล กุลทรัพย์ศุพรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิ เนียริง (๑๙๖๔) จำกัด”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๒), หน้า ๓๐-๓๑.

แผนเป็นเจ้าของหุ้น (Employee Stock Ownership Plan) การให้พนักงานมีสิทธิซื้อหุ้นของบริษัทที่พนักงานทำงานเป็นการสร้างความมั่นคงในการทำงานและป้องกันการปิดกิจการ การจูงใจพนักงานให้ซื้อหุ้นมักจะใช้วิธีให้สิทธิซื้อหุ้น (Stock Option) ในราคาคงที่จำนวนหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด สิทธิที่จะเป็นเจ้าของหุ้นจะต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพราะถือว่าการที่พนักงานทำงานหนักจะทำให้บริษัทมีผลประกอบการดี ราคาหุ้นก็สูงขึ้น

สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอาจเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กรได้ ซึ่งองค์กรจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ สังเกตและวิเคราะห์ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรละเลยก็จะทำให้การบริหารคนเกิดปัญหา ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

๒.๓.๘ ทฤษฎีการสร้างแรงบันดาลใจในองค์กร

น้ำทิพย์ วิภาวิน ได้กล่าวถึงวิธีสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

๑. รับฟังความคิดเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของบุคคล (Appeal to the person's ideals and values)

๒. เชื่อมโยงสิ่งต้องการให้เข้ากับภาพลักษณ์ของบุคคล (Link the request to the person's self-image)

๓. เชื่อมโยงสิ่งที่ต้องการให้เข้ากับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Link the request to the clear and appealing vision) พยายามนำเสนอการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่จะประสบความสำเร็จ

๔. ใช้การตื้นตันเร้าใจ ใช้แสดงออกทางการพูด (Use a dramatic, expressive of speaking) การแสดงออกทางคำพูดจะช่วยเพิ่มความรู้สึกล้านอารมณ์

๕. ใช้คำพูดที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี (Use positive, optimistic language) ความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น^{๗๐}

นอกจากวิธีการสร้างแรงบันดาลใจข้างต้น น้ำทิพย์ วิภาวิน ได้กล่าวถึง บันได ๓ ขั้นของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า

๑. มีความเชื่อมั่นในตนเองบุคคลต้องเชื่อมั่นในตนเองว่า ผลสำเร็จที่ต้องการจะได้รับจากการคิดหรือจากการกระทำนั้น สามารถพิชิตมันได้อย่างแน่นอน โดยต้องไม่มีความวิตกกังวล ความลังเลใจ ความสับสนสงสัย และความไม่มั่นใจในตนเองเข้ามาสอดแทรกในระหว่างความคิดคำนึงหรือในขณะที่กำลังลงมือกระทำสิ่งนั้นอยู่โดยเด็ดขาด

๒. ความมุ่งมั่นในการลงมือทำเมื่อมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจนเป็นที่น่าพอใจได้แล้วก่อนที่จะก้าวสู่ขั้นที่สอง บันไดขั้นที่สอง คือ “ความมุ่งมั่น” ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ ในอันที่จะทำสิ่งใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จให้จงได้ ไม่ว่าจะต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญา มากน้อยแค่ไหน

^{๗๐} น้ำทิพย์ วิภาวิน, อ่างใน ดุษฎี โยเหลา, รศ.ดร., “การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔.

๓. ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง หมายถึง การมองเห็นผลสำเร็จที่จะได้จากการกระทำที่มีคุณค่าสูงสุดและมีความรู้สึกว่า ถ้าเข้าถึงมันได้ จะเป็นสิ่งที่น่าท้าทายที่สุดในชีวิต

มีคำ ๔ คำที่พูดถึงเสมอในการจูงใจผู้อื่นคือเงิน ความกลัว การตั้งเป้าหมายและขวัญ ซึ่งจริงๆ แล้ว ๔ คำนี้คือหลักการที่สำคัญมากจึงควรพิจารณาถึงคุณสมบัติของคำเหล่านี้

๑. เงิน เป็นสัจจะธรรมว่าถ้าลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมไม่ว่าท่านจะใช้วิธีอะไร ก็ไม่สามารถให้เขาสร้างผลผลิตที่สูงได้นอกจากงานนั้นหายากสำหรับเขาแต่เราก็ไม่ควรให้ความสำคัญกับเรื่องเงินมากเกินไปในการที่จะจูงใจคน

๒. ความกลัวถูกลงโทษเป็นเครื่องมือที่ชักจูงใจลูกน้องเป็นอันดับสอง แต่ความกลัวส่งผลเพียง ๒ กรณีคือ เมื่อเราพูดว่าหากไม่พัฒนาผลงานก็รับหางานอื่นทำเสีย และกรณีที่สองเป็นเครื่องกระตุ้นฉุกเฉินเช่นพูดว่าควรรีบทำให้เสร็จก่อนเจ้านายใหญ่กลับมา

๓. การตั้งเป้าหมาย เป้าหมายเป็นความต้องการพื้นฐานในการปฏิบัติงานของคน การตั้งเป้าหมายต้องตั้งให้ถูกต้องและเหมาะสมไม่สูงหรือต่ำเกินไป ทางจิตวิทยาได้พบว่าหลังจากคนล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายครั้งที่ ๑ เขาจะตั้งครั้งต่อไปให้ต่ำลงเพราะกลัวความล้มเหลว

๔. ขวัญ เรื่องขวัญและกำลังใจมีความสำคัญแต่ถ้าได้รับมากเกินไปก็ไม่ช่วยให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นเพราะพนักงานที่มีความสุขไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่มีประสิทธิภาพเสมอไปแต่ขวัญและกำลังใจทำให้ค่าใช้จ่ายของบริษัทลดลงได้แต่เป็นทางอ้อมมากกว่าทางตรงเช่นบรรยากาศในการทำงานดี

จากเรื่องของการใช้แรงจูงใจใน ๔ อย่างถ้าเอามาประกอบกับทฤษฎีแรงจูงใจแล้วเรียกได้ว่าควรจะใช้ทุกทฤษฎีเพียงแต่ต้องอยู่ที่สถานการณ์และประเภทของบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจากประสบการณ์เคยมีลูกน้องทุกระดับแต่ละระดับก็จะปฏิบัติและใช้แรงจูงใจต่างกัน หากลูกน้องที่มีความสูงระดับปริญญาตรีขึ้นไปและฐานะที่บ้านดีก็จะใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีเสมอภาคเป็นต้น แต่ในระดับคนงานควรใช้ทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีความต้องการ ๕ ระดับของมาสโลว์เป็นต้น^{๗๑}

การสร้างแรงบันดาลใจให้ประสบความสำเร็จคือการมีความหวัง ต้องตั้งใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การสร้างแรงบันดาลใจควรเป็นกระบวนการที่ทำอย่างต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสถานการณ์ที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นหรือเพิ่มพลังให้ประสบความสำเร็จโดยใช้หลากหลายวิธีการเพื่อจุดไฟให้ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้เพิ่มขึ้น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในกลุ่มเป็นสิ่งที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลได้มากซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ประสบความสำเร็จของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๓ นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการของเอปสไตน์และโรเจอร์ โดยใช้วิธีการสร้างแรงบันดาลใจ คือ

๑. จัดการกับรางวัลและคำชม

เป็นการสร้างแรงบันดาลใจโดยมีวิธีการคือ

^{๗๑} ดุษฎี โยเหลา, “การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔.

๑. เสริมกำลังใจทันที เมื่อบุคลากรทำงานได้ถูกต้อง หรือสำเร็จผลตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาประสงค์

๒. เลือกวิธีเสริมกำลังใจให้เหมาะสมกับครูแต่ละคน

๓. เสริมกำลังใจย้อนหลังบ้าง เช่น เมื่อครูทำงานดีก็ให้คำชมเชย

๔. เสริมกำลังใจในจังหวะที่เหมาะสม อาจใช้สิ่งแวดล้อมช่วย เช่น ให้เพื่อนปรบมือ

๕. ไม่พูดหรือเสริมกำลังใจจนเกินไป เช่น พูดเกินความเป็นจริง ชมเชยเกินไปในสิ่งที่เป็นไปได้

๖. ไม่ใช้คำพูดที่จำกัดอยู่ในวงแคบ ไม่ใช้คำชมที่ชมซ้ำซาก เช่น ชมเชยคำเดียว คือ ดีมาก ควรใช้หลายๆ รูปแบบ

๗. ไม่ควรเสริมกำลังใจวิธีเดียวบ่อยเกินไป เช่น ให้รางวัลเป็นสิ่งของทุกครั้งควรใช้สัญลักษณ์และวิธีการอย่างอื่นๆ

๘. ควรเลือกวิธีเสริมกำลังใจหลายๆ วิธีให้เหมาะสมกับบุคคลและโอกาส

๙. พยายามเสริมกำลังใจบุคลากรให้ทั่วถึง และกระทำอย่างสม่ำเสมอ

๑๐. เสริมกำลังใจด้วยการแสดงบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคลากรเอง

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรผลการศึกษานักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยา ที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ประกอบด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จ

๒.๓.๙ ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ความเชื่อ ความศรัทธา ทศนคติ ค่านิยม รวมถึงการอบรมสั่งสอนที่ได้รับจากครอบครัว กระทั่งความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่างๆจนถึงความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษาเป็นต้น จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

เพศ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเพศชายและเพศหญิงอาจมีความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน เพศหญิงอาจมีความสามารถและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย หรือเพศชายอาจมีแรงจูงใจมากกว่า ซึ่งก็อยู่ที่การปฏิบัติงานกับความสามารถของตัวบุคคลและงานที่กำลังปฏิบัติอาจไม่เกี่ยวข้องกันกับเพศก็เป็นได้

การศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะระดับการศึกษาจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรมีผู้ปฏิบัติงานมีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน มักจะมีความเจริญก้าวหน้ามาก เพราะผู้ปฏิบัติเหล่านั้นจะนำความรู้ที่ได้ศึกษามาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีความพึงพอใจในงานเนื่องจากไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองสนใจได้ ส่วนผู้ปฏิบัติที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในงานสูง เพราะผู้ปฏิบัติระดับนี้จะมีความสามารถเฉพาะด้านจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

ลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลนั้นจะต้องมีความถนัดและในเมื่อบุคลากรปฏิบัติในงานที่ถนัด ก็จะแสดงว่าเขามีความสามารถในเรื่องนั้นๆ บุคลากรที่มีแรงจูงใจที่จะชอบงานที่ให้ออกโอกาสในการใช้ทักษะและความสามารถตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงานและมีการป้องกันกลับในงานที่เขาทำ ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดการท้าทายในสติปัญญา บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้มีพัสนิ จันทรทส์สวัสดิ์^{๗๒} ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวลพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน การที่ใครสักคนจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้นต้องอาศัยประสบการณ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการประเมินบุคลากร บุคลากรที่ได้ระดับสูงก็ถือว่าทำงานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าได้ระดับต่ำ ก็ถือว่าบุคลากรนั้นขาดความพยายามหรือแสดงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกที่ไม่พึงประสงค์ พัทสนิ จันทรทส์สวัสดิ์^{๗๓} ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวลพบว่า การได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และคุณวุฒิและทักษะต่างๆ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เป็นการวางแผนให้บุคลากร ในการปฏิบัติงานควรคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานต่างๆไว้ล่วงหน้า ช่วยลดปัญหาในอนาคตได้ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้เหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำซึ่งมาจากภาษาละตินว่า Movere อันหมายถึงการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือกระทำ การที่บุคคลได้รับกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆอย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและส่งผลให้เกิดความแรงจูงในการทำงานเช่นเดียวกับ ชนงกรณ์ กุณทลบุตร^{๗๔} แรงจูงใจคือการใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่สิ่งต่างๆที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นจากภายนอก ทำให้ให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงาน

ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจจึงมีความสำคัญ

^{๗๒} พัทสนิ จันทรทส์สวัสดิ์, ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล,ปริญญาณพนธ์ กศ.ม.,(ธุรกิจศึกษา), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๙๐.

^{๗๓} อ่างแล้ว เรื่องเดียวกัน,หน้า ๙๑.

^{๗๔} ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ สถานการณ์ปัจจุบัน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙),หน้า ๑๓๒.

ต่อความสำเร็จระดับบุคคล แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ มีความอยากในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน พุ่มเพและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนนั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมา ให้เสร็จพันๆตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร^{๗๕} นอกจากนี้ พัสณี จันทรสวัสดิ์^{๗๖} ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวลพบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำเป็นต้องใช้คุณวุฒิที่หลากหลาย เพราะลักษณะงานในแต่ละงานมีความแตกต่างกันตามความจำเป็นของงานนั้นๆ และการที่บุคลากรมีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันนี้ ทำให้มีระดับความต้องการในการปฏิบัติที่ต่างกัน

๑. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่เป็นการท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจไม่เป็นที่ท้าทายความสามารถของอีกคนได้ จะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี^{๗๗} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในสถานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

^{๗๕} สุพานี สฤกษ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๖.

^{๗๖} พัสณี จันทรสวัสดิ์, ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล, ปรินญาณพนธ์ กศ.ม., (ธุรกิจศึกษา), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๙๔.

^{๗๗} สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม, วิทยานิพนธ์ กศ.ม., (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), (มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ศิริพร จันทสี^{๗๘} ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกันพบว่า การยอมรับนับถือ คือการที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือการยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีสัจันทเรนท์^{๗๙} ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำทลายในอยากปฏิบัติงาน ตรงความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน ส่วนการมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลได้ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี^{๘๐} แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การจะทำให้องค์กรเดินหน้าอย่างราบรื่นไร้ปัญหาและอุปสรรค หรือมีปัญหาและอุปสรรคก็ช่วยกันแก้ไขได้ทันที่ ไม่ทอดทิ้งองค์กรเอาตัวรอดเพียงลำพัง องค์กรต้องการความรับผิดชอบ ใ้ว่าคนทุกคนในองค์กรจะมีความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามมีคนจำนวนไม่น้อยที่ทำงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคนล้วนมีความต้องการปรารถนาที่จะมีความเจริญก้าวหน้า เติบโตในสายงานที่ตนปฏิบัติ ความก้าวหน้าเป็นจุดมุ่งหมาย องค์กรต่างๆที่มีการให้การฝึกอบรมและมีโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่หมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูง

^{๗๘} ศิริพร จันทสี, การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน, ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม., (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา), กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐, หน้า ๔๔.

^{๗๙} วลีสัจันทเรนท์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, วารสารวิจัยรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ๒๕๕๑, หน้า ๕๔-๕๙.

^{๘๐} สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ๒๕๕๐, วิทยานิพนธ์ กศ.ม., (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), (มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ

กว่าในองค์กรต่างๆ เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน ดังที่ โปยมพร เขมวงศ์^{๘๑} ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง

๒. วิธีสร้างแรงบันดาลใจ

น้ำทิพย์ วิภาวิน ได้กล่าวถึงวิธีสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

๑. รับฟังความคิดเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของบุคคล (Appeal to the person's ideals and values)

๒. เชื่อมโยงสิ่งต้องการให้เข้ากับภาพลักษณ์ของบุคคล (Link the request to the person's self-image)

๓. เชื่อมโยงสิ่งที่ต้องการให้เข้ากับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Link the request to the clear and appealing vision) พยายามนำเสนอการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่จะประสบความสำเร็จ

๔. ใช้การตื้นตันเร้าใจ ใช้แสดงออกทางการพูด (Use a dramatic, expressive of speaking) การแสดงออกทางคำพูดจะช่วยเพิ่มความรู้สึกด้านอารมณ์

๕. ใช้คำพูดที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี (Use positive, optimistic language) ความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

นอกจากวิธีการสร้างแรงบันดาลใจข้างต้น ได้กล่าวถึง บันได ๓ ขั้นของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า

๑. มีความเชื่อมั่นในตนเองบุคคลต้องเชื่อมั่นในตนเองว่า ผลสำเร็จที่ต้องการจะได้รับจากการคิดหรือจากการกระทำนั้น สามารถพิชิตมันได้อย่างแน่นอน โดยต้องไม่มีความวิตกกังวล ความลังเลใจ ความสับสนสงสัย และความไม่มั่นใจในตนเองเข้ามาสอดแทรกในระหว่างการค้าคำนึงหรือในขณะที่กำลังลงมือกระทำสิ่งนั้นอยู่โดยเด็ดขาด

๒. ความมุ่งมั่นในการลงมือทำเมื่อมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจนเป็นที่น่าพอใจได้แล้ว ก่อนที่จะก้าวสู่ขั้นที่สอง บันไดขั้นที่สอง คือ “ความมุ่งมั่น” ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ ในอันที่จะทำสิ่งใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จให้จงได้ ไม่ว่าจะต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญาอย่างน้อยแค่ไหน

๓. ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวังความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง หมายถึง การมองเห็นผลสำเร็จที่จะได้จากการกระทำที่มีคุณค่าสูงสุดและมีความรู้สึกไว้ ถ้าเข้าถึงมันได้จะเป็นสิ่งที่น่าท้าทายที่สุดในชีวิต^{๘๒}

^{๘๑} โปยมพร เขมวงศ์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช, วิทยานิพนธ์ กศ.ม., (สาขาวิชาการจัดการ), (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๔๘), หน้า ๗๕.

^{๘๒} น้ำทิพย์ วิภาวิน, อ้างใน ดุษฎี โยเหลา, รศ.ดร., “การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔.

ดังนั้น อาจพอสรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยสามารถสรุปได้ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีการฝึกอบรม

๒.๔.๑ ความหมาย

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น^{๘๓}

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบตามความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยมุ่งปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือสถาบัน^{๘๔}

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบตามความจำเป็นในการฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง การปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สถาบัน ในหน่วยงานหรือเป็นรายบุคคล

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร หรือสถาบัน หน่วยงาน ในสภาพปัจจุบันและอนาคต

การฝึกอบรม หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน^{๘๕}

เดสส์เลอร์ เกรย์ (อ้างในสุจิตรา เลิศพิพัฒน์วรกุล) การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อการพัฒนาพนักงานใหม่หรือพนักงานปัจจุบันให้เกิดทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงาน การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่นายจ้างใช้เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานกำลังทำงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการผสมผสานเป้าหมายต่างๆขององค์กรเข้าด้วยกัน^{๘๖}

^{๘๓} สมชาย กิยรยงและรศ.ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, ความหมายการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), (กรุงเทพมหานคร : ๒๕๕๐), หน้า ๑๔.

^{๘๔} นราธิป ทองปาน, รูปแบบการอบรมการพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔), หน้า ๒๙.

^{๘๕} อุเทน นวสุวรรณ์, การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑), หน้า ๑๙.

^{๘๖} สุจิตรา เลิศพิพัฒน์วรกุล, การประเมินผลการฝึกอบรมผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรจิตตศรัทธาของโรงเรียนเพลินพัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร, ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ๑๖.

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตนาของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น^{๘๗}

คำนิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ไດ เช่น

เมื่อมองการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ “การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร” หรือ

การฝึกอบรม หมายถึง “ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร..”

ในระยะหลัง เรามักจะมองการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันสืบเนื่องมาจากเรียนรู้

การฝึกอบรม หมายถึง “ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็นและมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น”

การฝึกอบรม หมายถึง “ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

ดังนั้น อาจพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น มุ่งปรับเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือสถาบัน

๒.๔.๒ ความสำคัญของการฝึกอบรม

๑. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่างๆ สามารถที่จะผลิตบุคลากรได้ตรงกับสภาพองค์กรนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อป้องกันปัญหา ที่จะเกิดกับบุคลากรที่เพิ่งจะเริ่มดำเนินงานใหม่ ทางองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน อาจจัดในรูปแบบการปฐมนิเทศหรือการให้คำแนะนำการทำงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่ทราบถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและรวมทั้งให้เกิดความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน สถานที่ที่จะทำงาน เข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนมีความรอบรู้ถึงทักษะ

^{๘๗} ชูชัย สมิทธิไกล, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๔-๕.

เจตคติที่เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานและยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรให้ได้ด้วย

๒. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เป็นไปอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาล ส่วนการต่างประเทศได้มีการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งขัน กระบวนการผลิตและการจำหน่าย ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว มีความจำเป็น ที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน เพื่อเป็นการช่วยแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น จากการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในองค์กร

๓. การฝึกอบรมเป็นการช่วยสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยสามารถ ที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบัน มาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ในระหว่างการทำงานแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในกาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานตำแหน่งเดิมไปได้ระยะหนึ่ง จะเริ่มเกิดความเคยชิน กับการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อาจไม่เกิดขึ้น หรือเกิดการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง ใหม่ทั้ง ๒ กรณี มีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นขวัญกำลังใจ โดยการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับรู้เทคนิค แนวใหม่ๆในการปฏิบัติงาน

๕. ในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เกิดจากเจ็บป่วย ขาดงานบ่อยๆ ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน การฝึกอบรมสามารถแก้ไขและลดปัญหาเหล่านี้ลงได้

๖. เมื่อพบว่า เกิดความเสียหายขึ้นบ่อยครั้ง อาจเป็นความสูญเสีย สิ้นเปลืองวัตถุดิบ หรือการชำรุดเสียหายมากกว่าปกติ ควรรีบฝึกอบรมขึ้นโดยเร็ว

๗. เมื่อจำนวนบุคลากรและปริมาณงานขยายตัวมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหา ในการประสานงาน ทำให้งานไม่เสร็จตามกำหนด การฝึกอบรมจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหานี้ลงได้^{๘๘}

๗.๑ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยคาดหวัง ว่า เมื่อเกิดความรู้ความเข้าใจแล้วก็สามารถนำความรู้ ความเข้าใจนั้นไปใช้และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง หากพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นยังคงไม่มีอะไรดีขึ้น ก็หมายความว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่ตั้งใจไว้ว่าจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจนั้นยังไม่บรรลุผลตามที่ต้องการ

๗.๒ เพื่อให้เกิดทักษะหรือความชำนาญ การฝึกอบรมให้เกิดทักษะ หรือความชำนาญงาน สามารถทำงานที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว จะต้องอาศัยเครื่องมืออุปกรณ์ของจริง หรือของจำลองในการฝึกอบรม และที่สำคัญก็คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องลงมือฝึกปฏิบัติงานอย่างจริงจังจึงจะเกิดทักษะหรือความชำนาญขึ้นได้

๗.๓ เพื่อให้เกิดเจตคติที่พึงประสงค์ เจตคติเป็นเรื่องนามธรรมที่วัด และประเมินผลได้ยากและไม่ชัดเจนเหมือนการวัดประเมินผลด้านความรู้และทักษะ ทั้งนี้

^{๘๘} นิรันดร์ จุลทรัพย์, กลุ่มสัมพันธสำหรับการฝึกอบรม, (สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ ,๒๕๕๑), หน้า ๖-๗.

เพราะเจตคติเป็นเรื่องที่อยู่ภายในจิตใจและอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของตน การที่จะรู้ได้ว่าผู้ใดมีเจตคติหรือมีความรู้สึกอย่างไร จะต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมาประกอบด้วย^{๘๙}

ดังนั้น อาจพอสรุปความสำคัญของการฝึกอบรม คือ สภาพแวดล้อมที่การทำงานมีความแตกต่างกัน เปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เป็นการช่วยสร้างและพัฒนาความรู้ที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการ

๒.๔.๓ ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ ดังต่อไปนี้

๑. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะคือ

๑.๑ การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งต้องการจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มีมากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่างๆ รวมทั้งการประเมินผล

๑.๒ การซื้อการอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มิได้เป็นสิ่งต้องการจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจส่งเป็นพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก องค์กรที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์กร ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สามคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สามคมการตลาดแห่งประเทศไทย สามคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) และกองฝึกอบรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

๒. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

๒.๑. การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ

^{๘๙} ทวีป อภิสิทธิ์, เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๓-๑๕.

จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม พี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

๒.๒ การฝึกอบรมนอกงาน (off-the- job training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์การไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

๓. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม

๓.๑ การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skills training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื่อ การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

๓.๒ การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการฝึกอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์การ

๓.๓ การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

๔. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

๔.๑ การฝึกอบรมระดับพนักงาน ปฏิบัติการ (employee training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซมและการบำรุงรักษาเครื่องจักร การติดต่อทางโทรศัพท์ หรือ เทคนิคการขาย เป็นต้น

๔.๒ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์การโดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

๔.๓ การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์การ เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์การ เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic planning and decision-making) หรือ การพัฒนาองค์การ (organizational development)

๒.๔.๔ ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรจึงควรจะต้องสนองต่อเป้าหมายขององค์การ หากการฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายใดๆ แล้วก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้นมา กล่าวโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การได้ในหลายๆทางด้วยกัน ดังต่อไปนี้

๑. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้ พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลผลิตสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

๒. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังคงได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

๓. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์และสิ่งอื่นๆที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

๔. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการหรือส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า

๕. ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อให้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากรจะช่วยให้ องค์การมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณหรือลาออกจากการทำงาน

๖. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นการฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

๗. ช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงานและการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์การมีความรู้ ทักษะและความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์การสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

๘. ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์การ ซึ่งได้รับการไขหรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

๙. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การรวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย^{๙๐}

^{๙๐} Johnson, 1976 ; McGehee & Thayer, 1961 (อ้างใน ปัญญา แก้วกล้า, การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, ปรินญาศึกษาสาตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๗), หน้า ๕.

๒.๔.๕ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

ความสำเร็จและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก องค์การจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นหนทาง (means) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (end) การฝึกอบรมโดยตัวของมันเองมิได้เป็นจุดสุดท้ายที่วาดหวังไว้แต่ประการใด หากผู้บริหารขององค์การคิดว่าหน่วยฝึกอบรมได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมพนักงานเท่านั้น โดยมีได้มีจุดประสงค์ใดมากไปกว่านั้นแล้ว การฝึกอบรมก็เป็นเพียงจุดสุดท้ายเท่านั้น ซึ่งที่จริงแล้วหน่วยฝึกอบรมก็มีวัตถุประสงค์ของการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยอื่นๆ ขององค์การ เช่น หน่วยวิจัยและพัฒนา (research & development unit) เป็นต้นนั่นก็คือ การปรับปรุงประกันเท่านั้นเอง กล่าวคือ หน่วยฝึกอบรมกระทำโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงาน แต่หน่วยวิจัยและพัฒนากระทำโดยการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นมา

ดังนั้น トラバิดที่ผู้บริหารยังไม่มองว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์การแล้ว การฝึกอบรมก็อาจจะเป็นเพียงของเล่นชิ้นหนึ่งที่จำเป็นต้องมีไว้รอดผู้อื่นเท่านั้น ประการที่สอง ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าพนักงานจะสามารถเรียนรู้งานได้เองจากการได้ปฏิบัติงานจริง แต่ประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบนี้ จะไม่ดีเท่ากับการที่พวกเขาได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้นฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการและพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมขึ้นมา

ประการที่สาม ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการโครงการฝึกอบรม ถ้าหากไม่มีผู้ใดที่มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมใดๆ หากผู้ที่ปฏิบัติงานดีได้รับผลตอบแทนและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี ดังนั้นฝ่ายบริหารจะต้องจัดโครงสร้างและระบบขององค์การเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการฝึกอบรมมีความหมายต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพวกเขา

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการฝึกอบรมทั้งสี่ประการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ล้วนแต่มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับบทบาทของฝ่ายบริหารขององค์การทั้งสิ้น กล่าวคือ ฝ่ายบริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีความมุ่งมั่นต่อการสนับสนุนงานฝึกอบรม ให้ความสำคัญของความสำเร็จขององค์การคือคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารขององค์การสามารถจะให้การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนคุณภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดีหากมีการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีพุทธจิตวิทยา

๒.๕.๑ แนวคิดและทฤษฎีพุทธจิตวิทยาความรับผิดชอบต่อองค์กรในมุมมองพุทธจิตวิทยา

หลักการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ในมุมมองพุทธจิตวิทยานั้น ได้ยึดตามอิทธิบาท ๔ เป็นแนวทางการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จที่พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสไว้อย่างแยบคาย อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งใครๆ ก็ท่องได้ จำได้ แต่จะมีสักกี่คนที่ปฏิบัติได้ครบ กระบวนความทั้ง ๔ ข้อ อันเป็น ๔ ขั้นตอนที่ต้องเนื่อง หนุนเสริมกันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ปัญหา

ท่าทอง^{๙๑} ด้วยว่ามันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันทั้ง ๔ ข้อ จึงจะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิต และการทำงานได้ตามความมุ่งหวัง

๑) ฉันทะ คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลจริงตามควร เราคงเคยได้ยินคำว่า "ขอฉันทามติจากประชุม" บ่อยๆ หรือ "มีฉันทะร่วมกัน" ก่อนเลิกการประชุมบางอันเป็นเสมือนสัญญาระหว่างกันว่าจะทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ร่วมกันหรือละเว้นบางสิ่งร่วมกัน ซึ่งความเข้าใจในข้อนี้คิดว่าถูกเพียงครั้งเดียว เพราะความหมายของ "ฉันทะ" นั้นไม่ใช่แปลว่าเป็นสัญญาภาษากระดากหรือสัญญาที่ให้ไว้กับมวลหมู่สมาชิกเท่านั้น หากแต่เป็นสัญญาใจและเป็นใจที่ผูกพัน เป็นใจที่ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม จึงจะเกิดความเพียรตามมาเปรียบได้กับนักวิจัยที่ศรัทธาและเชื่อมั่นในแนวคิดแนวปฏิบัติของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ซึ่งอาจมีมากน้อยต่างกัน คงไม่มีใครบอกได้ นอกจากตัวนักวิจัยเองและผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะชน การมีใจรัก ถือว่าสำคัญมาก ไม่ใช่ทำให้รักเพื่ออะไรสักอย่าง หรือ ห้ามใจไม่ให้รักมันก็ยากยิ่งพอๆ กัน เพราะรักดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความรักความศรัทธาของเราจริงๆ ขึ้นทำไปก็มีแต่จะทุกข์ทรมานแม้จะได้บางสิ่งที่มุ่งหวังแล้วก็ตาม ประการสำคัญเป็นการแอบแฝงมาจากความคิดอื่น ศรัทธาอื่นหรือความเป็นอื่นที่เราพยายามหาเหตุและผลมาอธิบายว่า มันคือสิ่งเดียวกันเพื่อให้สามารถดำเนินไปได้ หรือเพื่อให้ตัวเองสบายใจที่สุด แต่ถ้าเรามีใจศรัทธาอันแรงกล้าแล้ว พลังสร้างสรรค์ก็จะบังเกิดขึ้นกับเราอย่างมหัศจรรย์ทีเดียว เราจะสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

พระพุทธองค์เคยสอนไว้ว่า มนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่าง และหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่น อันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจและหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียใหม่ ซึ่งเราต้องเลือกไม่เช่นนั้นเราจะกลายเป็นคนที่สับสน ไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุด เมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสารก็จะถูกชักชวนไปในทางที่ไม่ดีได้ง่ายนั่นเอง หากจะฝึกฝนตนเอง อาจเริ่มจากการตั้งคำถามกับตัวเองว่าเราศรัทธาอะไรอยู่ เพราะคนเราเมื่อศรัทธาอะไรก็จะได้พบกับสิ่งนั้น เข้าถึงสิ่งนั้น ศรัทธาในเทคโนโลยีเราก็จะเข้าถึงเทคโนโลยี ศรัทธาต่อชาวบ้านเราก็จะเข้าถึงชาวบ้านศรัทธาต่อวัตถุก็จะเข้าถึงวัตถุ ศรัทธาต่อลาภยศสรรเสริญก็จะเข้าถึงลาภถึงยศเข้าถึงตำแหน่ง ศรัทธาต่อความรู้ก็จะเข้าถึงความรู้ หรือศรัทธาต่อหลักธรรมก็จะเข้าถึงธรรม หรือไม่ศรัทธาอะไรเลย ก็ไม่เข้าถึงก็ไม่เข้าถึงอะไรเลย เพราะความศรัทธานำมาซึ่งมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อทำทุกอย่างให้ได้มา ซึ่งสิ่งที่เราศรัทธานั้นเอง ขณะเดียวกันก็ลองตรวจสอบตัวเองดูว่าสิ่งที่เราศรัทธากับสิ่งที่องค์กรของเราศรัทธานั้นตรงกันหรือไม่ หากตรงกันก็เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตน หากไม่ตรงกันก็เรียนรู้ที่จะให้โอกาสตัวเองไปสู่แห่งที่ที่เหมาะสมกว่า

๒) วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษา ก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวนั้นๆ ดังนั้น คำว่า "วิริยะ" จึงหมายถึงความเพียรพยายาม

^{๙๑} บัญชา ท่าทอง, “ศึกษาการใช้อิทธิบาท ๔ พัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖). หน้า ๕๘.

อย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อนุมานได้ว่าเรามีฉันทะ หลอกๆ หรือศรัทธาหลอกๆ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั่น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร ดังนั้น จึงต้องมีใจที่รักต่อคนองค์กรและรักต่อการทำงาน อันเป็นศรัทธา สูงสุด หากไม่เป็นเช่นนั้น ก็ได้แต่เพียงศรัทธาปากเปล่าที่ไร้แม้เงาของความมุ่งมั่นและทุ่มเท

หากแต่มีศรัทธาอื่นให้ครุ่นคิดและกระทำอยู่ วิริยะนี้มาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่อง ยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจและเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่ มุทะลุดันรบเร้าและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนใน ที่สุด

ดังนั้นความวิริยะอุตสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและท้าวทำต่ออุปสรรคใดๆ ทั้งมวล ความวิริยะมันเกิดจากอะไร เกิดจากศรัทธาหรือฉันทะนั้นเอง และเป็นศรัทธาที่มั่นคง ด้วยไม่ว่าจะมีอุปสรรคใดๆ มากระทบก็ตามก็จะไม่เปลี่ยนแปลง แต่อาจปล่อยวางหรือวางเฉย ในบางเวลาบางสถานการณ์บ้าง เพื่อรอสถานะที่เหมาะสมกว่า ความวิริยะไม่ใช่ความดุดัน อย่างเอาเป็นเอาตายหรือต้องให้ได้เสมอ แต่มันคือความยับยั้งและเลือกที่จะทำบางอย่าง เพื่อรักษา ศรัทธาไว้หรือเพื่อรอวาระที่เหมาะสม อันหมายถึงการบรรลุผลแห่งศรัทธา ถ้าจะฝึกฝน เรื่องความวิริยะแล้วคงต้องเริ่มจากความคิดที่ว่า ต้องหมั่นฝึกฝนตนเองบ่อยๆ หมั่นทำหมั่นคิด และอย่าขี้เกียจ อย่ากลัวความผิดพลาดและจงกล้าแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อความล้มเหลว ของตัวเองอย่าท้อต่องานหนักและงานมากให้คิดว่าทำมากรู้มากเก่งมากขึ้น อย่าบ่นว่าไม่มีเวลา เพราะเวลามีเท่าเดิม

๓) จิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตาม คำนี้ยิ่งใหญ่มาปัจจุบัน สังคมซับซ้อน มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ละคนมีภาระหน้าที่ ที่ต้องทำ มากมาย ไม่รู้จะทำอะไรก่อน ไม่สามารถมีจิตจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้นาน ผลคือทำอะไรก็ไม่ดี สักอย่างทำผิดๆ ถูกๆ อยู่อย่างนั้น แต่ถ้าเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิดเราทำและรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการทำงานก็ตาม ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อยๆ ด้วยใจที่จดจ่อตั้งมั่นและใฝ่เรียนรู้ของเรา เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย ความรอบคอบ จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่รอบรู้

ดังนั้น การที่คนจะรอบรู้ได้นั้น ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้อยู่เป็นเนืองนิจ ติดตามข่าวสาร บ้านเมืองสม่ำเสมอ ต้องอ่านหนังสืออย่าให้ขาดและหลากหลายโดยไม่ยึดติดกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ประการสำคัญต้องฝึกตั้งคำถามกับตัวเองกับเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราพร้อมกับค้นหาคำตอบ ให้ได้ การฝึกสนทนากับผู้รู้บ่อยๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งเมื่อเราทำได้อย่างนี้แล้ว เราก็จะเป็นผู้ที่เข้าใจ ความสำเร็จไปโดยปริยาย เมื่อเราเข้าใจความสำเร็จแล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากที่จะวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อ แท้ของเรื่องราวต่างๆ ออกมาสู่การตัดสินใจของหมู่คณะหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวของเราเอง ดังนั้น ความรอบคอบจึงแฝงไปด้วยความรู้ตามสภาพจริงของมัน อันเป็นแนวปฏิบัติที่คนรุ่นใหม่ต้อง สร้างให้เกิดเป็นนิสัยแก่ตนเอง ความรอบคอบ นอกจากจะดำรงอยู่คู่กับความรู้แล้ว ยังต้องอาศัย ความดีงามเป็นเครื่องเตือนสติด้วย ถึงจะสามารถใช้จิตของเราพิจารณาและตรึกตรองในเนื้อแท้

ของสิ่งต่างๆ นั้นได้อย่างเหมาะสม เพราะความดีงามตามแบบอย่างของคุณธรรมตามหลักศาสนา และจริยธรรมของสังคมนั้นเป็นสิ่งเดียว ที่จะทำให้นุษย์อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

๔) วิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก การมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้ และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งที่ได้ทำผ่านมามีเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของเราเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

การทบทวนเรื่องราวจากภายในของตัวเราเอง เป็นสิ่งสำคัญมากในยุคปัจจุบันที่ผู้คนเริ่มสับสนวุ่นวายอย่างเข้มข้น ทบทวนความคิดเพื่อตรวจสอบความคิดและการกระทำของเราว่า เราคิดหรือทำจากความคิดอะไร พร้อมกับถามตัวเองว่า เราคิดอย่างนั้นเพื่ออะไร เราทำสิ่งนี้เพื่ออะไร เพื่อความสุขของตัวเองหรือเพื่อความสงบสุขของสังคม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เรารู้ว่าเราควรจะอยู่ ณ จุดไหนของสังคมหรือเปลี่ยนแปลงตนอย่างไร ไปสู่การสร้างสรรค์ตนเองและสังคมที่งดงาม ในการวิจัยและการพัฒนานั้นเรามักจะใช้คำว่า “สรุปทบทวน” เป็นการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อดูว่าสิ่งที่คิด และทำมานั้นมันดำเนินไปในแนวทางที่วาดหวังหรือไม่ หรือว่าคิดไว้อย่างทำอีกอย่าง หรือคิดไว้ แต่ไม่ได้ทำเลย หรือทำไปแล้วแต่ไม่ได้อย่างที่มุ่งหวัง ทั้งนี้จะได้วิเคราะห์ต่อไปว่า ที่มันสำเร็จมันเป็นเพราะอะไรและที่มันล้มเหลวมันเกิดจากอะไรเพื่อที่จะได้หาแนวทางแก้ไขหรือหาทางหลีกเลี่ยงผลเสียที่อาจเกิดขึ้น

หลักคำสอนเรื่อง อิทธิบาท ๔ ของพระพุทธเจ้านั้นเอง คำว่า อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ซึ่งผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
๒. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
๓. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
๔. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ฉันทะ คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ ถ้าหากเป็นกำลังใจเริ่มแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ

วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกันไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจื้อยอยู่ด้วยส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

วิมังสา หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมายของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่เมื่อนำ PDCA มาแสดงกับอิทธิบาท ๔ สามารถนำไปส่งเสริมทฤษฎี PDCA ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น

P- (Plan) คือ การวางแผนโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน/กระบวนการ/วิธีการ ระยะเวลา บุคคลากรทรัพยากร / อุปกรณ์ / เครื่องมือ และงบประมาณ ทุกการวางแผนล้วน

แต่ต้องเริ่มมาจากฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น เช่น จะจีบสาวสักคนหนึ่งมาเป็นภรรยา เราต้องรักผู้หญิงคนนั้นก่อนมิใช่หรือ ก่อนที่เราจะวางแผนจีบเธอ เพื่อให้เธอรักเรา เป็นต้น

D- (Do) คือ การปฏิบัติงานมีความเข้าใจและทำตามแผนงานที่วางไว้ ลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง หรือเรียกว่าต้องมีวิริยะ คือ ความพากเพียร

C- (Check) คือ การตรวจสอบมีการติดตามผลและความก้าวหน้าของงานเก็บสถิติ เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมิน และเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้ หรือ จิตตะ อันหมายถึงความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวเอง

A- (Act) คือ การดำเนินการนำผลของการปฏิบัติงาน พร้อมข้อมูลทางสถิติ มาประเมินหรือวิมัสสา หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไปตลอดเวลา นั่นเอง

“และนี่เป็นเพียงมุมมองของมนุษย์คนหนึ่งที่เคยพบแนวคิดของพระพุทธเจ้าและศ.ดร. เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง บุคคลสำคัญทั้งสองของโลกที่สร้างหลักการทำงานอย่างมีคุณภาพสู่การทำงานอย่างมีคุณธรรม”

การนำหลักอริยบท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตหลายครั้งที่เราดำเนินชีวิตไปแล้วพบกับความล้มเหลวในชีวิตบางคนท้อแท้จนแทบไม่อยากทำอะไรเลย อันที่จริงแล้วในพระพุทธศาสนามีหัวข้อธรรมหนึ่ง ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตนั่นก็คือ อริยบท ๔ๆ นี้ เป็นธรรมที่ยังความสำเร็จให้เกิดขึ้น หากใครนำไปใช้และปฏิบัติตามย่อมเกิดความสำเร็จอย่างแน่นอน หลักอริยบท ๔^{๙๒} ประกอบด้วย

ฉันทะ ความพอใจรักใคร่

วิริยะ ความเพียรพยายาม

จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น

วิมัสสา ความสอดส่อง ไตร่ตรองในสิ่งนั้น

แล้วเราจะนำหลักธรรมเหล่านี้ไปใช้ในชีวิตได้อย่างไร

ชีวิตคนทั้งหลายหากจะทำการงานสิ่งใดนั้น มีพื้นฐานในการดำรงชีวิตเป็นแรงผลักดัน กล่าวคือต้องทำเพื่อประโยชน์ในชีวิตของตัวเองเป็นหลัก บางคนก็ทำไปเพราะอาศัยอำนาจตำแหน่งราคะที่อยู่ในจิตใจของตัวเองจึงทำให้ดำเนินชีวิตผิดพลาด ต้องรับกรรมในคุกในตาราง หากอยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตไปตามแนวธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้ว ก็ควรตั้งความพอใจไว้ในการทำงานทั้งหลายที่ตัวเองทำ มีความรักในหน้าที่ของตัวเอง มีความรับผิดชอบในการทำงานของตัวเอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในงานของตัวเอง อย่างนี้เรียกว่าเอา ฉันทะ เป็นที่ตั้ง เมื่อมีฉันทะคือความพอใจ ความรักในหน้าที่การงานของตัวเองแล้ว ก็พึงขวนขวาย พยายามทำให้มันสำเร็จขึ้นดังตนคาดหวังไว้ โดยอาศัยวิริยะและอาศัย

ฉันทะ ความพอใจนั้นเป็นแรงผลักดัน ให้เกิดความเอาใจใส่จิตตะต่อหน้าที่การงานอยู่เสมอ หมั่นวิเคราะห์ สิ่งต่างๆที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและขยันที่จะหาข้อบกพร่องของตนเองให้ได้

^{๙๒} ยวดี สมจันทร์, “การบริหารจัดการหลักอริยบท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของนักเรียนโรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสถาบันการพลศึกษา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๓๓.

คือตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดของตัวเองเนื่องๆ โดยอาศัย วิมังสา เข้ามาคอยสอดส่องดูสิ่งต่างๆ ที่ตนได้ทำไปแล้วว่ามีสิ่งใดผิดพลาดบ้าง ควรปรับปรุงแก้ไขตรงจุดไหน แล้วจึงพยายามแก้ไขสิ่งนั้นให้ดีขึ้นเรื่อยๆ การแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดนั้นแหละ คือการพัฒนาความเจริญมาสู่ชีวิต เพราะยิ่งเราสามารถลดข้อผิดพลาดต่างๆ ในการทำงานของเรได้ ความสำเร็จในหน้าที่การงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเรื่อยๆ อิทธิบาท ๔ จึงเป็นธรรมที่ควรนำไปใช้ในการพัฒนาชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้า

๑. หลักฉันทะ

พุทธทาสภิกขุ^{๙๓} ได้กล่าวว่า ฉันทะคือ ความพอใจในสิ่งที่ทำ รักในเรื่องที่อยากจะทำ หรืออยากได้ผล เช่น เป็นฆราวาสอยากได้เงินอยากมีเกียรติ หรืออยากจะมีเพื่อนที่ดี เป็นต้น

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต)^{๙๔} ได้กล่าวว่า ฉันทะ เป็นความพอใจและความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆให้สำเร็จให้บรรลุจุดหมาย หากสามารถปลูกเร้าให้ฉันทะเกิดในบุคคลแล้ว บุคคลจะเกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นเต็มที่ บุคคลจะทุ่มเทชีวิตจิตใจแก่งานมิใช่สักแต่ว่าทำพอให้เสร็จ อุทิศให้แก่สิ่งนั้น มีความคิดที่จะทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จอย่างดีที่สุด

เมื่อลองลึกลงในทางธรรม ฉันทะเป็นความรักใฝ่ใจและปรารถนาต่อความดีงาม เต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของสิ่งที่กระทำหรือให้ดำรงอยู่ในภาวะที่มีความงามที่ประณีต หรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆของงานเกิดเป็นจริงขึ้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายที่ดีงาม

ฉันทะตามอรรถกถาจารย์ จัดแยกสรุปได้ว่าฉันทะมี ๓ ประเภท

๑. ฉันทะที่เป็นต้นหนา ฉันทะ คือ ฉันทะที่เป็นฝ่ายชั่ว ฝ่ายอกุศล เป็นความรักใคร่ความมีใจผูกพัน ฉันทะประเภทนี้ใช้เป็นไวพจน์ คำหนึ่งของต้นหนา เช่น กามฉันทะ

๒. ฉันทะที่เป็นกัตตุกัมมตา ฉันทะเป็นฝ่ายกลางๆ คือใช้ในทางที่ดีก็ได้ ชั่วก็ได้ แต่มักรวมเป็นฝ่ายดี ฉันทะประเภทนี้บอกถึงความต้องการจะทำหรือความอยากทำ ฉันทะที่เป็นธรรมข้อแรกในอิทธิบาท ๔ จัดเป็นกัตตุกัมมตา ฉันทะเป็นฝ่ายดี ดังนั้น จึงมักกล่าวรวมกันว่า กุศลธรรมฉันทะ

๓. ฉันทะที่เป็นกุศลธรรมฉันทะ เป็นองค์ประกอบข้อสุดท้ายขององค์ประกอบ ๖ ข้อ อันยากที่จะปรากฏให้ได้พบในโลกคือยากที่ใครๆ จะประสบได้ครบถ้วน เป็นปัจจัยที่พร้อมพร้อมบริบูรณ์สำหรับการปฏิบัติธรรม องค์ประกอบ ๖ อย่าง คือ ความปรากฏแห่งพระตถาคต อรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า บุคคลที่แสดงธรรมที่พระตถาคตได้ทรงประกาศมิได้และกุศลธรรมฉันทะ

^{๙๓} พุทธทาสภิกขุ, สุนฺดารา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๒๘), หน้า ๙๐.

^{๙๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม), พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท ธรรมสาร จำกัด), ๒๕๔๕, หน้า ๘๔๒-๘๔๔.

๒. หลักวิริยะ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)^{๙๕} ให้ความหมายของ วิริยะ คือ ความเพียร ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นต่ออุปสรรคและความลำบาก เมื่อคนรู้อะไรสิ่งใด มีคุณค่า ควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลู่ถึงได้ยากนัก มีอุปสรรค มากหรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปีเท่านั้นเดือน เขาก็ไม่ย่อท้อ กลับเห็นเป็นสิ่งท้าทาย ที่เขาจะ เอาชนะให้ได้ ทำให้สำเร็จ เช่น นักบวชนอกศาสนาหลายท่านในสมัยพุทธกาล เมื่อสดับพุทธธรรมแล้ว เลื่อมใส ขอบรรพชาอุปสมบท ครั้นได้รับทราบ ว่า ผู้เคยเป็นนักบวชนอกศาสนาจะต้องประพฤติวัตร ทดสอบตนเองก่อน เรียกว่า อยู่ปริวาส (ติตถิปริวาส) เป็นเวลา ๔ เดือน ใจก็ไม่ท้อถอย กลับกล้าเสนอ ตัวประพฤติวัตรทดสอบเพิ่มเป็นเวลารวมถึง ๔ ปี

ส่วนผู้ที่ขาดความเพียร อยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลา เป็นปีก็หมดแรง หมดกำลังใจถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติ ก็ฟุ้งซ่าน จิตใจฉวยวาย ปฏิบัติได้ผลยาก คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจแน่วแน่ มั่นคง มุ่งคงต่อ จุดหมาย สมาธิ ก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ^{๙๖} ได้ทรงตรัสถึงคำว่า วิริยะ (ความเพียร) ว่าท่านใดถึงพร้อมด้วยความพยายามโดยธรรม ไม่จมลงในห้วงมหรณพซึ่งประมาณมิได้เห็นปานนี้ ด้วยกิจ คือ ความพากเพียรของบุรุษ ท่านนั้นจะไปในสถานที่ที่ใจของท่านยินดีนั้นเถิดและว่าบุคคล เมื่อกระทำความเพียร แม้จะตายก็ไม่ถือว่าเป็นหนี้ระหว่างญาติ เทวดา และบิดา มารดา อนึ่งบุคคล เมื่อทำกิจของผู้ชาย ย่อมไม่เดือดร้อนในภายหลัง

พระเทพวิสุทธิญาณ^{๙๗} ได้อธิบายว่า วิริยะแปลว่า ความเพียรประกอบความดี มีความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพยุลงความพอใจไม่ให้ทอดทิ้งในการทำงาน เพราะว่า งานทุกชนิดมักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำจึงจำเป็นต้องใช้ความเพียรพยายามเรื่อยไป จนกว่าจะสำเร็จตามความพอใจที่ปลูกไว้ในเบื้องต้น ดังพระพุทธนิพนธ์ตรัสเตือนไว้ว่า “วายเมเถว ปุริโส ยาว อุตถสสุ นิปปทา เกิดเป็นคนควรพากเพียรเรื่อยไป จนกระทั่งสำเร็จจุดที่ประสงค์” ส่วนบุญ มี บุญเอี่ยม (อ้างอิงจาก เชวง เพ็ญจันทร์)^{๙๘} ได้กล่าวว่า วิริยะธรรมนี้มีความจำเป็นมากสำหรับการ ปฏิบัติงานทุกอย่างทุกด้าน ซึ่งเปรียบเสมือนน้ำมันเชื้อเพลิง อันจำเป็นสำหรับรถยนต์ วิริยะนี้เป็น คุณธรรมที่มีอยู่ในใจ ไม่ย่อท้อ รวมถึงความกล้า ความเพียรนี้มีได้หมายความว่า ทำงานไม่หยุด

^{๙๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท ธรรมสาร จำกัด), ๒๕๔๖, หน้า ๘๔๔.

^{๙๖} สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, พระบาท. **พระมหาชนก**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔-๒๖.

^{๙๗} พระเทพวิสุทธิญาณ, **อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๔-๙๕.

^{๙๘} บุญมี บุญเอี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด”, **ปริญาญการศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๕.

แต่หมายถึงกำลังใจสูงกว่าข้ออ้างที่จะเลี่ยงการทำงาน ถ้าจำเป็นต้องหยุดได้แต่ในใจนั้น ยังกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น

พ.สุวรรณ^{๙๙} ได้อธิบายว่า วิริยะหรือความเพียรนี้ เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลังงานในการทำกิจต่างๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคนๆ นั้นเป็นคนรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ไม่ทอดทิ้งกิจการงาน ดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำ นับเป็นผู้ไม่เบื่องาน เมื่อมีงานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้า มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ย่อมได้ชื่อว่า มีวิริยะหรือความเพียร ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนคนที่มีนิสัยเกียจคร้านหนัก ไม่เอาเบาไม่สู้ ขอบผัดวันประกันพรุ่ง มักหาเหตุมาอ้างแก้ตัว เพื่อไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอาดีกับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมย่ำอยู่กับที่ตั้งหลักฐานไม่ได้

กมล ฉายาวัณณะ^{๑๐๐} ได้ความหมายว่า วิริยะคือความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไปใญ่ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก

สุจิตรา อ่อนค้อม^{๑๐๑} ได้ให้ความหมายว่า วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ดังนั้นหากวิริยะเกิดขึ้นในตัวบุคคลแล้วแม้จะรู้ว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุได้ยาก แม้อุปสรรคอาจใช้เวลายาวนาน เขาจะไม่ย่อท้อและเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้หรือปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุความสำเร็จ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิริยะ หมายความว่า ความพยายาม ที่เรียกว่า วิริยะ แปลว่า ความเพียร อันจัดเป็นบารมีข้อหนึ่งของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ทรงบำเพ็ญเป็นลำดับ คำว่า วิริยะ หรือความเพียร ตามศัพท์ แปลว่า ความเป็น วีระ คือ คนกล้า หมายความว่า กล้าในทางที่ไม่ทำทั้งในทางทำ จึงยังเป็นค่ากลางๆ เมื่อเชื่อมโยงกับดำเนินชีวิต ต้องประยุกต์ถ้าเราไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสิ่งเหล่านี้ก็ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง วิริยะ คือ ความเพียร มีความหมายเป็นความกล้าหาญ ความเข้มแข็ง วายามะ แปลว่า ความพยายาม อุตฺติ แปลว่า ความไม่ยอมหยุด อัมปัญาญ แปลว่า ความไม่ถอยหลัง ปรักมะ แปลว่า ความก้าวไปข้างหน้าความหมายมากมาย ล้วนเป็นชื่อของความเพียร หรือเป็นโวพจน์ของวิริยะมีความหมายดังประโยคว่า เกิดมาเป็นบุรุษ ควรต้องมีความเพียรไปจนกว่าจะพบความสำเร็จ วิริยะก็เป็นชื่อธรรมะข้อที่เป็นกำลังงาน เป็นความเพียร เป็นความกล้าหาญ อย่างไรก็ตาม การทำงานก็ต้องให้วิริยะ เป็นต้น

๓. หลักจิตตะ

พุทธทาสภิกขุ^{๑๐๒} ได้อธิบายว่า จิตตะในเรื่องอิทธิบาท หมายถึงกำลังจิตกำลังสมาธิ หรือคุณภาพของจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิตเรียกว่ากำลังจิตหรือกำลังสมาธิ ซึ่งเลยเพ่งเล็งไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้วคือจิตที่อบรมดีแล้ว เติบโตถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมีกำลังมหาศาล

^{๙๙} พ.สุวรรณ, โพนธรงค์ พุทธธาดาต่ออายุ, (กรุงเทพมหานคร: สร้อยทอง, ๒๕๔๑), หน้า ๖๐-๖๑.

^{๑๐๐} กมล ฉายาวัณณะ, บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เก็ทไอดี ภูมิไจเสนอ, ๒๕๕๔), หน้า ๓๘-๓๙.

^{๑๐๑} สุจิตรา อ่อนค้อม, ศาสนาเปรียบเทียบ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหธรรมิก, ๒๕๔๒), หน้า ๗๒.

^{๑๐๒} พุทธทาสภิกขุ, โพธิปักขิยธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

ของมัน ส่วนปิ่น มุทุกันต์^{๑๐๓} ได้อธิบายว่า จิตตะ แปลว่าคิดถึงงาน ซึ่งบอกความหมายได้หลายคำ เช่น ความสนใจ ความตั้งใจ ความใส่ใจ ความเอาใจใส่ เป็นต้น คนที่มีจิตตะเป็นคนที่ไม่ปล่อยปละละเลยกับงานของตน คอยตรวจตรางานอยู่เสมอ

การงานจึงไม่บกพร่อง จิตตะจึงมีประโยชน์ที่กำจัดเสียซึ่งความประมาทเลินเล่อ คนบางคนเป็นคนแบบมีจิตตะลักษณะเป็นคนเอาใจจดจ่อ ถ้ามีอะไรที่เข้าเกี่ยวข้องกับตัวเขา เรียกว่าเป็นเรื่องของเขาแล้ว จะเอาใจจดจ่อไม่ทอดทิ้งอย่างนี้ เป็นลักษณะของคนที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งความรับผิดชอบนี้อาจกล่าวได้ว่ามีประเด็นสำคัญอยู่ ๓ ข้อ ข้อแรกจะต้องระวังตั้งใจใช้กำลังเพื่อสร้างประโยชน์แต่ฝ่ายเดียว ให้ได้ทั้งประโยชน์ตนทั้งประโยชน์ส่วนรวม พร้อมกันนั้นก็ต้องคอยป้องกันและแก้ไขอยู่ตลอดเวลา มิให้ความเสียหายเกิดขึ้นและข้อสาม ซึ่งเป็นข้อสำคัญอย่างยิ่ง จะต้องพยายามสร้างเสริมกำลังนั้นให้หนักแน่นมั่นคงและทวีขึ้น ซึ่งมีทางทำได้หลายทาง ทางที่เหมาะสมอย่างหนึ่งก็โดยพยายามทำประโยชน์เสียสละเพื่อผู้อื่นและส่วนรวมให้มากขึ้น การปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอย่างนั้น ยิ่งกระทำความเพียรยิ่งจะช่วยให้เกิดความสามารถและความเชี่ยวชาญขึ้นเท่านั้น ทั้งเมื่อเคยชินกับการประพฤติปฏิบัติความดีแล้ว ก็จะสามารถป้องกันความชั่วและความเสื่อมทั้งปวงได้อย่างดีที่สุดด้วย

สมเด็จพระญาณสังวร^{๑๐๔} ได้ให้ความเห็นว่า จิตใจของเรานี้เหมือนดวงไฟ ถ้ามีเครื่องหุ้มห่ออยู่ และไม่มีเครื่องรวงแสงจะปรากฏแสงสว่างน้อยและพริ้ว นำเครื่องหุ้มห่อออกเสียและมีเครื่องรวมแสง แสงสว่างก็จะมาก และพุ่งไปทางเดียวกัน อันเทียบได้กับความตั้งใจที่แน่วแน่ ไม่มีอันตรายข้อใจต่างๆ มารบกวน เช่น ไม่เพเลินคิด จิตไม่โกรธ ไม่โกงงมงายไม่ฟุ้งซ่าน ไม่กลัดกลุ้ม ไม่ลังเลใจ เมื่อเป็นเช่นนี้ จิต ใจก็จะไปทางเดียว นี่แหละคือสมาธิ ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ให้สำเร็จประโยชน์ ได้ทุกอย่าง จะฟัง จะอ่าน จะเขียน เล่าเรียนวิชาอะไรก็ได้ทั้งนั้น จะทำงานอะไรก็ได้ แต่ขอให้ใช้ในทางที่ดีเท่านั้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)^{๑๐๕} ได้กล่าวว่า จิตตะ ความคิดจดจ่อหรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝักใฝ่เรื่องนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน บุคคลที่มีจิตตะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างแรงกล้า บุคคลนั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครจะพูดอะไร เรื่องอะไรๆ ก็ไม่สนใจ หรือตั้งใจรู้ในสิ่งที่ทำและกระทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ดังนั้นบุคคลที่มีอิทธิบาทธรรม ๔ ด้านจิตตะ จะเป็นบุคคลที่มีจิตจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ แม้จะมีสิ่งเร้าก็ไม่เปลี่ยนความสนใจต่องานนั้นได้ มองเห็นความสำคัญของงานเป็นการเอาใจในตรวจตรางานที่ทำอยู่ หากมีความเสียหายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือความผิดพลาดในการทำงาน บุคคลก็สามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ไม่ปล่อยให้ผลของความเสียหายมีความรุนแรงได้

^{๑๐๓} ปิ่น มุทุกันต์, **มงคลชีวิต ภาค ๒**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๘๔.

^{๑๐๔} สมเด็จพระญาณสังวร, **หลักพุทธศาสนา**, ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๒๒), หน้า ๓๘๐.

^{๑๐๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๓.

กมล ฉายาวัดนะ^{๑๐๖} ได้ให้ความหมายคำว่า จิตตะ ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยให้ห่างไปไหน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จิตตะ คือ จิตโดยธรรมชาติแล้วเป็นสิ่งที่บริสุทธิ์ เมื่อเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิต ต้องมีจิตใจหรือความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะอยากให้งานประสบความสำเร็จได้ แต่ถ้าเราไม่มีจิตใจหรือความเอาใจใส่ในการทำงานที่ทำได้ขาดตกบกพร่องได้ ยิ่งถ้าถูกกระทบจนเกิดความเศร้าหมองขึ้นภายหลัง การทำจิตของผู้ทำงานให้บริสุทธิ์ให้มีสมาธิขึ้นได้ก็จะทำให้การเรียนรู้เกิดความสำเร็จผลได้ ทำให้เจริญงอกงาม แข็งแรง มั่นคง ไม่หวั่นไหวไปกับอารมณ์ต่างๆ การพัฒนาจิตย่อมสำเร็จประโยชน์แก่ผู้ทำงาน เมื่อจิตมีสภาพดีขึ้น เป็นผู้ที่มีจิตใจที่แข็งแรง มีสติ มีสมาธิและเป็นการสร้างสุขภาพจิตทำให้มีจิตใจร่าเริงเบิกบานเกื้อกูลต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นต้น

๔. หลักวิมมังสา

พุทธทาสภิกขุ^{๑๐๗} ได้ให้ความหมายของ วิมมังสา คือ สอดส่องอย่างละเอียดลออ อย่างเยือกเย็นอยู่เสมอ สามารถแก้อุปสรรคได้ ส่วนพระธรรมปิฎก^{๑๐๘} ให้ความหมายของวิมมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย ข้อบกพร่อง หรือข้อขัดข้องในกิจที่ต้องทำเป็นต้น รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางปรับปรุง แก้ไขปัญหาในระยะยาว หรือในระยะสั้น ซึ่งจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่า ผลนี้เกิดจากอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้ เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบนี้ไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ที่จุดไหน

แม้ในการปฏิบัติธรรม การพิจารณาใคร่ครวญสอบสวนธรรมเช่นว่า ธรรมข้อนี้มีความหมายอย่างไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร ควรใช้ในโอกาสอย่างใด ควรคู่สัมพันธ์กับธรรมข้อใด ปฏิบัติธรรมคราวนี้ไม่ค่อยก้าวหน้า อินทรีย์ใดอ่อนไป อินทรีย์ใดมากไป คนสมัยปัจจุบันอยู่ในสภาพอย่างนี้ ขาดแคลนธรรมข้อใดมาก ที่ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน จะนำธรรมข้อนี้ไปใช้ ควรใช้วิธีอย่างใด ควรเน้นความหมายด้านไหน เป็นต้น การคิดหาเหตุและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้ค่อยกำหนดและคิดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างละเอียดตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่ดังกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่า วิมมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีประธานสังขาร คือ ความเพียรที่สร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกันกับสมาธิข้ออื่นๆ

สุจิตรา อ่อนค้อม^{๑๐๙} ได้กล่าวว่า วิมมังสา ใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจหาสาเหตุ และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้องเป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน

^{๑๐๖} กมล ฉายาวัดนะ, บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เก็ท โอเดีย ภูมิใจเสนอ, ๒๕๕๔), หน้า ๓๘-๓๙.

^{๑๐๗} พุทธทาสภิกขุ, สุนทรียา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรม, ๒๕๑๘), หน้า ๙๐.

^{๑๐๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๘๔๒.

^{๑๐๙} สุจิตรา อ่อนค้อม, ศาสนาเปรียบเทียบ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมิก, ๒๕๔๒), หน้า ๗๒.

คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีอิทธิบาทธรรม ๔ ด้านวิมangsa จะใคร่ครวญตรวจตรา คิดหาเหตุผล และทดลองแก้ไขหรือปรับปรุงงานให้บรรลุสำเร็จ หรือให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยใช้ปัญญาเป็นหลักสำคัญในการกระทำ

กมล ฉายาวัดนะ^{๑๑๐} ได้ให้ความหมายคำว่า วิมangsa หมายถึงความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง

Watson and Glaser^{๑๑๑} ได้ให้ความหมายของวิมangsaว่าคือ การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ประกอบได้ด้วยเจตคติ ความรู้ ทักษะ โดยเจตคติ หมายถึง เจตคติในการแสวงหาความรู้ความสามารถตระหนักถึงปัญหาที่เป็นอยู่และการยอมรับหลักฐานสำคัญที่มาสนับสนุนเพื่อยืนยันว่าเป็นจริง

พัชรพร วีรสติ^{๑๑๒} กล่าวถึงการใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐาน ในส่วนที่เกี่ยวกับวิมangsaไว้ว่า วิมangsa หมายความว่า ไตร่ตรองค้นคว้าหาเหตุผลในเรื่องนั้น ให้มันรู้ชัดตามสภาพความเป็นจริงอะไรก็ตามที่มันเกิดขึ้นแล้วต้องเอามาพิจารณาแยกแยะวิเคราะห์วิจัยออกไปว่าสิ่งนั้นคืออะไรมันมาจากอะไร เพื่อให้รู้ว่า อะไรเป็นอะไรถูกต้องตามสภาพที่มันเป็นอยู่จริงๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมangsaเป็นหลักธรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จในทุกๆกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหรือการทำงานใดๆ เป็นหลักธรรม ที่เกื้อหนุนกัน ดังนั้นการที่บุคคลจะประสบผลสำเร็จในการทำงานด้วยคุณภาพที่ดีเลิศหรือบรรลุเป้าหมายของงานนั้นได้ จึงควรได้รับการปลูกฝังหรือพัฒนาอิทธิบาท ๔ หลักธรรมอิทธิบาท ๔ จะโน้มน้าทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน บรรลุจุดหมายของงานด้านคุณภาพที่ดี

๒.๕.๒ แนวคิดและทฤษฎีพุทธจิตวิทยาการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร

ในการดำเนินชีวิตของมวลวาสันนั้นมีความปรารถนาจะมีความสุขความเจริญ ตลอดถึงความสำเร็จในด้านต่างๆ เพราะมนุษย์นั้นต้องอาศัยเครื่องอุปโภคบริโภคอย่างน้อยก็ต้องอาศัยปัจจัย ๔ คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค มีอย่างเพียงพอจึงทำให้ตนเอง ครอบครัวอยู่อย่างสุข ย่อมทำให้สังคม ประเทศชาติมีความมั่นคง แต่ถ้าสมาชิกในสังคมมีความเป็นอยู่อย่างอดอยากแร้นแค้นเดือดร้อนในเรื่องการอยู่การกิน ก็อาจทำให้ครอบครัว สังคม ประเทศชาติเกิดความอ่อนแอได้ นำไปสู่การเป็นหนี้เป็นสิน การติดอบายมุข การเกิดอาชญากรรม ผิดศีลธรรม กฎหมายบ้านเมือง โจรผู้ร้ายเกิดขึ้นในสังคมมากมาย การเกิดปัญหาเช่นนี้ ก็เป็นเพราะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ความยากจน อันเป็นปัญหาที่สำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์ในสังคม ซึ่งมนุษย์ก็ต้องดิ้นรนเพื่อหาเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง ทำอย่างไรจึงจะมีอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษา

^{๑๑๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๕.

^{๑๑๑} Watson and Gasser, *Psychology As the behavior Views it*, (New York : McGraw-Hill), 1964, p.10.

^{๑๑๒} พัชรพร วีรสติ, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน่ที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗.

โรคร้ายอย่างเพียงพอ หรือมีเงินอย่างเพียงพอต่อความจำเป็น ในการใช้ในยามที่ต้องการ ทำอย่างไร จึงจะมีสวัสดิการ การกินการอยู่ หรือมีรายได้มากกว่านี้

นี่คือปัญหาของมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะจุดหมาย ด้านเศรษฐกิจของมนุษย์นั้น คือการพยายามหาวัตถุ สิ่งของมาบำบัด หรือสนองตอบความต้องการ ของมนุษย์ อันได้แก่การกระทำเพื่อให้ได้มาบำบัดความต้องการให้มีความมั่งคั่งอุดมสมบูรณ์ มีความเป็นอยู่ที่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อมีความสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจแล้ว การจะแก้ไข ปัญหาอื่นๆ ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านศีลธรรม จริยธรรมก็ย่อมเป็นไปได้ง่ายขึ้น ฉะนั้น ความสำเร็จของมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทพดา ฟ้า ดิน แต่ขึ้นอยู่กับ การวางแผนชีวิตที่ดี มีความคิด ที่เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร ไม่ต้องกราบไหว้ขอพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทางแห่งความสำเร็จนั้น ในทางพระพุทธศาสนา อธิบาป ๔^{๑๑๓} คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ แห่งผลที่มุ่งหมาย คือ^{๑๑๔}

ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนา จะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป การงานทุกชนิดถ้าเป็นสัมมาชีพ คือ อาชีพที่สุจริตเป็นสิ่งที่ดี ต้องมี ความพอใจเป็นสิ่งที่แรกถ้าไม่มีความพอใจการงานนั้นสำเร็จยาก ถ้ามีความพอใจมาก จะไม่กลัว หนาว ร้อน ฝน เพราะใจรักในงานที่ทำ

วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทนเอาธุระ ไม่ท้อถอย พยายามในการทำงาน การจะทำสิ่งใดจะให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีความเพียรทำ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ขี้เกียจในการทำงาน ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จก็อยู่ที่นั่น นี่เป็นความจริง

จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อย ใจให้พุ่งชนเลื่อนลอยไป การเอาใจฝึกใฝ่ในงานที่ทำ ในทางพระพุทธศาสนาใจเป็นใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นงาน ใด ถ้าใจฝึกใฝ่ที่จะทำก็จะประสบความสำเร็จ เพราะใจเป็นใหญ่เป็นหัวหน้าสามารถสั่งให้ร่างกาย ภายนอกทำ ไม่ว่าจะเป็นงานเล็ก หรืองานใหญ่

วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตรา หาเหตุผลและตรวจสอบข้อสงสัยหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัตถุประสงค์อันวิธแก้ไขปรับปรุง หมั่นไตร่ตรองพิจารณาการทำงาน การสำรวจ ตรวจสอบดูงานที่ตนเองทำด้วยความพิถีพิถันนั้น เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเป็นการประเมินดูว่างานมีความบกพร่อง ผิดพลาดอย่างไร มีข้อดีข้อเสียอย่างไร ถ้าผิดพลาดก็สามารถนำมาแก้ไขได้

ดังนั้น หลักอธิบาป ๔ จึงมีความหมายกับคนรุ่นใหม่ที่ต้องการจะเดินทางไปสู่ความสำเร็จ ในชีวิตและการงาน เพราะหากทำได้ตามกระบวนการแล้ว สังคมความรู้ ชุมชนความรู้ และปัจเจก ชนความรู้ คงอยู่ไม่ไกลเกินฝัน ประการสำคัญ หลักอธิบาป ๔ นี้ ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว จากหลักธรรมข้ออื่นๆ อันเป็นองค์รวมและเชื่อมโยงถึงกัน เพียงแต่อธิบายคนละบทบาทเท่านั้น สิ่งสำคัญเราได้ใคร่ครวญในเรื่องเหล่านี้มาน้อยเพียงใด เพราะในโลกปัจจุบัน โลกที่สั่งสมอวิชชา

^{๑๑๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑. หน้า ๑๔๓.

^{๑๑๔} ยุวดี สมขันตรี, “การบริหารจัดการหลักอธิบาป ๔ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของนักเรียน โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสถาบันการพลศึกษา”, หน้า ๓๓๙.

มามากจนเกินล้น จึงกลายเป็นโลกที่ฉาบฉวยและวุ่นวายสูงสุด นั่นแปลว่าเราต้องฝึกฝนตนเองหลายเท่าตัว เพื่อจะเข้าใจและเข้าถึงหลักธรรมที่ก่อเกิดการพัฒนาที่จุดเริ่มต้นของตนเองอย่างแท้จริง^{๑๑๕}

ผู้วิจัยสรุปว่าการสร้างแรงบันดาลใจตามหลักพุทธจิตวิทยานั้น เริ่มต้นที่บุคคลนั้นมีความรักในงานที่ปฏิบัติก่อน เมื่อเกิดความรักในงาน ความตั้งใจและความพยายามในการปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้นตามมาและมีความมุ่งมั่น เด็ดเดี่ยวในการปฏิบัติงานนั้นๆอย่างมีความสุข

๒.๕.๓ แนวคิดและทฤษฎีพุทธจิตวิทยากระบวนการเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อองค์กรของบุคลากร

การเสริมสร้างความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรหน่วยงานต่างๆ ต้องการ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นต้นทุนแห่งความสำเร็จของหน่วยงาน ฉะนั้นความรับผิดชอบเป็นเรื่องที่ทุกคนสามารถฝึกหัดอบรมได้ โดยเน้นให้มีการฝึกหัด ความรับผิดชอบให้แก่เด็กตั้งแต่ยังเป็นเด็กเล็กหรืออยู่ในวัยอนุบาล โดยการฝึกหัดอบรมตามระดับวุฒิภาวะค่อยเป็นค่อยไปและฝึกด้วยการปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่บ้านและโรงเรียน เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและการฝึกความรับผิดชอบนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบไว้ว่า

๑. การฝึกความรับผิดชอบด้วยการฝึกรับผิดชอบ
 ๒. ทุกคนควรมีโอกาสได้รับการฝึกให้มีความรับผิดชอบ
 ๓. การฝึกและการจัดประสบการณ์ความรับผิดชอบนั้นควรกระทำให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
 ๔. ให้รับทราบว่าจะองค์กรหวังอะไรจากตัวเขา
 ๕. การฝึกและการจัดประสบการณ์องค์กรต้องรู้จักยืดหยุ่นไม่เร่งรัดบุคลากรจนเกินไป
 ๖. ต้องการได้รับความไว้วางใจ เพื่อสามารถเรียนรู้ส่วนใดที่อยู่ในความรับผิดชอบ
 ๗. ทศนคติและพฤติกรรมความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการขององค์กร
- ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดหลักของบันได ๓ ขั้น ของน้ำทิพย์ วิภาวิน^{๑๑๖} มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการลงมือทำ และมีความศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง ประกอบด้วย

๑. มีความมั่นใจในตนเอง หมายถึง การกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

^{๑๑๕} บัญชา ทาทอง, “ศึกษาการใช้อิทธิบาท ๔ พัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖). หน้า ๖๑.

^{๑๑๖} น้ำทิพย์ วิภาวิน, อ่างใน ดุษฎี โยเหลา, รศ.ดร., “การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔.

๒. มีความมุ่งมั่นในการลงมือทำ หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ ในอันที่จะทำสิ่งใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จให้ได้ ไม่ว่าจะต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญาอย่างน้อยแค่ไหน ไม่ว่ามันจะต้องเปลืองเวลาเนิ่นนานสักเท่าใด และไม่ว่าจะยากสักปานใด ก็จะไม่ย่อท้อโดยเด็ดขาด

๓. ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง หมายถึง การมองเห็นผลสำเร็จที่จะได้จากการกระทำที่มีคุณค่าสูงสุดและมีความรู้สึกไว้ ถ้าเข้าถึงมันได้จะเป็นสิ่งที่น่าท้าทายที่สุดในชีวิต

กระบวนการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคคาลกร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้บูรณาการกับหลักจิตวิทยาตะวันตก และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยการจัดกิจกรรมอบรมส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคคาลกร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยโมเดล ๔ อ โดยนำหลักแนวคิดของจากบันได ๓ ขั้น ของน้ำทิพย์ วิภาวิน ดังนี้^{๑๑๗} คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการมือทำ และมีความศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง

โดยนำหลักการสร้างแรงดลใจมาบูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา โดยการนำโมเดล ๔ อ ซึ่งเป็นกระบวนการส่งเสริมให้เกิดมีความรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมสานสัมพันธ์ในองค์กร ขั้นตอนที่ ๑ ละลายพฤติกรรมเป็นการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทุกคนเป็นสมาชิกในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ความรักความเข้าใจ และความผูกพันระหว่างสมาชิกองค์กร สร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สร้างการสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกภายในองค์กร โดยมีวิธีการคือการให้สมาชิกเล่นเกมส้อมคี่ ขั้นตอนที่ ๒ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้ใช้เวลาาร่วมกัน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน โดยใช้กิจกรรมจับเข้าคู่

กิจกรรมการร่วมกลุ่มองค์กร โดยใช้กิจกรรมที่เป็นเกมส์ โดยให้ทุกคนแสดงบทบาทของตนเองที่ได้รับมอบหมายและทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด

กิจกรรม ๔ อ คือเอื้อเฟื้อ อ่อนหวาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา และอบอุ่นเหมือนญาติ โดยการใช้กิจกรรมทางจิตวิทยาได้แก่ขั้นตอนที่ ๑ เรารักองค์กร เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมโครงการแสดงความรักและผูกพันที่มีต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กร ขั้นตอนที่ ๒ กิจกรรมร้อยดวงใจสมาชิกองค์กร ขั้นตอนที่ ๓ กิจกรรมส่องเทียนส่องใจองค์กร ซึ่งกิจกรรม ๔ อ ได้ดำเนินการในรูปแบบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเป็นระยะ ๒ วัน ในกลุ่มทดลอง โดยมีผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ประจำและเจ้าหน้าที่ชั่วคราวได้สมัครใจเข้าร่วมโครงการดังกล่าว

ผลที่ได้จากการดำเนินโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกระบวนการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาด้วยโมเดล ๔ อ แก่บุคคาลกรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์แล้ว พบว่า บุคคาลกรมีรับผิดชอบต่อองค์กรเพิ่มขึ้นและมีความเข้าใจระหว่างบุคคาลกรในองค์กรเพิ่มขึ้น มีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่รับหมายและปฏิบัติอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นเคารพในสิทธิของตนเองและเพื่อนร่วมงานในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

^{๑๑๗} น้ำทิพย์ วิภาวิน, อ่างใน ดุษฎี โยเหลา, รศ.ดร., “การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔.

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ

ในการทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบนั้น มีผู้ให้สนใจทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละท่านก็ได้ศึกษาในประเด็นที่ใกล้เคียงกัน อย่างเช่น

นางสาวจรรุวรรณ ใจอ่อน ได้ศึกษาผลการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ Learning Together โดยการใช้การเสริมแรงที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่เรียนด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ LT โดยการใช้การเสริมแรงที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเพิ่มขึ้นกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๑๘}

ขณะที่ Purkey ศึกษาพบว่า นักเรียนหญิงกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความรับผิดชอบมากกว่านักเรียนหญิงกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เช่นเดียวกับผลการเรียนวิจัยของ Mueller (1969) ที่พบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น มีความรับผิดชอบสูงกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ^{๑๑๙}

ในขณะที่ Bronfenbrenner กล่าวไว้ในรายงานการสังเกตเด็กรัสเซียที่มีความรับผิดชอบ ทั้งแบบสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการสังเกตอย่างมีระบบ พบว่า เด็กรัสเซียที่มีความรับผิดชอบนั้นจะเป็นเด็กที่มีลักษณะ คือความตั้งใจทำงาน ขยันขันแข็ง มีความประพฤติเรียบร้อย มีความมุ่งมั่นในการเรียน มีความมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม มีความกล้าแค้น มีวินัย และมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต^{๑๒๐}

ตรงกับจิตตรี แดงริด ได้ศึกษาการทดลองใช้ชุดการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง จำนวน ๑ ห้องเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น ๔๖ คน ผลการใช้ชุดการจัดกิจกรรม พบว่าความคิดเห็นต่อตนเองด้านความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนหลังการทดลอง ดีวก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ความคิดเห็นต่อตนเองด้านความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนระยะติดตามผลดีวก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ความคิดเห็นต่อตนเองด้านความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนระยะติดตามผลดีวก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๒๑}

^{๑๑๘} นางสาวจรรุวรรณ ใจอ่อน, ผลการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ Learning Together โดยการใช้การเสริมแรงที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒, (บทคัดย่อ), (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

^{๑๑๙} Purkey (1966) อ้างใน จิตตรี แดงริด, “ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีของ Rogers ต่อความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย”, การค้นคว้าแบบอิสระ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๒๙.

^{๑๒๐} Bronfenbrenner (1971), *Two Worlds Childhood U.S.S.K.* London : Compton Printing.

^{๑๒๑} วารี ศิริเจริญ (๒๕๔๑), อ้างใน จิตตรี แดงริด, “ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีของ Rogers ต่อความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย”, การค้นคว้าแบบอิสระ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๒๙.

เช่นเดียวกันกับอุไรวรรณ วัชรคุ่มครอง ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาการศึกษา
นอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ๑) ระดับความ
รับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในจังหวัด
สมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ
ต่อเพื่อน ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
พลเมือง ๒) นักศึกษาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์
การทำงาน ต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ส่วนนักศึกษาที่มีศาสนา ภูมิลำเนา
แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีอายุน้อย มีรายได้ต่อเดือนสูง
มีระดับการศึกษาสูง และมีประสบการณ์การทำงานสูง มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูง^{๑๒๒}

วาริ ศิริเจริญ ได้ศึกษาการทดลองใช้อุปกรณ์เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความรับผิดชอบ
ในการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง ผลการ
ใช้ชุดกิจกรรม พบว่า ความคิดเห็นต่อตนเองด้านความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนดีกว่าก่อน
ทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕^{๑๒๓}

เช่นเดียวกับชูชาติ มงคลเมฆ ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบทักษะปฏิบัติตนตรัสกาล
และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อวีดิทัศน์
มีครูแนะนำกับการศึกษาสื่อวีดิทัศน์ด้วยตนเอง พบว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียน ช่วงชั้น
ที่ ๓ ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อวีดิทัศน์มีครูแนะนำกับการศึกษาสื่อวีดิทัศน์ด้วยตนเอง
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อวีดิทัศน์
มีครูแนะนำมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ศึกษาสื่อวีดิทัศน์ด้วยตนเอง^{๑๒๔}

ในขณะที่ถวิล สมัยมาก ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคม
ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่เรียน
โดยการจัดการเรียนรู้เทคนิคการคิดแบบหมวกหกใบกับการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม
สัมพันธ์ พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่เรียนโดยการจัดการ

^{๑๒๒} อุไรวรรณ วัชรคุ่มครอง, “ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน ระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในจังหวัดสมุทรปราการ”, (บทคัดย่อ) ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
(มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๒), หน้า ก.

^{๑๒๓} วาริ ศิริเจริญ, “การทดลองใช้ชุดการจัดการกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความรับผิดชอบในการเล่า
เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง”, วารสารวิชาการ, ฉบับที่ ๓๔ ปี ๘
พ.ศ.๒๕๕๔, ๑๗๗-๑๘๕.

^{๑๒๔} ชูชาติ มงคลเมฆ, การเปรียบเทียบทักษะปฏิบัติตนตรัสกาลและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียน
ช่วงชั้นที่ ๓ ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อวีดิทัศน์มีครูแนะนำกับการศึกษาสื่อวีดิทัศน์ด้วยตนเอง, (บทคัดย่อ),
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การจัดการการเรียนรู้), (พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๓),
หน้า ก.

เรียนรู้เทคนิคการคิดแบบหมวกหกใบสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๒๕}

เอกนถน บางท่าไม้ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ผลการทดสอบใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่ง พบว่า ผลการเปรียบเทียบจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังจากเรียนด้วยรูปแบบ พบว่า คะแนนเฉลี่ยจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ทัศนคติ พฤติกรรม สามารถแปลผลอยู่ในระดับมาก^{๑๒๖}

จารุวรรณ นิมตลุง ได้ศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายนี้เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย พบว่า

๑.องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายนี้เซนต์ปอลเดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ประกอบด้วย ๑) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๒) การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ๓) การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ๔) การพัฒนาทักษะชีวิต ๕) การดำเนินงานจิตตาสถาบัน ๖) การจัดการสิ่งแวดล้อม และ ๗) การยึดหลักธรรมาภิบาล

๒.รูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายนี้เซนต์ปอลเดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ประกอบด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ การพัฒนาทักษะชีวิต การดำเนินงานจิตตาสถาบัน การจัดการสิ่งแวดล้อม และการยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ

๓.การยืนยันรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายนี้เซนต์ปอลเดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และถูกต้องครอบคลุมสอดคล้องกับการแนวคิดทฤษฎีการวิจัย^{๑๒๗}

และมีงานวิจัยต่างประเทศได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

วิกกินส์ (Wiggins, 1971:289) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความมีวินัยของตนเองพบว่าผู้มีวินัยในตนเองสูงจะมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความวิตกกังวลน้อย มีความอดทน มีเหตุผลของตนเอง

^{๑๒๕} ถวิล สมัยมาก, การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้เทคนิคการคิดแบบหมวกหกใบกับการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์, (บทคัดย่อ), วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การจัดการการเรียนรู้), (พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๑), หน้า ก.

^{๑๒๖} เอกนถน บางท่าไม้, การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี, (บทคัดย่อ), ดุษฎีนิพนธ์ (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓), หน้า ก.

^{๑๒๗} จารุวรรณ นิมตลุง, ความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายนี้เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย, (บทคัดย่อ), (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ก.

มีความยืดหยุ่นในความคิด และมีพฤติกรรมที่สังคมยอมรับและยังพบว่าโดยทั่วไปจะมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ดีกว่าผู้ที่ขาดวินัยความรับผิดชอบ^{๑๒๘}

เชบัท (Chebat, 1986) ศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม อำนาจการควบคุมและขั้นตอนสังคมเพื่อ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจการควบคุมและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการใช้แบบวัดอำนาจการควบคุมภายในและภายนอกของ Rotter และแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมของ Berkowitz และ Luterman พบว่า มีความสัมพันธ์สูงระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและอำนาจการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ โดยคนที่ได้คะแนนอำนาจการควบคุม ปานกลางจะมีคะแนนความรับผิดชอบต่อสังคมที่สูงที่สุด ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับขั้นตอนสังคมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๐๑ โดยขั้นตอนสังคมสูงมีคะแนนความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่า และพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมที่ระดับ ๐.๐๙^{๑๒๙}

ชินเนอร์รี่ (Chinnery, 2004 : 12821-A อ้างถึงใน สิริทิพย์ สมคิด, ๒๕๕๑ หน้า ๑๐) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียน โดยมุ่งอธิบายลักษณะของจริยธรรมดังกล่าว โดยมีนักเรียนจากโรงเรียนในอเมริกาเหนือที่ก่อตั้งมานานกว่า ๑๐๐ ปี เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาด้านความคิดหรือพฤติกรรมทางจริยธรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะทางการศึกษาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า การสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนนั้น ครูต้องกำหนดเค้าโครงการสอนและนำไปใช้ในการเรียนการสอน^{๑๓๐}

โจนส์ (Jones 1960, 42-48) ศึกษาความเปลี่ยนแปลงความรู้สึกรับผิดชอบของเด็กตามระดับอายุ พบว่า เด็กอายุ ๙-๑๑ ปี มีความรู้สึกรับผิดชอบน้อยและมีช่วงความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันมาก เด็กอายุ ๑๑-๑๓ ปี มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงขึ้นเล็กน้อย และช่วงความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ต่างกันเลย อายุ ๑๓ ปีขึ้นไป มีความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้นเรื่อยๆ จนถึงอายุ ๑๖-๑๗ ปี จะคงที่ครั้งหนึ่ง^{๑๓๑}

เพค (Peck 1958, 347-350) พบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้นอยู่กับการฝึกวินัยและการฝึกวินัยโดยอาศัยความรักจะทำให้เด็กมีพัฒนาการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสูงด้วย^{๑๓๒} สอดคล้องกับผลการศึกษาของเซียร์และเลวิน (Sears and Levin 1957, 415) ซึ่งได้สัมภาษณ์พ่อแม่ของเด็กอนุบาล จำนวน ๓๗๙ คน เกี่ยวกับการฝึกอบรมเด็กพบว่า การให้ความรักและการยอมรับลูกในฐานะที่เป็นสมาชิก

^{๑๒๘} Wigginw, J. S., et sl. *The psychology of personality*. Massachusetts: Addison-Wesly. (1971).p.56.

^{๑๒๙} ดุสิต อุทิศพงษ์, “การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวัดและประเมินผลการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๔๐.

^{๑๓๐} สิริทิพย์ สมคิด, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๔ โรงเรียนพรหมศรีพิทยาคม จังหวัดนครราชสีมา”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๕๑), หน้า.

^{๑๓๑} Jones Harold E. and Others, *Personality Development in Children*. Austin : University of Texas Press. (1960), pp. 42-48.

^{๑๓๒} Peck Family Patterns Correlated with Adolescent Personality Structure : *journal of Abnormal and Social Psychology*. November. (1958), pp,347-350.

ในครอบครัว และฝึกวินัยโดยใช้เหตุผลจะช่วยให้เด็กทำตามที่พ่อแม่ต้องการ และทำให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านความรับผิดชอบสูงขึ้น^{๑๓๓}

ฟลาเฮอร์ตี้และรูทเซล (Flaherty and Reutzel 1965, 411) ศึกษาเพื่อหาลักษณะบุคลิกภาพของนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเรียนสูงและนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเรียนต่ำ พบว่า ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงได้คะแนนบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ^{๑๓๔}

และแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland 1953, 10) ได้ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบว่า บุคคลนั้นมีความรับผิดชอบสูงด้วย^{๑๓๕} สมาร์ท (Smart and Others 1967, 536-537) ศึกษาพัฒนาการของเด็กและสัมพันธ์ภาพที่มีต่อครอบครัว ซึ่งพบว่า ความรับผิดชอบเริ่มขึ้นในวัยเด็กและพัฒนาสู่วัยรุ่นและผู้ใหญ่ และพบว่าเด็กหญิงมีความรับผิดชอบสูงกว่าเด็กชาย^{๑๓๖}

ตรงกับกรวิจัยของบัตเตอร์เวิร์ท สมิท (Smith 1995, 30-34) ศึกษาถึงผลกระทบของกระบวนการสิ่งแวดล้อมต่อตัวแปรเลือก ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่ได้ศึกษาระบบวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษามีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมดีกว่านักศึกษาที่ไม่ได้เรียน กระบวนการวิชาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะความเชื่อมั่นแห่งตนเองด้านความรับผิดชอบ นักศึกษามีความรู้และทักษะในการเลือกใช้สิ่งแวดล้อมสูงกว่า และเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากกว่า^{๑๓๗}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบมากหรือสูง มีผลสัมฤทธิ์ต่อคุณภาพชีวิตของตนเองในการทำงานของหน่วยงานนั้นๆ

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

นักวิชาการต่างประเทศหลายต่อหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์กรหรือองค์การเป็นจำนวนมาก นักวิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในประเด็นความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อผลดีขององค์การส่วนในประเด็นความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่พบว่า มีความแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า

^{๑๓๓} Sears and Levin, **Patterns of Child Rearing**. Evanston Ill. Row, Petterson. (1957), p, 415.

^{๑๓๔} Flaherty, Rita M. and Reutzel Eileen, Personality Traits of High and Low Achievers in College : **The Journal of Educational Research**, 58 : 406-441 : May – June, (1965), p, 411.

^{๑๓๕} Mc Clelland David C., **The Achievement Motive**, (New York : Applet on Century Cros, Inc. 1953), p,10.

^{๑๓๖} Smart, Mollie S., and Russell C. Smart. **Child Development and Relationships**. (New York : The Macmillan Company, 1967), pp,536-537.

^{๑๓๗} Smith Sebasto, N.J., The Effects of an Environmental Studies Course on Selected Variables Related to Environmenttally. **Journal of Environmental Education**. V 26 n 4. (1995), pp,30-34.

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารสูงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีส่วนในการบริหารต่ำ^{๑๓๘}

ในขณะที่ โควิน คลังแสง ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อายุไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล และพบว่า ระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า^{๑๓๙}

ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ พันประสิทธิ์, เกียรติศักดิ์ พาชิยานุกูล, วิสุทธิ์ ตรีเงิน ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศในองค์การและความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง และพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีระดับอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันและมีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน^{๑๔๐}

ในประเด็นดังกล่าวนี้ยังมี มานิตย์ มัลลวงค์ และคณะ ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตภาคพายัพ พบว่า ระดับความผูกพันในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความรู้สึกยอมรับในเป้าหมายขององค์การ และความต้องการคงอยู่ในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ และทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ โดยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากมีความผูกพันในองค์การสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยกว่า และที่สมรสแล้วมีความผูกพันในองค์การมากกว่าที่โสด^{๑๔๑}

เช่นเดียวกับสุวกิจ ศรีปัดดา, รศ.ดร.สุวรรณ ปะวรรณจะ, ผศ.และประสิทธิ์ พลศรีพิมพ์, ผศ.ดร.ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีเฉพาะนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองบังคับการตำรวจนครบาล ๔ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา

^{๑๓๘} ไวกูณฐ์ ครอบยุทธ์ และคณะ, “การจัดการองค์กรเพื่อการแสวงหารายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔), หน้า ๑ – ๓.

^{๑๓๙} โควิน คลังแสง, “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, **บทคัดย่อ**, วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๕).

^{๑๔๐} สุเทพ พันประสิทธิ์ และคณะ, “บรรยากาศในองค์การและความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๘), หน้า ๑ – ๔.

^{๑๔๑} มานิตย์ มัลลวงค์ และคณะ, “ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตภาคพายัพ”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, ๒๕๔๘), หน้า ๒ – ๓.

ระยะเวลาในการรับราชการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่งและสถานภาพ สมรส ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี แบบของการใช้ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้^{๑๔๒}

และประกายดาว วงษ์ทอง ที่ได้ศึกษาความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ ๑ รักษาพระองค์ฯ พบว่า นายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ ๑ รักษาพระองค์ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กรความพึงพิงได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน^{๑๔๓}

งานวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พ.ต.ท.หญิงสมหวัง โอพาษา และคณะ ที่ได้ศึกษาอิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีการตอบแทนของลูกจ้าง กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการส่งผลทางตรงต่อการผูกมัดตนเองกับองค์กร^{๑๔๔}

สอดคล้องกับการศึกษาของ Beck and Wistson ทำการศึกษาตามระยะยาว เรื่องพัฒนาการของความผูกพันองค์กรที่เป็นผลจากประสบการณ์ในองค์กรตำรวจ พบว่า ตัวทำนายที่ดีที่สุดของความผูกพันองค์กร คือ ประสบการณ์ที่ได้การสนับสนุนจากองค์กร^{๑๔๕} Lee and Henderson ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผล

^{๑๔๒} สุวกิจ ศรีปัดดา,รศ.ดร.สุวรรณ ปะวรรณจะ,ผศ.และประสิทธิ์ พลศรีพิมพ์,ผศ.ดร., “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจศึกษากรณีเฉพาะตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองบังคับการตำรวจนครบาล ๔ กองบัญชาการตำรวจนครบาล”, รายงานการวิจัย, ผลงานการวิจัยของหน่วยงานสำนักงาน ก.ค.,ม.ป.ป.

^{๑๔๓} ประกายดาว วงษ์ทอง และคณะ, “ ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ ๑ รักษาพระองค์”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔), หน้า ๑ – ๔.

^{๑๔๔} สมหวัง โอพาษา,พ.ต.ท.หญิง, “อิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีการตอบแทนของลูกจ้าง กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร”, รายงานการวิจัย, (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๓.

^{๑๔๕} Beck and Wilson, The development of organizational commitment : The impact of experience of the police organization, (Retrieved June 19), from <http://www.acpr.gov.au> 2001.

ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออก ในกลุ่มพยาบาลระดับบริหาร ๑๑๙ คน จาก ๑๓๔ โรงพยาบาล พบว่า พยาบาลที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง^{๑๔๖}

ในขณะที่ Richard, O'Brian, and Akroyd ได้ศึกษารางวัลจากการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสอนด้านสุขภาพ และครูสอนด้านการตลาด ในส่วนของการให้รางวัลภายใน พบว่า การเห็นความสำคัญและการให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครู ส่วนรางวัลภายนอก การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานการได้รับการเลื่อนตำแหน่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร^{๑๔๗}

ดังนั้น อาจพอสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้ว่า ค่านิยมขององค์กร ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ความสำคัญและการให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรของนักวิจัยนั้น พบว่า มีนักวิจัยหลายท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรเป็นจำนวนมาก และในหลากหลายมิติ ตัวอย่างเช่น สุเมธ กาญจนพันธ์^{๑๔๘} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ โดยใช้การศึกษา ๒ วิธี คือ ศึกษาจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และศึกษาจากเอกสาร โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันองค์กรธุรกิจในประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในลักษณะที่เป็นเชิงกลยุทธ์มากขึ้น โดยการใช้การวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรประกอบการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีประสิทธิภาพสูงสุด

ในขณะที่ รัตนา รัตนะ^{๑๔๙} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษา โครงการกรุงไทยยุวอาณิชา พบว่า การดำเนินโครงการกรุงไทยยุวอาณิชาเป็นการช่วยเหลือสังคมในมิติแห่งการศึกษาและการเรียนรู้ที่ให้เยาวชนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีแนวคิดในเชิงธุรกิจ ลองทำธุรกิจเพื่อสำรวจความชอบของตัวเอง ทำให้เยาวชนวางแผนชีวิตเพื่อเลือกเรียนศึกษาต่อได้ มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจการดำเนินธุรกิจ โดยคำนึงและสร้างมูลค่าและผลตอบแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รู้จักการวางแผนงาน รู้จักการแก้ไข

^{๑๔๖} Lee and Henderson, อังโน ดลฤดี เพชรขว้าง และนันทิกา อนันต์ชัยพัฒนา, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี”, *รายงานการวิจัย*, (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา, ๒๕๕๔), หน้า ๒ – ๓.

^{๑๔๗} Richard, O'Brian, and Akroyd, *Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work relates rewards*, (Retrieved June 10), from <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/V31310/Richards.html>.

^{๑๔๘} สุเมธ กาญจนพันธ์, “กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ”, *รายงานการวิจัย*, บทคัดย่อ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๔๙} รัตนา รัตนะ, “ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษาโครงการกรุงไทยยุวอาณิชา”, *รายงานการวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐) หน้า ก.

ปัญหา ตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม สร้างจริยธรรม คุณธรรมและความสุขในองค์กร ซึ่งการปลูกฝังจิตใจเยาวชน เป็นการดำเนินการของธนาคารในการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและบรรษัทภิบาล

เช่นเดียวกันที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ^{๑๕๐} ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบ ๔ ด้านดังนี้

๑. ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมนอกเหนือจากการแสวงหากำไร

๒. ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย (Legal Responsibility) เป็นกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดทั้งหมด

๓. ความรับผิดชอบต่อด้านจรรยาบรรณ (Ethical Responsibility) เป็นภาระความรับผิดชอบต่อองค์กรเกี่ยวกับหลักศีลธรรมและค่านิยมซึ่งควบคุมการทำงานและการตัดสินใจขององค์กร

๔. ความรับผิดชอบต่อในการให้ดุลยพินิจ (Discretionary Responsibility) ความรับผิดชอบต่อด้านนี้ขึ้นอยู่กับวิจารณ์ญาณ และทางเลือกส่วนตัวโดยคิดว่าบริษัทควรมีซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับกฎหมาย

สอดคล้องกับ พระประมวล บุตรดี^{๑๕๑} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจกับการพัฒนาชุมชน ในโครงการรักษ์น้ำเพื่ออนาคตของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(ลำปาง)โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การศึกษาจากเอกสารต่างๆ การสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออก ควบคู่กับการสัมภาษณ์และการเข้าร่วมกิจกรรมกับคนในชุมชนหรือพนักงาน ซึ่งนำมาสู่ผลการศึกษาที่พบว่า บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) มีรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑.การพัฒนาแบบสงเคราะห์(การสร้างให้)เดิมเรียกว่า“ชุมชนสัมพันธ์” เป็นการดำเนินงานด้านการให้ความช่วยเหลือชุมชน โดยการบริจาคเงินหรือสนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆ ให้ชุมชน

๒.การพัฒนาแบบสร้างสรรค์ปัญญา (การให้สร้าง) กล่าวคือ รูปแบบการดำเนินกิจกรรมเพื่อการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมงานวิจัยเพื่อการพัฒนาแบบสร้างสรรค์ปัญญาโดยบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จัดตั้งกองทุนเล็กๆ ขึ้น เพื่อให้ทำงานวิจัยค้นหาคำตอบของปัญหา เป็นการฝึกกระบวนการคิดตัดสินใจจนนำไปสู่การค้นหามหาหนทางแก้ไขปัญหามาของชุมชนต่อไป

^{๑๕๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การบริหารเชิงกลยุทธ์(ฉบับมาตรฐาน), (กรุงเทพมหานคร : ไดมอนด์อินบิสซิเนสเวิร์ด, ๒๕๔๕), หน้า ๖๗.

^{๑๕๑} พระประมวล บุตรดี, “การดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจกับการพัฒนาชุมชน”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ก.

ในขณะที่รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ^{๑๕๒} กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไว้ว่า เมื่อธุรกิจได้ดำเนินการผลิตสินค้าและบริการแล้ว ก็ต้องนำสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายสู่สังคม ซึ่งธุรกิจจำเป็นต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลา ในเรื่องความรับผิดชอบต่อที่มีต่อผู้บริโภค ผู้บริหาร และต่อพนักงาน รวมทั้งต่อสังคมโดยรวมด้วย ดังนั้น ธุรกิจจึงไม่ควรมุ่งหวังกำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียว ควรจะให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสามารถแบ่งความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในธุรกิจ

๒. ความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกธุรกิจ European Commission (อ้างใน สุทธิศักดิ์ ไกรสรสุธาสนี ๒๕๕๐)^{๑๕๓} ได้กล่าวถึงลักษณะรูปธรรมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไว้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้นมีอยู่ ๒ มิติหลัก คือ

๑. มิติภายในอันเป็นการดูแลกิจกรรมต่างๆ ที่ธุรกิจนั้นดำเนินการอยู่ และจัดการได้โดยตรง

๒. มิติภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจที่บริษัทอาจจะควบคุมไม่ได้โดยตรง เช่น การดูแลลูกค้า การรับผิดชอบต่อผู้ส่งมอบ (Supplier) และการสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคม

ดุสิต อุทิศพงษ์^{๑๕๔} ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ ๑-๔ คณะศึกษาศาสตร์ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๗๕๑ คน การดำเนินงานแบ่งเป็น ๓ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑ ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๕๖ ดำเนินการหาองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งกำหนดองค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคมได้ ๕ ด้าน แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ระยะที่ ๒ ดำเนินการสร้างแบบวัดโดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้าง ศึกษารูปแบบจำนวนข้อ วิธีการสร้างวิธีการตรวจสอบคุณภาพ ตลอดจนวิธีการให้คะแนนและแปลความหมาย แล้วลงมือเขียนข้อกระทงความตามองค์ประกอบพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา

ระยะที่ ๓ ดำเนินการตรวจสอบหาคุณภาพของแบบวัด ด้านอำนาจจำแนกของข้อกระทง ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ และหาความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยอาศัยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการศึกษาวิจัยแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมจำนวน ๕๐ ข้อ มีรูปแบบเป็นมาตรประมาณค่า ชนิดกำหนดข้อความให้ประมาณค่าความถี่ของพฤติกรรมที่ตนเองแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕

^{๑๕๒} รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ, การศึกษาธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์, ๒๕๔๒), หน้า ก.

^{๑๕๓} สุทธิศักดิ์ ไกรสรสุธาสนี, CSR : มิติใหม่ในการบริหารธุรกิจ, วารสารสื่อพลัง, (๒๕๕๐), หน้า ๑๓๔.

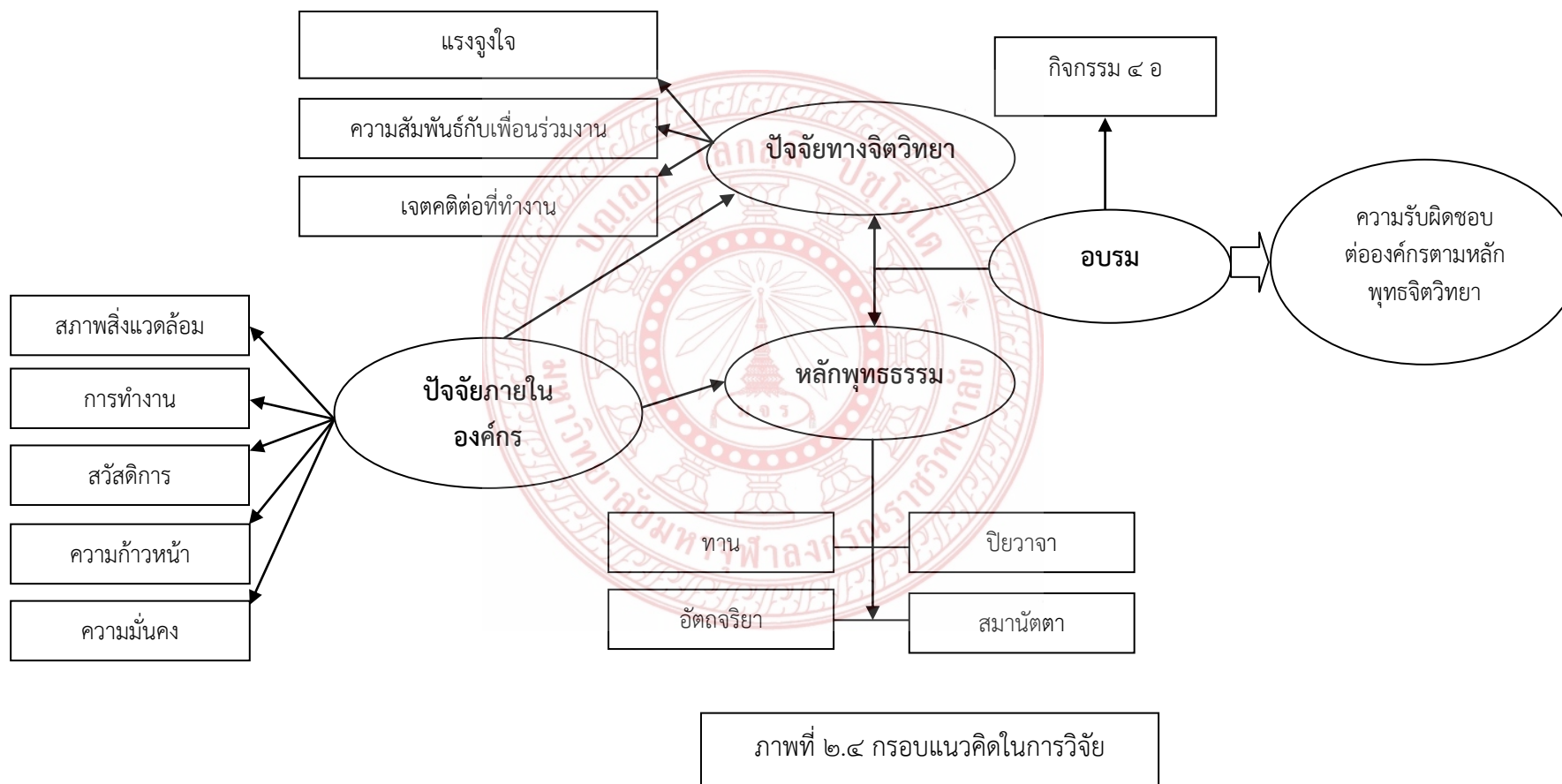
^{๑๕๔} ดุสิต อุทิศพงษ์, “การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น”, รายงานการวิจัย, บทความย่อ, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๗), หน้า ก.

อาจพอสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรได้ว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ นั้น เราสามารถทำให้ผู้ที่นำไปปฏิบัติ มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นงานที่ตนเองรับผิดชอบโดยตรง หรือในงานด้านอื่นๆที่ตนเองได้รับทำห้ทำห้ที่นั่น บรรลุจุดประสงค์ตามที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าหลักสังคหวัตถุ ๔ สามารถนำไปพัฒนาความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายในหน่วยงานองค์กรของตนเองได้ ผู้วิจัยจึงมีประสงค์ที่จะนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปใช้ในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กร และมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรในลักษณะที่เป็นเชิงกลยุทธ์มากขึ้น การช่วยเหลือแบ่งเบาภาระองค์กรเพื่อความก้าวหน้าและเจริญอย่างมั่นคงในองค์กร



๒.๗ กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้กำหนดและประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งหลายมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพภูมิ ๒.๕ ต่อไปนี้



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น ๓ ระยะ คือ

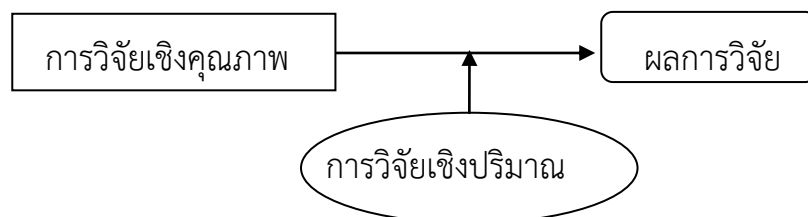
ระยะที่ ๑ ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการวิจัยด้วยการลงภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ นายกเทศบาลตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเทศบาล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งละ ๔ คน จำนวน ๘ คน จากสำนักงานเทศบาลตำบลลำปลายมาศ และสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสะแกโพรง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร

ระยะที่ ๒ จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร โดยมีบุคลากรจากสำนักงานเทศบาลตำบลและสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒ แห่ง จำนวน ๓๐ คน สมัครใจเข้าร่วมอบรมโครงการดังกล่าว ดำเนินการวัดผลการดำเนินโครงการ โดยการใช้แบบสอบถามในระยะที่ ๒ เพื่อพัฒนาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร

ระยะที่ ๓ ตรวจสอบปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แนวทางวิธีการเชิงปริมาณ (Qualitative approach) ในการศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการศึกษาจากกลุ่มทดลอง จำนวน ๓๐ คน เป็นระยะเวลา ๒ วัน

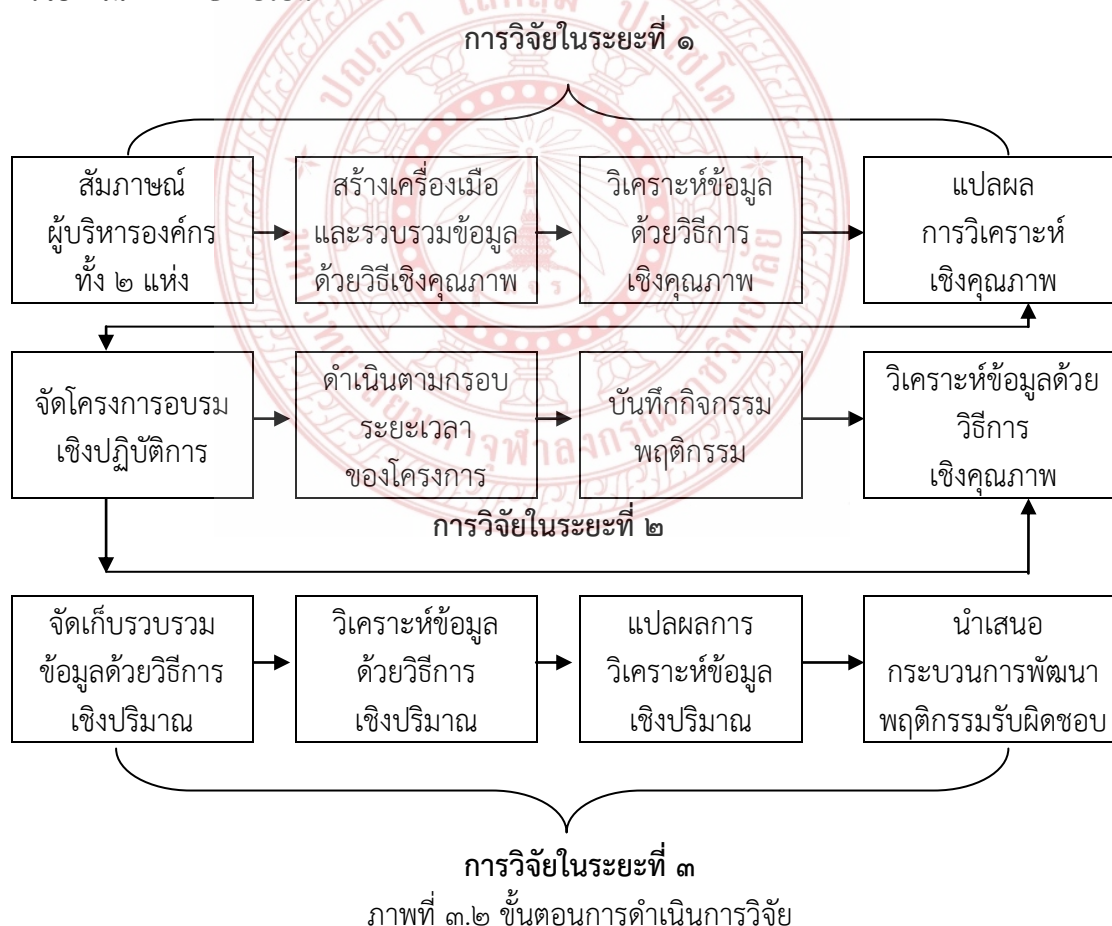
๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ใช้แผนแบบการวิจัยแบบผสมวิธีโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods of Extend Qualitative research) แสดงไว้ดังภาพที่ ๓.๑



ภาพที่ ๓.๑ การวิจัยแบบผสมวิธีด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผล
วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มา : Tashakkori and Teddlie^๑

จากภาพที่ ๓.๑ ทำให้ได้แนวทางในการออกแบบการวิจัย โดยเริ่มต้นจากการสัมภาษณ์
ผู้บริหารที่เป็นผู้นำนองค์กร คือนายกเทศบาลตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเทศบาล
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เก็บรวบรวม
ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเป็นระยะที่ ๑ ตามด้วยระยะที่ ๒ คือ
จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร
โดยสำนักงานเทศบาลตำบลและสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒ แห่ง ส่งบุคลากรที่สมัครใจ
เข้าร่วมอบรมโครงการตามหลัก ๔ อ และต่อด้วยระยะที่ ๓ คือ ตรวจสอบปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มี
ผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
โดยใช้แนวทางวิธีการเชิงปริมาณ (Qualitative approach) จากนั้นนำเสนอเป็นรูปพรรณนา
ซึ่งจะทำให้ได้กรอบแนวคิด ในเชิงทฤษฎีมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นและมีรายละเอียดของขั้นตอนการ
วิจัยตามภาพ ๓.๒ ต่อไปนี้



^๑ Tashakkori and Teddlie (๑๙๙๘, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, “ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์”, (ฉบับพิมพ์ครั้งที่ ๑ และ ๒), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๕๗.

จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัยภาพที่ ๓.๒ ผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียดในการออกแบบการวิจัย โดยการออกแบบการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย (measurement design) และการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (analysis design) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ ๑ การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (qualitative research design)

เป็นการออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาภาคสนาม แบ่งการศึกษาเป็น ๓ ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ ๑ สัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ ๒ สร้างเครื่องมือเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์และรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ ๔ นำเสนอปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ ๒ จัดโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กร

ในระยะที่ ๒ นี้ ใช้ผลการศึกษาดูด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้ดำเนินการวางแผนจัดกิจกรรม โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยหลักของโมเดล ๔ อ เป็นระยะที่ ๒ แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำเสนอปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นระยะที่ ๓ ดังแสดงรายละเอียดของการดำเนินการโครงการอบรม ดังนี้

๑. การวางแผนโครงการ (P) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย รายละเอียดของโครงการ และทีมงาน กำหนดตารางการทำงานของโครงการแต่ละวัน จัดลำดับและเวลาให้เหมาะสมกับแต่ละกิจกรรมในช่วงเวลาต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจได้ง่ายและสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพทางด้านต้นทุน เวลาและคุณภาพ กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการที่ชัดเจน

๒. การดำเนินโครงการ (D) เป็นรายละเอียดของงานหรือกิจกรรม เริ่มแต่การชี้แจงโครงการ ดำเนินการให้ความรู้ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรที่กำลังดำเนินการปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้ในขั้นตอนกิจกรรม/วิธีดำเนินงานโดยกำหนดว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบงานนั้น จะทำเมื่อใด และมีวิธีการทำอย่างไร

๓. การตรวจสอบโครงการ (C) การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนกิจกรรม/วิธีดำเนินของแผนงานว่ามีปัญหาอะไรตรงไหน เปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ไหมและมีขั้นตอนอย่างไร

๔. การปรับปรุงโครงการ(A) แก้ไขส่วนที่มีปัญหา หรือถ้าไม่มีปัญหาใดๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้ผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

รายละเอียดของขั้นตอนการศึกษาสรุปเป็นตาราง ดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๓ แผนการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ช่วงการศึกษา	ประเด็นการสัมภาษณ์(วิธีการ/เครื่องมือ)
ระยะที่ ๑ ศึกษารวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการกระทำ การใช้ผลการวิจัยในการนำเสนอปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการกระทำของบุคลากรใน ๒ หน่วยงาน	- มีหลักธรรมหรือแนวคิดทางจิตวิทยาในการทำให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ (สัมภาษณ์,สังเกต,) - ได้นำหลักธรรมหรือแนวคิดทางจิตวิทยาเป็นกรอบการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ (สัมภาษณ์,สังเกต,) - มีข้อกำหนดหรือรูปแบบในการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการกระทำ (สัมภาษณ์,สังเกต,) - ได้นำเสนอกระบวนการสร้างความรับผิดชอบในองค์กร (สัมภาษณ์,สังเกต,) - ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการกระทำ(สัมภาษณ์,สังเกต,)
ระยะที่ ๒ นำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ จัดหมวดหมู่เพื่อเตรียมการสังเคราะห์ตามกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย	- การจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เรื่องระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการกระทำของบุคลากร โดยรวมหัวข้อที่เหมือนกันและแยกหัวข้อที่แตกต่างกัน เพื่อสะดวกในการสังเคราะห์สร้างคำถาม - นำประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการกระทำเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาต่อไป
ระยะที่ ๓ สังเคราะห์ข้อมูลตามหมวดหมู่ที่จัดไว้และเรียบเรียงผลการสังเคราะห์เพื่อตรวจสอบยืนยันกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย	- ผลการสังเคราะห์ตามประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยรวม ๕ ประเด็น - ผลการสังเคราะห์การเชื่อมโยง / ความสัมพันธ์เกี่ยวข้อระหว่างประเด็นหลักทั้ง ๓ กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

**๓.๔ กิจกรรมที่ใช้ในโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กร
ด้วยโมเดล ๔ อ**

ชื่อกิจกรรม	แนวคิดของกิจกรรม	จำนวนกลุ่มทดลอง	
		กลุ่มควบคุม	กลุ่มอิสระ
เกมส์ต่อเพลง	๑) เรียงเนื้อเพลง ๒) เรียงเนื้อเพลงจนจบ (๓๐ นาที)	๓๐	๓๐
เกมส์ช่วยเหลือ	๑) แบ่งงานที่มากกว่า ๒) แบ่งงานที่น้อยกว่า (๓๐ นาที)	๓๐	๓๐
ยอมรับผิดใหม่	๑) รับชม Cartoon คุณธรรม ๒) เล่นเกม บทบาทสมมติ (๓๐ นาที)	๓๐	๓๐
ฉันทำได้	นำแผ่นโลหะที่ใช้ปฏิบัติงานมาเรียงต่อกัน เป็นตึกรูปสามเหลี่ยม (๔๐ นาที)	๓๐	๓๐
Bingo และ สะท้อนความคิด	๑) เล่น เกม Bingo พฤติกรรมบ่งชี้ ความรับผิดชอบ และวินัย ๒) สนทนากลุ่ม สรุปกิจกรรม (๓๐ นาที)	๓๐	๓๐
เปิดใจให้กัน	๑) ให้เพื่อนเขียนช่วยจุดดี จุดด้อย ๒) ให้บอกความประทับใจในตัวเพื่อน	๓๐	๓๐

ระยะที่ ๓ การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (quantitative research design)

ในระยะที่ ๓ นี้ใช้การศึกษาด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (quantitative approach) โดยการนำข้อมูลศึกษาในระยะที่ ๑ มาพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ ๑ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ ๒ สร้างเครื่องมือเพื่อตรวจสอบปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

๓.๒ วิธีการลงพื้นที่การศึกษาภาคสนาม

ในการวางแผนการลงพื้นที่เพื่อการศึกษาภาคสนามนั้น ได้ออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบลึกและมีการกำหนดกรอบในการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๓.๒.๑ กระบวนการศึกษาภาคสนาม คือ ขั้นตอนที่น่าไปใช้ในการกำหนดเพื่อการศึกษาภาคสนาม ในขั้นของการศึกษากรณีศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยวิธีการดังนี้

๓.๒.๑.๑ ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนได้เป็นอย่างดี เพื่อนำไปใช้เป็นความรู้พื้นฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำให้เข้าใจบทบาทของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ประจำและลูกจ้างชั่วคราว อันจะนำไปสู่การกำหนดคำถามได้ตรงประเด็นตามขั้นตอน

๓.๒.๑.๒ พัฒนาประเด็นคำถามในการวิจัยให้ชัดเจนและตรงตามคำตอบที่ต้องการจากการลงพื้นที่ภาคสนามเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการวิจัย

๓.๒.๑.๓ สร้างความคุ้นเคยกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการแจ้งชื่อ-นามสกุล และวัตถุประสงค์ของการมาขอสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง ในขณะสัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่า ข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงเลย การกำหนดกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญนั้น กลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ประจำและลูกจ้างชั่วคราว ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๐ คน

๓.๒.๑.๔ กำหนดระยะการศึกษาข้อมูลภาคสนามกับกลุ่มเป้าหมายเป็น ๓ ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ ๑ ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ระยะที่ ๒ รวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรมีลักษณะอย่างไร และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างไร และระยะที่ ๓ ตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของกรอบแนวคิดที่แสดงอิทธิพลจากปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรส่งผ่านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

๓.๒.๑.๕ ดำเนินการบันทึกการวิจัยภาคสนาม (field note) ระหว่างการลงพื้นที่ศึกษากรณีศึกษาตามกรอบการศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ในตารางที่ ๓.๑

๓.๒.๑.๖ ในระหว่างการเก็บข้อมูลภาคสนาม มีการนำวิธีการจัดกระทำข้อมูลมาใช้ เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ความเพียงพอของข้อมูล และความสอดคล้องของข้อมูลกับปัญหาวิจัยที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาโดยเฉพาะ

๓.๒.๒ กรอบในการศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร

ได้กำหนดกรอบเพื่อให้มีความชัดเจนก่อนการลงพื้นที่ในการศึกษาภาคสนาม ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของกลุ่มผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ประจำและลูกจ้างชั่วคราว ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๐ คน

ขั้นที่ ๒ การศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่แสดงถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร

ขั้นที่ ๓ สัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงเกี่ยวกับการเชื่อมโยง กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานใน ๒ หน่วยงาน คือ เทศบาลตำบลลำปลายมาศ ตำบลลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์และองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง ตำบลสะแกโพรง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นที่ ๔ ตรวจสอบข้อมูลกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและปัญหาวิจัยเพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลและเพื่อนำไปสู่ปัจจัยทางพุทธิพิสัยที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร

๓.๓ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กร ทั้งที่เป็นฝ่ายบริหารผู้ควบคุมนโยบายการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นตามกรอบระเบียบกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ทั้งบุคลากรที่เป็นฝ่ายสนับสนุนซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรง นับว่าเป็นส่วนที่สำคัญต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร องค์กรจะก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างมั่นคงหรือไร้อนาคต บุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ประกอบด้วย

๑.กลุ่มประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารในหน่วยงานของภาครัฐ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๘ คน

๒.กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ประจำและลูกจ้างชั่วคราว สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยเทศบาลตำบลลำปลายมาศ ตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง ตำบลสะแกโพรง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๐ คน

๓.วิธีการสุ่ม การได้มาของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ หาขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ประจำและลูกจ้างชั่วคราวขององค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random. Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน

๔.กลุ่มเป้าหมาย

ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามคุณลักษณะของการทำงาน ประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเทศบาล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งละ ๔ คน จำนวน ๘ คน จากเทศบาลตำบลลำปลายมาศ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสะแกโพรง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

๕.กลุ่มทดลอง

ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ประจำและลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๐ คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม จำนวน ๑๕ คน และกลุ่มอิสระ จำนวน ๑๕ คน ในจำนวน ๓๐ คนนี้ ได้มาจากความสมัครใจของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด

บุรีรัมย์ เทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๔ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ ๑ ของการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือเพื่อใช้ประกอบการเก็บข้อมูลในการศึกษาภาคสนาม ดังนี้

ฉบับที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย จาก ๒ หน่วยงาน ผู้ให้ข้อมูล คือ นายกเทศบาลตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเทศบาล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละ ๔ คน จำนวน ๘ คน จากสำนักงานเทศบาลตำบลลำปลายมาศ และสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสะแกโพรง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล-อายุ- การศึกษา-ที่อยู่-ตำบล-อำเภอ-จังหวัด-ตำแหน่ง-โทรศัพท์/มือถือและอีเมล

ตอนที่ ๒ สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๑๑ ข้อ

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ฉบับที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ๒ หน่วยงาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อองค์กรตามหลักพุทธิจิตวิทยาของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เครื่องมือในการวิจัยในระยะที่ ๑ นี้เป็นแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล-อายุ- การศึกษา-ที่อยู่-ตำบล-อำเภอ-จังหวัด-ตำแหน่ง-โทรศัพท์/มือถือและอีเมล

ตอนที่ ๒ สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๑๑ ข้อ

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เครื่องมือในการวิจัยในระยะที่ ๒ นี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕ ข้อ ประกอบด้วย สถานะภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๑๐๓ ข้อ

โดยที่แบบสอบถามตอนที่ ๑ เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับตามหลักการของลิเคิร์ท^๒ เป็นการแสดงถึงการให้การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรดังกล่าว โดยกำหนดค่าของคะแนนดังนี้

- ๕ หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตรวจสอบปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ระยะที่ ๑ ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการวิจัยด้วยการลงภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ นายกเทศบาลตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเทศบาล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งละ ๔ คน จำนวน ๘ คน จากสำนักงานเทศบาลตำบลลำปลายมาศ และสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสะแกโพรง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ ๒ จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร โดยสำนักงานเทศบาลและสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒ แห่ง ส่งบุคลากรที่สมัครใจเข้าร่วมอบรมโครงการดังกล่าว ผู้วิจัยและทีมงานได้ดำเนินการวัดผลของการดำเนินโครงการ โดยการใช้แบบสอบถามในระยะที่ ๒ เพื่อตรวจสอบและนำเสนอกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร

ระยะที่ ๓ ตรวจสอบปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แนวทางวิธีการเชิงปริมาณ (Qualitative approach) ในการศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร

^๒ สุตาภรณ์ อรุณดี, ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย, (เลย : รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๗๒.

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการศึกษาจากกลุ่มทดลอง จำนวน ๓๐ คน เป็นระยะเวลา ๒ วัน ภายใต้กิจกรรม ๔ อ

๓.๕ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ ๒ แหล่งข้อมูลในการนำมาใช้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ แหล่งที่ ๑ ได้รับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกรอบแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่นำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวัดตัวแปรแบบร่าง แหล่งที่ ๒ ได้ทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยภาคสนาม จากนั้นกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดและสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ ๒ การสร้างตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม (table of specification)

ผู้วิจัยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมาสร้างตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด แล้วนำไปตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไข ไม่รวมข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานะภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ ๓.๕ โครงสร้างน้ำหนักข้อคำถามของแบบสอบถาม

ตอนที่	ตัวแปร	น้ำหนัก (%)	จำนวนข้อคำถามที่สร้าง
๑	หลักพุทธธรรม	๒๔.๒๗	๒๐
๒	ปัจจัยทางจิตวิทยา	๒๔.๒๗	๒๐
๓	ปัจจัยภายในองค์กร	๖๑.๑๖	๖๓
รวม		๑๐๐.๐๐	๑๐๓

ขั้นที่ ๓ การจัดทำแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด และพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อเป็นตัวแทนพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือไม่ จากนั้นดัดแปลงแก้ไขได้เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

ขั้นที่ ๔ การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity)

ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหานี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจำนวน ๕ ท่าน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิในด้านวิชาการ ด้านจิตวิทยาและผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

๑. พระครูศรีปัญญาวิกรม, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นักวิชาการพระพุทธศาสนา

๒. พระมหาพจน์ สุวโจ, ผศ.ดร., อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและประจำหลักสูตร พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นักวิชาการพระพุทธศาสนา

๓. พระมหาถนอม อานนโท, ดร., อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและประจำหลักสูตร พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นักวิชาการพุทธจิตวิทยา

๔. ดร.ปิยวัฒน์ คงทรัพย์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและประจำหลักสูตร พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นักวิชาการพุทธจิตวิทยา

๕. ดร.รุ่งสุริยา หอมวัน อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ นักวิชาการพุทธจิตวิทยา

เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น แล้วนำมาแก้ไขให้เหมาะสมเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความครอบคลุมของคำถาม และความเป็นปรนัย (objectivity) พิจารณาความชัดเจนของภาษาและข้อคำถาม รวมทั้งตรวจสอบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อเป็นตัวแทนพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยในการส่งแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณานั้น ได้แนบเอกสารไปพร้อมแบบฟอร์มการรายงานผลการตรวจสอบ ได้แก่ ความเป็นมาของการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีวิจัย โดยสรุปนิยมเชิงปฏิบัติการ ตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีการกำหนดการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

๑ แทน ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามที่ใช้ในการวิจัย

๐ แทน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามที่ใช้ในการวิจัยหรือไม่

-๑ แทน ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามที่ใช้ในการวิจัย

จากนั้นนำข้อคำถามทั้งหมดไปหาคุณภาพของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามรายข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัดตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือค่า (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ศิริชัย กาญจนวาสี^๓

^๓ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

ตารางที่ ๓.๖ ผลการพิจารณาสภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคำถาม
รายข้อกับจุดประสงค์

ตอนที่	ข้อคำถามด้าน	ผลการพิจารณา ค่า IOC	แปลผล
๑	หลักพุทธธรรม	๐.๙๓	ใช้ได้
๒	ปัจจัยทางจิตวิทยา	๐.๙๕	ใช้ได้
๓	ปัจจัยภายในองค์กร	๐.๙๕	ใช้ได้
รวม		๐.๙๔	ใช้ได้

ขั้นที่ ๕ การทดลองใช้แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน คือ ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ประจำและลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนตำบลสะแกง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อประเมินแบบสอบถามด้านความชัดเจนของข้อความ ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมของแบบสอบถาม และความเหมาะสมของรูปแบบเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบและเพื่อช่วยในการพิจารณาว่าการวัดนั้นได้ผลแน่นอนสม่ำเสมอคงเส้นคงวา (consistency) โดยการตรวจสอบความเที่ยงแบบวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency reliability) ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient : α)^๔

สำหรับการประเมินความเที่ยงของเครื่องมือครั้งนี้ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มากกว่า ๐.๕ จึงจะถือว่าใช้ได้ โดยการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคใช้หลักแห่งความชัดเจน (rules of thumb) ที่ George and Mallery^๕ เสนอดังนี้

สัมประสิทธิ์แอลฟา	ระดับความเที่ยง
>.๙	ดีมาก
>.๘	ดี
>.๗	พอใช้
>.๖	ระดับค่อนข้างพอใช้
>.๕	ต่ำ
<.๕	ไม่สามารถรับได้

เมื่อได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแล้ว จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมที่สุด แล้วจึงนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน ๓๐ คน

^๔ Cronbach, Lee J., *Aptitudes and Instructional Methods A Handbook for Research on Interactions*, (Wiley & Sons New York, ๑๙๗๑), p. ๒๑๓.

^๕ George and Mallery, (๒๐๐๓ อ้างถึงใน บุรทิน ขำภิรัฐ, ๒๕๔๘)

ตารางที่ ๓.๗ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง

ข้อที่	ด้าน	ค่าความเที่ยง
๑	หลักพุทธธรรม	.๙๖
๒	ปัจจัยทางจิตวิทยา	.๙๔
๓	ปัจจัยภายในองค์กร	.๙๔
รวม		.๙๕

๓.๖ การจัดทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคสนามของแต่ละกรณีศึกษา มาทำการลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกระบวนการทั้ง ๓ กระบวนการนี้ได้ทำควบคู่ไปกับกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. การลดทอนข้อมูล เป็นการนำข้อมูลในภาคสนามมาวิเคราะห์แล้วจัดลงหัวข้อที่เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเลือกหาจุดที่น่าสนใจของแต่ละปัจจัยที่ศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยที่สนใจศึกษาและเป็นข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติจริงของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับประเด็นของปัจจัยที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

๒. การตรวจสอบข้อมูล เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยพิจารณาจากการสนทนาพูดคุยโดยมีหลักฐานประกอบระหว่างการสนทนา ความพอเพียงของข้อมูล กำหนดได้โดยประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ก่อนการศึกษาภาคสนาม

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยระยะที่ ๑ นี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อมุ่งพัฒนารอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ได้กำหนดขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ขั้นที่ ๒ นำข้อมูลที่ได้รับการเก็บรวบรวมข้อมูลจัดเป็นหมวดหมู่

ขั้นที่ ๓ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในระยะที่ ๒ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ ๑ ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๒ แห่ง ประกอบด้วยสำนักงานเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง อำเภอบึงบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๘ คน แบ่งเป็นแต่ละ ๔ คน

ระยะที่ ๒ ระหว่างเดือน เมษายน ถึง พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ได้ดำเนินจัดโครงการและประเมินผลพัฒนาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ กับกลุ่มทดลอง จำนวน ๓๐ คน

ระยะที่ ๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑ ได้ดำเนินการลงภาคสนาม (Try-Out) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในพื้นที่ที่มีกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน จำนวน ๓๐ ชุด

ระยะที่ ๔ ระหว่าง เดือน มิถุนายน ถึง สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ได้ดำเนินการลงภาคสนามเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในพื้นที่กลุ่มตัวอย่าง

จากแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้แจกแบบสอบถามทั้งหมด ๓๐ ฉบับ จำแนกตามขนาดของหน่วยงาน ในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน คือ ไม่น้อยกว่า ๕๐ เปอร์เซนต์ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ผลการตอบกลับแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน ๓๐ ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องข้อแบบสอบถามที่ได้รับมาคัดกรองนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยเป็นลำดับต่อไป

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลักโดยการดำเนินการขั้นแรก คือ นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน ๓๐ ชุด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book) หลังจากนั้นได้มีการตรวจสอบแบบสำรวจเพื่อความถูกต้องอีก ๑ ครั้ง แล้วจึงดำเนินการถ่ายรหัสลงในแบบฟอร์มถ่ายข้อมูล (Transfer Sheet) บรรจุข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย เพื่อหาค่าทางสถิติ โดยมีช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย^๖ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	หมายถึง
๔.๕๐-๕.๐๐	หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
๓.๕๐-๔.๔๙	หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
๒.๕๐-๓.๔๙	หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
๑.๕๐-๒.๔๙	หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
๑.๐๐-๑.๔๙	หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

^๖ ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

๒. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยการใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยแล้วนำเสนอข้อมูล^๗ ดังนี้

๑. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.(Standard Deviation)

๓. ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตาราง

๓.การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล โดยการวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) โดยใช้หลักสูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค

๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๓.๒.๑ วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

๓.๒.๒ วิเคราะห์ตัวแปรโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๓.๓ เปรียบเทียบผลก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วย pair sample t – test

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ Correlations ของตัวแปรปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยากับตัวแปรด้านอื่นๆที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

^๗ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, การใช้สถิติในการวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล, (กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้า พรินต์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๕๔.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางพุทฺธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยทางพุทฺธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ๒) เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทฺธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ๓) เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทฺธิจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น ๗ ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ ๑ ศึกษาปัจจัยทางพุทฺธิจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๒ พัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทฺธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๓ ตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทฺธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงตามความถี่และร้อยละ (กลุ่มควบคุม)

ตอนที่ ๕ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงตามความถี่และร้อยละ (กลุ่มอิสระ)

ตอนที่ ๖ การวิเคราะห์ Correlations ปัจจัยทางพุทฺธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดกลุ่มประชากร
n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตอนที่ ๑ ศึกษาปัจจัยทางพุทฺธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์หาแบบการสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informant) จำนวน ๘ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑. นายเรวัตร รุ่งเช้า นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์
๒. นายวิษณุ วงศ์มะเกลือเก่า รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์
๓. นายวิโรจน์ มาศวิริยะกุล รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์
๔. นายบรรจง ศรีหาบุญตัน ปลัดเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์
๕. นายตุ้ย ปุณัณรัมย์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง จ.บุรีรัมย์
๖. นายนายศุภกิจ กอสาสิทธิ์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง จ.บุรีรัมย์
๗. นายอำพร มารมย์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง จ.บุรีรัมย์
๘. นางสาวสำรวย อักษรณรงค์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง จ.บุรีรัมย์

จากปัญหาที่ต้องการทราบว่าปัจจัยทางพุทฺธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ มีรูปแบบอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทฺธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาค้นพบทั้งทางด้านการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์จนเกิดองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยทางพุทฺธที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จากการค้นพบดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้เสนอข้อมูลทั้งจากแบบสอบถามและสัมภาษณ์ พอสรุปเป็นปัจจัยทางพุทฺธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

๑. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทฺธที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

การทำงานในองค์กรควรใช้หลักพุทฺธธรรมเชิงบวก คือ การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์เพียงบางคนบางกลุ่ม^๑ แบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก ปรัชญาหรือ หาแนวทางแก้ไขปัญหามีกลยุธมิตร และหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ใช้หลักชราวาสธรรม ๔ ในการบริหารจัดการ^๒ ทำให้งานตรงไปตรงมากับทุกคน พุดน้อย

^๑ สัมภาษณ์ นายเรวัตร รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^๒ สัมภาษณ์ นายบรรจง ศรีหาบุญตัน, ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

อดทน พยายามประสานความร่วมมือภายในองค์กรอย่างเสมอ^๓ เอาใจเขามาใส่ใจเราให้ทุกคนเห็นว่องค์กรคือบ้านที่ให้ที่พักพิงร่วมกันมองเห็นคุณค่าในตัวเอง ตระหนักในหน้าที่ๆได้รับมอบหมาย ใช้หลักครองตนด้วยศีล ๕ ครองคนด้วยพรหมวิหาร ๔ และครองงานด้วยอิทธิบาท ๔^๔ โดยยึดมั่นในหน้าที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในองค์กร ทำงานที่ได้รับผิดชอบให้ดีและให้ผลงานออกมาดี และยึดหลักการทำงานตามระเบียบขององค์กรมีระเบียบ ประกาศ มีการประชุม พูดคุยเพื่อความเข้าใจ ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร^๕ มีการบริหารบูรณาการแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ช่วยกันออกความคิดเพื่องานที่ดี ร่วมทำ ช่วยเหลือกันทำงานตามพอใจ ร่วมรับประโยชน์ แบ่งผลประโยชน์โดยทั่วถึง^๖ ร่วมตรวจสอบ ช่วยเหลือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ความเชื่อถืออย่างจริงจัง^๗ ยกย่องชื่นชมในการประสบความสำเร็จ และมีการทำโทษ ตำหนิ ชี้แจงในงานที่มีปัญหา ยึดมั่นเข้มแข็งเป็นกันเอง มีความเป็นกัลยาณมิตร ตรงต่อเวลาและให้บริการแบบเสมอภาค ใช้หลัก ๑.สรรน้ำ ๒.ต้นยอ ๓.กอไผ่^๘ โดยมีการบริหารแบบนี้ใส่ใจเสียสละและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ นอกจากนั้นถ้าไม่มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบปฏิบัติในองค์กร ก็จะมีการตักเตือน ลงทัณฑ์และสุดท้ายคือการลงโทษ มอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, มอบสวัสดิการในการสร้างแรงจูงใจ, มีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

หลักครองตน ต้องเริ่มจากการประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างก่อน สอนตนเองให้ได้ก่อน, ครองคนการใช้คนให้ถูกกับงาน ความถนัดกับงาน^๙ ใช้ทั้งพระเดชพระคุณ ทั้งลงโทษและให้รางวัล ,ครองงาน ต้องวางระบบ กลไก กลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติบริหารงานแบบบูรณาการแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ช่วยกันออกความคิดเพื่องานที่ดี ร่วมทำ ช่วยเหลือกันทำงานตามพอใจ ร่วมรับประโยชน์ แบ่งผลประโยชน์โดยทั่วถึง ร่วมตรวจสอบ ทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันโดยมีการปรึกษาหารือกัน หรือแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ย่อมได้ผลดีกว่าการทำงานที่มีลักษณะแบบต่างคนต่างทำ แต่การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดผลประสบความสำเร็จนั้นทุกคนต้องมีเป้าหมายและมาตรฐานของงานและแนวทางการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันช่วยเหลือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔

^๓ สัมภาษณ์ นายตุ้ย ปุณัณรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^๔ สัมภาษณ์ นายศุภกิจ กอสาสิทธิ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^๕ สัมภาษณ์ นางสาวสำรวาย อักษรณรงค์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^๖ สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ มาศวิริยะกุล, รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^๗ สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^๘ สัมภาษณ์ นายวิษุ วงศ์มะเกลือเก่า, รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^๙ สัมภาษณ์ นายศุภกิจ กอสาสิทธิ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

เมตตา รักมุ่งปรารถนาดี ไม่หวังสิ่งตอบแทน

กรุณา สงสารช่วยเหลือผู้อื่นทุกคนคือช่วยปลดทุกข์ตามกำลังสติปัญญา

มุทิตา มีจิตใจไม่อิจฉา มีอารมณ์สดชื่นแสดงความยินดีทั้งกายและใจ

อุเบกขา เฉยในอารมณ์ที่มากระทบ มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง^{๑๐}

**ตารางที่ ๔.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์**

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์เพียง บางคนบางกลุ่ม	๕	๑,๓,๔,๖,๘,	๖๒.๕๐
๒	หลักครองคน พรหมวิหารธรรม ๔	๔	๑,๓,๔,๘	๕๐.๐๐
๓	หลักขรวาสธรรม ๔	๕	๑,๔,๕,๖,๘	๖๒.๕๐
๔	หลักครองตนด้วยศีล ๕	๕	๑,๒,๔,๕	๕๐.๐๐
๕	หลักครองงาน ด้วยอิทธิบาท ๔	๔	๒,๔,๕,๘,	๕๐.๐๐
๖	ยึดหลักธรรมมาภิบาล	๕	๒,๓,๕,๖,๘	๖๒.๕๐
๗	การบริหารบูรณาการแบบมีส่วนร่วม	๓	๒,๔,๖	๓๗.๕๐
๘	ยึดหลักการทำงานตามระเบียบขององค์กร	๓	๒,๕,๘	๓๗.๕๐
๙	ความเป็นกัลยาณมิตร	๔	๒,๓,๕,๖	๕๐.๐๐
๑๐	แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ความเชื่อถืออย่างจริงจัง	๔	๑,๔,๖,๘	๕๐.๐๐

**๒. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์**

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ในประเด็นแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบ
ต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึก
ของข้าราชการ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่กลุ่มตัวอย่าง
ที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงานผ่านกรอบการทำงาน
ที่ผู้นำองค์กรได้สร้างมาตรฐานไว้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล
สำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยา
ที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จะทำให้เห็นถึงองค์ประกอบของความรับผิดชอบในด้านกระบวนการ
ปฏิบัติงาน พบว่า ในทุกๆ หน่วยงานได้สร้างปัจจัยทางด้านการกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้าง
ให้บุคลากรในองค์กร มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างกรอบแนวคิดในองค์กร

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายตุ้ย ปลันรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม
๒๕๖๑.

ให้ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร โดยมีการกำหนดกรอบ การปฏิบัติงานให้ตรงตามสายงานและความชำนาญของบุคลากรด้วยความเอาใจใส่งานและระลึกอยู่ เสมอว่าเป็นการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม โดยผ่านการทำงานแบบคณะทำงานและการมีส่วนร่วม ในชุมชน อันจะส่งผลให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในชุมชน และพัฒนาชุมชนให้ไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างการปฏิบัติงานเพื่อแผ่นดินอย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

พอสรุปได้ว่าองค์ประกอบของปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานนั้นต้องมื การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน^{๑๑} สร้างกรอบแนวคิดพื้นฐานภายในองค์กร โดยการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรม องค์กรหรือพฤติกรรมองค์กรเพื่อสร้างความแตกต่างและโดดเด่นกว่าองค์กรอื่นๆ^{๑๒} การกำหนดกรอบ การปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ต้องจำแนกลักษณะงานตามสายงานหลักและสายวิชาชีพเพื่อประสิทธิภาพ สูงสุดขององค์กร และสร้างความรอบครอบในการใช้ข้อมูลต่างๆ^{๑๓} ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อการปฏิบัติงานในราชการเท่านั้นซึ่งบุคลากรภายในองค์กรต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดพันธกิจขององค์กรเป็นหลัก^{๑๔}

ในการปฏิบัติงานนั้นต้องปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ ตั้งใจและรู้สึกอยู่เสมอว่า การปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม^{๑๕} และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นด้วยการ วางแผนและการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน^{๑๖} โดยมีการจัดคณะทำงานในสายงานที่ตนได้รับ มอบหมายจากชุมชน^{๑๗} และมีแผนการทำงานที่ตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต^{๑๘} เยาวชน และครอบครัว เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนที่สำคัญต้องมีการจัดตั้งแกนนำชุมชน เพื่อเข้ามาร่วม จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และบริบทของแต่ละชุมชน มีพัฒนากลุ่มปฏิบัติการ ด้านต่างๆ เพื่อรองรับแผนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน การสร้างการบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาคทั่วถึง

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายเรวัต รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ มาศวิริยะกุล, รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายบรรจง ศรีหาบุญทัน, ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายวิษณุ วงศ์มะเกลือเก่า, รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายตุ้ย ปุณัณรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายศุภกิจ กอสาดี, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๑๘} สัมภาษณ์นางสาวสำรวย อักษรณรงค์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน	๔	๑,๔,๖,๘,	๕๐.๐๐
๒	สร้างกรอบแนวคิดพื้นฐานภายในองค์กร	๔	๑,๓,๔,๘	๕๐.๐๐
๓	การกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน	๕	๑,๔,๕,๖,๘	๖๒.๕๐
๔	สร้างความรอบคอบในการใช้ข้อมูลต่างๆ	๕	๑,๒,๔,๕,๗	๖๒.๕๐
๕	ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่	๔	๒,๔,๕,๘,	๕๐.๐๐
๖	ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่	๕	๒,๓,๕,๖,๘	๖๒.๕๐
๗	พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นด้วยการวางแผนและการจัดลำดับ	๕	๒,๔,๕,๖,๘	๖๒.๕๐
๘	มีการจัดคณะทำงานในสายงานที่ตนได้รับมอบหมาย	๓	๒,๕,๘	๓๗.๕๐
๙	มีแผนการทำงานที่ตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๔	๒,๓,๕,๖	๕๐.๐๐
๑๐	มีการจัดตั้งแกนนำชุมชน	๒	๔,๖	๒๕.๐๐
๑๑	พัฒนากลุ่มปฏิบัติการด้านต่างๆ	๕	๑,๒,๔,๖,๘	๖๒.๕๐
๑๒	การสร้างการบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	๖	๑,๓,๔,๖,๗,๘	๗๕.๐๐

๓.แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะให้เห็นว่าองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒ แห่ง เห็นพ้องต้องกันในประเด็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสร้างความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัดด้วยวิธีการที่เสริมสร้างความสามัคคีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย รวมทั้งพัฒนาตนเอง ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความรู้ความสามารถที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ในส่วนปัจจัยภายในองค์กรที่มีองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นว่าองค์ประกอบส่วนใหญ่จะเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ในองค์กร^{๑๙}

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายบรรจง ศรีหาบุญทัน, ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานที่มีความซื่อสัตย์^{๒๐} ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ มีความเคารพ และสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณของทางราชการ^{๒๑} เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับผลประโยชน์ของทางราชการรวมทั้งกระทำการใดๆ^{๒๒} ที่จะทำให้เกิดการไม่สามารถปฏิบัติงานภายในองค์กรตามสายงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเที่ยงธรรม^{๒๓} การสร้างวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าวเป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมทั้งพัฒนา ประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรในองค์กร มีการแสดงถึงความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน^{๒๔} มีความสามัคคี รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัยในองค์กรการสร้าง วัฒนธรรม การทำงานนั้นยังเป็นการแสดงออกถึงการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม^{๒๕} การระลึกถึง สติ ในการปฏิบัติงานที่สำคัญจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกและยึดหลักความพึงพอใจ และการตอบสนองของประชาชนผู้มาใช้บริการ^{๒๖}

ดังนั้น จะเห็นว่าการดำเนินงานที่มีหน่วยงานที่ส่งเสริมการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อจัด ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร^{๒๗} และเป็นหน่วยงานที่ดีมีจิตสำนึกในการทำงานมีการให้บริการด้วยความ เต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส^{๒๘} การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ กล่าวคือ มีศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย เป็นการพัฒนา ทางวิชาการและพัฒนาของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น เข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง^{๒๙} สร้างแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงานโดยหัวหน้าส่วนงาน มีการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและลูกจ้างภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติ^{๓๐}

ส่วนเรื่ององค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการติดตามและประเมินผล พบว่าองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อ

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายศุภกิจ กอสาสิทธิ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายวิษุ วงศ์มะเกลือเก่า,รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายเรวัต รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรี ตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายศุภกิจ กอสาสิทธิ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายบรรจง ศรีหาบุญทัน, ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายตุ้ย ปุณัณรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นางสาวสำรวย อักษรณรงค์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายเรวัต รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรี ตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายบรรจง ศรีหาบุญทัน, ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น^{๓๑} องค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเห็นว่า จำเป็นต้องมีหลักการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่คุ้มค่า ภายใต้ความต้องการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ คำนึงถึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน^{๓๒}

องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการติดตามและประเมินผล จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรนั้น ต้องมีการสนับสนุนให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง^{๓๓} ซึ่งมีการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ต้องยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า คือ การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขต ระเบียบ กฎหมาย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา^{๓๔} พร้อมทั้งให้ตรวจสอบตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน กล่าวคือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบติดตามได้ และมีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรและประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน ตลอดทั้งมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย^{๓๕}

ตารางที่ ๔.๓ ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ในองค์กร	๕	๑,๔,๖,๗,๘	๖๒.๕๐
๒	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร	๓	๒,๔,๘	๓๗.๕๐
๓	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความเคารพ	๕	๑,๓,๔,๗,๘	๖๒.๕๐
๔	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นองค์กรที่ยึดหลักความพึงพอใจ	๖	๑,๒,๔,๖,๗,๘	๗๕.๐๐
๕	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีการพัฒนา	๔	๔,๕,๖,๘	๕๐.๐๐

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายต๋อย ปลัดบุรีรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ มาศวิริยะกุล, รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางสาวสำรวย อักษรณรงค์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายเรวัตร รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

๖	สร้างแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	๖	๑,๒,๔,๖,๗,๘	๗๕.๐๐
๗	มีการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	๔	๑,๓,๕,๘	๕๐.๐๐
๘	มีการสนับสนุนให้มีระบบการติดตาม	๓	๒,๔,๖	๓๕.๐๐
๙	มีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า	๕	๑,๓,๖,๗,๘	๖๒.๕๐
๑๐	พร้อมให้ตรวจสอบตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๔	๒,๔,๕,๘	๕๐.๐๐
๑๑	มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน	๖	๑,๓,๔,๕,๗,๘	๗๕.๐๐

๔.ระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ในประเด็นเรื่องระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์นั้น เป็นการศึกษาถึง นโยบายที่ทำให้ข้าราชการ บุคลากรในสังกัดมีความสามัคคีกัน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงความยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและอื่นๆ เพื่อผลสำเร็จของงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดอันจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยด้วยการสัมภาษณ์ โดยสรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

๑. องค์กรประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านระดับความรับผิดชอบและความรักสามัคคีของข้าราชการ บุคลากรภายในสังกัดพบว่า องค์กรที่จะมีความรับผิดชอบ ของบุคลากรจะต้องมีการสอนงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน^{๓๖} รวมทั้งมีการแนะนำช่วยเหลือในการสร้างผลปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน^{๓๗}

การสร้างความรับผิดชอบของข้าราชการ บุคลากรภายในสังกัดด้านการสอนงาน และการสนับสนุนการปฏิบัติงานจะเห็นว่า องค์กรประกอบสำคัญหลักนั้นก็คือบุคลากรซึ่งต้องได้รับการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน^{๓๘} และได้รับการฝึกอบรมรูปแบบการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กร^{๓๙} ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องทราบบทบาทในการทำงานที่ชัดเจน เข้าใจหน้าที่และสิทธิของตน^{๔๐}

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ มาศวิริยะกุล, รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายเรวัตร รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรี ตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายตุ้ย ปุณัณรัมย์, นายกองคการบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นางสาวสำรวย อักษรณรงค์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายศุภกิจ กอสาสิทธิ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

บุคลากรทุกคนต้องทราบเป้าหมายที่ชัดเจนของงานแต่ละงาน^{๔๑} ภายในองค์กรต้องมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ^{๔๒} บุคลากรที่ทำงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ยุติธรรมและทั่วถึง

๒. องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านระดับความรับผิดชอบต่อข้าราชการ บุคลากรภายในสังกัด จะเห็นได้ว่าการสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน มีการปฏิสัมพันธ์กันผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ เช่น การจัดฝึกอบรม การประชุมการทำงานร่วมกัน การจัดเลี้ยง การจัดกีฬาภายใน สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี^{๔๓}

องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ด้านระดับความรับผิดชอบต่อข้าราชการบุคลากรภายในสังกัด ในด้านการมีส่วนร่วม จะเห็นว่า การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความสามัคคี และผูกพันซึ่งบุคลากรต้องได้มีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ ในองค์กร^{๔๔} มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะเรื่องต่างๆ ที่สำคัญต้องมีความเต็มใจทำงานร่วมกับผู้อื่น เรียนรู้และเข้าใจผู้อื่นจะทำให้เกิดมีความรับผิดชอบต่อคนช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน^{๔๕} ซึ่งจะผลให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน เช่น การจัดตั้งชมรม กิจกรรมสาธารณประโยชน์การทำงานร่วมกัน^{๔๖}

๓. องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านระดับความรับผิดชอบต่อข้าราชการ บุคลากรภายในสังกัด พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรจำเป็นจะต้องอาศัยระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการประชุมด้วยความสม่ำเสมอ มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรผ่านการสื่อสาร รวมถึงการให้กำลังใจกันเองระหว่างผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน^{๔๗}

จากหลักการสร้างความรับผิดชอบต่อข้าราชการ บุคลากรภายในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์นั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเชิงลึกถึงหลักการสร้างความรับผิดชอบต่อคนกล่าวมาแล้ว

องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านระดับความรับผิดชอบต่อข้าราชการ บุคลากรภายในสังกัดด้านการสื่อสาร

^{๔๑} สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นายบรรจง ศรีหาบุญทัน, ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นายเรวัตร รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นายวิษณุ วงศ์มะเกลือเก่า, รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นายตุ้ย ปุณัณรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นางสาวสำรวย อักษรณรงค์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

จะเห็นว่า การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้การติดต่อประสานงานและกระบวนการทำงานเป็นไป
ได้ดีและทำให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรต้องมีการสื่อสารที่ดีในองค์กร
ไม่ว่าจะมีการสื่อสารลักษณะใด การสื่อสารถึงความสำคัญของงาน วางานที่บุคลากรได้รับผิดชอบนั้น
มีผลกระทบที่ดีต่อการเจริญเติบโตขององค์กร^{๔๘} หรือไม่ว่าอย่างไร การประชุมข้าราชการ บุคลากร
ภายในองค์กรมีความสำคัญมากในการทำงานร่วมกันควรต้องมีการสื่อสารร่วมกันในองค์กร
ของบุคลากร โดยมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ มีการปรึกษาหารือปัญหาและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
การประชุมจะทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ในองค์กร มีการตัดสินใจร่วมกัน^{๔๙} และมีการชื่นชม
ต่อความสำเร็จของงานเมื่อบุคลากรในองค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน อีกประการ
ที่เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อองค์กรต่อสังคมนั้น^{๕๐}

ตารางที่ ๔.๔ ระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	บุคลากรต้องได้รับการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	๖	๑,๓,๔,๕,๖,๘	๗๕.๐๐
๒	บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมรูปแบบการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กร	๕	๑,๒,๖,๘	๖๒.๕๐
๓	บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องการทราบบทบาทใน การทำงานที่ชัดเจน	๔	๑,๓,๕,๘	๕๐.๐๐
๔	บุคลากรทุกคนต้องทราบเป้าหมายที่ชัดเจนของ งานแต่ละงาน	๓	๒,๔,๗,	๔๕.๐๐
๕	บุคลากรต้องได้มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ใน องค์กร	๕	๒,๓,๕,๗,๘	๖๒.๐๐
๖	บุคลากรต้องมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสนอแนะเรื่องดี ๆ	๓	๓,๕,๖	๔๕.๐๐
๗	บุคลากรมีความเต็มใจทำงานร่วมกับผู้อื่น เรียนรู้ และเข้าใจผู้อื่น	๖	๑,๓,๕,๖,๗,๘	๗๕.๐๐
๘	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อกัน ช่วยเหลือให้ คำปรึกษาซึ่งกันและกัน	๔	๓,๔,๕,๘	๕๐.๐๐
๙	การมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน เช่น การ จัดตั้งชมรม กิจกรรมสาธารณประโยชน์การ ทำบุญร่วมกัน	๖	๑,๒,๔,๕,๖,๘	๗๕.๐๐

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายบรรจง ศรีหาบุญตัน, ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นายเรวัตร รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

๕. นโยบายและรูปแบบการสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ในประเด็นนโยบายและรูปแบบการสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ทราบถึงการสร้างรูปแบบความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเอื้อต่อการสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิด Knowledge Worker ซึ่งจะเป็ต้นทุนทางปัญญาของสังคม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ขององค์กรที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน^{๕๑} ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งถือเป็นนโยบายในการทำให้ข้าราชการในสังกัดมีความรับผิดชอบ^{๕๒}

กล่าวคือนโยบายในการทำให้ข้าราชการในสังกัดมีความรับผิดชอบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์นั้น จะต้องดำเนินการตามหลักสามข้อ คือ ๑) การร่วมจินตนาการ สานฝัน คือ การใช้ความคิดเชิงเหตุผลที่บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นว่า ทำดีแล้วมีประโยชน์ต่อตัวเอง และต่อองค์กร โดยทุกภาคส่วนในองค์กรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ การทำงานจะดำเนินการโดยราบรื่น ด้วยสมาชิกภายในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อกัน โดยมีการสื่อสารทั้งแนวราบและแนวตั้งที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กร โดยสมาชิกภายในองค์กรร่วมกันทำความเข้าใจในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร ตั้งแต่เริ่มต้น การก่อสร้าง ปฏิสัมพันธ์ ทำให้สมาชิกต่างมีความเข้าใจร่วมกันเรื่องการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เพื่อจะได้วางแผนในการทำงานได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกัน^{๕๓} ซึ่งจะส่งเสริมศักยภาพการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรผ่านการพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย^{๕๔} เมื่อเกิดปัญหาหรือความรู้สึกขัดแย้งระหว่างกัน โดยการนำประเด็นปัญหาหรือขัดแย้งมาแจกแจง วิเคราะห์ และร่วมกันพิจารณา ก็จะก่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรได้เป็นอย่างดีอันก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี การเข้าใจตรงกันระหว่างสมาชิก อันจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ และความมั่นใจ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กร^{๕๕} ๒) การร่วมใจแบ่งปัน คือ การถ่ายทอดเป้าหมาย

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นายวิษณุ วงศ์มะเกลือเก่า, รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายเรวัตร รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายตุ้ย ปุณัรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายศุภกิจ กอสาสิทธิ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ ตลอดจนกระทั่งความรู้สึกของบุคลากรที่รักและศรัทธาในผู้บังคับบัญชา งานที่ทำและเพื่อนสมาชิกในองค์กร ว่าเป็นเหมือนญาติพี่น้องกัน มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน ทำให้เกิดองค์กรที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิดตลอดจนความรู้ ทักษะความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกภายในองค์กรเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความปฏิสัมพันธ์และความรับผิดชอบในองค์กร ในฐานะที่เป็นสมาชิกในองค์กร ทำให้บุคลากร ข้าราชการ บุคลากรมีความรับผิดชอบใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน^{๕๖} และ๓) การร่วมใจทำ คือ การที่บุคลากรทุกภาคส่วนร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ สำหรับการลงมือนี้ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของจินตนาการสานฝันร่วมกัน การทำงานร่วมจึงไม่ได้ หมายความว่าช่วยกันทำเท่านั้น หากแต่ว่าทุกคนต้องตระหนักถึงผลของการกระทำและยอมรับผล ของการกระทำนั้นด้วย ซึ่งได้มีการวางแผนไว้ รับผิดชอบในหน้าที่ ไม่ทอดทิ้งธุระ ไม่แก่งแย่ง ไม่ชิงดี ชิงเด่น ทุกภาคส่วนปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทุกคน มีพันธกิจตามที่ได้ปฏิญญาให้ไว้ กับองค์กร โดยจะต้องทำตามแผนทุกคน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกัน^{๕๗}

๕.๑ ผู้นำองค์กรควรสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคลภายในองค์กรให้เกิดขึ้นเร็วที่สุด และควรกล่าวคำชื่นชมสมาชิกภายในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้น เมื่อเขากระทำในสิ่งที่ควรได้รับการยกย่อง^{๕๘}

๕.๒ มีการจัดกิจกรรม อบรม เล่นเกมหรือกิจกรรมอื่นๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดมิตรภาพ ภายในองค์กร

๕.๓ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมอย่าง เท่าเทียมกันจะทำให้เกิดการตระหนักถึงเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและดีขึ้น

๕.๔ กระตุ้นให้สมาชิกภายในองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกัน โดยสมาชิก องค์กรจะมีแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขความคิดที่ผิดพลาดให้ถูกต้อง เพื่อไปยังเป้าหมายเดียวกัน และที่สำคัญต้องกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์กรมีการเอาใจใส่กัน และกัน เพื่อทำลายกำแพงของแต่ละคนให้มีการสื่อสารสมัครสมานสามัคคีกันและทำงานร่วมกันด้วย ความราบรื่น

สรุปได้ว่านโยบายในการทำให้ข้าราชการเกิดความรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น ต้องทำ ๕ วิธี อันได้แก่ วิธีที่ ๑ ต้องสร้างความเป็นมิตร หรือสร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร แต่อย่าได้ปฏิบัติ ต่อกันฉันพี่น้องเป็นอันขาด ความเป็นผู้บังคับบัญชา ความเป็นลูกน้องยังคงต้องมีอยู่ หากแต่เป็นไป ในลักษณะของความมีมิตรภาพ มีน้ำจิตน้ำใจและไม่ตรีต่อกัน วิธีที่ ๒ ไม่มีความลับระหว่างกัน แบ่งปันความรู้ให้แก่กัน สร้างความรับผิดชอบและความเชื่อถือในกันและกันภายในทีมงาน วิธีที่ ๓ หากมีใครคนใดคนหนึ่งในองค์กรต้องการความช่วยเหลือ เขาสามารถที่จะหันไปหาใครก็ได้สักคนหนึ่ง

^{๕๖} สัมภาษณ์ นางสาวสำรวย อักษรณรงค์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๕๗} สัมภาษณ์ นายศุภกิจ กอสาสิทธิ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายบรรจง ศรีหาบุญทัน, ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ที่ได้ก็ได้สักที่หนึ่ง และวิธีไหนก็ได้สักวิธีหนึ่ง ที่จะสามารถรับฟังปัญหาของเขา ช่วยแก้ไขปัญหาเขาได้อย่างอบอุ่นใจ วิธีที่ ๔ หากเราต้องการได้รับความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อใคร เราก็ต้องให้สิ่งนั้นแก่คนอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน และวิธีที่ ๕ ที่สำคัญความเป็นธรรม ความยุติธรรม เป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่ตัวคุณเอง เพราะฉะนั้นในการทำงาน บุคลากรจะต้องมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนในองค์กรเสมอเหมือนกันหมด การเลือกที่รักมักที่ชังย่อมไม่มีในองค์กรของคุณ

จากนโยบายในการทำให้บุคลากรในสังกัดมีความรับผิดชอบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์นั้น ผู้วิจัยสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นของการนำเสนอกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลความรับผิดชอบต่อองค์กรดังต่อไปนี้ คือ

กระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลความรับผิดชอบต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าต้องประกอบไปด้วยความชัดเจนของการมอบหมายงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรต้องพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรอีก^{๕๙} โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน อนึ่งบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานนั้น ก็จะมีมีความสุขกับการทำงาน รวมทั้งพิจารณาภาระงานให้มีสัดส่วนเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ^{๖๐} เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการวางแผนการบริหารองค์กรทุกภาคส่วน^{๖๑} และต้องมีการจัดประชุมหัวหน้ากลุ่มงานแต่ละกลุ่มแล้วมอบหมายนโยบายให้หัวหน้ากลุ่มเหล่านั้นไปทำความเข้าใจให้สมาชิกภายในกลุ่มของตนให้เกิดความเข้าใจในสายการปฏิบัติงาน และที่สำคัญทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นๆ และทุกกิจกรรมที่กลุ่มทำทุกคนต้องมีส่วนร่วมช่วย และส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเหล่านั้น เพื่อให้เกิดความพร้อมเพียงกันและความร่วมมือ ซึ่งจะนำมาซึ่งความรับผิดชอบของกลุ่มคณะและรวมไปถึงความรับผิดชอบต่อองค์กรด้วย กล่าวคือ เมื่อบุคลากรทุกคนเกิดความรับผิดชอบในงานและกลุ่มงานของตนแล้ว ย่อมจะทำให้เกิดความรับผิดชอบในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ การทำงานเต็มไปด้วยความเป็นกันเองและความสุขด้วยการปฏิบัติตามแบบดังกล่าวแล้ว^{๖๒}

สิ่งสำคัญประการต่อมา คือ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการตัดสินใจนั้นส่งผลต่องานโดยตรง ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับและได้รับการฝึกฝน การตัดสินใจของตนเอง จะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กรและที่สำคัญองค์กรจะได้รับความคิดใหม่ๆ จากบุคลากรเหล่านั้นด้วย^{๖๓} อนึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การยืดหยุ่นในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความสามารถที่มีอยู่ภายในตัว ซึ่งผู้บริหาร

^{๕๙} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ มาศวิริยะกุล, รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๖๐} สัมภาษณ์ นายตุ้ย ปุณัณรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นายบรรจง ศรีหาบุญทัน, ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นางสาวสำรวย อักษรณรงค์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๖๓} สัมภาษณ์ นายเรวัต รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

อาจจะคิดไม่ถึงก็เป็นได้^{๖๔} การให้โอกาสใหม่ๆ แก่บุคลากรในการเรียนรู้ มุมมองและประสบการณ์ใหม่ๆ จะทำให้มีความจดจำและตระหนักถึงองค์กรอยู่เสมอ^{๖๕} จัดให้มีกิจกรรมภายในองค์กรให้มากที่สุดให้บุคลากรแต่ละคนมีสิทธิ์ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการบริหารภายในองค์กรในทุกขั้นตอน เพราะทุกคนที่อยู่ในองค์กรมีความเสมอภาคกัน

ดังนั้น ในการดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตามหรือแม้กระทั่งการบริหารงานภายในองค์กร บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการวางกรอบการบริหารร่วมกัน^{๖๖} ดังนี้ ๑) ดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกภายในองค์กรและดูแลสวัสดิภาพของบุคลากรทุกคนให้มีความเป็นอยู่แบบอยู่ดีมีสุข^{๖๗} ๒) มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันพร้อมกันนั้นก็สร้างสานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในองค์กรด้วยเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและผูกพันกันภายในองค์กร^{๖๘} ๓) ควบคุมดูแลบุคลากรที่มีอายุน้อยเพราะบุคลากรเหล่านั้นทำงานในองค์กรเป็นเวลานานจะมีความรับผิดชอบต่อองค์กรสูงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่มีอายุน้อย ควรหาวิธีให้บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานๆ^{๖๙} และ ๔) องค์กรให้ความสนใจคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน และดูแลอย่างดีทั้งในเรื่องการงาน คือพิจารณาการปรับตำแหน่งและเงินเดือนตามสมควร เรื่องคุณภาพชีวิตดูแลสวัสดิการของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างดี^{๗๐}

ตารางที่ ๔.๕ นโยบายและรูปแบบการสร้างควมรับผิดชอบต่อบุคลากรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	การร่วมจินตนาการสานฝัน	๖	๒,๓,๔,๕,๗,๘	๗๕.๐๐
๒	การร่วมใจแบ่งปัน	๔	๒,๓,๕,๘	๕๐.๐๐
๓	การร่วมใจทำ	๕	๑,๓,๕,๗,๘	๖๒.๕๐
๔	การมอบหมายงาน	๔	๒,๔,๖,๘	๕๐.๐๐
๕	การมีส่วนร่วม	๕	๑,๒,๕,๗,๘	๖๒.๕๐
๖	คุณภาพชีวิต	๔	๑,๓,๕,๘	๕๐.๐๐

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นายอำพร มารมย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายต๋อย ปุณัณรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นายบรรจง ศรีหาบุญทัน, ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ มาศวิริยะกุล, รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๖๙} สัมภาษณ์ นายเรวัต รุ่งเช้า, นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ, วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๖๙} สัมภาษณ์ นางสาวสำรวย อักษรณรงค์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นางสาวสำรวย อักษรณรงค์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ตอนที่ ๒ พัฒนาระบบการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบ
ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

พัฒนาระบบการส่งเสริมปัจจัยพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อกิจกรรม	แนวคิดของกิจกรรม	วิธีการ	
		กลุ่มควบคุม	กลุ่มอิสระ
เกมส์ต่อเพลง	๑) เรียงเนื้อเพลง ๒) เรียงเนื้อเพลงจนจบ (๓๐ นาที)	มีโปรแกรมการ ดำเนินการให้	ให้อิสระในการคิด
เกมส์ช่วยเหลือ	๑) แบ่งงานที่มากกว่า ๒) แบ่งงานที่น้อยกว่า (๓๐ นาที)	มีโปรแกรมการ ดำเนินการให้	ให้อิสระในการคิด
ยอมรับผิดไหม	๑) รับชม Cartoon คุณธรรม ๒) เล่นเกม บทบาทสมมติ (๓๐ นาที)	มีโปรแกรมการ ดำเนินการให้	ให้อิสระในการคิด
ฉันทำได้	นำแผ่นโลหะที่ใช้ปฏิบัติงานมาเรียงต่อกันเป็นตุ๊กตาสามเหลี่ยม (๔๐ นาที)	มีโปรแกรมการ ดำเนินการให้	ให้อิสระในการคิด
Bingo และ สะท้อน ความคิด	๑) เล่น เกม Bingo พฤติกรรมบ่งชี้ ความรับผิดชอบ และวินัย ๒) สนทนากลุ่ม สรุปกิจกรรม (๓๐ นาที)	มีโปรแกรมการ ดำเนินการให้	ให้อิสระในการคิด
เปิดใจให้กัน	๑) ให้เพื่อนเขียนช่วยจุดดี จุดด้อย ๒) ให้บอกความประทับใจในตัวเพื่อน	ให้อิสระทาง ความคิด	ให้อิสระในการคิด

ตอนที่ ๓ ตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบ
ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ผลของการดำเนินโครงการอบรมกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผล
ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อกิจกรรม	แนวคิดของกิจกรรม	ระดับความพึงพอใจ	
		กลุ่มควบคุม	กลุ่มอิสระ
เกมส์ต่อเพลง	๑) เรียงเนื้อเพลง ๒) เรียงเนื้อเพลงจนจบ (๓๐ นาที)	๓.๔๔	๓.๕๙
เกมส์ช่วยเหลือ	๑) แบ่งงานที่มากกว่า ๒) แบ่งงานที่น้อยกว่า (๓๐ นาที)	๓.๓๒	๔.๐๐
ยอมรับผิดไหม	๑) รับชม Cartoon คุณธรรม ๒) เล่นเกม บทบาทสมมติ (๓๐ นาที)	๓.๑๒	๔.๑๒

ฉันทำได้	นำแผ่นโลหะที่ใช้ปฏิบัติงานมาเรียงต่อกัน เป็นตึกรูปสามเหลี่ยม (๔๐ นาที)	๓.๔๐	๔.๓๑
Bingo และ สะท้อน ความคิด	๑) เล่น เกม Bingo พฤติกรรมบ่งชี้ ความรับผิดชอบ และวินัย ๒) สนทนากลุ่ม สรุปกิจกรรม (๓๐ นาที)	๓.๒๒	๔.๓๖
เปิดใจให้กัน	๑) ให้เพื่อนเขียนช่วยจุดดี จุดด้อย ๒) ให้ออกความประทับใจในตัวเพื่อน	๔.๕๗	๔.๐๐

จากตอนที่ ๓ ผลที่ได้ตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผล
ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรด้วยโปรแกรมเกมต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้คิดค้น ดัดแปลงและนำมาใช้ พบว่า

เกมส์ต่อเพลง ระดับความพึงพอใจในกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ และกลุ่มอิสระ มีค่าเฉลี่ย
๓.๕๕ เพิ่มขึ้น ๐.๔๕

เกมส์ช่วยเหลือ ระดับความพึงพอใจในกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๒ และกลุ่มอิสระ
มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ เพิ่มขึ้น ๐.๖๘

เกมส์รับผิดชอบ ระดับความพึงพอใจในกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๒ และกลุ่มอิสระ
มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ เพิ่มขึ้น ๑.๐๐

เกมส์ฉันทำได้ ระดับความพึงพอใจในกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๐ และกลุ่มอิสระ มีค่าเฉลี่ย
๔.๓๑ เพิ่มขึ้น ๐.๙๑

เกมส์ Bingo และสะท้อนความคิด ระดับความพึงพอใจในกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๒
และกลุ่มอิสระ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๖ เพิ่มขึ้น ๑.๑๔

เกมส์เปิดใจให้กัน ระดับความพึงพอใจในกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๗ และกลุ่มอิสระ
มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ ลดลง ๐.๕๗

สรุปได้ว่า ทุกกิจกรรมของการดำเนินการตามโปรแกรมที่ผู้วิจัยได้กำหนด พบว่าในกลุ่ม
ควบคุม มีค่าความพึงพอใจในกิจกรรมน้อยทุกด้าน ยกเว้นด้านเปิดใจให้กัน ที่มีค่าความพึงพอใจมาก
ว่ากลุ่มอิสระ นั่นก็หมายความว่า บุคลากรได้มีการพัฒนาและได้รับการส่งเสริมความรับผิดชอบ
ต่อองค์กรด้วยกิจกรรมเหล่านั้นสูงขึ้น เมื่อเทียบกับกลุ่มอิสระที่ไม่ได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริม

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสิทธิภาพการทำงาน โดยแจกแจงตามความถี่และค่าร้อยละ (กลุ่มควบคุม)

ตารางที่ ๔.๖ จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (กลุ่มควบคุม) (n = ๓๐)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๐	๓๓.๓๓
หญิง	๒๐	๖๖.๖๗
รวม		๑๐๐.๐๐
อายุ		
๒๑ - ๓๐ ปี	๗	๒๓.๓๓
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๖	๕๓.๓๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๖	๒๐.๐๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๑	๓.๓๔
รวม		๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	๒	๖.๖๗
ปวส./อนุปริญญา	๑	๓.๓๓
ปริญญาตรี	๒๐	๖๖.๖๗
ปริญญาโท	๗	๒๓.๓๓
รวม		๑๐๐.๐๐
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑	๓.๓๓
๑๐,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๘	๖๐.๐๐
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐	๑๐	๓๓.๓๓
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑	๓.๓๔
รวม		๑๐๐.๐๐
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า ๕ ปี	๘	๒๖.๖๗
๕-๑๐ ปี	๙	๓๐.๐๐
๑๑-๑๕ ปี	๙	๓๐.๐๐
๑๖- ๒๐ ปี	๔	๑๓.๓๓
มากกว่า ๒๐ ปี	-	-
รวม		๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๖ แสดงจำนวนและร้อยละของของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามตัวแปร จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปีจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๓ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และสุดท้ายมีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๖.๖๗ รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๓ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ และสุดท้ายมีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ มีรายได้เฉลี่ย ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๒ คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๖

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน ๕- ๑๐ ปี และ ๑๑-๑๕ ปี ทั้งสองด้าน มีจำนวนด้านละ ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗ และมีประสบการณ์การทำงาน ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
โดยรวมและรายด้าน (กลุ่มควบคุม) (n = ๓๐)

ความรับผิดชอบต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านหลักพฤติกรรม	๒.๘๑	๑.๑๔	ปานกลาง
ด้านปัจจัยจิตวิทยา	๒.๗๖	๑.๑๓	ปานกลาง
ด้านปัจจัยภายในองค์กร	๒.๗๙	๑.๑๔	ปานกลาง
รวม	๒.๗๙	๑.๑๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๗๙ ด้านที่มีความรับผิดชอบมากที่สุด คือ ด้านหลักพฤติกรรม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๘๑ รองลงมา คือ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๗๙ และมียค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านปัจจัยจิตวิทยา ค่าเฉลี่ย ๒.๗๖

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ด้านหลักคุณธรรม (กลุ่มควบคุม) (n = ๓๐)

ด้านหลักคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ท่านมีการแบ่งปันเมื่อเห็นว่าส่วนอื่นมีความจำเป็นกว่า	๓.๑๕	๑.๑๗	ปานกลาง
๒. ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัว	๓.๐๖	๑.๑๓	ปานกลาง
๓. ท่านให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานเสมอ	๒.๗๘	๑.๐๙	ปานกลาง
๔. ท่านแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	๒.๕๙	๑.๑๐	ปานกลาง
๕. ท่านมีความยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	๒.๘๕	๑.๑๔	ปานกลาง
๖. ท่านพูดจาทักทายเพื่อนร่วมงานด้วยคำที่สุภาพอ่อนโยน	๒.๙๔	๑.๓๔	ปานกลาง
๗. ท่านพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ	๒.๙๒	๑.๓๐	ปานกลาง
๘. ท่านชี้แจงและแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เป็นประโยชน์	๒.๘๗	๑.๓๐	ปานกลาง
๙. ท่านใช้คำพูดเพื่อความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	๒.๙๖	๑.๓๖	ปานกลาง
๑๐. ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุผลด้วยความซื่อสัตย์	๒.๙๗	๑.๐๕	ปานกลาง
๑๑. ท่านพร้อมใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	๒.๖๔	๑.๐๐	ปานกลาง
๑๒. ท่านมีความเต็มใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	๒.๗๖	๑.๐๑	ปานกลาง
๑๓. ท่านมีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน	๒.๘๒	๑.๐๒	ปานกลาง
๑๔. ท่านมีความกระตือรือร้นและจริงใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๒.๗๗	๑.๐๓	ปานกลาง
๑๕. ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน	๒.๘๖	๐.๙๙	ปานกลาง
๑๖. ท่านไม่เปรียบและเสียสละต่อเพื่อนร่วมงาน	๒.๙๔	๑.๓๔	ปานกลาง
๑๗. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน	๒.๙๒	๑.๓๐	ปานกลาง
๑๘. ท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๒.๘๗	๑.๓๐	ปานกลาง
๑๙. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์	๒.๙๖	๑.๓๖	ปานกลาง
๒๐. ท่านช่วยคิดแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยความเต็มใจ	๒.๖๔	๑.๐๐	ปานกลาง
รวม	๒.๘๑	๑.๑๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๘๑

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๑๕ รองลงมา ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัว

ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๐๖ น้อยที่สุด คือ ท่านแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๕๙

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านหลักพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ด้านปัจจัยทางจิตวิทยา (กลุ่มควบคุม) (n = ๓๐)

ปัจจัยทางจิตวิทยา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. องค์กรของท่านได้สร้างจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อองค์กร เป็นองค์กรที่น่ายกย่อง	๓.๑๕	๑.๑๗	ปานกลาง
๒. มีความมุ่งมั่นในหน้าที่การงานจนประสบผลสำเร็จและยอมรับผลของการกระทำนั้น	๓.๐๐	๑.๑๐	ปานกลาง
๓. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่าน เป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของท่านเอง	๒.๗๕	๑.๐๓	ปานกลาง
๔. องค์กรได้สร้างความเชื่อมั่นในตนให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน	๒.๕๙	๑.๑๐	ปานกลาง
๕. ท่านรู้สึกโชคดีที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	๒.๕๕	๑.๐๔	ปานกลาง
๖. ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการงานในองค์กรแห่งนี้	๒.๙๔	๑.๓๔	ปานกลาง
๗. ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตต่อการทำงานและยอมรับในองค์กรแห่งนี้	๒.๖๒	๑.๒๐	ปานกลาง
๘. ท่านได้สร้างแรงบันดาลใจและมีกำลังใจการปฏิบัติงานในองค์กรนี้	๒.๘๗	๑.๓๐	ปานกลาง
๙. ท่านได้พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	๒.๗๖	๑.๒๖	ปานกลาง
๑๐. หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโสโดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล	๒.๕๗	๑.๐๑	ปานกลาง
๑๑. หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตในสายงานและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อ	๒.๖๔	๑.๐๐	ปานกลาง
๑๒. ท่านมีโอกาสที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในส่วนที่รับผิดชอบที่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กร	๒.๗๖	๑.๐๑	ปานกลาง
๑๓. ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	๒.๘๒	๑.๐๒	ปานกลาง
๑๔. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำหาย	๒.๗๐	๑.๐๒	ปานกลาง

๑๕. ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและศรัทธาในงาน	๒.๘๖	๐.๙๙	ปานกลาง
๑๖. ท่านเห็นคุณค่าและมีความภาคภูมิใจต่อการทำงาน	๒.๙๔	๑.๓๔	ปานกลาง
๑๗. ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๒.๙๒	๑.๓๐	ปานกลาง
๑๘. ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าและมีความก้าวหน้าในงาน	๒.๕๗	๑.๑๕	ปานกลาง
๑๙. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับขวัญกำลังใจในการทำงาน	๒.๕๖	๑.๒๖	ปานกลาง
๒๐. ท่านมีพฤติกรรมตรงกับงานที่ปฏิบัติและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน	๒.๖๔	๑.๐๐	ปานกลาง
รวม	๒.๗๖	๑.๑๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยทางจิตวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๗๖

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านได้สร้างจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นบุคคลที่น่ายกย่อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๑๕ รองลงมา คือ มีความมุ่งมั่นในหน้าที่การงานจนประสบผลสำเร็จและยอมรับผลของการกระทำนั้น ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๐๐ น้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกโชคดีที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๕๙

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านหลักปัจจัยทางจิตวิทยา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มควบคุม) (n = ๓๐)

ด้านสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด และมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	๒.๖๓	๐.๙๗	ปานกลาง
๒. สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีการใช้กำหนดมาตรการ ๕ ส อย่างต่อเนื่อง	๒.๗๖	๑.๐๖	ปานกลาง
๓. สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	๒.๘๔	๑.๑๖	ปานกลาง
๔. สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร	๒.๙๔	๑.๐๗	ปานกลาง
๕. สถานที่ทำงานในองค์กรมีสถานที่เพื่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย	๒.๘๘	๑.๑๓	ปานกลาง
๖. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างดี	๓.๒๕	๑.๑๓	ปานกลาง

๗.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอและเหมาะสม	๓.๓๐	๑.๒๑	ปานกลาง
๘.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน	๓.๑๘	๑.๒๑	ปานกลาง
๙.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีสถานที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น	๓.๒๗	๑.๑๙	ปานกลาง
รวม	๒.๘๗	๑.๒๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๗

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๓๐ รองลงมา สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีสถานที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๒๗ น้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด และมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๖๓ อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มควบคุม) (n = ๓๐)

ด้านการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.ท่านปฏิบัติงานในองค์กรตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๒.๗๑	๑.๒๘	ปานกลาง
๒.ท่านใช้ความละเอียดรอบคอบและระมัดระวังในงานที่ปฏิบัติในองค์กร	๒.๘๗	๑.๑๔	ปานกลาง
๓.ท่านใช้ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จต่อองค์กร	๒.๘๖	๑.๑๕	ปานกลาง
๔.งานที่ท่านปฏิบัติส่วนใหญ่มีการรับฟังเหตุผลจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ	๒.๗๐	๑.๐๕	ปานกลาง
๕.ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาในองค์กรได้	๓.๐๘	๑.๑๔	ปานกลาง
๖.ท่านรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง	๒.๗๑	๑.๒๑	ปานกลาง
๗.ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	๒.๘๖	๑.๑๗	ปานกลาง
๘.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของท่านเอง	๒.๘๙	๑.๐๗	ปานกลาง
๙.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านกำหนดให้มีมาตรฐานตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน	๒.๙๑	๑.๐๑	ปานกลาง
รวม	๒.๙๐	๑.๑๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กรด้านการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๙๐

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าจะสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาในองค์กรได้ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๐๘ รองลงมา สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านกำหนดให้มีมาตรฐานตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๙๑ น้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานในองค์กรตรงกับความรู้ความสามารถของ และท่านรู้สึกว่าการเป็นที่พักของประชาชนได้อย่างแท้จริง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๗๑

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ปัจจัยภายในองค์กร (n = ๓๐)

ด้านความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโส	๒.๙๑	๑.๐๑	ปานกลาง
๒.หน่วยงานในองค์กรของท่านใช้อำนาจโยกย้ายโดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล	๒.๘๗	๑.๑๔	ปานกลาง
๓.หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตในสายงาน	๒.๘๓	๑.๑๒	ปานกลาง
๔.หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ	๒.๕๕	๑.๐๐	ปานกลาง
๕.ท่านมีโอกาสนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรที่รับผิดชอบ	๓.๐๑	๑.๑๑	ปานกลาง
๖.งานในองค์กรที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กรของท่าน	๒.๗๑	๑.๒๑	ปานกลาง
๗.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้ความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	๒.๕๕	๑.๑๐	ปานกลาง
๘.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน	๒.๘๙	๑.๐๗	ปานกลาง
๙.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ท่านทำ	๒.๗๑	๑.๒๘	ปานกลาง
รวม	๒.๗๙	๑.๑๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๗๙

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๐๑ รองลงมา หน่วยงานในองค์กรของท่าน พิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโส ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๙๑ น้อยที่สุด คือ หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ และผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้ความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๗๑

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มควบคุม) (n = ๓๐)

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.หน้าที่การงานในองค์กรของท่านเป็นงานที่มั่นคง	๒.๗๑	๑.๒๘	ปานกลาง
๒.ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใดๆ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะแจ้งให้ท่านทราบเสมอ	๒.๘๗	๑.๑๔	ปานกลาง
๓.ท่านอาจถูกพิจารณาโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ	๒.๘๖	๑.๑๕	ปานกลาง
๔.การปฏิรูประบบราชการทำให้วัฒนธรรมในองค์กรของท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น	๒.๗๐	๑.๐๕	ปานกลาง
๕.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติ	๓.๐๘	๑.๑๔	ปานกลาง
๖.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	๒.๗๑	๑.๒๑	ปานกลาง
๗.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๒.๘๖	๑.๑๗	ปานกลาง
๘.ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาในองค์กรของท่านวางตัวเป็นที่ปรึกษา มากกว่าเป็นผู้บังคับบัญชา	๒.๘๙	๑.๐๗	ปานกลาง
๙.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ	๒.๙๑	๑.๐๑	ปานกลาง
รวม	๒.๙๐	๑.๑๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๙๐

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๐๘ รองลงมา ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๙๑ น้อยที่สุด คือ การปฏิรูประบบราชการทำให้วัฒนธรรมในองค์กรของท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๗๐

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มควบคุม) (n = ๓๐)

ด้านการยอมรับในสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.ท่านรู้สึกโชคดีกว่าคนอื่น ๆ ที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานที่แห่งนี้	๒.๓๑	๑.๒๘	ปานกลาง
๒.ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่เรียนมาด้วยกัน	๒.๔๗	๑.๑๔	ปานกลาง
๓.ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการงาน	๒.๕๖	๑.๑๕	ปานกลาง
๔.ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตการทำงานในองค์กรแห่งนี้	๒.๒๐	๑.๐๕	ปานกลาง
๕.ท่านยอมรับทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานที่ท่านทำได้	๒.๓๘	๑.๑๔	ปานกลาง
๖.หากท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนหน่วยงานท่านยินดีจะเปลี่ยนทันที	๒.๗๑	๑.๒๑	ปานกลาง
๗.องค์กรนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๒.๘๖	๑.๑๗	ปานกลาง
๘.ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ ขององค์กรอย่างเต็มที่	๒.๘๙	๑.๐๗	ปานกลาง
๙.ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของท่านเองที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างเต็มที่	๒.๙๑	๑.๐๑	ปานกลาง
รวม	๒.๕๙	๑.๑๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านการยอมรับในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๕๙

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของท่านเอง ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๙๑ รองลงมา ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ ขององค์กรอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๘๙ น้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๒๐

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านปัจจัยส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มควบคุม) (n = ๓๐)

ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในองค์กรได้อย่างเต็มที่	๓.๑๕	๑.๒๘	ปานกลาง
๒.ท่านได้รับการอบรมเพื่อเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๒.๘๗	๑.๑๔	ปานกลาง
๓.องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ท่านสนใจ	๒.๘๖	๑.๑๕	ปานกลาง
๔.องค์กรของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	๒.๗๐	๑.๐๕	ปานกลาง
๕.องค์กรของท่านมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	๓.๐๘	๑.๑๔	ปานกลาง
๖.ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลความสำเร็จ	๒.๗๑	๑.๒๑	ปานกลาง
๗.ท่านมักจะพูดคุยในกลุ่มเพื่อนฝูงอยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีเยี่ยม	๒.๘๖	๑.๑๗	ปานกลาง
๘.องค์กรนี้กระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง	๒.๘๙	๑.๐๗	ปานกลาง
๙.หากท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรของท่านเจริญก้าวหน้าได้	๒.๓๑	๑.๐๑	ปานกลาง
รวม	๒.๘๓	๑.๑๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๘๐

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในองค์กรได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๑๕ รองลงมา องค์กรของท่านมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๐๘ น้อยที่สุด คือ หากท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรของท่านเจริญก้าวหน้าได้ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๓๑

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มควบคุม) (n = ๓๐)

ด้านสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน	๒.๓๑	๑.๒๘	ปานกลาง
๒.ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้	๒.๕๗	๑.๑๔	ปานกลาง
๓.ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ เช่น ที่พัก เบี้ยเลี้ยง อาหาร อย่างเพียงพอ	๒.๓๖	๑.๑๕	ปานกลาง
๔.การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์	๒.๖๐	๑.๐๕	ปานกลาง
๕.เงินเดือนเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับจากองค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม	๒.๓๔	๑.๑๔	ปานกลาง
๖.การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ในองค์กร ใช้ระบบคุณธรรม	๒.๗๑	๑.๒๑	ปานกลาง
๗.ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างพอเพียง และ เป็นที่น่าพอใจ	๒.๘๖	๑.๑๗	ปานกลาง
๘.องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๒.๘๙	๑.๐๗	ปานกลาง
๙.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้รางวัลแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดี	๒.๙๑	๑.๐๑	ปานกลาง
รวม	๒.๖๒	๑.๑๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๖๒

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้รางวัลแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดี ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๙๑ รองลงมา องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๘๙ น้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ในแต่ละเดือน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๓๑

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตอนที่ ๕ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
บุรีรัมย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์
การทำงาน โดยแจกแจงตามความถี่และค่าร้อยละ (กลุ่มอิสระ)

ตารางที่ ๔.๑๗ จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๐	๓๓.๓๓
หญิง	๒๐	๖๖.๖๗
รวม		๑๐๐.๐๐
อายุ		
๒๑ - ๓๐ ปี	๗	๒๓.๓๓
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๖	๕๓.๓๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๖	๒๐.๐๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๑	๓.๓๔
รวม		๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	๒	๖.๖๗
ปวส./อนุปริญญา	๑	๓.๓๓
ปริญญาตรี	๒๐	๖๖.๖๗
ปริญญาโท	๗	๒๓.๓๓
รวม		๑๐๐.๐๐
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑	๓.๓๓
๑๐,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๘	๖๐.๐๐
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐	๑๐	๓๓.๓๓
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑	๓.๓๔
รวม		๑๐๐.๐๐
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า ๕ ปี	๘	๒๖.๖๗
๕-๑๐ ปี	๙	๓๐.๐๐
๑๑-๑๕ ปี	๙	๓๐.๐๐
๑๖- ๒๐ ปี	๔	๑๓.๓๓
มากกว่า ๒๐ ปี	-	-
รวม		๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามตัวแปร จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๓ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และสุดท้ายมีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๖.๖๗ รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๓ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ และสุดท้ายมีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ มีรายได้เฉลี่ย ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๒ คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๖

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน ๕- ๑๐ ปี และ ๑๑-๑๕ ปี ทั้งสองด้าน มีจำนวนด้านละ ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗ และมีประสบการณ์การทำงาน ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
โดยรวมและรายด้าน (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ความรับผิดชอบต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านหลักพุทธธรรม	๔.๕๓	๐.๖๑	มากที่สุด
ด้านปัจจัยภายในองค์กร	๔.๑๘	๐.๖๕	มาก
ด้านปัจจัยจิตวิทยา	๔.๕๘	๐.๕๒	มากที่สุด
รวม	๔.๔๓	๐.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๓

ด้านที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อมากที่สุด คือ ด้านปัจจัยจิตวิทยา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๘ รองลงมา คือ ด้านหลักพุทธธรรม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๓ น้อยที่สุด คือ ด้านปัจจัยภายในองค์กร เท่ากับ ๔.๑๘

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๒ ด้านและระดับมาก จำนวน ๑ ด้าน

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ด้านหลักคุณธรรม (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ด้านคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.ท่านมีการแบ่งปันเมื่อเห็นว่าส่วนอื่นมีความจำเป็นกว่า	๔.๗๐	๐.๔๔	มากที่สุด
๒.ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัว	๔.๔๐	๐.๖๑	มาก
๓.ท่านให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานเสมอ	๔.๖๖	๐.๔๘	มากที่สุด
๔.ท่านแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๕๖	๐.๕๔	มากที่สุด
๕.ท่านมีความยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	๔.๕๖	๐.๕๐	มากที่สุด
๖.ท่านพูดจาหักทลายเพื่อนร่วมงานด้วยคำที่สุภาพอ่อนโยน	๔.๕๔	๐.๕๐	มากที่สุด
๗.ท่านพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
๘.ท่านชี้แจงและแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เป็นประโยชน์	๔.๔๐	๐.๖๑	มาก
๙.ท่านใช้คำพูดเพื่อความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	๔.๖๖	๐.๔๘	มากที่สุด
๑๐.ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุผลด้วยความซื่อสัตย์	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
๑๑.ท่านพร้อมใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๔๐	๐.๖๑	มาก
๑๒.ท่านมีความเต็มใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๖๖	๐.๔๘	มากที่สุด
๑๓.ท่านมีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๕๖	๐.๕๔	มากที่สุด
๑๔.ท่านมีความกระตือรือร้นและจริงใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
๑๕.ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๔๐	๐.๖๑	มาก
๑๖.ท่านไม่เปรียบและเสียสละต่อเพื่อนร่วมงาน	๔.๕๖	๐.๕๔	มากที่สุด
๑๗.ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน	๔.๔๐	๐.๖๑	มาก
๑๘.ท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๔.๕๕	๐.๕๕	มาก
๑๙.ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
๒๐.ท่านช่วยคิดแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยความเต็มใจ	๔.๖๖	๐.๔๘	มากที่สุด
รวม	๔.๕๘	๐.๕๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยหลักคุณธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๘

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๑๔ ข้อ คือ ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน, ท่านให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานเสมอ, ท่านแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านมีความยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวมท่านพูดจาหักทลายเพื่อนร่วมงานด้วยคำที่สุภาพอ่อนโยน, ท่านพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ, ท่านใช้คำพูดที่สุภาพและอ่อนโยนเพื่อความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน, ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุผลด้วยความซื่อสัตย์, ท่านมีความเต็มใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านมีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านมีความกระตือรือร้นและจริงใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน, ท่านไม่เปรียบและเสียสละต่อเพื่อนร่วมงาน, ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์, และท่านช่วยคิดแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยความเต็มใจ

รองลงมา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๖ ข้อ คือ ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงานไม่ถือตัว, ท่านชี้แจงและแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ เป็นประโยชน์, ท่านให้ความร่วมมือและพร้อมใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๑๖ ข้อ และในระดับมาก จำนวน ๔ ข้อ

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ด้านปัจจัยทางจิตวิทยา (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ปัจจัยทางจิตวิทยา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. องค์กรของท่านได้สร้างจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นองค์กรที่น่ายกย่อง	๓.๕๖	๐.๘๑	มาก
๒. มีความมุ่งมั่นในหน้าที่การงานจนประสบผลสำเร็จและยอมรับผลของการกระทำนั้น	๓.๖๒	๐.๗๖	มาก
๓. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของท่านเอง	๓.๕๑	๐.๘๔	มาก
๔. องค์กรได้สร้างความเชื่อมั่นในตนให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	๓.๔๗	๐.๗๔	มาก
๕. ท่านรู้สึกโชคดีที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	๓.๕๔	๐.๕๙	มาก
๖. ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการงานในองค์กรแห่งนี้	๓.๖๒	๐.๗๙	มาก
๗. ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตต่อการทำงานและยอมรับในองค์กรแห่งนี้	๓.๕๖	๐.๘๙	มาก
๘. ท่านได้สร้างแรงบันดาลใจและมีกำลังใจการปฏิบัติงานในองค์กรนี้	๔.๔๐	๐.๖๑	มาก

๙.ท่านได้พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	๔.๕๕	๐.๕๕	มาก
๑๐.หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโสโดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
๑๑.หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตในสายงานและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อ	๔.๖๖	๐.๔๘	มากที่สุด
๑๒.ท่านมีโอกาสที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในส่วนที่รับผิดชอบที่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กร	๔.๔๐	๐.๖๔	มาก
๑๓.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	๔.๖๖	๐.๕๒	มากที่สุด
๑๔.ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำหาย	๔.๕๘	๐.๕๔	มากที่สุด
๑๕.ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและศรัทธาในงาน	๔.๓๔	๐.๖๖	มาก
๑๖.ท่านเห็นคุณค่าและมีความภาคภูมิใจต่อการทำงาน	๔.๕๒	๐.๕๘	มากที่สุด
๑๗.ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๔.๓๑	๐.๖๔	มาก
๑๘.ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าและมีความก้าวหน้าในงาน	๔.๕๘	๐.๗๐	มากที่สุด
๑๙.ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับขวัญกำลังใจในการทำงาน	๔.๖๓	๐.๗๘	มาก
๒๐.ท่านมีวุฒิภาวะตรงกับงานที่ปฏิบัติและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน	๔.๒๓	๐.๗๘	มาก
รวม	๔.๑๘	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยจิตวิทยา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๘

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๗ ข้อ คือ หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโสโดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล, หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตในสายงานและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อ, ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน, ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำหาย, ท่านเห็นคุณค่าและมีความภาคภูมิใจต่อการทำงาน, ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและ ๑๙. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับขวัญกำลังใจในการทำงาน

รองลงมา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๑๓ ข้อ คือ องค์กรของท่านได้สร้างจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นบุคคลที่น่ายกย่อง, มีความมุ่งมั่นในหน้าที่การงานจนประสบผลสำเร็จและยอมรับผลของการกระทำนั้น, ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของท่านเอง, องค์กรได้สร้างความเชื่อมั่นในตนให้แก่บุคลากรในองค์กร

ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน, ท่านรู้สึกโชคดีที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้, ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้, ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตต่อการทำงานและยอมรับในองค์กรแห่งนี้, ท่านได้สร้างแรงบันดาลใจและมีกำลังใจการปฏิบัติงานในองค์กรนี้, ท่านได้พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่, ท่านมีโอกาสนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในส่วนที่รับผิดชอบที่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กร, ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและศรัทธาในงาน, ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าและมีความก้าวหน้าในงานและท่านมีวุฒิภาวะตรงกับงานที่ปฏิบัติและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยจิตวิทยา อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๗ ข้อ และในระดับมาก จำนวน ๑๓ ข้อ

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ด้านปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ด้านสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด และมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	๔.๖๖	๐.๔๘	มากที่สุด
๒.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีการใช้กำหนดมาตรการ ๕ ส อย่างต่อเนื่อง	๔.๕๖	๐.๕๔	มากที่สุด
๓.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
๔.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร	๔.๔๐	๐.๖๑	มาก
๕.สถานที่ทำงานในองค์กรมีสถานที่เพื่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
๖.องค์กรของท่านในองค์กรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างดี	๔.๔๐	๐.๖๑	มาก
๗.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอและเหมาะสม	๔.๖๖	๐.๔๘	มาก
๘.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
๙.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีสถานที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
รวม	๔.๖๓	๐.๕๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๖๓

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน คือ สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาดและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก,สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีการใช้กำหนดมาตรการ ๕ ส อย่างต่อเนื่อง,สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย,สถานที่ทำงานในองค์กรมีสถานที่เพื่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย,สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน,สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีสถานที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น

รองลงมา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๓ ด้าน คือ ,สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร,องค์กรของท่านในองค์กรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างดี,สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอและเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๖ ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน ๓ ข้อ

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ด้านปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ด้านการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.ท่านปฏิบัติงานในองค์กรตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๖๐	๐.๕๔	มากที่สุด
๒.ท่านใช้ความละเอียดรอบคอบและระมัดระวังในงานที่ปฏิบัติในองค์กร	๔.๕๐	๐.๕๘	มากที่สุด
๓.ท่านใช้ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จต่อองค์กร	๔.๖๖	๐.๕๒	มากที่สุด
๔.งานที่ท่านปฏิบัติส่วนใหญ่มีการรับฟังเหตุผลจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ	๔.๔๐	๐.๖๔	มาก
๕.ท่านรู้สึกจะสามารถฟังผู้บังคับบัญชาในองค์กรได้	๔.๖๖	๐.๕๒	มากที่สุด
๖.ท่านรู้สึกว่าการเป็นทีฟังของประชาชนได้อย่างแท้จริง	๔.๕๘	๐.๕๔	มากที่สุด
๗.ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	๔.๓๔	๐.๖๖	มาก
๘.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของท่านเอง	๔.๖๐	๐.๕๔	มากที่สุด
๙.สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านกำหนดให้มีมาตรฐานตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน	๔.๔๘	๐.๕๘	มาก
รวม	๔.๕๔	๐.๕๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน คือ ท่านปฏิบัติงานในองค์กรตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน, ท่านใช้ความละเอียดรอบคอบและระมัดระวังในงานที่ปฏิบัติในองค์กร, ท่านใช้ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จต่อองค์กร, ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาในองค์กรได้, ท่านรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง, และผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของท่านเอง

รองลงมา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๓ ด้าน คือ งานที่ท่านปฏิบัติส่วนใหญ่มีการรับฟังเหตุผลจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ, ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่, และสถานที่ทำงานในองค์กรของท่านกำหนดให้มีมาตรฐานตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน และระดับมาก จำนวน ๓ ด้าน

ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ด้านปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโส	๔.๕๒	๐.๕๘	มากที่สุด
๒.หน่วยงานในองค์กรของท่านใช้อำนาจโยกย้าย โดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล	๔.๖๙	๐.๕๑	มากที่สุด
๓.หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตในสายงาน	๔.๓๑	๐.๖๔	มาก
๔.หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ	๔.๕๘	๐.๗๐	มากที่สุด
๕.ท่านมีโอกาสนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรที่รับผิดชอบ	๔.๒๓	๐.๗๘	มาก
๖.งานในองค์กรที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กรของท่าน	๔.๔๘	๐.๖๔	มาก
๗.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้ความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	๔.๔๘	๐.๖๔	มาก
๘.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน	๔.๔๖	๐.๕๘	มาก

๙.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำหาย	๔.๕๖	๐.๖๑	มากที่สุด
รวม	๔.๔๘	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๘

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๕ ด้าน คือ หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโส, หน่วยงานในองค์กรของท่านใช้อำนาจโยกย้าย โดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล, หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ, และผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำหาย

รองลงมา พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๕ ด้าน คือ หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตในสายงาน, ท่านมีโอกาสนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรที่รับผิดชอบ, งานในองค์กรที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กรของท่าน, ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้ความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน, และผู้บังคับบัญชาในองค์กรสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ด้าน และระดับมาก จำนวน ๕ ด้าน

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ด้านปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.หน้าที่การงานในองค์กรของท่านเป็นงานที่มั่นคง	๔.๕๐	๐.๕๔	มากที่สุด
๒.ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใดๆ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะแจ้งให้ท่านทราบเสมอ	๔.๗๐	๐.๕๐	มากที่สุด
๓.ท่านอาจถูกพิจารณาโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ	๔.๔๑	๐.๗๔	มาก
๔.การปฏิรูประบบราชการทำให้วัฒนธรรมในองค์กรของท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น	๔.๕๘	๐.๗๐	มากที่สุด
๕.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติ	๔.๕๓	๐.๙๘	มากที่สุด
๖.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	๔.๕๐	๐.๖๔	มากที่สุด

๗.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๔.๔๘	๐.๖๔	มาก
๘.ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาในองค์กรของท่านวางตัวเป็นที่ปรึกษามากกว่าเป็นผู้บังคับบัญชา	๔.๑๖	๐.๓๘	มาก
๙.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ	๔.๕๖	๐.๖๑	มากที่สุด
รวม	๔.๕๓	๐.๖๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๓

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน คือ หน้าที่การงานในองค์กรของท่านเป็นงานที่มั่นคง, ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใดๆ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะแจ้งให้ท่านทราบเสมอ, การปฏิรูประบบราชการทำให้วัฒนธรรมในองค์กรของท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น, ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีและผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ

รองลงมา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๓ ด้าน คือ ท่านอาจถูกพิจารณาโยกย้ายได้ ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ, ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติ, ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาในองค์กรของท่านวางตัวเป็นที่ปรึกษามากกว่าเป็นผู้บังคับบัญชา

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๕ ด้าน และระดับมาก จำนวน ๔ ด้าน

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ด้านปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ด้านการยอมรับในสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.ท่านรู้สึกโชคดีกว่าคนอื่นๆ ที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	๔.๕๒	๐.๕๘	มากที่สุด
๒.ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่เรียนมาด้วยกัน	๔.๖๙	๐.๕๑	มากที่สุด
๓.ท่านมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ในองค์กรแห่งนี้	๔.๔๑	๐.๖๔	มาก
๔.ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตการทำงานในองค์กรแห่งนี้	๔.๕๘	๐.๗๐	มากที่สุด

๕.ท่านยอมรับทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานที่ท่านทำได้	๔.๔๓	๐.๗๘	มาก
๖.หากท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนหน่วยงานท่านยินดีจะเปลี่ยนทันที	๔.๕๐	๐.๖๔	มากที่สุด
๗.องค์กรนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๔.๕๘	๐.๖๔	มากที่สุด
๘.ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	๔.๔๖	๐.๕๘	มาก
๙.ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของท่านเองที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างเต็มที่	๔.๕๖	๐.๖๑	มากที่สุด
รวม	๔.๕๓	๐.๖๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านการยอมรับในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๓

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน คือ ท่านรู้สึกโชคดีกว่าคนอื่น ๆ ที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้, ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่เรียนมาด้วยกัน, ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตการทำงานในองค์กรแห่งนี้, หากท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนหน่วยงานท่านยินดีจะเปลี่ยนทันที, องค์กรนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของท่านเองที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างเต็มที่

รองลงมา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๓ ด้าน ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้, ท่านยอมรับทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานที่ท่านทำได้ และท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านการยอมรับในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน และระดับมาก จำนวน ๓ ด้าน

ตารางที่ ๔.๒๖ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ด้านปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่	๔.๕๒	๐.๕๘	มากที่สุด
๒.ท่านได้รับการอบรมเพื่อเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๔.๖๙	๐.๕๑	มากที่สุด
๓.องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ท่านสนใจ	๔.๓๑	๐.๖๔	มาก
๔.องค์กรของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	๔.๕๘	๐.๗๐	มากที่สุด

๕.องค์กรของท่านมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	๔.๒๓	๐.๗๘	มาก
๖.ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลความสำเร็จ	๔.๕๐	๐.๖๔	มากที่สุด
๗.ท่านมักจะพูดคุยในกลุ่มเพื่อนฝูงอยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีเยี่ยม	๔.๔๘	๐.๖๔	มาก
๘.องค์กรนี้กระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง	๔.๔๖	๐.๕๘	มาก
๙.หากท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรของท่านเจริญก้าวหน้าได้	๔.๕๖	๐.๖๑	มากที่สุด
รวม	๔.๔๘	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๘

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๕ ข้อ คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่ ท่านได้รับการอบรมเพื่อเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ, องค์กรของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา, ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลความสำเร็จ และหากท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรของท่านเจริญก้าวหน้าได้

รองลงมา พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๔ ข้อ คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ท่านสนใจ, องค์กรของท่านมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน, ท่านมักจะพูดคุยในกลุ่มเพื่อนฝูงอยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีเยี่ยม และองค์กรนี้กระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๗ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ด้านปัจจัยภายในองค์กร (กลุ่มอิสระ) (n = ๓๐)

ด้านสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน	๔.๖๙	๐.๕๑	มากที่สุด
๒.ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้	๔.๕๘	๐.๗๐	มากที่สุด
๓.ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ เช่นที่พัก เบี้ยเลี้ยง อาหารอย่างเพียงพอ	๔.๒๓	๐.๗๘	มาก

๔.การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์	๔.๕๐	๐.๖๔	มากที่สุด
๕.เงินเดือนเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับจากองค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม	๔.๔๘	๐.๖๔	มาก
๖.การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งในองค์กรใช้ระบบคุณธรรม	๔.๔๖	๐.๕๘	มาก
๗.ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างพอเพียงและเป็นที่น่าพอใจ	๔.๕๖	๐.๖๑	มากที่สุด
๘.องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๔.๓๗	๐.๖๖	มาก
๙.ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้รางวัลแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดี	๔.๕๖	๐.๖๑	มากที่สุด
รวม	๔.๔๙	๐.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๙

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๕ ข้อ คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน, ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้, การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์, ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างพอเพียงและเป็นที่น่าพอใจและผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้รางวัลแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดี

รองลงมา พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๔ ข้อ คือ ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ เช่น ที่พัก เบี้ยเลี้ยงอาหารอย่างเพียงพอ, เงินเดือนเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับจากองค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม, การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ในองค์กรใช้ระบบคุณธรรมและองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ ๖ การวิเคราะห์ Correlations ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
 ตาราง ๔.๒๘ ค่า Correlations ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

	เพศ	อายุ	การศึกษา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ประสบการณ์การทำงาน	A	B	C	D	E	F	G	H	I
เพศ	1													
อายุ	-.152	1												
การศึกษา	-.273	.115	1											
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.012	.418 *	.421 *	1										
ดำรงตำแหน่ง	.373 *	-.246	-.690 **	-.558 **	1									
ประสบการณ์การทำงาน	-.262	.333	.038	.149	.228	1								
A	-.021	.307	.236	.727 **	.285 **	.912 **	1							
B	-.061	.233	.324	.731 **	.412 *	.862 **	.874 **	1						
C	.030	.300	.212	.633 **	.386 *	.908 **	.908 **	.945 **	1					
D	.037	.263	.295	.730 **	.155	.446 *	.412 *	.331	.420 *	1				
E	.074	.154	.131	.382 *							1			

F	.225	-.203	-.175	-.211	-.118	-.323	-.336	-.290	-.258	-.104	1			
G	-.066	.423 *	-.057	.225	.390 *	.261	.278	.297	.270	.036	-.221	1		
H	-.221	.466 **	.224	.491 **	.518 **	.505 **	.444 *	.484 **	.542 **	.245	-.024	.138	1	
I	.072	.268	.281	.697 **	.443 *	.898 **	.863 **	.899 **	.936 **	.370 *	-.213	.254	.529 **	1
J	-.021	.307	.236	.727 **	.228	1.000 **	.912 **	.862 **	.908 **	.446 *	-.323	.261	.505 **	.898 **

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง ๔.๒๘ ผลการตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ มีค่า Sig. > ๐.๐๑ แสดงว่าปัจจัยทางพุทธจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจับคู่กันได้ดังต่อไปนี้

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ระหว่างตัวแปรด้านเพศกับด้านอื่นๆไม่มีค่า Sig.> ๐.๐๕ แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ระหว่างตัวแปรด้านอายุกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและด้านการยอมรับ มีค่า Sig. > ๐.๐๕ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างตัวแปรด้านอายุกับด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่า Sig. > ๐.๐๑ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ระหว่างตัวแปรด้านการศึกษากับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า Sig. > ๐.๐๕ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlationระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์ทำงานกับด้านสภาพแวดล้อม ด้านการทำงาน ด้านการยอมรับในสังคมและด้านสวัสดิการ มีค่า Sig. > ๐.๐๕ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์ทำงานกับด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่า Sig.> ๐.๐๑ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ระหว่างตัวแปรด้านหลักจิตวิทยากับความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่า Sig. > ๐.๐๕ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างตัวแปรด้านหลักจิตวิทยากับด้านสภาพแวดล้อม ด้านการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีค่า Sig. > ๐.๐๑ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ระหว่างตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมกับด้านการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านสวัสดิการ มีค่า Sig. > ๐.๐๑ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ระหว่างตัวแปรด้านการทำงานกับด้านความเจริญก้าวหน้าในงานมี Sig. > ๐.๐๕ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างตัวแปรด้านการทำงานกับด้านพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านสวัสดิการ มีค่า Sig. > ๐.๐๑ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ระหว่างตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงานกับด้าน
สวัสดิการ มีค่า Sig. > ๐.๐๕ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ระหว่างตัวแปรด้านความมั่นคงในงานและด้านการยอมรับในสังคม ไม่มี Sig. > ๐.๐๕ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มี Sig. > ๐.๐๕ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

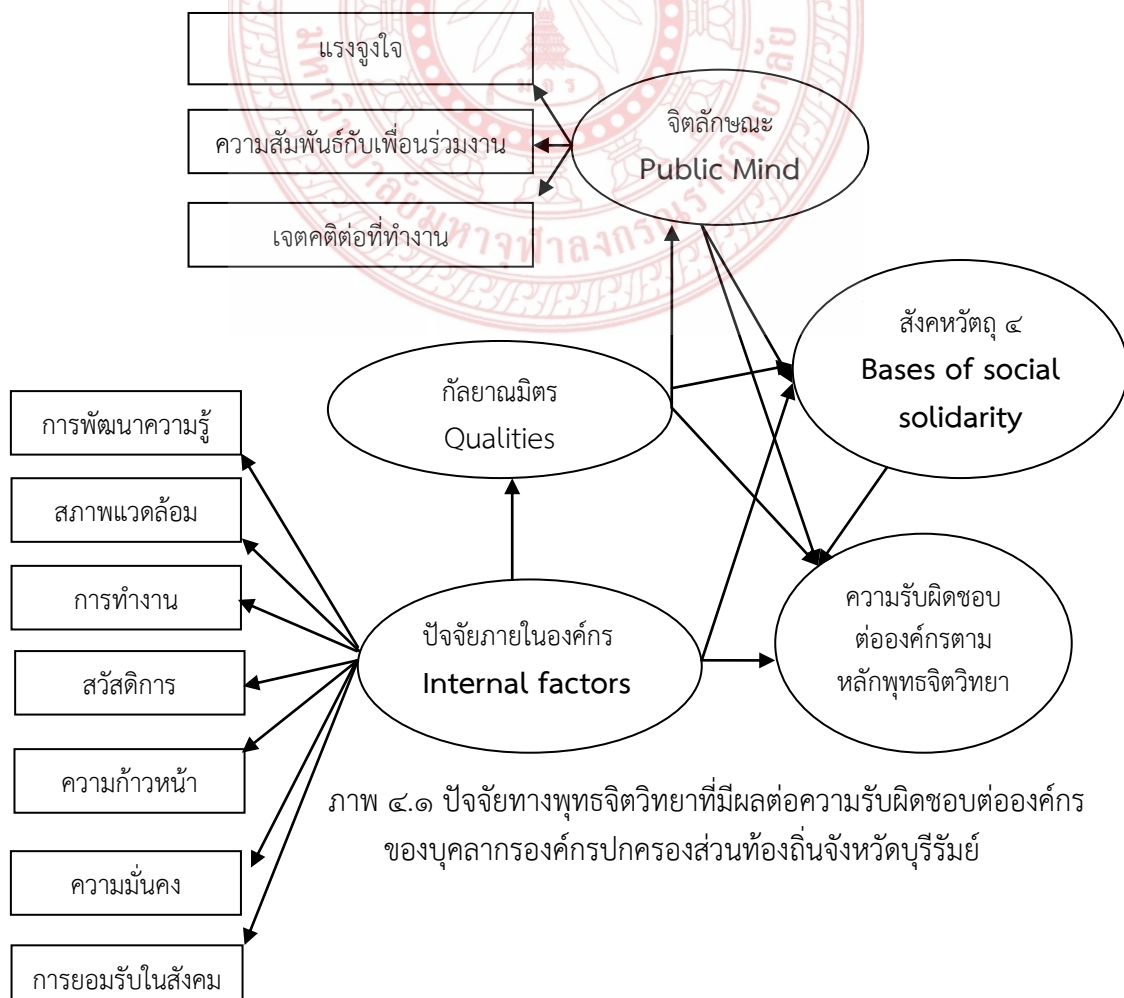
ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ด้านสวัสดิการ มี Sig. > ๐.๐๕ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ ๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

จากปัญหาที่ต้องการทราบที่ว่า กระบวนการเสริมสร้าง การพัฒนากระบวนการ และส่งเสริม ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อศึกษา กระบวนการสร้าง การพัฒนากระบวนการและตรวจสอบกระบวนการปัจจัยทางพุทธจิตวิทยา ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

สรุปได้จากผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ค้นพบทั้งทางด้านการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ มาประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์จนเกิดองค์ประกอบต่างๆ ของการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จากการค้นพบผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการ สร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัย เรียกว่า IPBQ-Model กล่าวคือเป็นโมเดลของการสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งโมเดลดังกล่าวได้ประยุกต์ใช้หลักธรรมที่เรียกว่า “สังคหวัตถุ ๔” เป็นตัวสำคัญในส่งเสริมพัฒนากระบวนการของ IPBQ-Model นั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ดังได้แสดงรายละเอียดโมเดลดังนี้



จาก Model ผู้วิจัยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ว่าปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์จะเกิดขึ้นได้นั้น

๑) Internal factors คือ ปัจจัยหลักๆขององค์กร นอกจากการมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์กร องค์กรใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหาร ในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่า จะใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า หลักความเสมอภาค (Equity) และปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ทั้งการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานที่ปฏิบัติ มอบขวัญและกำลังใจ ในยามที่ประสบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ตลอดจนการสร้าง ความมั่นคงในการและการยอมรับกันและกัน

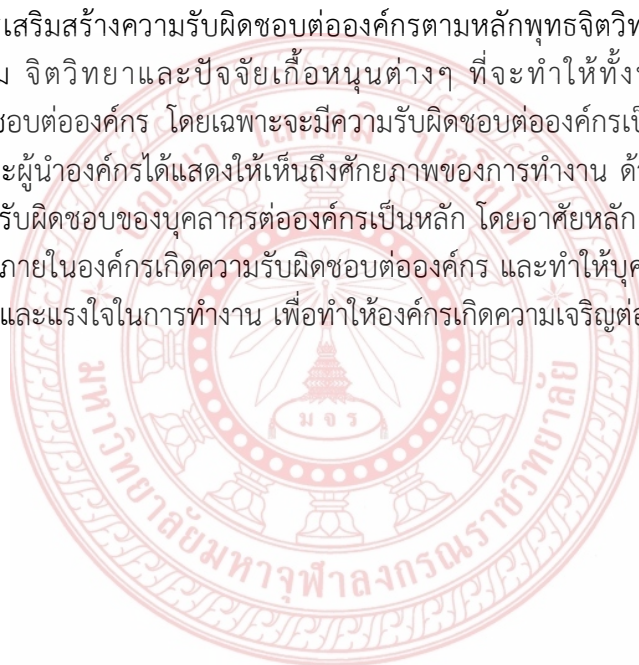
๒) Public Mind คือ การมีจิตสาธารณะ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีลักษณะการทุ่มเทและอุทิศตน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามสิทธิเท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่บุคคลอื่นเพื่อพัฒนาสังคมด้วย และต้องพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่งานนั้นๆ อีกทั้งผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงขอบเขตของงานนั้นว่า สามารถดึงความสามารถที่โดดเด่นของบุคลากรออกมาได้ และใช้สิ่งเหล่านั้นให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และผู้บริหารยังจำเป็นต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบรรยากาศในการทำงานสนับสนุนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพสูง สร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ในปัจจุบันบุคลากรมีความต้องการแรงจูงใจมากขึ้น และสร้างเจตคติในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานองค์กร

๓) Bases of social solidarity ใช้หลักสังคมวิทยุธรรม ๔ ประการ **ทาน** ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ **ปิยวาจา** ผู้บริหารยกย่องและชมเชยผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมตามกาลเทศะต่อบุคลากร มีความคิดเห็นมากเท่ากัน **อัตถจริยา** ผู้บริหารยินดีให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร ผู้บริหารมีความยินดีที่จะช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาค ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาและ**สมานัตตตา** ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน พัฒนาคณะในองค์กรอย่างเสมอภาค และสม่ำเสมอ, ผู้บริหารมีบุคลิกดี อบอุ่น ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย, ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินบุคลากรให้บุคลากรทราบทุกครั้ง

๔) Qualities คือ มีกัลยาณมิตร ประกอบด้วย **ปิโย** น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ให้ผู้อื่นอยากเข้าใกล้ อยากเข้าไปขอคำแนะนำปรึกษาหารือ **ครุ** น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย ดำเนินชีวิตตามหลักวิชาการ ความรู้ **ภาวนีโย** น่าเจริญใจ หรือนายกย่องในฐานะทรงคุณ คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ที่ฝึกฝนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เป็นที่นายกย่องควรเอาอย่าง **วัฒตา**

รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร และกับใคร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี **วณิกขโม** อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ซักถาม แม้จะจุกจิก ตลอดจนทนต่อคำที่ล่วงเกินและคำตักเตือนวิพากษ์ต่างๆ **คัมภีร์ญจะ** **กะถัง** **กัตตา** แถลงเรื่องล้าลึกได้ คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ยุ่งยาก ลึกซึ้ง ให้เข้าใจได้ ปัญหาอะไรที่หนักและยาก ก็เอามาชี้แจงอธิบาย ช่วยทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีความกระจ่างแจ้ง และโน จัฎฐาเน นิโยชะเย ไม่ชักนำในอะฐานะ คือ ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย หรือ เรื่องเหลวไหลไม่สมควร ที่ไม่เป็นประโยชน์ ไม่ใช่สาระที่ไม่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย นับว่าเป็นหลักธรรมที่สำคัญมากในองค์กร เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดปัจจัยจิตลักษณะ สังคหวัตถุ ๔ และทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร ในที่สุด

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้ง ๔ ส่วนนี้ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ ต่อกระบวนการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ซึ่งเป็นการบูรณาการ หลักพุทธธรรม จิตวิทยาและปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ ที่จะทำให้ทั้งบุคลากรภายในองค์กร เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยเฉพาะจะมีความรับผิดชอบต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุผลที่ว่า องค์กรโดยเฉพาะผู้นำองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของการทำงาน ด้วยการยึดถือหลักกระบวนการ เสริมสร้างความรับผิดชอบของบุคลากรต่อองค์กรเป็นหลัก โดยอาศัยหลัก IPBQ-Model นี้ เป็นจุด ที่ทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร และทำให้บุคลากรเหล่านั้นทุ่มเทสรรพ กำลังทั้งร่างกายและแรงใจในการทำงาน เพื่อทำให้องค์กรเกิดความเจริญต่อไป



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ๒) เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ๓) เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีวิธี ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ได้ใช้วิธีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาภาคสนาม โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ สร้างเครื่องมือเกี่ยวกับกระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์และรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีเชิงคุณภาพ วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์กระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์และ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

การวิจัยเชิงปริมาณนั้นได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ประจำและลูกจ้างชั่วคราวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ และเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Random Sampling) จากผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ประจำและลูกจ้างชั่วคราวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์กร จำนวน ๘ คน แบบสอบถามเกี่ยวกับการระดับความรับผิดชอบของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางด้านสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การจัดข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารองค์กรซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒ อำเภอ ดังกล่าวแล้วจำนวน ๘ คน ใช้วิธีการวิเคราะห์อุปนัย (Analytic Induction) แล้วใช้วิธีการเชิงพรรณนา (Description Research) ในการดำเนินการวิจัย โดยมีผลสรุปดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

สรุปผลปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละของของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามตัวแปร จำแนกได้ดังนี้

ด้านเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ รองมาเป็นเพศชาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ อายุ ด้านอายุ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๒๑ – ๓๐ ปีจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๓ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และสุดท้ายมีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓ ด้านการศึกษาส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๖.๖๗ รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๓ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ และสุดท้ายมีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ มีรายได้เฉลี่ย ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๒ คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๖ ด้านประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ การทำงาน ๕- ๑๐ ปี และ ๑๑-๑๕ ปี ทั้งสองด้าน มีจำนวนด้านละ ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมามีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗ และมีประสบการณ์การทำงาน ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓

๑) เพื่อศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

การทำงานในองค์กรควรใช้หลักพุทธธรรมเชิงบวก คือ การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์เพียงบางคนบางกลุ่มแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก ปรัชญาหรือ หาแนวทางแก้ไขปัญหา มีกัลยาณมิตร และหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ใช้หลักฆราวาสธรรม ๔ ในการบริหารจัดการ ทำให้งานตรงไปตรงมากับทุกคน พุดน้อยอดทน พยายามประสานความร่วมมือภายในองค์กรอย่างเสมอเอาใจเขามาใส่ใจเราให้ทุกคนเห็นว่องค์กรคือบ้านที่ให้ที่พักพิงร่วมกันมองเห็นคุณค่าในตัวเอง ตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ใช้หลักครองตนด้วยศีล ๕ ครองคนด้วยพรหมวิหาร ๔ และครองงานด้วยอิทธิบาท ๔ โดยยึดมั่นในหน้าที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในองค์กร ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีและให้ผล

งานออกมาดี และยึดหลักการทำงานตามระเบียบขององค์กรมีระเบียบ ประกาศ มีการประชุม พูดคุย เพื่อความเข้าใจ ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

การบริหารบูรณาการแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ช่วยกันออกความคิดเพื่องานที่ดี ร่วมทำ ช่วยเหลือกันทำงานตามพอใจ ร่วมรับประโยชน์ แบ่งผลประโยชน์โดยทั่วถึง ร่วมตรวจสอบ ช่วยเหลือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ความเชื่อถืออย่างจริงจัง ยกย่องชื่นชมในการประสบความสำเร็จ และมีการทำโทษ ตำหนิ ชี้แจงในงานที่มีปัญหา ยึดมั่นเข้มแข็งใส่เป็นกันเอง มีความเป็นกัลยาณมิตร ตรงต่อเวลา และให้บริการแบบเสมอภาค โดยมีการบริหารแบบมีน้ำใจเสียสละและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ นอกจากนี้ถ้าไม่มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบปฏิบัติในองค์กร ก็จะมีการตักเตือน ลงทัณฑ์ และสุดท้ายคือการลงโทษมอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, มอบสวัสดิการในการสร้างแรงจูงใจ มีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ในประเด็นแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของข้าราชการ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงานผ่านกรอบการทำงานที่ผู้นาองค์กรได้สร้างมาตรฐานไว้ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน

การสร้างกรอบแนวคิดพื้นฐานภายในองค์กรโดยการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรหรือพฤติกรรมองค์กรเพื่อสร้างความแตกต่างและโดดเด่นกว่าองค์กรอื่นๆ การกำหนดกรอบการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ต้องจำแนกลักษณะงานตามสายงานหลักและสายวิชาชีพ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร และสร้างความรอบครอบในการใช้ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อการปฏิบัติงานในราชการเท่านั้นซึ่งบุคลากรภายในองค์กรต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดพันธกิจขององค์กรเป็นหลัก

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะให้เห็นว่าองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒ แห่ง เห็นพ้องต้องกันในประเด็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสร้างความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัดด้วยวิธีการที่เสริมสร้างความสามัคคีการสนับสนุนการ

ทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย รวมทั้งการพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความรู้ความสามารถที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ส่วนปัจจัยภายในองค์กรที่มีองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นว่าการประกอบส่วนใหญ่จะเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานที่มีความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีความเคารพ และสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณของทางราชการ เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับผลประโยชน์ของทางราชการรวมทั้งกระทำการใดๆ ที่จะทำให้เกิดการไม่สามารถปฏิบัติงานภายในองค์กรตามสายงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเที่ยงธรรม การสร้างวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าวเป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรในองค์กร มีการแสดงถึงความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัยในองค์กรการสร้างวัฒนธรรมการทำงานนั้นยังเป็นการแสดงออกถึงการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมการระลึกถึงสติในการปฏิบัติงานที่สำคัญจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกและยึดหลักความพึงพอใจและการตอบสนองของประชาชนผู้มาใช้บริการ

๒. พัฒนาระบบการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จากการทำกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้กำหนดให้ทำพบว่าทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๓$)

เมื่อทำการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการอบรมอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธิจิตวิทยาด้วยโมเดล ๔ มาใช้พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๓

ด้านที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านหลักพุทธิธรรม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๘ รองลงมา คือ ด้านปัจจัยจิตวิทยา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๓ น้อยที่สุด คือ ด้านปัจจัยภายในองค์กร เท่ากับ ๔.๑๘

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๑๔ ข้อ คือ ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน, ท่านให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานเสมอ, ท่านแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านมีความยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวมท่านพูดจาทักทายเพื่อนร่วมงานด้วยคำที่สุภาพอ่อนโยน, ท่านพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ, ท่านใช้คำพูดที่สุภาพและอ่อนโยนเพื่อความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน, ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุผลด้วยความซื่อสัตย์, ท่านมีความเต็มใจและภาคภูมิใจที่จะทำงาน

ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านมีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านมีความกระตือรือร้นและจริงใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน, ท่านไม่เปรียบและเสียสละต่อเพื่อนร่วมงาน, ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์, และท่านช่วยคิดแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยความเต็มใจ

รองลงมา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๖ ข้อ คือ ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัว, ท่านชี้แจงและแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ เป็นประโยชน์, ท่านให้ความร่วมมือและพร้อมใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรรองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๑๖ ข้อ และในระดับมาก จำนวน ๔ ข้อ

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยจิตวิทยา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๘

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๗ ข้อ คือ หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโส โดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล, หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตในสายงานและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อ, ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน, ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำหาย, ท่านเห็นคุณค่า และมีความภาคภูมิใจต่อการทำงาน, ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและ๑๙.ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับขวัญกำลังใจในการทำงาน

รองลงมา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๑๓ ข้อ คือ องค์กรของท่านได้สร้างจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นบุคคลที่น่ายกย่อง, มีความมุ่งมั่นในหน้าที่การงานจนประสบผลสำเร็จ และยอมรับผลของการกระทำนั้น, ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของท่านเอง, องค์กรได้สร้างความเชื่อมั่นในตนให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน, ท่านรู้สึกโชคดีที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้, ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการงานในองค์กรแห่งนี้, ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตต่อการทำงาน และยอมรับในองค์กรแห่งนี้, ท่านได้สร้างแรงบันดาลใจและมีกำลังใจการปฏิบัติงานในองค์กรนี้, ท่านได้พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่, ท่านมีโอกาสที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในส่วนที่รับผิดชอบที่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กร, ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและศรัทธาในงาน, ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าและมีความก้าวหน้าในงานและท่านมีวุฒิภาวะตรงกับงานที่ปฏิบัติและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรรองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยจิตวิทยา อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๗ ข้อ และในระดับมาก จำนวน ๑๓ ข้อ

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๖๓

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน คือ สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาดและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก, สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีการใช้กำหนดมาตรการ ๕ ส อย่างต่อเนื่อง, สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย, สถานที่ทำงานในองค์กรมีสถานที่เพื่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย, สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน, สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีสถานที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น

รองลงมา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๓ ด้าน คือ สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร, องค์กรของท่านในองค์กรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างดี, สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอและเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๖ ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน ๓ ข้อ

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๔

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน คือ ท่านปฏิบัติงานในองค์กรตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน, ท่านใช้ความละเอียดรอบคอบและระมัดระวังในงานที่ปฏิบัติในองค์กร, ท่านใช้ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จต่อองค์กร, ท่านรู้สึกว่าจะสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาในองค์กรได้, ท่านรู้สึกว่าจะองค์การเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง, และผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของท่านเอง

รองลงมา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๓ ด้าน คือ งานที่ท่านปฏิบัติส่วนใหญ่มีการรับฟังเหตุผลจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ, ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่, และสถานที่ทำงานในองค์กรของท่านกำหนดให้มีมาตรฐานตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน ๖ ด้าน และระดับมาก จำนวน ๓ ด้าน

เมื่อทำการวิเคราะห์ พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๘

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๕ ด้าน คือ หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโส, หน่วยงานในองค์กรของท่านใช้อำนาจโยกย้าย โดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล, หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ, และผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำหาย

รองลงมา พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๕ ด้าน คือ หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตในสายงาน, ท่านมีโอกาสนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรที่รับผิดชอบ, งานในองค์กรที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กรของท่าน, บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้ความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน, และผู้บังคับบัญชาในองค์กรสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ด้าน และระดับมาก จำนวน ๕ ด้าน

เมื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๓

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน คือ หน้าที่การงานในองค์กรของท่านเป็นงานที่มั่นคง, ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใดๆ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะแจ้งให้ท่านทราบเสมอ, การปฏิรูประบบราชการทำให้วัฒนธรรมในองค์กรของท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น, ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีและผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ

รองลงมา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๓ ด้าน คือ ท่านอาจถูกพิจารณาโยกย้ายได้ ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ, ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติ, ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและท่านรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านวางตัวเป็นที่ปรึกษามากกว่าเป็นผู้บังคับบัญชา

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๕ ด้าน และระดับมาก จำนวน ๔ ด้าน

เมื่อทำการวิเคราะห์ พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านการยอมรับในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๓

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน คือ ท่านรู้สึกโชคดีกว่าคนอื่น ๆ ที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้, ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่เรียนมาด้วยกัน, ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตการทำงานในองค์กรแห่งนี้, หากท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนหน่วยงานท่านยินดีจะเปลี่ยนทันที, องค์กรนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของท่านเองที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างเต็มที่

รองลงมาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๓ ด้าน ท่านมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้, ท่านยอมรับทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่ท่านทำได้ และท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านการยอมรับในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๖ ด้าน และระดับมาก จำนวน ๓ ด้าน

เมื่อทำการวิเคราะห์ พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๘

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๕ ข้อ คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่, ท่านได้รับการอบรมเพื่อเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ, องค์กรของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา, ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลความสำเร็จและหากท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรของท่านเจริญก้าวหน้าได้

รองลงมา พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๔ ข้อ คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ท่านสนใจ, องค์กรของท่านมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน, ท่านมักจะพูดคุยในกลุ่มเพื่อนฝูงอยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีเยี่ยม และองค์กรนี้กระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก

เมื่อทำการวิเคราะห์ พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๙

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน ๕ ข้อ คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน, ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้, การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ และประสบการณ์, ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างพอเพียงและเป็นที่น่าพอใจและผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้รางวัลแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดี

รองลงมา พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก จำนวน ๔ ข้อ คือ ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ เช่น ที่พัก เบี้ยเลี้ยงอาหารอย่างเพียงพอ, เงินเดือนเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับจากองค์กรในปัจจุบัน มีความเหมาะสม, การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ในองค์กรใช้ระบบคุณธรรม และองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๓. เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยได้ดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการกระบวนการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักโมเดล ๔ อ โดยการจัดกิจกรรมประกอบด้วยเกมการศึกษา เป็นการจัดกิจกรรม ที่มีเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เล่นและมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยการพูดหรือการกระทำภายใต้กติกาข้อตกลง ซึ่งมีเนื้อหาในเกมแต่ละชุดส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสังคม เนื้อหาในเกมและกิจกรรมที่สอดคล้องกัน ยังช่วยให้บุคลากรได้เกิดประสบการณ์ใหม่และช่วยให้บุคลากรเกิดทักษะในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในด้านการช่วยเหลือ การแบ่งปัน การยอมรับ ตามกฎเกณฑ์ของสังคม

ผลของการดำเนินโครงการอบรมกระบวนการทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผ่านกิจกรรมต่างๆ มีผลปรากฏดังนี้

๑. เกมต่อเพลง ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๐.๑๕ (จาก ๓.๔๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓.๕๙) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศลิษา เตรคุพ^๑ เรื่อง “ประสิทธิผลของเกมและเพลงช่วยสอนในรายวิชาภาษาเยอรมันเบื้องต้น ๑ ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากการใช้เกมมีแนวโน้มสูงกว่าการใช้เพลง ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีในการเรียนผ่านเพลงและเกม ผู้เรียนต้องการให้นำเกมมาใช้ในการสอนคำศัพท์ ไวยากรณ์ ทักษะการพูด และต้องการให้นำเพลงมาใช้ในการสอนคำศัพท์และทักษะการฟัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักคณา เสโนฤทธิ^๒ ทำการศึกษา

^๑ ศลิษา เตรคุพ, ประสิทธิผลของเกมและเพลงช่วยสอนในรายวิชาภาษาเยอรมันเบื้องต้น ๑, วารสารมนุษยศาสตร์ ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๓, หน้า ๕๐.

^๒ ลักคณา เสโนฤทธิ, ผลการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์, ๒๕๕๑, หน้า ๖๔.

เปรียบเทียบพฤติกรรมทางสังคมก่อนและหลังการจัดกิจกรรม เกมการศึกษาของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเกมการศึกษาตั้งแต่สัปดาห์ที่ ๑ ถึง ๘ พบว่า ในแต่ละช่วงสัปดาห์ เด็กมีพฤติกรรมทางสังคม โดยเฉลี่ยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ $P < .01$

๒. เกมช่วยเหลือกัน ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธร จิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๐.๖๘ (จาก ๓.๓๒ เพิ่มขึ้นเป็น ๔.๐๐) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงศ์ บุญประจักษ์^๓ ได้กล่าวถึง การช่วยเหลือว่าเป็นการพยายามที่จะช่วยบรรเทาความต้องการที่ไม่ใช่ทางอารมณ์แก่ผู้อื่น เช่น การช่วยเหลือให้ข้อมูล ช่วยเหลือผู้อื่นทำงาน หรือเสนอสิ่งของของตนเองไม่เคยเป็นเจ้าของมาก่อน และ บี (Bee.1985 : 396 – 401) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนของเด็กปฐมวัยว่า เป็นการแสดงปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก ซึ่งอายุ ๒ – ๓ ปี จะมีชนิดของการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก โดยเด็กจะทำตามคำขอร้องหรือคำแนะนำของเพื่อนมากกว่าคนที่ไม่ใช่เพื่อน ซึ่งเป็นผลมาจาก ประสบการณ์การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว และบุคคลอื่นๆ รวมทั้งเพื่อน จึงสรุปได้ว่าการช่วยเหลือเป็นการพยายามที่จะบรรเทาความต้องการ โดยการใช้คำพูดหรือการแสดงการปลอบใจ หรือช่วยเหลือเพื่อนในเรื่องเล็กน้อย การจัดกิจกรรมการศึกษา จึงเหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสังคมให้กับเด็กปฐมวัย

๓. เกมยอมรับผิดใหม่ ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธร จิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๑.๐๐ (จาก ๓.๑๒ เพิ่มขึ้นเป็น ๔.๑๒) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักกะณา เสนอฤทธิ์^๔ เรื่องการจัดกิจกรรมเกม การศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย พบว่า ช่วงสัปดาห์ที่ ๔ และช่วงสัปดาห์ที่ ๘ มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมทางสังคมด้านการยอมรับเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$ ที่เป็นเช่นนี้เพราะภาพในเกมแต่ละชุดเช่นเกมโดมิโน เกมจับคู่ภาพที่เหมือนกัน เกมลอดโต เกมภาพ ตัดต่อที่เด็กได้เล่นเป็นภาพที่มีเนื้อหาที่ดีและชื่อของเกมแต่ละชุด มุ่งเน้นพฤติกรรมในด้านการยอมรับ เช่น ชุดเธอเก่งจัง ชุดปรบมือให้นั่นใจคนเก่ง ชุดยอดเยี่ยม ชุดเด็กเก่งวันนี้ และเมื่อครูให้เด็กลงมือเล่น เกมภายใต้กระบวนการที่มีกติกาข้อตกลง โดยการแสดงคำชมเชยกับเพื่อนที่เล่นเกมได้สำเร็จ และถูกต้องเช่นการปรบมือ การชูนิ้ว เมื่อคนที่ได้รับคำชมเชยจากเพื่อน ก็รู้สึกดีใจ มีความสุข เด็กเริ่มคุ้นเคยกับกิจกรรมและสื่อ คือ เกมการศึกษาแต่ละชุด จากการสังเกตพฤติกรรมของเด็ก ปฐมวัยระหว่างดำเนินกิจกรรม

^๓ วีระพงศ์ บุญประจักษ์, การจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางสังคม ของเด็กปฐมวัย, ปริญญาโท กศ.ม. สาขาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๔๕, หน้า ๑๓.

^๔ ลักกะณา เสนอฤทธิ์, ผลการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, ๒๕๕๑ หน้า ๖๔.

๔.เกมฉันทำได้ ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๐.๙๑ (จาก ๓.๔๐ เพิ่มขึ้นเป็น ๔.๓๑)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจินตนา คุปตสุนทร^๕ เรื่อง การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทย พบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทยเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการจัดประสบการณ์ มีคะแนนความเชื่อมั่นในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ ๑ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทยเป็นการเล่นที่สามารถส่งเสริมอิสรภาพแห่งตน สร้างแรงจูงใจให้เด็กทุกคนเกิดความกระตือรือร้นอยากจะทำหรือกล้าแสดงออก และให้ความร่วมมือ มีกฎกติกาไม่สลับซับซ้อนสามารถยืดหยุ่นง่ายต่อการเล่น ไม่เน้นการแข่งขันทำให้พบความสำเร็จได้โดยง่าย รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะพัฒนาต่อไปเป็นความเชื่อมั่นในตนเอง นอกจากนั้นการเล่นพื้นบ้านของไทยยังช่วยส่งเสริมคุณธรรมทางจิตใจของเด็กได้จากแพ้-ชนะ รู้จักอภัย

และจากการทำกิจกรรมร่วมกันแบบเป็นกลุ่ม ก่อให้เกิดความสนุกสนานร่าเริง เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีน้ำใจ รู้จักการแบ่งปัน เกิดการเคารพในกฎกติกาที่ตกลงไว้ มีบุคลิกภาพที่เปิดเผย เป็นตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์^๖ ที่ได้กล่าวว่า คนทุกคนในสังคมมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จมีความภาคภูมิใจในตนเอง (Self – Esteem) และต้องการ ให้คนอื่นยอมรับนับถือในความสำเร็จของตนด้วยถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจะทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถ แต่ถ้าความต้องการนี้ ถูกขัดขวางจะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีปมด้อยหรือสูญเสียความภาคภูมิใจในตนเองได้ และสอดคล้องกับ ศุภศี ศรีสุคนธ์^๗ ที่กล่าวไว้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิต ทำให้มองโลกในแง่ดี การปูพื้นฐานความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดขึ้นกับเด็กจะช่วยให้เด็กกล้าคิดกล้ากระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความมั่นใจและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีความสุข

๕.เกม Bingo สะท้อนความคิด ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อการเนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๑.๑๔ (จาก ๓.๒๒

^๕ สมจินตนา คุปตสุนทร, การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทย, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, ๒๕๔๗ หน้า ๖๓.

^๖ Maslow, A.H. **Motivation and Personality**. New York: Hansen. Maslow . 1954 P.411.

^๗ ศุภศี ศรีสุคนธ์, การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะโดยใช้ดนตรีไทย, ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย), กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๙ หน้า ๓๕.

เพิ่มเป็น ๔.๓๖) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมา ภิญโญนนตพงษ์^{๔๔} กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากพฤติกรรมของบุคคลนั้น มีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการเรียนรู้ เกิดจากตัวแบบ การเรียนรู้ดังกล่าว เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมจากตัวแบบการสังเกตการณ์ตอบสนองและปฏิกิริยาต่างๆของตัวแบบ สภาพแวดล้อมของตัวแบบ ผลการกระทำคำบอกเล่า และความน่าเชื่อถือของตัวแบบการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยจึงเกิดขึ้น

๖.เกมเปิดใจให้กัน ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๑.๑๔ (จาก ๔.๕๗ เพิ่มเป็น ๔.๐๐) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัค ไหวหกิจ^{๔๕} ได้ศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้วินัยในตนเอง ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นทานคติธรรมและการเล่นเกมแบบร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชาย - หญิงอายุระหว่าง ๕ - ๖ ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ผลการศึกษาพบว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นทานและการจัดกิจกรรมการเล่นแบบร่วมมือมีการรับรู้วินัยในตนเองหลังการทดลองไม่แตกต่างกันซ้ำยังไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นทานคติธรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ย ๓๙.๘๗ และค่าเฉลี่ย ๓๖.๘๐ ตามลำดับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ตามลำดับ ซึ่งกรอร์สัน กล่าวว่ากิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ได้แก่ ร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อน เด็กจะสร้างความสัมพันธ์เรียนรู้บทบาทของตนเองว่าควรปฏิบัติตนอย่างไร เมื่อเด็กต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อคนทั่วไป ซึ่งทำให้เด็กมีประสบการณ์ทางสังคมเพิ่มขึ้นสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อเด็กปฐมวัยให้มีพฤติกรรมทางสังคมที่สูงขึ้น

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ผลการตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีค่า Sig. > ๐.๐๑ แสดงว่าปัจจัยทางพุทธจิตวิทยามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยจับคู่กันดังต่อไปนี้

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ระหว่างตัวแปรด้านเพศกับด้านอื่นๆไม่มีค่า Sig.> ๐.๐๕ แสดงว่าปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

^{๔๔} สิริมา ภิญโญนนตพงษ์, หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต, ในเอกสารประกอบการสอนวิชา ECED ๒๐๑ สาขาการศึกษาปฐมวัย, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐ หน้า ๖๕.

^{๔๕} สุภัค ไหวหกิจ, การเปรียบเทียบการรับรู้วินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมเล่นทานคติธรรมและการเล่นเกมแบบร่วมมือ, ปริญญาโท กศม. (การศึกษาปฐมวัย), กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓ หน้า ๖๑.

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation มีค่า Sig. > ๐.๐๕ ระหว่างตัวแปรด้านอายุกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและด้านการยอมรับ, ระหว่างตัวแปรด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับด้านความก้าวหน้าในงาน, ระหว่างตัวแปรด้านการศึกษากับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์ทำงานกับด้านสภาพแวดล้อม ด้านการทำงาน ด้านการยอมรับในสังคมและด้านสวัสดิการ, ระหว่างตัวแปรด้านหลักพุทธธรรมกับความก้าวหน้าในงาน, ระหว่างตัวแปรด้านหลักจิตวิทยากับความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ, ระหว่างตัวแปรด้านการทำงานกับด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน, ระหว่างตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงานกับด้านสวัสดิการ แสดงว่าปัจจัยทางพุทธจิตวิทยามีความสัมพันธ์กันกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation มีค่า Sig. > ๐.๐๑ ระหว่างตัวแปรด้านอายุกับด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ, ระหว่างตัวแปรด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับด้านหลักพุทธธรรมหลักจิตวิทยา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านสวัสดิการ, ระหว่างตัวแปรด้านประสบการณ์ทำงานกับด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ, ระหว่างตัวแปรด้านหลักพุทธธรรมกับหลักจิตวิทยา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับในสังคม และด้านสวัสดิการ, ระหว่างตัวแปรด้านหลักจิตวิทยากับด้านสภาพแวดล้อม ด้านการทำงานและด้านสวัสดิการ, ระหว่างตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมกับด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านสวัสดิการ, ระหว่างตัวแปรด้านการทำงานกับด้านพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านสวัสดิการ, แสดงว่าปัจจัยทางพุทธจิตวิทยามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนค่าความสัมพันธ์แบบ Correlation ระหว่างตัวแปรด้านความมั่นคงในงานและด้านการยอมรับในสังคม ไม่มี Sig. > ๐.๐๕ แสดงว่าปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาไม่มีความสัมพันธ์กันกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปได้ว่า

ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๓ สอดคล้องกับโสธยา คงดิษ^{๑๐} ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์ พบว่าในกลุ่มรวม มีตัวแปร ๕ ตัวที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม ได้ร้อยละ ๔๖ ตัวแปรสำคัญที่เข้าทำนายลำดับแรก ได้แก่ จิตสาธารณะ รองลงมา ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีตัวแบบที่ดี การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน การรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า จิตสาธารณะ เป็นตัวแปรสำคัญที่เข้าทำนายลำดับแรก

^{๑๐} โสธยา คงดิษ, ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์, ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, (๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน และเข้าทำนายในลำดับอื่นในทุกกลุ่ม ($P < .05$)

ในขณะที่พสนัน นิมิตไชยนนท์^{๑๑} ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของนักวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมตามนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อวัดพฤติกรรมของนักวิจัยที่รายงาน ว่าการปฏิบัติงานของตนแฝงไปด้วยการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน แบบวัดประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ คือ ๑) การผลักดันผลวิจัย ไปใช้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ๒) การปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณนักวิจัย ๓) การรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า ๔) การถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และ ๕) การพัฒนาชุมชนและสังคม แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคคำถาม ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน ๒๕ ข้อ มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .๘๗

ด้านที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๖๓ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร^{๑๒} ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารกับสุขภาพจิต บทบาทของผู้บริหารกับความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตนและบทบาทของผู้บริหารกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในขณะที่ ไสรยา คงดิษ^{๑๓} ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์ พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม ในกลุ่มย่อย เฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก ($P < .05$) เช่นเดียวกับจุฑารัตน์ กิตติเชมากร^{๑๔} ได้ศึกษาปัจจัยทางจิต

^{๑๑} พสนัน นิมิตไชยนนท์, ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของนักวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓๒-๑๓๓.

^{๑๒} จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปรินญาณพนธ์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๒).บทคัดย่อ.

^{๑๓} ไสรยา คงดิษ, ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์, ปรินญาณพนธ์ (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

^{๑๔} อ้างแล้ว เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓๓.

สังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน ๓๐๐ คน พบว่า พนักงานที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๔ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยนันท์ ปัญญาศิริ^{๑๕} ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวม ๓.๓๓ และ ๓.๓๖ ตามลำดับ ในลักษณะที่องค์กรมีค่าเฉลี่ยรวม ๓.๑๕ ส่วนความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ พบว่า ครึ่งหนึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กรของท่าน รองลงมามีโอกาสที่จะนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานที่รับผิดชอบ น้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโส ค่าเฉลี่ย

ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๘ ค่าเฉลี่ย สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาว นิตยา บ้านโก^{๑๖} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๗๐ คน ข้าราชการ จำนวน ๗๔ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒๔ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๑ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๔๑ คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคลากรภาครัฐของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี จำนวน ๑๑๘ คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ๓.๔๖

และอัญชิสา สุรีย์แสง^{๑๗} ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้กิจกรรมพัฒนาความมีวินัยในตนเอง ของนักเรียนช่วงชั้นปีที่ ๓ โรงเรียนอรุณประดิษฐ์ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลอง มีคะแนนความมีวินัยในตนเองหลังการทดสอบสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และภายหลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยในตนเอง มีคะแนนความมีวินัยในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และระยะติดตามผลหลังการทดลอง ๑ เดือนพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองยังคงมี

^{๑๕} ไชยนันท์ ปัญญาศิริ, “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒), หน้า ๑ – ๒.

^{๑๖} นางสาวนิตยา บ้านโก, ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม, (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๘), หน้า ๕๕.

^{๑๗} อัญชิสา สุรีย์แสง, “การใช้กิจกรรมพัฒนาความมีวินัยในตนเองของนักเรียนช่วงชั้นปีที่ ๓ โรงเรียนอรุณประดิษฐ์ จังหวัดเพชรบุรี” วิทยานิพนธ์ (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

ความมีวินัยในตนเองสูงกว่าก่อนเข้าทดลอง เช่นเดียวกับพฤษภา ปุยานุสรณ์^{๑๘} ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวินัยในตนเองด้านการเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลอง มีคะแนนการมีวินัยตนเองด้านการเรียนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๓ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีญาพร วงศ์อนุตรโรจน์^{๑๙} ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จำนวน ๑๓๗ คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับในสังคม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือยอมรับทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานที่ทำได้ รองลงมาท่านได้รับการยอมรับจากญาติมิตรและครอบครัว และน้อยที่สุดคือรู้สึกโชคดีกว่าคนอื่นๆ ที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานที่แห่งนี้

ด้านการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๓ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาว นิตยา บ้านโก^{๒๐} ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิกกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๗๐ คน ข้าราชการ จำนวน ๗๔ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒๔ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๑ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๔๑ คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคลากรภาครัฐของศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิกกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ๓.๘๒

วิไลพร คัมภีรารักษ์^{๒๑} ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยได้รวบรวมข้อมูลจากนักพัฒนาชุมชน ระดับ ๓ -๕ ของสำนักงานเขต ๓๘ แห่ง จำนวน ๒๙๔ คน และเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

^{๑๘} พฤษภา ปุยานุสรณ์, เรื่องการบริหารกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวินัยในตนเองด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนสาธิตเทศบาลวัดเพชรริก” วิทยานิพนธ์ (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^{๑๙} ปรีญาพร วงศ์อนุตรโรจน์, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ : ในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสารมิตร, ๒๕๓๒), บทคัดย่อ.

^{๒๐} นางสาวนิตยา บ้านโก, ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิกกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม, (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๘), หน้า ๕๒.

^{๒๑} วิไลพร คัมภีรารักษ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

และได้จำแนกความผูกพันออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรของตน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงขององค์กรและความต้องการการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาชุมชนในภาพรวมมีความผูกพันในระดับปานกลาง และเป็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรมากที่สุด รองลงมา เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรของตน

ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๘ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรา เอื้อวงศ์^{๒๒} ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ซึ่งสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น ๑๔๙ คน พบว่า วิทยากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลของวิทยากรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง กล่าวคือ เมื่อวิทยากรมีอายุมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและวิทยากรที่ครองตำแหน่งที่สูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

และในด้านลักษณะของงาน พบว่า ความท้าทายของงาน ความอิสระของงานการช่วยเหลือจากผู้บังคับและเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ด้านสวัสดิการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รองลงมาสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเพียงพอ และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน

ด้านสวัสดิการค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๙ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนางสาวนิตยา บ้านโก^{๒๓} ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๗๐ คน ข้าราชการ จำนวน ๗๔ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒๔ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๑ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๔๑ คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคลากรภาครัฐของศูนย์ฝึกพณิชยนาวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ๓.๔๙

^{๒๒} สุภัทรา เอื้อวงศ์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

^{๒๓} นางสาวนิตยา บ้านโก “ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม”, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๘, หน้า ๕๕-๕๖.

และงานวิจัยของมัทนา วังถนอมศักดิ์^{๒๔} ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ มีตัวแปร ๘ ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.๐๕ คือ ปัจจัยค้ำจุน ๔ ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ๓ ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

ในขณะที่นิชาภัทร โพธิ์บาง^{๒๕} ที่ศึกษาลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อวัดความคิดเชิงประเมินค่า ความรู้สึก และความพร้อมที่จะกระทำ แบบวัด มีลักษณะเป็นประโยคคำถาม ประกอบด้วยมาตรประเมินค่า ๖ ระดับ จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน ๔๘ ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .๘๙ ซึ่งสอดคล้องกับเสนาะ ดิยาวัว^{๒๖} ที่ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร คือ

๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคน จึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

^{๒๔} มัทนา วังถนอมศักดิ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาคุญบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^{๒๕} นิชาภัทร โพธิ์บาง, **ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี**, **ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.** (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๖๘.

^{๒๖} เสนาะ ดิยาวัว, **หลักการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๒.

๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น การบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สำหรับบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่บุคลากรโดยใช้ผังองค์กร (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน และเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของบุคลากรแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์กรยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่า มีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์กรจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความเสมอภาคของบุคคลในการกระทำสิ่งต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุล (Balance) ระหว่างองค์การและความต้องการของบุคลากรและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา

สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

ภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์กร และเป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วยค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากรได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งบุคลากรและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้น ผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่าย ค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้ ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) มีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อบุคลากรที่อยู่ภายในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนา ทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กร

การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์องค์กร (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่องค์กรยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนด ผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์กร และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภคน และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญ

ในการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความรับผิดชอบจะสามารถ บรรลุผลสำเร็จได้ หากมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยการติดต่อเพื่อแก้ไข ปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความรับผิดชอบคือพลัง เมื่อบุคลากรมีความรับผิดชอบกันสูง ก็จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง ซึ่งหลัก ๔ อ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาส่งเสริมปัจจัยทางพุทธ จิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นลักษณะของการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ๒) เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธ จิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด บุรีรัมย์ ๓) เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

จึงเห็นควรเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ความรับผิดชอบต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพขององค์กรให้คงอยู่ในองค์กรนั้น ดังนั้น การจะรักษาบุคลากรขององค์กรที่มีศักยภาพสูงไว้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายสำหรับกระบวนการพัฒนาส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรดังนี้

๑. จัดทำการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของบุคลากร

๒. สร้างความมั่นใจและเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติงานดีและการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมได้

๓. กำจัดความลำเอียง ที่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนของบุคลากร เช่น การรับบุคลากรใหม่เข้าทำงาน ต้องโปร่งใส ไม่มีระบบอุปถัมภ์

๔. เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนั้น

๕. มีการติดตามการพัฒนาและการประเมินผล บรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคลากร

๖. มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น เพิ่มสวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาสุขภาพ ให้โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชย ไม่เพียงแต่พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น ที่จะสามารถรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูงขององค์กรไว้ แต่ยังต้องมีการสนับสนุนบุคลากรควบคู่กันไปด้วยในทุกๆด้าน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ การที่องค์กรแต่ละองค์กรจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดมีความรับผิดชอบ รักหวงแหนองค์กร หรือมีความรัก สมัคสมานสามัคคีภายในองค์กรนั้น ต้องขึ้นอยู่กับทั้งผู้บริหารและบุคลากรด้วย สิ่งที่ผู้บริหารควรจะนำมาใช้ในการปฏิบัติภายในองค์กรประกอบด้วย

๑. ควรกำหนดให้มีการสร้างกิจกรรมการร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้เกิดการละลายพฤติกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผู้บริหารควรปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างเป็นกันเองระหว่างบุคลากรภายในองค์กร จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ สามารถเข้าทำงานเข้ากับผู้บริหารงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

๓. ควรกำหนดแผนปฏิบัติงานทั้งของฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคลากรภายในองค์กร ให้มีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อที่จะให้ทั้งสองส่วนได้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทุกมิติ

๔.ผู้บริหารควรปลูกฝัง สร้างจิตสำนึก ตระหนักรู้รับ เห็นความสำคัญขององค์กร ให้มีความรู้สึก ว่า องค์กรคือชีวิต ชีวิตคือองค์กร และให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีอิสระในการทำงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถของตน คอยประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ยกย่องชมเชยให้รางวัล และตำหนิลงโทษสำหรับผู้ผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการ ในประเด็นด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร จากการศึกษาการวิจัยทั้งการรวบรวมเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม อย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้ที่จะทำการศึกษาวิจัยในประเด็นนี้ ดังนี้

๑. การศึกษาปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อหาทางป้องกัน การเกิดปัญหาต่างๆ ในการบริหารจัดการงานองค์กร

๒. การศึกษาถึงเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่ เพื่อนำมาใช้เสริมสร้าง กระบวนการพัฒนาปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่

๓. การศึกษาแนวทางกระบวนการเสริมสร้างปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยจิตวิทยาตะวันตกและด้วยหลักพุทธธรรม ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการรักษาบุคลากรในองค์กร ให้มีความเข้มแข็งและแรงจูงใจในการทำงานสืบไป

บรรณานุกรม

ปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____., พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____., มงคลดุษฎีนิพนธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ทุติยภูมิ

ก.หนังสือภาษาไทย

กรมการศาสนา, คู่มือการศึกษาจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ตอนที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศึกษา, ๒๕๒๕.

กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช ๒๕๓๓, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๓.

_____., การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านความรับผิดชอบ และมีวินัยตนเอง, กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒.

_____., คู่มือหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓), กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๓.

กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, ชุดการสอนการปลูกฝังและการสร้างค่านิยมพื้นฐานเรื่องความรับผิดชอบ, กรุงเทพมหานคร: จงเจริญการพิมพ์, ๒๕๒๖.

_____., ชุดการสอนการปลูกฝังและการสร้างค่านิยมพื้นฐานเรื่องความรับผิดชอบ, กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, ๒๕๒๖.

กรมสุขภาพจิต, คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กด้อยโอกาส, กรุงเทพมหานคร : โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์, ๒๕๔๓.

กริช สีนสนธิ์, วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

ก่อ สวัสดิพานิชย์, วัยรุ่นและการปรับปรุงบุคลิกภาพ, กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙.

จรรยา สุวรรณทัต และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม ๑ : พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑.

ชูศักดิ์ เจนประโคน, เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ, การจัดการ Management, กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๗.

ดวงเดือน พันธุพานิช, **ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๙.

_____, **พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม ๒ : และจิตวิทยาจริยธรรม และ จิตวิทยาภาษา**, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔.

ธงชัย สันติวงษ์ , **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙.

_____, **องค์กร : ทฤษฎีและการออกแบบ**, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘.

_____, **องค์กรและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, **การจัดการสมัยใหม่**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๗.

นภาพรรณ พัฒนฉัตรชัย, **รู้จัก CSR**, สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, คณะบริหารธุรกิจ, ๒๕๕๑.

ประดินันท์ อุปรมัย, **การพัฒนาความรับผิดชอบของเด็ก**, ในเอกสารการสอน ชุดวิชาการพัฒนาพฤติกรรมเด็กหน่วยที่ ๘-๑๕, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, **ประเภทของการเสริมแรง**, กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖.

พระเมธีธรรมาภรณ์, **พุทธศาสนากับปรัชญา**, กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์ พรินต์ติ้ง กรู๊ป, ๒๕๓๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, กรุงเทพมหานคร ๒๕๕๑.

_____, **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทธรรมสาร จำกัด), ๒๕๔๖.

_____, **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๖.

พะยอม วงศ์สารศรี, **การจัดองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗.

ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, **การสร้างแบบวัดคุณธรรมความรับผิดชอบต่อ**, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๖.

มูลนิธิกองทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนา, **ต้นแบบแนวคิดทฤษฎี CSR**, ประชาชาติธุรกิจ, ๒๕๕๐.

รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ, **การศึกษาธุรกิจ**, กรุงเทพมหานคร : บริษัทศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์, ๒๕๔๒.

วรนาถ แสงมณี, **วัฒนธรรมองค์กร : วัฒนธรรมองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร : ระเบียงทอง, ๒๕๔๔.

_____, **วัฒนธรรมองค์กร : องค์กรและการจัดการองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ระเบียงทองการพิมพ์, ๒๕๔๔.

วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์, **จริยธรรมของเยาวชนไทย**, กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗.

ไวญญู ครอบงุม และคณะ, การจัดการองค์กรเพื่อการแสวงหารายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุบลราชธานี, รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔.

ศรียรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การบริหารเชิงกลยุทธ์(ฉบับมาตรฐาน), กรุงเทพมหานคร : ไดมอนด์
อินบิสซิเนสเวิร์ด, ๒๕๔๕.

_____, องค์กรและการจัดการ, กรุงเทพมหานคร : บิสซิเนสเวิร์ด, ๒๕๔๒.

ศิริไล กลุทรัพย์ศุทธา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท

เอนยีเนียร์ (๑๙๖๔) จำกัด, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๒.

สนธยา ฉัตรมาศ, จริยธรรมในระดับประถมศึกษา : พฤติกรรมที่ต้องการและปลูกฝัง, ประชากร
ศึกษา, ๒๕๓๒.

สมคิด บางโม, หลักการจัดการ, กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์, ๒๕๓๘, หน้า ๙๔.

สมโภชน์ นพคุณ, “วัฒนธรรมองค์กรสำคัญอย่างไร”, วารสารข้าราชการ, ๑๒ (เมษายน-มิถุนายน),
๒๕๔๑.

สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร, กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๐.

สมิต สัณณกร, วัฒนธรรมรวมขององค์กร, กรุงเทพมหานคร : สายธาร, ๒๕๔๑.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาคุณภาพประชากรไทย, กรุงเทพมหานคร : แพร์พิตยา, ๒๕๑๔.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, คู่มือการปลูกฝังค่านิยม, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
กราฟิเคอร์ต, ๒๕๒๖.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล, จิตวิทยาการจัดการองค์กร, กรุงเทพมหานคร : บิ๊กแบงค์, ๒๕๓๙.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, การใช้สถิติในการวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล,

กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้า พรินต์, ๒๕๔๕.

สุดาภรณ์ อรุณดี, ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย, เลย์ : รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์, ๒๕๕๑.

สุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์, CSR ทิศทางขององค์กรยุคใหม่, วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ, ๑ (๑),
๒๕๕๐.

สุทธิศักดิ์ ไกรสรสุธาสินี, CSR : มิติใหม่ในการบริหารธุรกิจ, วารสารสื่อพลัง, ๒๕๕๐.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์, กรุงเทพมหานคร :
โพธิ์เพช, ๒๕๔๐.

สุพัตรา สุภาพ, สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี, พิมพ์ครั้งที่ ๖.

กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๑.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย,
๒๕๓๓.

เสนาะ ตีเยาว์, หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๔๔.

อวยชัย ขบา, ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร, เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมกรรมการบริหาร

องค์การสาธารณะ, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๘.

๒. หนังสือภาษาอังกฤษ

- Baron and Walters, **The Culture Facton Corporate and International Perspection**, Great Britain: Short Run, 1994.
- Beck and Wilson, **The deveolpment of organizational commitment : The impact of experience of the police organization**, (Retrieved June 19), from <http://www.acpr.gov.aul> 2001.
- Bronfenbrenner, **Two Worlds Childhood U.S.S.K.** London : Compton Printing. 1971,
- Browen, C.G, **The Study of Leaderslip**, Lllonois : The Interstate Prinsters and Publishers, Inc, 1985.
- Browne, C.G.; & Thomas S. Cohn, **The Study of Leadership. Illinois : The Interstate printer and Publishers, Inc.** 1958.
- Butterwarth, T.W., “**The Relationship of two differecce methods of Reporting Pupil Progress to the Reading Achievement, Schoot Attitude and self Responsidikity of a Samples of Six Grade Pupils**”, Dissertation Abstracts International, 1974.
- Cameron, K.S., and Attington, D.R, **The Conceptual foundations of Organizational culture In Higher education : Handbook of theory and research volume IV**, (New York: Agathon Press),1996.
- Cattell, Raymond B. **Manual for Junior-Senior High School Personality questionnaire “HSP” form A.** Illinois : The institute for personality and Ability Testing,1963.
- Cooke; & Lafferty, **Management and Organization Behavior**, 3rd Ed, (New York : McGraw-Hill), 1989.
- Cronbach, Lee J., **Aptitudes and Instructional Methods A Handbook for Research on Interactions**, (Wiley & Sons New York),1971.
- Flaherty, Rita M. and Reutzel Eileen, **Personality Traits of High and Low Achievers in College : The Journal of Educational Research**, 58 : 406-441 : May – June, 1965.
- Funk; & Wagnalls. **New standard Dictionary of the English Language**. V.2. (New York : Funk and Wagnalls), 1961.
- Henry Mintzberg, **Structure in Fives, The structuring of organizations : a synthesis of the research Theory of management policy series**, (Henry Mintzberg Theory of management), 1983.
- Herzberg’s Two-Factor Theory, “The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower”, **Personnel Administrator**, (27) 1975.

- Jones Harold E. and Others, **Personality Development in Children**. Austin : University of Texas Press. 1960.
- Jones, Gareit R., **Organization Theory Text and Coses**. Massachusetts: Adison – Wesley, 1994.
- Kohlberg L. Moral stage and Moralization : The Cognitive Development Approach. **Moral Development and Behavior**, Ed by Thomas Lickona, (New York : Holt Rinehart and Winston), 1976.
- Lawshe , C.H. **Principles of Personnel Testing**, (New York : McGraw-Hill Book Co),1966.
- Maslow, A.H. **Motivation and Personality**. New York: Hansen. Maslow . 1954 P.411.
- Max Weber, **An Introduction to His Life and Work**, (University of Chicago Press), 1991.
- Mc Clelland David C.,**The Achievement Motive**, (New York : Applet on Century Cros, Inc), 1953.
- Meyer, J.P., N.J. Allen **Commitment in the Workplace : Theory, Research and Application**, (Thousand Oaks, CA: Sage Publications), 1997.
- Mowday, **An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness**, Administrative Science Quarterly, 1981.
- Peck Family Patterns Correlated with Adolescent Personality Structure : **journal of Abnormal and Social Psychology**. November. 1958.
- Porter, L.W. and R.M. Steers, **Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism**, 80 (September),1973.
- Robbins, S.P., **Organization behavior: Concepts, controversies and application**, (7th ed.), (New Jersey: Prentice-Hall), 1996.
- Schein, E.H, **Organizational culture and leadership**, (2nd ed.). (San Francisco : Jossey-Bass), 1992.
- Sears and Levin, **Patterns of Child Rearing**. Evanston Ill. Row, Petterson,1957.
- Smart, Mollie S., and Russell C. Smart. **Child Development and Relationships**. (New York : The Macmillan Company),1967.
- Smith Sebasto, N.J., The Effects of an Environmental Studies Course on Selected Variables Related to Environmenttally. **Journal of Environmental Education**. V 26 n 4. 1995.
- Sorensen,W.B, **A Causal Model of Organization Commitment JobSatisfaction.Nursing Personnel Military Hospital**, (Iowa : Unpublished Doctoral Dissertation, University of Iowa), 1991.
- Swals, **Managing Behavior in Organizations**, (New Jersey : Practices-Hall), 2000.

Vroom V .H., *Work and motivation*, (New York : Wiley), 1974.

Wigginw, J. S., et sl. *The psychology of personality*. Massachusetts: Addison-Wesly. 1971.

๓. วิทยานิพนธ์

กุสุมา จ้อยช้างเนียม, แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.

โควิน คลังแสง, ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๕.

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปริญญานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒.

ไชนันท์ ปัญญาศิริ, ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒.

ดุสิต อุทิศพงษ์, การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

นิตยา บ้านโก, ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๘.

ประกายดาว วงษ์ทอง และคณะฯ, ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่ต่อกรมทหารม้าที่ ๑ รักษาพระองค์, รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

นิชาภัทร โพธิ์บาง, ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี, ปริญญานิพนธ์ วท.ม. การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

พสนัน นิมิตไชยนนท์, ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของนักวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน), กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระประมวล บุตรดี, การดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจกับการพัฒนาชุมชน, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการพัฒนชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

พระมหาบุญกอง คุณาธโร (มาหา), การศึกษาเชิงวิเคราะห์ความกตัญญู (กตญญูตา) ในพระพุทธศาสนาเถรวาท, พุทธศาสนธรรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พฤษภา ปุยานุสรณ์, เรื่องการบริหารกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวินัยในตนเองด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนสาธิตเทศบาลวัดเพชรริก” วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑.

มณฑล รอยตระกูล, แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖.

มัทนา วังถนอมศักดิ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษภีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

รัตนา รัตนะ, ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษาโครงการกรุงไทยยูวานิซ, ภาคนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

ลักกะณา เสนอฤทธิ์, ผลการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์, ๒๕๕๑.

ศลิษา เตรศุพ, ประสิทธิภาพของเพลงและเพลงช่วยสอนในรายวิชาภาษาเยอรมันเบื้องต้น ๑, วารสารมนุษยศาสตร์ ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๓.

สมจินตนา คุปตสุนทร, การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทย, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์, ๒๕๔๗.

สมหวัง โอฬาราราช, พ.ต.ท.หญิง, อิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกค้าที่มีการตอบสนองของลูกค้า กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร, รายงานการวิจัย, โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ๒๕๕๓.

สิริมา ภิญโญนนตพงษ์, หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต, ในเอกสารประกอบการสอนวิชา ECED ๒๐๑ สาขาการศึกษาปฐมวัย, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐.

สิรินทิพย์ สมคิด, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๔ โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๕๑.

สุเทพ พันประสิทธิ์, เกียรติศักดิ์ พาชียานุกูล, วิสุทธิ์ ตรีเงิน, บรรยายภาคในองค์การและความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์, รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๘.

สุเมธ กาญจนพันธุ์, กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สุวกิจ ศรีปัทมา,รศ.ดร.สุวรรณ ปะวรรณจะ,ผศ.และประสิทธิ์ พลศรีพิมพ์, ผศ.ดร., ความผูกพันต่อ
องค์การของข้าราชการตำรวจศึกษากรณีเฉพาะตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองบังคับการ
ตำรวจนครบาล ๔ กองบัญชา การตำรวจนครบาล, ผลงานการวิจัยของหน่วยงาน
สำนักงาน ก.ค.,ม.ป.ป.

โสธยา คงดิษ,ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
ของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์, ปริญญานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ, ๒๕๕๕.





ภาคผนวก ก
บทความวิชาการ



การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ประจำปี 2562

วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2562



ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์¹
**Buddhist Psychological Factors That Influence an Organization's Personnel
Responsibilities under the Local
Government Buriram Province**

ผศ. ดร.ทิพย์ ชันแก้ว²
พระมหาพจน์ สุวโจ, ผศ.,ดร.
ดร.รุ่งสุริยา หอมวัน,
อาจารย์ไฉ ชีรัมย์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผล ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผล ต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการวิจัยด้วยการลงภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 จัดโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ระยะที่ 3 ตรวจสอบกระบวนการ ทางพุทธจิตวิทยาต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ใช้แนวทางวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative approach) ในการศึกษากระบวนการความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร โดยการศึกษาจากกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1.ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ด้านพุทธธรรม คือ การทำงานในองค์กรควรใช้หลักพุทธธรรมเชิงบวก คือ การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์เพียงบางคนบางกลุ่ม แบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิด มุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก ปรัชญาหรือ หาแนวทางแก้ไขปัญหา มีกัลยาณมิตร ด้านจิตวิทยา พบว่า การสร้างกรอบ

¹ **ทุนอุดหนุนการวิจัย:** สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,
ปีงบประมาณ :2560 (MCU RS 610761005)

² วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แนวคิดพื้นฐานภายในองค์กรโดยการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรหรือพฤติกรรมองค์กร เพื่อสร้างความแตกต่างและโดดเด่นกว่า องค์กรอื่นๆ ด้านปัจจัยภายในองค์กร พบว่า ค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นว่ องค์กรประกอบส่วนใหญ่จะเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่ง วัฒนธรรมการทำงานที่มีความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ มีความเคารพและ สนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและจรรยาบรรณของทางราชการเกี่ยวข้องหรือ สัมพันธ์กับผลประโยชน์ของทางราชการ

2.พัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า เมื่อทำการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ กระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ องค์กร ตามหลักพุทธจิตวิทยาด้วยโมเดล 4 อ แล้ว พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรวมอยู่ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43

3.ตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร ของ บุคลากร พบว่า การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา เป็นการจัดกิจกรรมที่มีเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เล่น และมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยการพูดหรือการกระทำภายใต้กติกาข้อตกลง ซึ่งเนื้อหาในเกมแต่ละชุด ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสังคม และกิจกรรมที่สอดคล้องกัน ยังช่วยให้บุคลากร ได้เกิดประสบการณ์ใหม่ และช่วยให้เกิดทักษะในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เข้าใจบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง

ผลการวิเคราะห์ Correlations ตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผล ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ แบบมีค่า Sig.>0.01 แสดงว่าปัจจัยทางพุทธจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อองค์กรของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ความรับผิดชอบต่อพุทธจิตวิทยา

ABSTRACT

The Research "Buddhist Psychological Factors the Influence an Organization's Personnel Responsibility under the Local Government Buriram Province" is 1) to study the factors of Buddhist psychology affecting the organizational responsibility of the personnel of the local administrative organization in Buriram Province; 2) to develop a process to promote the Buddhist psychological factors affecting the responsibility of the organization of the personnel of local administrative organizations in Buriram province and 3) to investigate the process of promoting Buddhist psychological factors, affecting responsibility of personnel of local administrative organizations in Buriram Province. Mixed Methods Research is used in this research. There are 3 sections; the first section is used as qualitative research by fieldwork and interview method, the second is used as practical seminar for developing process for behavior responsibility for organization and the third is used as investigation the factor of Buddhist psychology for responsibility for organization. To study of process of responsibility for personnel of organization is used as qualitative approach by sampling study of 30 persons.



The research found that

1. The Buddhist psychology factor affecting the organization of personnel shows that Buddhism principle for work in the organization should follow the positive dhamma, understanding the public benefit than person. Works should divide for responsibility. Free comment should be accepted. Organization's benefit should be focused. Any problem should be consulted. Good friend should be associated. The psychological factor shows that to decide conceptual framework by defining a work plan according to vision, mission, strategy, values, culture, organization or organizational behavior, creating a difference and stand out from other organizations. It is suggested that main composition focuses on creating for working culture, producing new knowledge for organization, creating for working culture, being honest, diligence and responsibility, respectfulness and support those who follows the law, rule and regulation and morality for official according to the benefit of government.

2. Development the supporting process for Buddhist psychological factors affection to organization's personnel finds that testing after practical seminar and process for creating responsibility for organization according to 4 models. There are responsible behavior for organization of the Local Government Buriram Province which shows significant increases 4.43.

3. Investigation the supporting process for Buddhist psychological factors affection to organization's personnel finds that to be educational management of games playing widely open for be friend and harmonious of personnel. Verbal action and action should be followed the agreement. The details of games should be supported for changing one's social behavior. The associated games help personnel to learn new world and new skill for live with others, understand one's duty.

The result of correlations examines the process of promoting the Buddhist psychological factors effecting for responsibility of the organization of the personnel of local administrative organizations in Buriram Province for Sig0.01. It shows that Buddhist psychological factors associate with responsibility of organization for local administrative organizations in Buriram province with static significant.

Keywords: Responsibility, Buddhist Psychology

บทนำ

คุณภาพของคนไทยที่สังคมต้องการถูกกระตุกไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550 – 2554) ว่าคนไทยจะต้องมีคุณธรรม มีความรอบรู้เท่าทันต่อสังคม มีความพร้อมทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรมอันดี³ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตราที่ 6 ว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น

³ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554), (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2549), หน้า 51.



ได้อย่างมีความสุข⁴ ดังจะเห็นได้จากนโยบาย การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545- 2559 ใ้ระบุเป้าหมายอย่างชัดเจนว่าต้องบูรณาการ การศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งเนื้อหา กระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน⁵

พฤติกรรมความรับผิดชอบ (Responsibility) ต้องถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กร ต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์กรถูกตัดสินด้วย คุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุก องค์กรจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่างๆ สำหรับการ พัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้น จะใช้ความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้านให้กับองค์กรและปฏิบัติงานให้กับองค์กร ในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ดังนั้นบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหลายๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้า เป็นองค์กรเพื่อดำเนินการและปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ได้ตั้งไว้ จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ขึ้นอยู่กับบุคลากรใน องค์กรว่ามีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดหรืออาจกล่าวได้ว่า การมีพฤติกรรม ความรับผิดชอบนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในบุคลากร

การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของเทศบาลตำบลลำปลายมาศและ องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์กรที่ต้อง ให้ความสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบต่อการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานขององค์กร เป็น องค์กรที่ต้องมีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ บุคลากรทั้งที่เป็น ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จึงควรได้รับการพัฒนาและ เสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การ สร้างความรับผิดชอบต่อการทำงานจึงเป็นภารกิจร่วมกันสำหรับใช้ในการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์เข้ากับหรือบูรณาการกับหลักจิตวิทยาทั่วไป ที่เรียกว่า พุทธจิตวิทยามาเป็นแบบ เช่น ด้านตัดสินใจจะศึกษาด้านใด ประกอบอาชีพใดหรือ แก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุขในชีวิต พัฒนาด้านเองให้ถึงขีดสุดในทุกด้าน⁶

ลักษณะของความรับผิดชอบนั้น เป็นการกระทำที่สอดคล้องกับมาตรฐานและกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ของศาสนา อีกทั้งต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนร่วมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว ความรับผิดชอบจะเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545), หน้า 9.

⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ฉบับสรุป, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2545 หน้า 16.

⁶ ศรีสุดา ชินรัตน์ตรัย, สุขภาพจิตนิสิตปริญญาโทวิชาเอกจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, (มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536), หน้า 1.



ที่ได้กำหนดไว้ มีความเคารพสิทธิของผู้อื่น ชื่อสัตย์สุจริตซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในสังคมสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข หากบุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ปัญหาความวุ่นวายต่างๆที่สังคมกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน คงไม่เกิดขึ้น ดังที่สัญญา สัญญาวิวัฒน์⁷ กล่าวไว้ว่าสังคม จะขาดความสงบสุข เนื่องจากมีบุคคลส่วนหนึ่งของสังคมเป็นผู้ที่ขาดคุณลักษณะของความรับผิดชอบต่อความสามัคคี ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความพยายามที่จะพึ่งพาตนเองและลดความต้องการที่จะพึ่งพาผู้อื่นให้น้อยลง

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนในพื้นที่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและศรัทธาต่อองค์กร เพื่อเอื้อต่อการสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Organization) เกิดการเรียนรู้ (Knowledge Worker) ซึ่งจะเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ของสังคมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ขององค์กร ที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน และจะเป็นข้อสนเทศในการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามแนวพุทธจิตวิทยาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น ดังนี้

- 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อองค์กรและการบวนการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กร

⁷ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 12, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), หน้า 103,



1.2 แนวคิดและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความ
รับผิดชอบ ต่อองค์กร

1.3 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กร

1.4 แนวคิดและทฤษฎีการฝึกอบรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กร

1.5 แนวคิดและทฤษฎีพุทธจิตวิทยาที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กร

2.ขอบเขตการวิจัยภาคสนาม (Field Research) มีขอบเขต ดังนี้

2.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ ประชากร กลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่าง

1.กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมายสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ และบุคลากรองค์การบริหารเทศบาลตำบลลำปลายมาศ
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

2.กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นายกเทศบาลตำบล รองนายกเทศบาล
ตำบล และปลัดเทศบาลลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 คน

3.กลุ่มตัวอย่างในการทดสอบ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ
บริหารส่วนตำบลสะแก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน

4.กลุ่มตัวอย่างในการอบรม ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบล
ลำปลายมาศและองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง ที่มีความสนใจเข้าร่วมการอบรม จำนวน 30
คน

3.กลุ่มเป้าหมาย

ได้กำหนดขอบเขตกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

3.1กลุ่มผู้นำองค์กร ได้แก่ นายกเทศบาลตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอง
นายกเทศบาลตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลและปลัดองค์การบริหารส่วน
ตำบล แห่งละ 4 คน จำนวน 8 คน

3.2กลุ่มปฏิบัติการ ได้แก่ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่
ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ และองค์การบริหารส่วนตำบลสะแก
โพรง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน

4.ขอบเขตด้านพื้นที่

4.1องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง ตำบลสะแกโพรง อำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์

4.2เทศบาลตำบลลำปลายมาศ ตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัด
บุรีรัมย์

5.ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ.2560 ถึงเดือน
กันยายน พ.ศ.2561 รวมระยะเวลา 1 ปี



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้ดำเนินการวิจัยด้วยการลงภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ นายกเทศบาลตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเทศบาล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งละ 4 คน จำนวน 8 คน จากสำนักงานเทศบาลตำบลลำปลายมาศ และสำนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านสะแกโพรง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อค้นหาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร

ระยะที่ 2 จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร โดยมีบุคลากรจากสำนักงานเทศบาลตำบลและสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 2 แห่ง จำนวน 30 คน สมัครใจเข้าร่วมอบรมโครงการดังกล่าว ดำเนินการวัดผลการดำเนินโครงการโดยใช้แบบสอบถามในระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผล ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร

ระยะที่ 3 ตรวจสอบปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แนวทางวิธีการเชิงปริมาณ (Qualitative approach) ในการศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการศึกษาจากกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน เป็นระยะเวลา 2 วัน

ผลการวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางพุทธศาสนาต่อการทำงานในองค์กรนั้น ควรใช้หลักพุทธธรรมเชิงบวก คือ การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์เพียงบางคนบางกลุ่มแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิด มุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก ปรัชญาหรือ หาแนวทางแก้ไขปัญหา มีกัลยาณมิตร และหลักพรหมวิหารธรรม 4 ใช้หลักธรรมาธรรม 4 ในการบริหารจัดการ ทำให้งานตรงไปตรงมากับทุกคน พุทธน้อย อดทน พยายามประสานความร่วมมือภายในองค์กรอย่างเสมอ เอาใจเขามาใส่ใจเราให้ทุกคนเห็นว่องไคร้ คือ บ้านที่ให้ ที่พักพิงร่วมกันมองเห็นคุณค่าในตัวเอง ตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ใช้หลักครองตนด้วยศีล 5 ครองคนด้วยพรหมวิหาร 4 และครองงานด้วยอิทธิบาท 4 โดยยึดมั่น ในหน้าที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในองค์กร ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีและให้ผลงานออกมาดี และยึดหลักการทำงานตามระเบียบขององค์กรมีระเบียบ ประกาศ มีการประชุม พุดคุยเพื่อความเข้าใจ ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร



การบริหารบูรณาการแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ช่วยกันออกความคิดเพื่องานที่ดี ร่วมทำ ช่วยเหลือกันทำงานตามพอใจ ร่วมรับประโยชน์ แบ่งผลประโยชน์โดยทั่วถึง ร่วมตรวจสอบ ช่วยเหลือกันแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นให้ความเชื่อถืออย่างจริงใจ ยกย่องชื่นชมในการประสบความสำเร็จ และมีการทำโทษ ตาหนี่ ซึ่งแจ้งในงานที่มีปัญหา ยึดแย้งแย้งใส่เป็นกันเอง มีความเป็นกัลยาณมิตร ตรงต่อเวลา และให้บริการแบบเสมอภาค โดยมีการบริหารแบบมีน้ำใจเสียสละและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ นอกจากนั้น ถ้าไม่มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบปฏิบัติในองค์กร ก็จะมีการตักเตือน ลงทัณฑ์ และสุดท้ายคือการลงโทษมอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, มอบสวัสดิการในการสร้างแรงจูงใจมีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

สำหรับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ในประเด็นแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึก ของข้าราชการ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงานผ่านกรอบการทำงานที่ผู้นำองค์กรได้สร้างมาตรฐานไว้ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และวิธีการทำงาน

การสร้างกรอบแนวคิดพื้นฐานภายในองค์กรโดยการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรหรือพฤติกรรมองค์กรเพื่อสร้างความแตกต่างและโดดเด่นกว่าองค์กรอื่นๆ การกำหนดกรอบการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ต้องจำแนกลักษณะงานตามสายงานหลักและสายวิชาชีพ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร และสร้างความรอบคอบในการใช้ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อการปฏิบัติงานในราชการเท่านั้นซึ่งบุคลากรภายในองค์กรต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดพันธกิจขององค์กรเป็นหลัก

ปัจจัยภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะเห็นว่าองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เห็นพ้องต้องกันในประเด็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสร้างความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัดด้วยวิธีการที่เสริมสร้างความสามัคคีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย รวมทั้งการพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความรู้ความสามารถที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ส่วนปัจจัยภายในองค์กรที่มีองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นว่าองค์ประกอบส่วนใหญ่จะเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานที่มีความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ มีความเคารพและสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณของทางราชการ เกี่ยวข้องหรือ



สัมพันธ์กับผลประโยชน์ของทางราชการรวมทั้งกระทำการใดๆ ที่จะทำให้เกิดการไม่สามารถปฏิบัติงานภายในองค์กรตามสายงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเที่ยงธรรม การสร้างวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าวเป็นการส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรในองค์กร มีการแสดงถึงความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี รู้แพ้รู้ชนะ รู้ภัยในองค์กรการสร้างวัฒนธรรมการทำงานนั้นยังเป็นการแสดงออกถึงการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมการระลึกถึงสติในการปฏิบัติงานที่สำคัญจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกและยึดหลัก ความพึงพอใจและการตอบสนองของประชาชนผู้มาใช้บริการ

2) พัฒนาระบบการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ในระยะพัฒนาระบบการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการองค์กรนี้ ใช้ผลการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับหัวข้อ จากนั้นได้ดำเนินการวางแผนจัดกิจกรรม โครงการอบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อการ ตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยหลักของโมเดล ๔ อ แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการ วิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อนำเสนอปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จากการทำกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้กำหนดให้ทำ พบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$)

เมื่อทำการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการอบรมอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการตามหลักพุทธจิตวิทยาด้วยโมเดล 4 อ มาใช้พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43

3) เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาต่อความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยได้ดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการกระบวนการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการตามหลักโมเดล 4 อ โดยการจัดกิจกรรมประกอบด้วยเกมการศึกษา เป็นการจัดกิจกรรม ที่มีเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้เล่นและมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยการพูดหรือการกระทำภายใต้กติกาข้อตกลง ซึ่งมีเนื้อหาในเกมแต่ละชุดส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสังคม เนื้อหาในเกมและกิจกรรมที่สอดคล้องกัน ยังช่วยให้บุคลากรได้เกิดประสบการณ์ใหม่ และช่วยให้บุคลากร เกิดทักษะในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในด้านการช่วยเหลือ การแบ่งปัน การยอมรับ ตามกฎเกณฑ์ของสังคม



ผลของการดำเนินโครงการอบรมกระบวนการทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผ่านกิจกรรมต่างๆ มีผลปรากฏดังนี้

1. เกมต่อเพลง ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.15 (จาก 3.44 เพิ่มขึ้น 3.59) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศลิษา เตรคุพ⁸ เรื่อง “ประสิทธิผลของเกมและเพลงช่วยสอน ในรายวิชาภาษาเยอรมันเบื้องต้น 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากการใช้เกม มีแนวโน้มสูงกว่าการใช้เพลง ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีในการเรียนผ่านเพลงและเกม ผู้เรียนต้องการให้นำเกมมาใช้ในการสอนคำศัพท์ ไวยากรณ์ ทักษะการพูด และต้องการให้นำเพลงมาใช้ในการสอนคำศัพท์ และทักษะการฟัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักกะณา เสนโนฤทธิ์⁹ ทำการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมทางสังคมก่อนและหลังการจัดกิจกรรม เกมการศึกษาของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเกมการศึกษาตั้งแต่สัปดาห์ที่ 1 ถึง 8 พบว่า ในแต่ละช่วงสัปดาห์ เด็กมีพฤติกรรมทางสังคม โดยเฉลี่ยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ $P < .01$

2. เกมช่วยเหลือกัน ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.68 (จาก 3.32 เพิ่มขึ้น 4.00) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงศ์ บุญประจักษ์¹⁰ ได้กล่าวถึง การช่วยเหลือว่าเป็นการพยายามที่จะช่วยบรรเทาความต้องการที่ไม่ใช่ทางอารมณ์แก่ผู้อื่น เช่น การช่วยเหลือให้ข้อมูลช่วยเหลือผู้อื่นทำงาน หรือเสนอสิ่งของของตนเองไม่เคยเป็นเจ้าของมาก่อนและบี (Bee, 1985 : 396 – 401) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนของเด็กปฐมวัยว่า เป็นการแสดงปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก ซึ่งอายุ 2 – 3 ปี จะมีชนิดของการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก โดยเด็กจะทำตามคำขอร้องหรือคำแนะนำของเพื่อนมากกว่าคนที่ไม่ใช่เพื่อน ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว และบุคคลอื่นๆ รวมทั้งเพื่อน จึงสรุปได้ว่า การช่วยเหลือเป็นการพยายามที่จะบรรเทาความต้องการ โดยการใช้อำนาจหรือการแสดงการปลอบใจ หรือช่วยเหลือเพื่อนในเรื่องเล็กน้อย การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา จึงเหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสังคมให้กับเด็กปฐมวัย

⁸ ศลิษา เตรคุพ, ประสิทธิผลของเกมและเพลงช่วยสอนในรายวิชาภาษาเยอรมันเบื้องต้น 1, วารสารมนุษยศาสตร์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553, หน้า 50.

⁹ ลักกะณา เสนโนฤทธิ์, ผลการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์, 2551, หน้า 64.

¹⁰ วีระพงศ์ บุญประจักษ์, การจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย, ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545, หน้า 13.



3.เกมยอมรับผิดใหม่ ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.00 (จาก 3.12 เพิ่มขึ้นเป็น 4.12) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักกะณา เสนโนฤทธิ์¹¹ เรื่องการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย พบว่า ช่วงสัปดาห์ที่ 4 และช่วงสัปดาห์ที่ 8 มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมทางสังคมด้านการยอมรับเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะภาพในเกมแต่ละชุดเช่นเกมโดมิโน เกมจับคู่ภาพที่เหมือนกัน เกมลอดโด เกมภาพตัดต่อ ที่เด็กได้เล่นเป็นภาพที่มีเนื้อหาที่ดีและชื่อของเกมแต่ละชุด มุ่งเน้นพฤติกรรมในด้านการยอมรับ เช่น ชุดเธอเก่งจัง ชุดปรบมือให้นั่นใจคนเก่ง ชุดยอดเยี่ยมชุดเด็กเก่งวันนี้ และเมื่อครูให้เด็กลงมือเล่นเกมภายใต้กระบวนการที่มีกติกาข้อตกลง โดยการแสดงคำชมเชยกับเพื่อนที่เล่นเกมได้สำเร็จ และถูกต้องเช่นการปรบมือ การชูนิ้ว เมื่อคนที่ได้รับคำชมเชย จากเพื่อน ก็รู้สึกดีใจ มีความสุข เด็กเริ่มคุ้นเคยกับกิจกรรมและสื่อ คือ เกมการศึกษาแต่ละชุด จากการสังเกตพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย ระหว่างดำเนินกิจกรรม

4.เกมฉันทำได้ ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.91 (จาก 3.40 เพิ่มขึ้นเป็น 4.31) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจินตนา คุปตสุนทร¹² เรื่อง การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทย พบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับ การจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทยเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการจัดประสบการณ์ มีคะแนน ความเชื่อมั่นในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 1 ทั้งนี้เนื่องจากการจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทยเป็นการเล่นที่สามารถส่งเสริมอิสรภาพแห่งตน สร้างแรงจูงใจให้เด็กทุกคนเกิดความกระตือรือร้นอยากจะทำหรือกล้าแสดงออก และให้ความร่วมมือ มีกฎกติกาไม่สลับซับซ้อนสามารถยืดหยุ่นต่อการเล่น ไม่เน้นการแข่งขัน ทำให้พบความสำเร็จได้โดยง่าย รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะพัฒนาต่อไปเป็นความเชื่อมั่นในตนเองนอกจากนั้นการเล่นพื้นบ้านของไทยยังช่วยส่งเสริมคุณธรรมทางจิตใจของเด็กๆ จากแพ้ชนะ รู้จักอภัย

5.เกม Bingoสะท้อนความคิด ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กรเนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.14 (จาก 3.22 เพิ่มขึ้นเป็น

¹¹ ลักกะณา เสนโนฤทธิ์, ผลการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, 2551 หน้า 64.

¹² สมจินตนา คุปตสุนทร, การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทย, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, 2547 หน้า 63.



4.36) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมา ภิญโญนันตพงษ์¹³ กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากพฤติกรรมของบุคคลนั้น มีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการเรียนรู้ เกิดจากตัวแบบ การเรียนรู้ดังกล่าว เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมจากตัวแบบการสังเกตการณ์ตอบสนองและปฏิกิริยาต่างๆของตัวแบบสภาพแวดล้อมของตัวแบบ ผลการกระทำคำบอกเล่า และความน่าเชื่อถือของตัวแบบการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยจึงเกิดขึ้น

6.เกมเปิดใจให้กัน ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากร ที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.14 (จาก 4.57 เพิ่มขึ้น 4.00) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัค ไหวหกิจ¹⁴ ได้ศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้ในตนเอง ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับ การจัดกิจกรรมการเล่นหาคณิตศาสตร์และการเล่นเกมแบบร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชาย - หญิงอายุระหว่าง 5 - 6 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2543 ผลการศึกษาพบว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นหาคณิตศาสตร์และการเล่นเกมแบบร่วมมือมีการรับรู้ในตนเองหลังการทดลองไม่แตกต่างกันซ้ำยังไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่นหาคณิตศาสตร์มีค่าคะแนนเฉลี่ย 39.87 และค่าเฉลี่ย 36.80 ตามลำดับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ เด็กจะได้สร้างความสัมพันธ์เรียนรู้บทบาทของตนเองว่าควรปฏิบัติตนอย่างไร เมื่อเด็กต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อคนทั่วไป ซึ่งทำให้เด็กมีประสบการณ์ทางสังคมเพิ่มขึ้นสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อเด็กปฐมวัยให้มีพฤติกรรมทางสังคมที่สูงขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

จากปัญหาที่ต้องการทราบที่ว่า กระบวนการเสริมสร้าง การพัฒนากระบวนการ และส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อศึกษากระบวนการสร้าง การพัฒนากระบวนการและตรวจสอบกระบวนการปัจจัยทางพุทธจิตวิทยา ต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

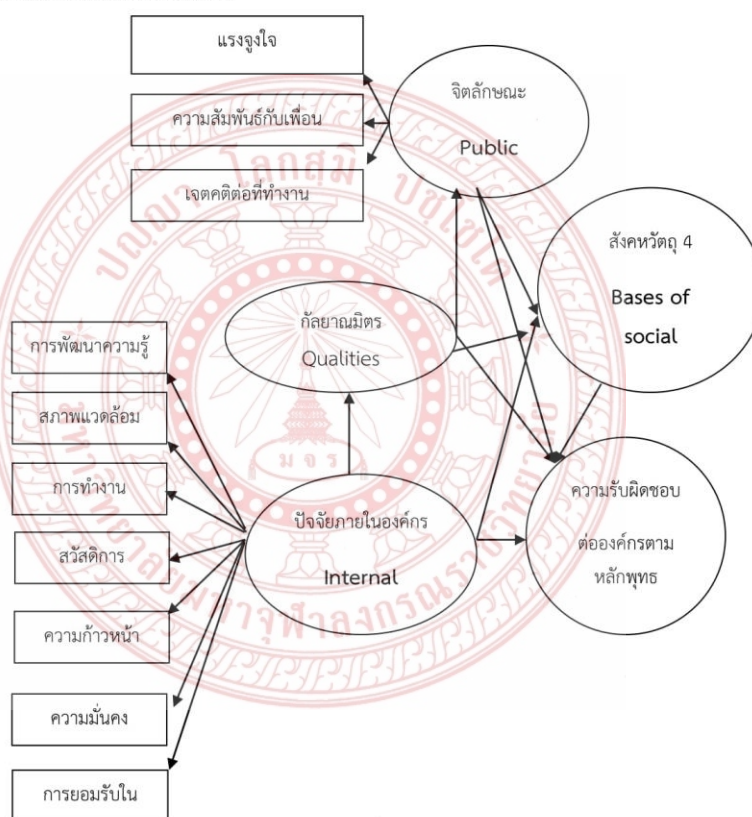
สรุปได้จากผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ค้นพบทั้งทางด้านการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ มาประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์จนเกิดองค์ประกอบต่างๆ ของการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กร

¹³ สิริมา ภิญโญนันตพงษ์, หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต, ในเอกสารประกอบการสอนวิชา ECED 201 สาขาการศึกษาปฐมวัย, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550 หน้า 65.

¹⁴ สุภัค ไหวหกิจ, การเปรียบเทียบการรับรู้ในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมเล่นหาคณิตศาสตร์และการเล่นเกมแบบร่วมมือ, ปรินญาณพนธ์ กสม. (การศึกษาปฐมวัย), กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543 หน้า 61.



ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จากการค้นพบผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยเรียกว่า IPM-Model กล่าวคือเป็นโมเดลของการสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งโมเดลดังกล่าวได้ประยุกต์ใช้หลักการที่เรียกว่า “สังคหวัตถุ 4” เป็นตัวสำคัญในส่งเสริมพัฒนากระบวนการของ IPBQ-Model นั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ดังได้แสดงรายละเอียดโมเดลดังนี้



ภาพ : ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย



1.1 จัดทำเอกสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนของบุคลากร

1.2 สร้างความมั่นใจและเสริมแรงใจ ในการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้ที่มี ผลงานการปฏิบัติงานดีและการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมได้

1.3 กำจัดความลำเอียง ที่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบ ต่อการสนับสนุนของบุคลากร เช่น การรับบุคลากรใหม่เข้าทำงาน ต้องโปร่งใส ไม่มีระบบอุปถัมภ์

1.4 เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงาน และความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนั้น มีการติดตามการพัฒนาและการประเมินผลบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคลากร

1.5 มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น เพิ่มสวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาสุขภาพ ให้โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชย

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรกำหนดให้มีการสร้างกิจกรรมการร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้เกิดการละลายพฤติกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารควรปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างเป็นกันเองระหว่างบุคลากรภายในองค์กร จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ สามารถเข้าทำงานเข้ากับผู้บริหารงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรกำหนดแผนปฏิบัติงานทั้งของฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคลากรภายในองค์กร ให้มีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อที่จะให้ทั้งสองส่วนได้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทุกมิติ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการ ในประเด็นด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร จาก การศึกษาการวิจัยทั้งการรวบรวมเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามอย่าง ใกล้ชิด ผู้วิจัย ขอเสนอแนะให้ผู้ที่จะทำการศึกษาวิจัยในประเด็นนี้ ดังนี้

3.1 การศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของ บุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อหาทางป้องกัน การเกิดปัญหาต่างๆ ในการ บริหารจัดการงานองค์กร

3.2 การศึกษาถึงเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่ เพื่อนำมาใช้เสริมสร้างกระบวนการ พัฒนาปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็น การบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่



การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ประจำปี 2562

วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2562



15

3.3 การศึกษาแนวทางการระดมทุนการเสริมสร้างปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร
ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยจิตวิทยาระดับต้นและด้วยหลักพุทธธรรม ทางพระพุทธศาสนา
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการรักษาบุคลากรในองค์กร ให้มีความเข้มแข็งและแรงจูงใจในการทำงานสืบไป

บรรณานุกรม

ปรียา ชัยนิยม, การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณธรรม
โดย

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษา, ปริญญาโท กศ.ม. (การประถมศึกษา),
กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.

ลักขณา เสนอฤทธิ์, ผลการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.

วีระพงศ์ บุญประจักษ์, การจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางสังคม
ของเด็กปฐมวัย, ปริญญาโท กศ.ม. สาขาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

ศรีสุดา ชินรัตน์, สุขภาพจิตนิสิตปริญญาโทวิชาเอกจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
:

มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536.

ศลิษา เตรศุภ, ประสิทธิภาพของเพลงและเพลงช่วยสอนในรายวิชาภาษาเยอรมันเบื้องต้น 1,
วารสาร

มนุษยศาสตร์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553.

สมจินตนา คุปตสุนทร, การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัด
ประสบการณ์

การละเล่นพื้นบ้านของไทย, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์, 2547.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 12,
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) ฉบับ
สรุป),

กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2545.

_____, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545,
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554), กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2549.



การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ประจำปี 2562 วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2562



สิริมา ภิญโญนันตพงษ์, หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต, ในเอกสารประกอบการสอนวิชา ECED 201 สาขา

การศึกษาปฐมวัย, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550.

สุภัค ไหวหากิจ, การเปรียบเทียบการรับรู้วัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรม
เล่นนันทนคติธรรมและการเล่นเกมแบบร่วมมือ, ปริญญาโท กศม. (การศึกษาปฐมวัย),
กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.





๑. กิจกรรมด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา

- เนื้อหาของรายงานวิจัยสามารถนำไปบูรณาการใช้กับการเรียนการสอนบางรายวิชา เช่น รายวิชาเทคนิคการเก็บข้อมูลเป็นรายบุคคล รายวิชาการสอนธรรมวิทยา รายวิชาการประเมินและติดตามผลทางจิตวิทยาแนะแนว และรายวิชาสัมมนาการสอนทางพระพุทธศาสนา ในระดับปริญญาตรี และปริญญาโทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- สามารถนำผลรายงานวิจัยไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนิสิตและคณาจารย์ ในลักษณะของการเสริมสร้างพฤติกรรมต่อความรับผิดชอบตนเอง สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่และฝากความก้าวหน้าไว้กับงานตรงนั้นพร้อมทั้งสามารถบูรณาการใช้ในชีวิตประจำวันได้

- สามารถนำเนื้อหาในรายงานวิจัยนี้มาตั้งเป็นประเด็นคำถาม แล้วปรับเปลี่ยนเนื้อหาเป็นบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ เพื่อขยายขอบเขตความรู้ให้กว้างขวางมากขึ้น

๒. กิจกรรมด้านวิชาการ

- มีการพัฒนาทักษะในงานวิจัยให้กับทีมงานวิจัยและนิสิตในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ของวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- มีการบูรณาการเนื้อหาของงานวิจัยในรายวิชาที่สอน เช่น รายวิชาเทคนิคการเก็บข้อมูลเป็นรายบุคคล รายวิชาการสอนธรรมวิทยา รายวิชาการประเมินและติดตามผลทางจิตวิทยาแนะแนว และรายวิชาสัมมนาการสอนทางพระพุทธศาสนา ทำให้เกิดการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมและแสดงความคิดเห็นของนิสิตและผู้สนใจอย่างกว้างขวาง

๓. กิจกรรมด้านการเผยแพร่

- มีการตีพิมพ์เผยแพร่และนำเสนอบทความทางวิชาการในระดับชาติ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดเฉลิมพระเกียรติ

- มีการนำผลงานวิจัยไปมอบให้ห้องสมุดสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อการค้นคว้าและสืบค้นต่อไป

- มีการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในฐาน TCI

- ในอนาคตจะมีการตีพิมพ์แพร่เป็นหนังสือวิชาการต่อไป



ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรม และผลการดำเนินโครงการ

วัตถุประสงค์ โครงการ	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	ปัญหาและอุปสรรค
๑. เพื่อศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการวิจัยด้วยการลงภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ นายกเทศบาลตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเทศบาล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งละ ๔ คน จำนวน ๘ คน จากสำนักงานเทศบาลตำบลลำปลายมาศ และสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสะแกโพรง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ การทำงานในองค์กรควรใช้หลักพุทธธรรมเชิงบวก คือ การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์เพียงบางคนบางกลุ่มแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลักปรึกษาหารือหาแนวทางแก้ไขปัญหามีกัลยาณมิตร และหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ใช้หลักฆราวาสธรรม ๔ ในการบริหารจัดการ ทำให้งานตรงไปตรงมากับทุกคน พูดน้อย อดทน พยายามประสานความร่วมมือภายในองค์กรอย่างเสมอเอาใจเขามาใส่ใจเราให้ทุกคนเห็นว่าการองค์กรคือบ้านที่ให้ที่พักพิงร่วมกันมองเห็นคุณค่าในตัวเอง ตระหนักในหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมายใช้หลักครองตนด้วยศีล ๕ ครองคนด้วยพรหมวิหาร ๔ และครองงานด้วยอิทธิบาท ๔ โดยยึดมั่น	๑. ความเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่มีความเข้าใจที่แตกต่างกันตามสถานะของบุคคลและพื้นฐานทางการเรียนรู้ ทำให้การนำไปใช้จึงค่อนข้างมีปัญหาและอุปสรรค ๒. การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้เข้ากับสถานะบุคคล การศึกษา ตำแหน่ง ทำได้ไม่เต็มที่ เพราะขาดหลักความเข้าใจอย่างถ่องแท้

		ในหน้าที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในองค์กร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อ ความรับผิดชอบต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มี ผลต่อความรับผิดชอบต่อ องค์กรของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด บุรีรัมย์ ในประเด็นแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทาง จิตวิทยาที่มีผลต่อความ รับผิดชอบต่อองค์กรของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เป็น การศึกษาถึงความรู้สึ กของข้าราชการ บุคลากรและ เจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงออกอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการ ทำงานผ่านกรอบการทำงาน ที่ผู้นำองค์กรได้สร้าง มาตรฐานไว้ปัจจัยทาง จิตวิทยาที่มีผลต่อความ รับผิดชอบต่อองค์กรของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ด้าน กระบวนการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน	
--	--	--	--

วัตถุประสงค์ โครงการ	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	ปัญหาและอุปสรรค
๒. เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	ได้จัดโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร โดยมีบุคลากรจากสำนักงานเทศบาลตำบลและสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒ แห่ง จำนวน ๓๐ คน สมัครใจเข้าร่วมอบรม โครงการดังกล่าวดำเนินการวัดผลการดำเนินโครงการ โดยการใช้แบบสอบถามในระยะที่ ๒ เพื่อพัฒนาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร	เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ จากการทำกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้กำหนดให้ทำพบว่าทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๓$) เมื่อทำการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการอบรมอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาด้วยโมเดล ๔ มาใช้พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๓ ด้านที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อมากที่สุด คือ ด้านหลักพุทธธรรม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๘ รองลงมา คือ ด้านปัจจัยจิตวิทยา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๓ น้อยที่สุด คือ ด้านปัจจัยภายในองค์กร เท่ากับ ๔.๑๘	

วัตถุประสงค์ โครงการ	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	ปัญหาและอุปสรรค
๓. เพื่อตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบ ต่อ องค์ ก ร ของ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์	ได้ตรวจสอบปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แนวทางวิธีการเชิงปริมาณ (Qualitative approach) ในการศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการศึกษาจาก กลุ่ม ทด ล อย จำนวน ๓๐ คน เป็นระยะเวลา ๒ วัน ตามหลักโมเดล ๔ อ โดยการจัดกิจกรรมประกอบด้วยเกมการศึกษา เป็นการจัดกิจกรรม ที่มีเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เล่นและมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยการพูดหรือการกระทำภายใต้กติกาข้อตกลง ซึ่งมีเนื้อหาในเกมแต่ละชุดส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสังคม เนื้อหาในเกมและ	ผลของการดำเนินโครงการอบรมกระบวนการทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผ่านกิจกรรมต่างๆ มีผล ปรากฏดังนี้ ๑. เกม ต่อ เพลง ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๐.๑๕ (จาก ๓.๔๔ เพิ่มเป็น ๓.๕๙) ๒. เกมช่วยเหลือกัน ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๐.๖๘ (จาก ๓.๓๒ เพิ่มเป็น ๔.๐๐)	

	กิจกรรมที่สอดคล้องกัน ยังช่วยให้บุคลากรได้เกิดประสบการณ์ใหม่ และ ช่วยให้บุคลากรเกิดทักษะในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในด้านการช่วยเหลือ การแบ่งปัน การยอมรับ ตาม กฎเกณฑ์ของสังคม ประกอบด้วยเกม ๑.เกมต่อเพลง ๒.เกมช่วยเหลือกัน ๓.เกมยอมรับผิดใหม่ ๔.เกมฉันทำได้ ๕.เกม Bingo สะท้อนความคิด ๖.เกมเปิดใจให้กัน	๓.เกมยอมรับผิดใหม่ ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ย เพิ่มขึ้น ๑.๐๐ (จาก ๓.๑๒ เพิ่มเป็น ๔.๑๒) ๔. เกมฉันทำได้ ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ย เพิ่มขึ้น ๐.๙๑ (จาก ๓.๔๐ เพิ่มเป็น ๔.๓๑) ๕.เกม Bingoสะท้อนความคิด ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความรับผิดชอบ ต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มควบคุม มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๑.๑๔ (จาก ๓.๒๒ เพิ่มเป็น ๔.๓๖) ๖.เกมเปิดใจให้กัน ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กร	
--	---	---	--



แบบสรุปโครงการ

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัญญาวิจัยเลขที่: ว.๐๐๕/๒๕๖๑

ชื่อโครงการ: ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

หัวหน้าโครงการ: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว

ผู้ร่วมโครงการ: ดร.ธเนศชัย พัฒนะสิงห์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พฤติกรรมความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์กรถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุกๆ องค์กรจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่างๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้น จะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้านให้กับองค์กรและปฏิบัติงานให้กับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ดังนั้นบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหลายๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร ว่ามีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดหรืออาจกล่าวได้ว่า การมีพฤติกรรมความรับผิดชอบนั้น เป็นสิ่งแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในบุคลากร

ส่วนราชการต่างๆ ในประเทศไทยรวมทั้งหน่วยงานเอกชนโดยทั่วไปต่างให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังคุณธรรมด้านความรับผิดชอบต่อเกิดขึ้นกับคนไทยในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ด้วยการดำเนินการจัดการศึกษาที่เน้นให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นสถาบันหลักในการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพในอนาคต เพื่อมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่นในการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีดุลยภาพใน ๓ ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้สังคมสมานฉันท์ เอื้ออาทรต่อกัน ด้วยวิธีการการปลูกฝังและเสริมสร้างให้นักเรียนมีศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมโดยถือการพัฒนาองค์กรรวม

ของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้านให้เป็นผู้มีศีลธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีคุณภาพ ควรจะปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม^๑

การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์เข้ากับหรือบูรณาการกับหลักจิตวิทยาทั่วไป ที่เรียกว่าพุทธจิตวิทยามาเป็นแบบ เป็นต้นว่าด้านตัดสินใจจะศึกษาด้านใด ประกอบอาชีพใด หรือแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุขในชีวิต พัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุด ในทุกด้าน^๒ ความรับผิดชอบเป็นคุณธรรมจริยธรรมเชิงพฤติกรรมที่สำคัญที่ควรได้รับการปลูกฝัง และพัฒนาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว เพราะพลเมืองที่มีความสำนึกในคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนั้น ที่จะสามารถดำเนินกิจการของตนเองให้เกิดผลอันน่าชื่นชม เป็นกำลัง อันสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ชาติไทยได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น^๓

การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของเทศบาลตำบลลำปลายมาศและ องค์กรการบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์กรที่ต้องให้ ความสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานขององค์กร เป็นองค์กรที่ต้องมีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ บุคลากรทั้งที่เป็น ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จึงควรได้รับการพัฒนา และเสริมสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงเป็นภารกิจร่วมกันสำหรับใช้ในการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการ เสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ให้บริการประชาชนในพื้นที่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ทราบถึง กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากร มีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและศรัทธาต่อองค์กร เพื่อเอื้อต่อ การสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Organization) เกิดการเรียนรู้ (Knowledge Worker) ซึ่งจะเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ของสังคมส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ขององค์กร ที่จะนำพาองค์กร บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนและจะเป็นข้อสนเทศในการเสริมสร้างพฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อองค์กรตามแนวพุทธจิตวิทยาต่อไป

^๑ รัตน์ชัย ศรสุวรรณ, “การบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ๒

^๒ ศรีสุตา ชินรัตนตรัย, สุขภาพจิตนิสิตปริญญาโทวิชาเอกจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, (มหาวิทยาลัย นเรศวร, ๒๕๓๖), หน้า ๑.

^๓ ปรียา ชัยนิยม, การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบต่อสังคมและความมีระเบียบวินัย โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษา, ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
๒. เพื่อพัฒนากระบวนการทางพุทธจิตวิทยาความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
๓. เพื่อตรวจสอบกระบวนการทางพุทธจิตวิทยาต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่า

๑. กระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า **ด้านพุทธธรรม** คือ การทำงานในองค์กรควรใช้หลักพุทธธรรมเชิงบวก คือ การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์เพียงบางคนบางกลุ่ม แบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก ปรัชญาหรือ หาแนวทางแก้ไขปัญหามีกลยุธมิตร **ด้านจิตวิทยา** พบว่า การสร้างกรอบแนวคิดพื้นฐานภายในองค์กรโดยการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรหรือพฤติกรรมองค์กร เพื่อสร้างความแตกต่างและโดดเด่นกว่าองค์กรอื่นๆ **ด้านปัจจัยภายในองค์กร** พบว่า ค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นว่างค์ประกอบส่วนใหญ่จะเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

๒. พัฒนากระบวนการทางพุทธจิตวิทยาความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า เมื่อทำการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ กระบวนการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักพุทธจิตวิทยาด้วยโมเดล ๔ อ แล้ว พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๓

๓. ตรวจสอบกระบวนการทางพุทธจิตวิทยาต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา เป็นการจัดกิจกรรมที่มีเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เล่นและมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยการพูดหรือการกระทำภายใต้กติกาข้อตกลง ซึ่งเนื้อหาในเกมแต่ละชุด ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสังคม และกิจกรรมที่สอดคล้องกัน ยังช่วยให้บุคลากรได้เกิดประสบการณ์ใหม่และช่วยให้เกิดทักษะในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ๔ อ นี้ สามารถเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ให้เกิดมีขึ้นในบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ได้

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

เบื้องต้นผู้วิจัยได้มอบงานวิจัยให้สถาบันการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลและหลักฐานอ้างอิงทางวิชาการในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่ออนาคตภายหน้าจะมีการตีพิมพ์เป็นหนังสือแล้วแจกจ่ายแก่สถาบันการศึกษาทั่วไปเพื่อให้เกิดการศึกษาเรียนรู้แพร่หลาย



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ที่ ๑๐ / ๒๕๖๑



วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระมหาพจน์ สุวโจ, ดร.,

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒.ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑

ได้พิจารณาเห็นแล้วว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) ดังกล่าว จักเป็นพระคุณยิ่งและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)
หัวหน้าโครงการวิจัย

ผศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว
โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖

๕/๖/๖๑

ที่ ๓๖ /๒๕๖๓



วิทยาลัยการปริวรรต
อำเภอเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐๑

๗ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญเป็นวิทยากรดูแลตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (OC)

เรียน ดร.ปิยะวัฒน์ ศาพรทิพย์

ถึงที่ลงนามด้วย ๑.กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒.ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (OC) จำนวน ๓ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวัฒน์ ศาพรทิพย์ หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ที่มีผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีการเกษตรสู่เกษตรกรรายย่อยในจังหวัดบุรีรัมย์" ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานวิจัยที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถดำเนินการนำขึ้นเป็นประโยชน์ต่อ การส่งเสริมเรื่องนี้อย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาเป็นวิทยากรดูแลตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (OC) ดังกล่าวไว้เป็นพระคุณอันประเสริฐขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวัฒน์ ศาพรทิพย์)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ผศ.ดร.พิชญ์ ชัยแก้ว
โทร.๐๘-๒๐๘๐-๕๕๗๖

ในสำเนาเอกสาร

๒๕๖๓ ๑๐๖/๒
(๑๐๖/๒๐๖/๒๐๖/๒๐๖)
๑๐๖/๒๐๖/๒๐๖

ที่ ๑๓ / ๒๕๖๑



วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ดร.รุ่งสุริยา หอมวัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒.ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑

ได้พิจารณาเห็นแล้วว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) ดังกล่าว จักเป็นพระคุณยิ่งและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ผศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว
โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖

ด้วยความยินดี
เพื่อเป็นแรงจูงใจทางวิชาการ

ภาคผนวก ฉ
ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ



ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุป/แปลผล	
		๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
	หลักพุทธธรรม							
๑	ท่านมีการแบ่งปันเมื่อเห็นว่าส่วนอื่นมีความจำเป็นกว่า	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัว	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ท่านแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ท่านมีความยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	ท่านพูดจาหักทลายเพื่อนร่วมงานด้วยคำที่สุภาพอ่อนโยน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	ท่านพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านชี้แจงและแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เกี่ยวข้อง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	ท่านใช้คำพูดเพื่อความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุผลด้วยความคำนึงถึงกาลเทศะ	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๑	ท่านให้ความร่วมมือและพร้อมใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๒	ท่านมีความเต็มใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	-๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๓	ท่านมีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	ท่านมีความกระตือรือร้นและจริงจังในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	-๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๕	ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุป/แปลผล	
		๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
๑๖	ท่านไม่เอาเปรียบและเสียสละต่อเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๗	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	ท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์	-๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๐	ท่านช่วยคิดแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยความเต็มใจ	-๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
	ปัจจัยทางจิตวิทยา							
๑	องค์กรของท่านได้สร้างจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นบุคคลที่น่ายกย่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีความมุ่งมั่นในการหน้าที่การงานจนประสบผลสำเร็จและยอมรับผลของการกระทำนั้น	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๓	ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	องค์กรได้สร้างความเชื่อมั่นในตน ให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๕	ท่านรู้สึกโชคดีที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๗	ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตต่อการทำงานและยอมรับในองค์กรแห่งนี้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านได้สร้างแรงบันดาลใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุป/แปลผล	
		๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
๙	ท่านได้พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโสโดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตในสายงานและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	ท่านมีโอกาสนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในส่วนที่รับผิดชอบที่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๔	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำหาย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและศรัทธาในงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๖	ท่านเห็นคุณค่าและมีความภาคภูมิใจต่อการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๗	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าและมีความก้าวหน้าในงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับขวัญกำลังใจในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	ท่านมีวุฒิภาวะตรงกับสายงานที่ปฏิบัติและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุป/แปลผล	
	ปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม	๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปล ผล
๑	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด และมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีการใช้กำหนดมาตรฐาน การ ๕ ส อย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๓	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๕	สถานที่ทำงานในองค์กรมีสถานที่เพื่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอและเหมาะสม	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๘	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีสถานที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
	ด้านการทำงาน							
๑๐	ท่านปฏิบัติงานในองค์กรตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	ท่านใช้ความละเอียดรอบคอบและระมัดระวังในงานที่ปฏิบัติในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	ท่านใช้ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จต่อองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	งานที่ท่านปฏิบัติส่วนใหญ่มีการรับฟังเหตุผลจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุป/แปลผล	
	ด้านการทำงาน (ต่อ)	๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
๑๔	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาในองค์กรได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	ท่านรู้สึกว่าการเป็นที่ยึดของประชาชนได้อย่างแท้จริง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของท่านเอง	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๘	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านกำหนดให้มีมาตรฐานตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
	ด้านความก้าวหน้าในงาน							
๑๙	หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโส	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๐	หน่วยงานในองค์กรของท่านใช้อำนาจโยกย้ายโดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโต ในสายงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๓	ท่านมีโอกาสที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรที่รับผิดชอบ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	งานในองค์กรที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้ความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๖	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุป/แปลผล	
	ด้านความมั่นคงในงาน	๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
๒๗	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๘	หน้าที่การงานในองค์กรของท่านเป็นงานที่มั่นคง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙	ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใดๆ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะแจ้งให้ท่านทราบเสมอ	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๓๐	ท่านอาจถูกพิจารณาโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๑	การปฏิรูประบบราชการทำให้วัฒนธรรมในองค์กรของท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๓	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๔	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๕	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาในองค์กรของท่านวางตัวเป็นที่ปรึกษามากกว่าเป็นผู้บังคับบัญชา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๖	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
	ด้านการยอมรับในสังคม							
๓๗	ท่านรู้สึกโชคดีกว่าคนอื่น ๆ ที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานที่แห่งนี้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๘	ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ ที่เรียนมาด้วยกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุป/แปลผล	
	ด้านการยอมรับในสังคม (ต่อ)	๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
๓๙	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๐	ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตเพราะการทำงานในองค์กรแห่งนี้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๑	ท่านยอมรับทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่ทำได้	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๔๒	หากท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนหน่วยงานท่านยินดีจะเปลี่ยนทันที	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๔๓	องค์กรนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๔	ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๕	ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของท่านเองที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างเต็มที่	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
	ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ							
๔๖	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๔๗	ท่านได้รับการอบรมเพื่อเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๘	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ท่านสนใจ	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๔๙	องค์กรของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๐	องค์กรของท่านมีงบประมาณ จำกัดในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุป/แปลผล	
	ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ (ต่อ)	๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
๕๑	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบผล ความสำเร็จ	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๕๒	ท่านมักจะพูดคุยในกลุ่มเพื่อนฝูงอยู่เสมอว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีเยี่ยม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๓	องค์กรนี้กระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๕๔	หากท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรของท่าน เจริญก้าวหน้าได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
	ด้านสวัสดิการ							
๕๕	เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๖	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๗	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆเช่นที่พัก เบี้ยเลี้ยง อาหารอย่างเพียงพอ	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๕๘	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บน ทักษะพื้นฐานความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๙	เงินเดือนเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับจากองค์กรใน ปัจจุบันมีความเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๐	การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ในองค์กรใช้ระบบคุณธรรม	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๖๑	ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนดอย่างพอเพียงและ เป็นที่น่าพอใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

๖๒	องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๓	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้รางวัล แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดี	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้



ภาคผนวก ช
หนังสือความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
(Try-Out)



ที่ ๑๖ /๒๕๖๑



องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกกรัง
รับได้ที่ ๑๕๕/๒๑
วันที่ ๒๐.๕๐

วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try-Out)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกกรัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชื่นแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” เป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑

มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อนำไปทดสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะแกกรัง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบการทำวิจัยเพื่อประโยชน์และนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบในเชิงวิชาการและพัฒนาองค์ความรู้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกกรัง

ขอแสดงความนับถือ

- ☒ เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
☒ เห็นความจำเป็นจากหน้าที่เกี่ยวข้อง
☐ อื่นๆ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชื่นแก้ว)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ผศ.ดร.ทิพย์ ชื่นแก้ว
โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖



RELIABILITY / a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21 a22 a23 a24 a25 a26 a27 a28 a29 a30 a31 a32 a33 a34 a35 a36 a37 a38 a39 a40 / b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 b13 b14 b15 b16 b17 b18 b19 b20 b21 b22 b23 b24 b25 b26 b27 b28 b29 b30 b31 b32 b33 b34 b35 b36 b37 b38 b39 b40 /c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 c9 /d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 d9 /e1 e2 e3 e4 e5 e6 e7 e8 e9 /f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 /g1 g2 g3 g4 g5 g6 g7 g8 g9 /h1 h2 h3 h4 h5 h6 h7 h8 h9 /i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Reliability Statistics</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cronbach's Alpha</td><td>N of Items</td></tr> <tr> <td>.946</td><td>103</td></tr> </tbody> </table>	Reliability Statistics		Cronbach's Alpha	N of Items	.946	103
Reliability Statistics							
Cronbach's Alpha	N of Items						
.946	103						
RELIABILITY / a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21 a22 a23 a24 a25 a26 a27 a28 a29 a30 a31 a32 a33 a34 a35 a36 a37 a38 a39 a40 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Reliability Statistics</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cronbach's Alpha</td><td>N of Items</td></tr> <tr> <td>.958</td><td>40</td></tr> </tbody> </table>	Reliability Statistics		Cronbach's Alpha	N of Items	.958	40
Reliability Statistics							
Cronbach's Alpha	N of Items						
.958	40						
RELIABILITY /VARIABLES= b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Reliability Statistics</th></tr> </thead> </table>	Reliability Statistics					
Reliability Statistics							

b11 b12 b13 b14 b15 b16 b17 b18 b19 b20 b21 b22 b23 b24 b25 b26 b27 b28 b29 b30 b31 b32 b33 b34 b35 b36 b37 b38 b39 b40 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA	Cronbach's Alpha	N of Items
	.938	40
RELIABILITY /VARIABLES= c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 c9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
	.974	9
RELIABILITY /VARIABLES= d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 d9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
	.944	9
RELIABILITY /VARIABLES= e1 e2 e3 e4 e5 e6 e7 e8 e9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
	.924	9
RELIABILITY /VARIABLES= f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
	.918	9
RELIABILITY /VARIABLES= g1 g2 g3 g4 g5 g6 g7 g8 g9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
	.945	9
RELIABILITY /VARIABLES= h1 h2 h3 h4 h5 h6 h7 h8 h9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
	.951	9

RELIABILITY /VARIABLES= i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
	.911	9

[DataSet1] D:\งานวิจัย\ปีงบประมาณ61\แบบล่าสุด\ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบของบุคลากรฯ\ภาคผนวก\แบบสอบถามเพื่อการวิจัย,องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกงคำ.sav





ภาคผนวก ณ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
(แบบสอบถาม)

ที่ ๑๗/๒๕๖๑



วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

2025
25 มิ.ย. 2561
16.14

มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๒๐ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” เป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๐ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของท่าน เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต
- เพื่อกำหนดวันและเวลาในการแจกแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

กตัญญู รุ่งเรือง (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)

หัวหน้าโครงการวิจัย

27 มิ.ย. 2561

นาย ปลัดเทศบาล

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต
- เพื่อกำหนดวันและเวลาในการแจกแบบสอบถาม

ว่าที่ ร.อ.

(ปริญญา ไชยรัตน์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว

โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖

เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ที่เสนอให้ทาง อบต.ลำปลายมาศ

เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

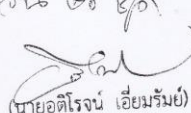
ที่เสนอให้ทาง อบต.ลำปลายมาศ

ที่เสนอให้ทาง อบต.ลำปลายมาศ

ที่เสนอให้ทาง อบต.ลำปลายมาศ

ที่เสนอให้ทาง อบต.ลำปลายมาศ

ที่เสนอให้ทาง อบต.ลำปลายมาศ

มอบส่วนราชการ ☒ สำนักปลัด อบต. ☐ กองคลัง ๑๘/๒๕๖๑ ☐ กองช่าง ☐ กองการศึกษา ☐ กองสวัสดิการสังคม 	 มิถุนายน ๒๕๖๑	องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง รับเลขที่ ๒๒๒/๒๕๖๑ วันที่ ๒๖ มิ.ย. ๒๕๖๑ เวลา น.
☐ งานบริหารงานทั่วไป ☐ งานนโยบายและแผน ☐ งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย ☐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ☐ งานกฎหมายและคดี ☐ งานส่งเสริมการเกษตร ☐ งานกิจการสภา ☐ งานบริหารงานทั่วไป ☒ งานธุรการ		
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรียน นายกองคการบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง งานกฎหมายและคดี แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๒๐ ชุด ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” เป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุดีผลประสพผลของการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๐ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของท่าน เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้ เรียน นายกองคการบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง ☐ เพื่อโปรดทราบ ☒ เพื่อโปรดพิจารณา ขอแสดงความนับถือ  (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว) หัวหน้าโครงการวิจัย  (นายอติโรจน์ เอี่ยมรัมย์) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ผศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖  (นางสาวปริยาทัศน์ โคประโคน) หัวหน้าสำนักปลัด  (นายศักดิ์วัน เอี่ยมรัมย์) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นายอติโรจน์ เอี่ยมรัมย์)		



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง : ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ว่า จะมีรูปแบบอย่างไร เพื่อพัฒนาปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร และเพื่อนำเสนอปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อันจะเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จผลดียิ่งขึ้นในองค์กรนั้นๆ แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

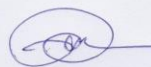
ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือว่าเป็นความลับที่สุดและไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านที่ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

(เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาตรวจดูอีกครั้งว่าได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วหรือยัง แบบสอบถามของท่านที่ตอบทุกข้อเท่านั้น จะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์เป็นประโยชน์และใช้ได้กับงานวิจัยนี้)

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)

หัวหน้าโครงการวิจัย

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง : ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง
 เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๑ - ๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. การศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐ ปวส./อนุปริญญา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

๔. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท

☐ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๕. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า ๕ ปี

☐ ๕-๑๐ ปี

☐ ๑๑-๑๕ ปี

☐ ๑๖-๒๐ ปี

☐ มากกว่า ๒๐ ปี

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติการที่ตรงกับความเป็นจริงโดย
กำหนดระดับคะแนนและความหมาย ดังนี้

๕ หมายถึง มีระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีระดับความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับความรับผิดชอบต่อองค์กร				
		๕	๔	๓	๒	๑
	หลักพุทธธรรม					
๑	ท่านมีการแบ่งปันเมื่อเห็นว่าส่วนอื่นมีความจำเป็นกว่า					
๒	ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัว					
๓	ท่านให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
๔	ท่านแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
๕	ท่านมีความยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม					
๖	ท่านพูดจาถักทวยเพื่อนร่วมงานด้วยคำที่สุภาพอ่อนโยน					
๗	ท่านพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ					
๘	ท่านชี้แจงและแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เห็นประโยชน์					
๙	ท่านใช้คำพูดเพื่อความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน					
๑๐	ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุผลด้วยความคำนึงถึงกาลเทศะ					
๑๑	ท่านให้ความร่วมมือและพร้อมใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
๑๒	ท่านมีความเต็มใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
๑๓	ท่านมีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน					
๑๔	ท่านมีความกระตือรือร้นและจริงใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
๑๕	ท่านให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน					
๑๖	ท่านไม่เอาเปรียบและเสียสละต่อเพื่อนร่วมงาน					
๑๗	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน					
๑๘	ท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
๑๙	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างก็ช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์					
๒๐	ท่านช่วยคิดแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยความเต็มใจ					

๔

ข้อที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับความรับผิดชอบ ต่อองค์กร				
	ปัจจัยทางจิตวิทยา	๕	๔	๓	๒	๑
๒๑	องค์กรของท่านได้สร้างจิตสำนึก มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมเป็นบุคคลที่ น่ายกย่อง					
๒๒	มีความมุ่งมั่นในการหน้าที่การงานจนประสบผลสำเร็จและยอมรับผลของ การกระทำนั้น					
๒๓	ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนด แผนการปฏิบัติงานต่างๆ					
๒๔	องค์กรได้สร้างความเชื่อมั่นในตน ให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างเท่า เทียมกัน					
๒๕	ท่านรู้สึกโชคดีที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
๒๖	ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้					
๒๗	ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตต่อการทำงานและยอมรับในองค์กรแห่งนี้					
๒๘	ท่านได้สร้างแรงบันดาลใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
๒๙	ท่านได้พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่าง เต็มที่					
๓๐	หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโสโดยเคร่งครัดเป็นส่วนบุคคล					
๓๑	หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตใน สายงานและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อ					
๓๒	ท่านมีโอกาสที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในส่วนที่รับผิดชอบที่มีผล ต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กร					
๓๓	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
๓๔	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ท้าทาย					
๓๕	ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและศรัทธาในงาน					
๓๖	ท่านเห็นคุณค่าและมีความภาคภูมิใจต่อการทำงาน					
๓๗	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
๓๘	ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าและมีความก้าวหน้าในงาน					
๓๙	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับขวัญกำลังใจในการทำงาน					
๔๐	ท่านมีวุฒิภาวะตรงกับสายงานที่ปฏิบัติและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับ งาน					

ข้อที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับความรับผิดชอบ				
		ต่อองค์กร				
	ด้านสภาพแวดล้อม	๕	๔	๓	๒	๑
๔๑	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด และมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
๔๑	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีการใช้กำหนดมาตรฐาน การ ๕ ส อย่างต่อเนื่อง					
๔๓	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย					
๔๔	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร					
๔๕	สถานที่ทำงานในองค์กรมีสถานที่เพื่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย					
๔๖	บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างดี					
๔๗	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
๔๘	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน					
๔๙	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านมีสถานที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น					
ด้านการทำงาน						
๕๐	ท่านปฏิบัติงานในองค์กรตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
๕๑	ท่านใช้ความละเอียดรอบคอบและระมัดระวังในงานที่ปฏิบัติในองค์กร					
๕๒	ท่านใช้ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จต่อองค์กร					
๕๓	งานที่ท่านปฏิบัติส่วนใหญ่มีการรับฟังเหตุผลจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ					
๕๔	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาในองค์กรได้					
๕๕	ท่านรู้สึกว่าการเป็นที่ยิ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง					
๕๖	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
๕๗	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของท่านเอง					
๕๘	สถานที่ทำงานในองค์กรของท่านกำหนดให้มีมาตรฐานตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับความรับผิดชอบต่อองค์กร				
	ด้านความก้าวหน้าในงาน	๕	๔	๓	๒	๑
๕๙	หน่วยงานในองค์กรของท่านพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายตามความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความอาวุโส					
๖๐	หน่วยงานในองค์กรของท่านใช้อำนาจโยกย้าย โดยเคารพสิทธิส่วนบุคคล					
๖๑	หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสดำเนินงานในสายงาน					
๖๒	หน่วยงานในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อ					
๖๓	ท่านมีโอกาสที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรที่รับผิดชอบ					
๖๔	งานในองค์กรที่ท่านรับผิดชอบย่อมมีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในองค์กร					
๖๕	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรไว้วางใจและให้ความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
๖๖	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน					
๖๗	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย					
ด้านความมั่นคงในงาน						
๖๘	หน้าที่การงานในองค์กร ของท่านเป็นงานที่มั่นคง					
๖๙	ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใดๆ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะแจ้งให้ท่านทราบเสมอ					
๗๐	ท่านอาจถูกพิจารณาโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ					
๗๑	การปฏิรูประบบราชการทำให้วัฒนธรรมในองค์กรของท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น					
๗๒	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างเต็มที่ในด้านการปฏิบัติ					
๗๓	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเข้าใจปัญหา ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
๗๔	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
๗๕	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาในองค์กรของท่านวางตัวเป็นที่ปรึกษามากกว่าเป็นผู้บังคับบัญชา					
๗๖	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ					

ข้อที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับความรับผิดชอบต่อองค์กร				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการยอมรับในสังคม						
๗๗	ท่านรู้สึกโชครึ่กว่าคนอื่น ๆ ที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานที่แห่งนี้					
๗๘	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ ที่เรียนมาด้วยกัน					
๗๙	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน					
๘๐	ท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตเพราะการทำงานในองค์กรแห่งนี้					
๘๑	ท่านยอมรับทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานที่ท่านทำได้					
๘๒	หากท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนหน่วยงานท่านยินดีจะเปลี่ยนทันที					
๘๓	องค์กรนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
๘๔	ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่					
๘๕	ท่านพยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของท่านเองที่อาจส่งผลต่อองค์กรอย่างเต็มที่					
ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ						
๘๖	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่					
๘๗	ท่านได้รับการอบรมเพื่อเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
๘๘	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ท่านสนใจ					
๘๙	องค์กรของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา					
๙๐	องค์กรของท่านมีงบประมาณ จำกัดในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
๙๑	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ					
๙๒	ท่านมักจะพูดคุยในกลุ่มเพื่อนฝูงอยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีเยี่ยม					
๙๓	องค์กรนี้กระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง					
๙๔	หากท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรของท่านเจริญก้าวหน้าได้					
ด้านสวัสดิการ						
๙๕	เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
๙๖	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้					

	คำถาม/ข้อความ	ระดับความรับผิดชอบ ต่อองค์กร				
		๕	๔	๓	๒	๑
๙๗	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆเช่นที่พัก เบี้ยเลี้ยง อาหารอย่างเพียงพอ					
๙๘	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนทักษะพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์					
๙๙	เงินเดือนเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับจากองค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
๑๐๐	การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ในองค์กรใช้ระบบคุณธรรม					
๑๐๑	ท่านได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างพอเพียงและเป็นที่น่าพอใจ					
๑๐๒	องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่					
๑๐๓	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านให้รางวัล แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดี					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่านคิดว่า ปัจจัยใดบ้างที่จะสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)

หัวหน้าโครงการวิจัย

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





ที่ ๐๕/๒๕๖๑



1099
วันที่ 21 มิ.ย. 2561
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

นายวิชาญ
☒ ตัวจริง
☐ ตัวแทน
☐ ตัวแทน
☐ ตัวแทน
☐ ตัวแทน

เรื่อง ขออนุมัติและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายต๋อย บุณรัมย์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☐ งานบริหารทั่วไป
☐ งานวางแผนสถิติและวิชาการ
☐ งานป้องกันภัยอาชญากรรม
☐ งานสาธารณสุข
☐ งานกฎหมายและ
☐ งานส่งเสริมการเกษตร
☐ งานกิจการสภา
☐ งานบุคคล
☒ งานธุรการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์" (BUDDHIST PSYCHOLOGICAL FACTORS THAT INFLUENCE AN ORGANIZATION'S PERSONNEL RESPONSIBILITIES UNDER THE LOCAL GOVERNMENT BURIRAM PROVINCE) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑

ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์/เรียนเชิญเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่สำคัญในการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่งและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

เรียน นายก อบ.ส.ก.โพธิ์

- ผอ.โปลิตติก

- วิชาญ บุณรัมย์ (ท.วิจัย)

นายก อบ.ส.ก.โพธิ์

ท.วิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)
หัวหน้าโครงการวิจัย

(นางสาวปาริชาติ โคปะโค)

หัวหน้าสำนักปลัด

๒๒/๕.๑/๒

(นายอดิโรจน์ เอี่ยมรัมย์)

ผ.ศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว
โทรศัพท์ ๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖

(นายภักดิ์ เอี่ยมรัมย์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายภักดิ์ เอี่ยมรัมย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเยา

แบบสำรวจที่ ๐๗/๒๕๖๑

ฉบับที่ ๐๗/๒๕๖๑

☐ ส่วนราชการ

☐ มหาวิทยาลัย

☐ ส่วนราชการ

☐ ส่วนราชการ

☐ ส่วนราชการ

เรื่อง



๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

1101

21 พ.ค. 2561

วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นายศุภกิจ กอสาสิทธิ์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” (BUDDHIST PSYCHOLOGICAL FACTORS THAT INFLUENCE AN ORGANIZATION'S PERSONNEL RESPONSIBILITIES UNDER THE LOCAL GOVERNMENT BURIRAM PROVINCE) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์เรียนเชิญเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่สำคัญในการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่งและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

รศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว

หัวหน้าโครงการวิจัย

(นายอดิโรจน์ เอี่ยมรัมย์)

ผศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว นักวิชาการชำนาญงาน

โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖

นางสาวปริยารัตน์ โคปะโกณ

หัวหน้าสำนักปลัด

๒๑/๕๐/๖/

(นายอัครวัฒน์ เอี่ยมรัมย์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแวกโพธิ์ ปฏิบัติราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแวกโพธิ์

ที่ ๐๖/๒๕๖๑



มหาวิทยาลัยสงขลบุรี
 ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์
 จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

- มอบหมาย
- ☒ ดำเนินการ
 - ☐ ส่งมอบ
 - ☐ ติดตาม
 - ☐ ส่งมอบ
 - ☐ ส่งมอบ

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิบาตและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายอำพร มรัมย์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- ☐ งานบริหารทั่วไป สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
- ☐ งานวางแผนสถิติและวิชาการ

- ☐ งานป้องกันกึ่งฝ่ายบริหาร ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผล
- ☐ งานสารสนเทศฯ ต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์”
- ☐ งานกฎหมายและคดี (BUDDHIST PSYCHOLOGICAL FACTORS THAT INFLUENCE AN ORGANIZATION'S PERSONNEL
- ☐ งานส่งเสริมการเกษตร RESPONSIBILITIES UNDER THE LOCAL GOVERNMENT BURIRAM PROVINCE) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุน
- ☐ งานสังคมสงเคราะห์ สนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑

- ☐ งานบุคคล ได้พิจารณาเห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ
- ☒ งานธุรการอื่น และประสบการณ์ พร้อมทั้งผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์
- ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการ
- สัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์/เรียน
- เชิญเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่สำคัญในการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว
- จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง
- และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

เรียน นายอำพร มรัมย์

- ผอ. อบต. เสม็ด

- นายก อบต. เสม็ด

ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์

เพื่อการศึกษา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)

หัวหน้าโครงการวิจัย

- ทิพย์ ชันแก้ว

๖/๕๐

(นางสาวปริยาตัน โศภณโค่น)

- หัวหน้าสำนักปลัด

๖/๕๐/๖๑

ผศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว

(นายอดิโรจน์ เอี่ยมรัมย์)

โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๖๖

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นายภักดิ์วัฒน์ เอี่ยมรัมย์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายอำพร มรัมย์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกกรัง ปฏิบัติราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกกรัง

ที่ ๐๘/๒๕๖๑



1102
21 มี.ค. 2561
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวสำรวย อักษรณรงค์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ☐ งานบริหารทั่วไป
- ☐ งานวางแผนจัดและวิชาการ
- ☐ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- ☐ งานสาธารณสุข
- ☐ งานกฎหมายและคดี
- ☐ งานส่งเสริมการเกษตร
- ☐ งานกิจการสภา
- ☐ งานบุคคล
- ☒ งานธุรการอื่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” (BUDDHIST PSYCHOLOGICAL FACTORS THAT INFLUENCE AN ORGANIZATION'S PERSONNEL RESPONSIBILITIES UNDER THE LOCAL GOVERNMENT BURIRAM PROVINCE) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑

ได้พิจารณาเห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์เรียนเชิญเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่สำคัญในการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่งและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

เรียน ปลัด อบ.ส.ส.ก.พ.๒

- ผู้ให้สัมภาษณ์

- รักษาการอธิบดี (บุรีรัมย์)

ขอแสดงความนับถือ

ร.ค.ค.

(นางสาวปริยารัตน์ โคปะโคน)

ขอแสดงความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว

หัวหน้าสำนักปลัด

ร.ร.ท.๒

ผู้ให้สัมภาษณ์

หัวหน้าโครงการวิจัย

(นายอดิโรจน์ เอี่ยมรัมย์)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ผศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว

โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖

(นายอดิโรจน์ เอี่ยมรัมย์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ร.ค.ค.

(นางสาวสำรวย อักษรณรงค์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒๑ มี.ค.๖๑

ที่ ๐๑/๒๕๖๑



วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายเรวัต รุ่งเช้า นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” (BUDDHIST PSYCHOLOGICAL FACTORS THAT INFLUENCE AN ORGANIZATION'S PERSONNEL RESPONSIBILITIES UNDER THE LOCAL GOVERNMENT BURIRAM PROVINCE) เป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑

ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์/เรียนเชิญเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่สำคัญในการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่งและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ผศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว
โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖

นายเรวัต รุ่งเช้า
(นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ)

ที่ ๐๓/๒๕๖๑



วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายวิชู วงศ์มะเกลือเก่า รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่องานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” (BUDDHIST PSYCHOLOGICAL FACTORS THAT INFLUENCE AN ORGANIZATION'S PERSONNEL RESPONSIBILITIES UNDER THE LOCAL GOVERNMENT BURIRAM PROVINCE) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑

ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ใคร่ขอความเมตตาอนุญาต/เรียนเชิญเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่สำคัญในการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่งและขอขอบคุณในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ผศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว
โทร.๐๘-๒๑๘๐-๕๕๗๖

-จางาม
-ยินดีในนามของแม่ในนคร
สัมฤทธิ์ใจจะจัดเก็บข้อมูลเพื่อ
ดี/มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์

(นางทิพย์ ชันแก้ว)
รองนายกเทศมนตรี

ที่ ๐๔/๒๕๖๑



วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายบรรจง ศรีหาบุญทัน ปลัดเทศบาลตำบลพลาญคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” (BUDDHIST PSYCHOLOGICAL FACTORS THAT INFLUENCE AN ORGANIZATION'S PERSONNEL RESPONSIBILITIES UNDER THE LOCAL GOVERNMENT BURIRAM PROVINCE) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งบประมาณ ๒๕๖๑

ได้พิจารณาเห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์/เรียนเชิญเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่สำคัญในการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่งและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ผศ.ดร.ทิพย์ ชันแก้ว
โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖

ผู้ให้สัมภาษณ์
ท่าน ดร.วิ
คุณ

ภาคผนวก ก
เครื่องมือวิจัย (แบบสัมภาษณ์)



(แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง : ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง : สำหรับผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

๑.แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้สัมภาษณ์ โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม

๒.แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยหวังว่า จะได้รับอนุเคราะห์ ในการให้สัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์ ชันแก้ว)

หัวหน้าโครงการวิจัย

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง : สำหรับผู้บริหารสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำเสนอปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ อันจะเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กรอื่นๆ เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นผลดียิ่งขึ้นต่อการดำเนินงานนั้นๆ แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ.....

นามสกุล..... อายุ..... ปี การศึกษาระดับ..... บ้านเลขที่.....

ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....ตำแหน่ง.....

โทรศัพท์/มือถือ.....อีเมล์.....

ตอนที่ ๒ ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

๑. ในความเห็นของท่าน สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒. ในความเห็นของท่าน ด้านการทำงานในองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๓. ในความเห็นของท่าน ด้านความก้าวหน้าในงานในองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๔. ในความเห็นของท่าน ด้านความมั่นคงในงานในองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๕. ในความเห็นของท่าน ด้านการยอมรับในสังคมในงานในองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๖. ในความเห็นของท่าน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถในงานในองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....





นายต๋วย ปุลารัมย์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง



นายศุภกิจ กอสาดี
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง



นายอำพร มารมย์
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



นางสาวสำรวย อักษรณรงค์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง



นายเรวัตร รุ่งเช้า
นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ



นายวิชชุ วงศ์มะเกลือเก่า
รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ



นายวิโรจน์ ภาควิทยะกุล
รองนายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ



นายบรรจง ศรีหาบุญตัน
ปลัดเทศบาลตำบลลำปลายมาศ

ภาคผนวก จ
ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ-นามสกุล** : นายทิพย์ ชันแก้ว
- วัน-เดือน-ปีเกิด** : วันอาทิตย์ ที่ ๑๑ เดือน เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๙
- มาตุภูมิ** : ๗/๗ หมู่ ๙ ตำบลแม่ยาว อำเภอเมืองเชียงราย
จังหวัดเชียงราย
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : ๑๘ หมู่ ๗ บ้านยางพัฒนา ตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๓๐ โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖.
- ประวัติการศึกษา** : น.ธ. เอก, ป.ธ.๙,
: ปริญญาโท กศ.ม.(บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
: ปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต พธ.ด.
(พุทธจิตวิทยา) มจร
- ประวัติการทำงาน** : ๒๕๔๗-๒๕๕๒ อาจารย์สอนพิเศษ มจร. ห้องเรียนวัดพระแก้ว
จังหวัดเชียงราย
: ๒๕๕๒-ปัจจุบัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
- ตำแหน่งทางวิชาการ** : ผู้ช่วยศาสตราจารย์(สาขาการสอนพระพุทธศาสนาและจิตวิทยาแนะแนว)
- ผลงานด้านเอกสารประกอบการสอน ชุดวิชา**
- | | |
|------------------------------------|---|
| ๑.พุทธวิธีการสอน (ป.บส./การสอน) | ๒.การบริหารจัดการห้องเรียน |
| ๓.พระสงฆ์กับภาวะผู้นำ | ๔.แนวโน้มการศึกษาทางพระพุทธศาสนา |
| ๕.การบริหารงานสาธารณูปการ | ๖.การบริหารศาสนสมบัติ |
| ๗.การบริหารการศึกษาคณะสงฆ์ | ๘.การบริหารงานธุรการ |
| ๙.การปกครองคณะสงฆ์ | ๑๐.นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา |
| ๑๑.การบริหารงบประมาณ | ๑๒.การสัมมนาจัดการคณะสงฆ์ |
| ๑๓.พัฒนาการศึกษาคณะสงฆ์ไทย | ๑๔.ฉันทลักษณ์บาลีศึกษา |
| ๑๕.การใช้ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู | ๑๖.แต่งแปลบาลี |
| ๑๗.บาลีไวยากรณ์ขั้นสูง | ๑๘.พุทธปรัชญาการศึกษา |
| ๑๙.การสอนแบบโยนิโสมนสิการ | ๒๐.ศาสตร์การสอน |
| ๒๑.พุทธจิตวิทยาแนะแนวเชิงบวก | ๒๒.การสอนการบริหารจิตและเจริญปัญญา |
| ๒๓.หลักการและปรัชญาการศึกษา | ๒๔.การวัดและประเมินผลทางจิตวิทยา |

ประวัติผู้วิจัย

๑. หัวหน้าโครงการวิจัย

๑. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นายทิพย์ ชันแก้ว
- ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr.Thip Khankaew
๒. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
๔. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
เลขที่ ๒๘๑ หมู่ที่ ๑๓ ถนนบุรีรัมย์-ประโคนชัย
วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ต.เสม็ด อ.เมือง
บุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐
มือถือ ๐๘๒-๑๘๐-๔๕๗๖
๕. ประวัติการศึกษา เปรียญธรรม ๙ ประโยค
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
พธ.ด. (พุทธจิตวิทยา)
๖. สาขาวิชาที่ชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา)
๗. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

๒. ผู้ร่วมงานวิจัย

๑. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นายเอกชัย พัฒนะสิงห์
- ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr.Ekkhachai Phatnasing
๒. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
๔. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
เลขที่ ๒๘๑ หมู่ที่ ๑๓ ถนนบุรีรัมย์-ประโคนชัย
วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ต.เสม็ด
อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐
มือถือ ๐๘๗-๑๒๕-๓๖๙๐
๕. ประวัติการศึกษา พธ.บ.(ภาษาอังกฤษ)
กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา)
พธ.ด. (พุทธจิตวิทยา)
๖. สาขาวิชาที่ชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา)
๗. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย