

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

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

๒.๑ สภาพการณ์ของ อบต. อำเภอดุสิต จังหวัดพิษณุโลก

อำเภอดุสิต เป็นอำเภอหนึ่งใน ๙ อำเภอของจังหวัดพิษณุโลก เดิมเป็นตำบลหนึ่งใน อำเภอ พรหมพิรามและวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๔๙๑ ได้ยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอ ต่อมาเมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๔๙๙ ได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอ อำเภอดุสิตเป็นถิ่นที่อยู่แห่งหนึ่งของปู่เจ้า ฟ้า ซึ่งเป็นปูหายากชนิดหนึ่งในเมืองไทย

อำเภอดุสิตห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๕๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอ ข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอพิชัย อำเภอทองแสนขัน (จังหวัดอุตรดิตถ์) และอำเภอชาติตระการ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอชาติตระการและอำเภอวังทอง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองพิษณุโลก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพรหมพิราม

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอดุสิตแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น ๖ ตำบล ๖๑ หมู่บ้าน ได้แก่

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

๕. ตำบลหินลาด (Hin Lat) มี ๙ หมู่บ้าน

๖. ตำบลคันไช้ (Khan Chong) มี ๑๐ หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอวัดโบสถ์ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง ได้แก่

เทศบาลตำบลวัดโบสถ์ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลวัดโบสถ์ ตำบลท่างาม และตำบลท้อแท้

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวัดโบสถ์ (นอกเขตเทศบาลตำบลวัดโบสถ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่างาม (นอกเขตเทศบาลตำบลวัดโบสถ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลท้อแท้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท้อแท้ (นอกเขตเทศบาลตำบลวัดโบสถ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านยางทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหินลาดทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคันไช้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคันไช้ทั้งตำบล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มี ๖ แห่ง คือ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

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

ประชากรตำบลวัดโบสถ์ มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย อุบิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี ตั้งหมู่บ้านอยู่เป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กันแบบเครือญาติ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีวัดเป็นศูนย์รวมของคนในชุมชน ผู้คนมีความสามัคคียึดมั่นในวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณี

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๒๑๐ คน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ตำบลท่างามเป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๖ ตำบลของอำเภอวัดโบสถ์และประวัติความเป็นมาของคำว่า “ท่างาม” นั้น คงจะไม่มีใครทราบได้แน่ชัด แต่จากการบอกกล่าวเล่าขานของผู้สูงอายุในตำบลท่างามทุกท่านได้เล่าให้ฟังโดยสรุปได้ดังนี้ คือ เนื่องจากในฤดูแล้งน้ำในแม่น้ำแควน้อยจะค่อย ๆ ตื้นลงจนสามารถเดินถลกผ้าข้ามแม่น้ำได้และที่บริเวณหน้าวัดท่างามในปัจจุบันนี้ เมื่อสมัยก่อนนั้นก็สามารถถลกผ้าข้ามแม่น้ำได้ จึงมีบรรดาสาวงามมาลงข้ามน้ำที่หน้าวัดท่างามและเมื่อมีการสร้างวัด

ขึ้นจึงเรียกกันว่า วัดท่าสาวงาม และในกาลต่าง ๆ มากก็เพี้ยนกลายเป็นวัดท่างาม พอเลยวัดท่างามไปทางใต้จะเป็นวัง ซึ่งน่าจะเป็นวังกว้าง มีน้ำลึกมาก ส่วนชื่อบ้านท่างานนั้นคงจะใช้ตามชื่อของวัดท่างาม

ปัจจุบัน ตำบลท่างาม มีที่ตั้งของพื้นที่เป็นจุดศูนย์กลางของ อำเภอดงโสม ซึ่งเชื่อกันว่าเป็นตำบลที่มีความเจริญที่สุดในอดีตมีโบราณสถานและวัตถุโบราณที่สำคัญๆ ประดิษฐานอยู่โดยเฉพาะพระบรมธาตุของ วัดเสนาสน์ ซึ่งเป็นที่เคารพสักการะของประชาชนทั่วไป

ตำบลท่างาม มีองค์การบริหารส่วนตำบลท่างามเป็นจุดศูนย์กลางแห่งการติดต่อราชการต่างๆ มีข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๒๑๔ คน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท้อแท้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลท้อแท้ มี ข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๑๙๘ คน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ตำบลบ้านยางเมื่อ ๑๐๐ ปีที่แล้ว เป็นตำบลที่ขึ้นกับอำเภอยะโฮนบุรี มี ๔ หมู่บ้าน ๕ ปีต่อมาอำเภอดงโสมได้ตั้งเป็นอำเภอใหม่และได้แยกตำบลบ้านยาง มาขึ้นกับอำเภอดงโสม ช่วงแรกมี ๔ หมู่บ้าน ต่อมาได้ขยายเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ปัจจุบันมี ๑๑ หมู่บ้าน เหตุที่ตั้งชื่อว่าตำบลบ้านยาง เพราะมีต้นยางเกิดขึ้นจำนวนมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มี ข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๑๙๘ คน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด มี ข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๑๘๖ คน

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลคันไช้

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

ซึ่งครอบคลุมกระจายอยู่ทั่วไปทั้งตำบลและมีพื้นที่ราบลุ่มมีความเหมาะสมแก่การเพาะปลูกเพียงเล็กน้อย มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญไหลผ่าน ได้แก่ แม่น้ำแควน้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลคันไช้ มี ข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๑๗๙ คน^๑

๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ นั้นศึกษาตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการ และแนวคิดให้ประสบความสำเร็จตามหลักอิทธิบาท ที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน พระไตรปิฎก เพื่อให้ เป็นข้อปฏิบัติ หรือ เป็นแนวทางให้ประสบความสำเร็จ หรือประกอบกิจการงานก็ดีเมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้ กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลูกเร้าและชักจูงด้วยอิทธิบาท ๔

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

๑. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

๒. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่”^๒

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรคว่า “พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็นเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้นทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกพลองให้เกิดความสำเร็จ”^๓

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

^๑ เทศบาลตำบลวัดโบสถ์, จำนวนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๕๙, (เอกสารอัดสำเนา)

^๒ ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๔๒

^๓ ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๙

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

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

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึง ความหมายของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท คือ ทางจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ

๑. ฉันทะความพอใจ

๒. วิริยะ ความเพียร

๓. จิตตะ ความเอาใจใส่

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

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

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคฺโล) ได้กล่าวถึง ความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำกิจการงานหรือการอาชีพประการแรก อิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาคนั่นเอง”^๘

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

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

^๖ พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), *พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

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

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

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

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

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

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

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

^๙ พระราชปัญญาภิรมย์ (สุบิน เขมีย), **ประมวลบทพระธรรมเทศนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

^{๑๕} พระกวีรญาณ (จ่านงค์ ชุตินฺธโร), อ้างใน พัชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖).

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

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

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

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

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

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

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

๒.๒.๒ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

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

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

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

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

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

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงาน และรักจุดหมายของงานพุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีทั้งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดงามนั้นเมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมายก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชานไม่ส่าย ฉันทสมาธิ จึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้น ปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒. วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปีเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ทอดถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่นมั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็น วิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

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

๔. วิมังสา แปลว่า การสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไขและปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลไม้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่เราคาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุด

ไหนด ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่าเป็นวิมิงสาสมาธิซึ่งก็จะมีประธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ” ^{๒๑}

พิฑูร มลิวัลย์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้นทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

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

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

๑. ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและ ทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒. วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอย

๓. จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ

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

วิเชียร ขาบุตรบุญทริก กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ คือ

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

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

^{๒๓} แสงอรุณ โปร่งธุระ, **พุทธศาสน์**, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารดาราสำนักรส่งเสริมวิชาการสถาบันราชภัฏธนบุรี , ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘ – ๒๒๙.

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

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

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

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

๒.๒.๓ ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

วิเชียร พากเพียร ได้กล่าวถึง “ประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

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

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

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

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

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าประโยชน์ของหลักอริยาบท ๔ หมายถึงการมีหลักธรรมไว้คอยยึดเหนี่ยวจิตใจเพื่อให้เกิดความรัก ความพอใจ ความขยัน อดทน ความตั้งมั่น มีใจจดจ่อ และความไตร่ตรองในงานที่ปฏิบัติเป็นหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง สามารถวัดระดับความสำเร็จในงานได้อย่างแม่นยำ หากปฏิบัติตามกรอบหลักอริยาบท ๔ ได้ครบถ้วนก็ถือว่าผลงานที่ได้รับนั้น ประสบความสำเร็จ

๒.๒.๔ หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักอริยาบท ๔ ในพระไตรปิฎก

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักอริยาบท ๔ ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าจุดประสงค์เพื่อจะใช้หลักการ และแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอริยาบทที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ทรงตรัสไว้ใน “พระไตรปิฎก” สำหรับถือเป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นเอกสารในการปฏิบัติธรรมก็ดี เอกสารในการศึกษาเล่าเรียน หรือแม้จะเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานก็ดี เมื่อต้องการสมาธิเพื่อที่จะส่งผลให้กิจกรรมที่กระทำนั้นดำเนินไปอย่างเรียบร้อยได้ผลดี พึงควรปลูกฝังและชักจูงอริยาบท ๔ อย่างนี้ ถือปฏิบัติให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้น หากปฏิบัติได้อย่างดีแล้ว สมาธิ ปัญญา ความสุข ความสบายใจ และการทำงานก็จะบังเกิดผลขึ้นทันที

จากแนวคิดเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักอริยาบท ๔ จากพระไตรปิฎก ที่เกี่ยวกับหลักอริยาบท ๔ สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

๑. ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอริยาบท ที่เกี่ยวกับฉันทะ ที่เรียกว่า ฉันทสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอริยาบท อันประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

“ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมานนี้เรียกว่าฉันทสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม พารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม พารภความเพียรประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิดพยายามพารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดพยายามพารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สับสนสูญ ความภิชฌาพยาบาท ความโศกเศร้า ความปริวิตกแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วสภาวะธรรม

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

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

ในบทเหล่านั้น ฉันทะ เป็นโณ ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ สมาธิ เป็นโณ ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบสมาธิในทริย สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขารเป็นโณ การปรารภความเพียรทางใจ ความขมกั้ขม่น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธะ ความประคับประคองธะไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยในทริย วิริยพละ สัมมาวายามะ อันใดนี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

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

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

๒. วิริยะ (ความเพียรพยายามทำ) พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาทที่เกี่ยวกับวิริยะ ที่เรียกว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

“ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไรถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิปัตแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้ เรียกว่า วิริยสมาธิ ภิกษุนั้นทำ ฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สับสน ความภิชัยโยย ความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วสภาวะธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร ,วิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่าวิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”^{๓๐}

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

^{๒๘} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๕๔/๑๒๓๖.

^{๒๙} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๘/๒๕๕.

^{๓๐} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๘/๒๕๕.

ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า วิริยะสมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต
ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธิในทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ

อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

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

“คำว่า อธิติ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้
ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้องความกระทำให้งาม ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น
คำว่า อธิติบาท ได้แก่ เวทนาชั้นร์ สัญญาชั้นร์ สังขารชั้นร์ วิญญาณชั้นร์ ของบุคคลผู้บรรลุธรรม
เหล่านั้น คำว่า เจริญอธิติบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำใ้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้จึง
เรียกว่า เจริญอธิติบาท”^{๓๒}

๓. จิตตะ (การเอาใจฝึกฝนในสิ่งนั้น) พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงหลักอธิติบาทเกี่ยวกับจิตตะ
ที่เรียกว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

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

ในบทเหล่านั้น จิต เป็นไฉน จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน อันใดนี้
เรียกว่า จิต

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า
ปธานสังขาร

^{๓๑} ส.ม. (ไทย) ๑๘/๒๗๗/๑๑๓๗.

^{๓๒} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๑/๒๘๗.

^{๓๓} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๒/๒๘๗.

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

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

๔. วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิมังสา ที่เรียกว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

“ถ้าภิกษุทำปัญญาให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรรวาทความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรรวาทความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิชัยยั้ง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร วิมังสาสมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”^{๓๖}

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

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน การปรรวาทความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

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

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

^{๓๔} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๗๗/๑๑๓๘.

^{๓๕} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๔/๒๙๘.

^{๓๖} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๕/๒๙๘.

^{๓๗} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๖/๒๙๘.

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

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

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

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในพระไตรปิฎก หมายถึง การศึกษาหลักอิทธิบาท ๔ ตามคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยโบราณเพื่อประยุกต์ใช้ในปัจจุบันพระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงกระบวนการทางหลักอิทธิบาท ๔ ไว้มากมาย ถือเป็นคำสอนที่ไม่ล้าสมัย สามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างดีเยี่ยม

^{๓๘} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๗/๒๙๙.

^{๓๙} อภ.เอกก.(ไทย) ๑/๓๙๘/๔๔๕.

^{๔๐} ม.ม.(ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

^{๔๑} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๔๒} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๓.๑ ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความหมายและความสำคัญทางการบริหารจัดการ ซึ่งมีนักวิชาการได้ทำการศึกษา และได้อธิบายถึงความหมายทางการบริหารหรือการศึกษาด้านการบริหารจัดการไว้ ดังต่อไปนี้

พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลป์และศุภวัฒนากร วงศ์ธนวสุ ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ดังนี้ การบริหารจัดการ หมายถึง ศักยภาพทางการบริหารจัดการซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ ศักยภาพของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการ และศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยที่ศักยภาพของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการประเมินได้จากความเข้มแข็งของ ๘ องค์ประกอบทางการบริหาร ซึ่งได้แก่

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

ด้านที่ ๒ ศักยภาพของผู้บริหาร ประเมินได้จากความสามารถของผู้บริหารใน ๖ ด้านซึ่งได้แก่

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

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

^{๔๓} พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และศุภวัฒนากร วงศ์ธนวสุ, การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๑.

“กระบวนการการบริหาร” อันที่จริงกระบวนการบริหารเป็นแนวความคิดที่ได้มีการพัฒนาตั้งแต่อดีต ซึ่งรู้จักกันในอักษรย่อว่า “POSDCORB” อักษรย่อดังกล่าวสามารถขยายความได้ ดังนี้

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

ในปัจจุบันเนื่องจากการพัฒนาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์กระบวนการบริหาร จึงได้เปลี่ยนจาก “POSDCORB” มาเป็น “POLE” ซึ่งก็คือ

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

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

๑. ครอบคลุมถึงกิจกรรมของฝ่ายบริหารในภาครัฐ
๒. หมายรวมถึงการกำหนดนโยบายและการนำ นโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ
๓. ครอบคลุมถึงปัญหาเกี่ยวกับการพฤติกรรมของคนและความร่วมมือของคนในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของภาครัฐ

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

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ดังนี้ “การบริหารจัดการที่เป็นคู่มือในการบริหารจัดการภายใต้ความซับซ้อนของระบบข้อมูลข่าวสารได้ชี้ประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จไว้ ๗ ด้าน ได้แก่

๑. การใช้เทคนิควิธีที่มีขอบเขตครอบคลุมวัตถุประสงค์ มีกลยุทธ์ และมีคุณภาพ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการ หมายถึงการบริหารจัดการมีความสำคัญเป็นลำดับแรกขององค์การ กล่าวคือ หากมีองค์การก็มักจะมีการบริหารจัดการอยู่ในตัวอยู่แล้ว เพราะองค์การจะเติบโตได้ก็ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีการบริหารจัดการมักจะไม่หยุดนิ่งจะต้องมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลง และสภาวะที่เกิดขึ้น องค์การใดก็ตามที่มีการพัฒนาการบริหารจัดการได้ถูกที่ถูกเวลาก็จะเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จที่จัดว่าอยู่ในระดับสูง ดังนั้น จึงควรที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การ นั่นเอง

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความหมายของการบริหารจัดการตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

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

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

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

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

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

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

๒.๓.๓ แนวคิดการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม

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

๑. มุ่งประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้ต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด

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

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

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

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

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

๒) การบริหารจัดการแบบระบบราชการ (bureaucracy) เป็นรูปแบบองค์การที่ใช้หลักเหตุผล (logic) และประสิทธิภาพ (efficient) โดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ (order) ตรรกวิทยา (เหตุผล) และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (legitimate authority) หรือ “เป็นรูปแบบองค์การในอุดมคติ ซึ่งกำหนดโดยนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ชื่อ แมก เวเบอร์ (Max Weber)”^{๕๓}

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าแนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิม หมายถึง การบริหารที่มององค์การโดยภาพรวมเป็นการสร้างองค์การให้ทันสมัย อยู่เสมอ และความทันสมัยก็มักจะควบคู่ไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการบริหารที่คอยรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดในยุคปัจจุบันได้อย่างดีเยี่ยม

๒.๓.๔ แนวคิดและวิวัฒนาการของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการได้พัฒนามาในสองสายควบคู่กันมาในอดีตการบริหารรัฐกิจหรือรัฐประศาสนศาสตร์มีวิวัฒนาการมาก่อนการบริหารในสายธุรกิจ “การบริหารรัฐกิจมีวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยการปกครองของจีน อินเดีย กรีก อียิปต์โบราณ แต่นักวิชาการสมัยใหม่แบ่งวิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหารรัฐกิจออกเป็น ๓ ระยะ

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

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

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

ทนาย และวิจารณ์ทฤษฎีการบริหารรัฐกิจอย่างมากมายกว้างขวาง เช่น ทฤษฎีของการจัดการธุรกิจ ทฤษฎีรัฐศาสตร์ เป็นต้น

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

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

วิวัฒนาการของการบริหารธุรกิจ หรือการจัดการอาจแบ่งออกได้เป็น ๔ ระยะ ดังนี้

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

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

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

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

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

P = Planning คือ การวางแผน

O = Organizing คือ การจัดองค์การ

S = Staffing คือ การสรรหาคนเข้าทำงาน

D = Directing คือ การอำนวยการ

Co = Co-ordination คือ การประสานงานของคน และหน่วยงานต่างๆ

R = Reporting คือ การรายงานผลการปฏิบัติงาน

B = Budgeting คือ การจัดทำงานประมาณของหน่วยงาน

รูปแบบการบริหารแบบราชการ Bureaucracy ว่าวิธีที่ดีที่สุดโดยมีหลักการดังนี้

๑. การบริหารยึดหลักการจัดสายการบังคับบัญชา

๒. ยึดหลักการแบ่งสายงานตามความชำนาญ

๓. กำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงานที่แน่นอนเป็นลายลักษณ์อักษร

๔. การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

๕. ยึดหลักความมีเหตุผลในการบรรจุแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน

๖. ยึดหลักความรู้ความสามารถในการเลือกคนเข้าทำงานและกำหนดเงินเดือนและสนับสนุนให้ทำงานเป็นอาชีพ

ระยะที่สอง การจัดการตามแนวนุขสัมพันธ์ (human relation approach) การจัดการตามแนวนุขสัมพันธ์ ได้รับความสนใจมากในตอนปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ ซึ่งเป็นช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ การจัดการตามแนวนุขสัมพันธ์ได้มุ่งพิจารณาในเรื่องความสำคัญของบุคคลในฐานะเป็น

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

๑. Room studies เป็นการทดลองเกี่ยวกับใช้แสงสว่างในห้องทำงาน สภาพความชื้น อุณหภูมิในห้องทำงาน เวลาหยุดงาน การเปลี่ยนแปลงการทำงานไม่ให้ซ้ำซาก การเพิ่มค่าแรงงานจูงใจ และการเปลี่ยนแปลงวิธีการควบคุมงาน

๒. Interviewing studies การทดลองโดยใช้การสัมภาษณ์

๓. Observational studies การทดลองโดยอาศัยเทคนิคในการสังเกตการทำงานของ คนงาน และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานของ คนงาน ผลการทดลองสรุปได้ดังนี้ คือ (๑) ค้นพบความจริงว่า คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ อื่นๆ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ ขวัญกำลังใจ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน (๒) ปริมาณ การทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพ (physical capacity) แต่อย่างเดียวกว่า ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคม (social capacity) ด้วย (๓) รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการกระตุ้นใน การทำงานและให้ความสุขในการทำงานมากกว่ารางวัลทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง (๔) การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะ (specialization) มิได้หมายความว่า จะอำนวยความสะดวก สูงสุดในการทำงานเสมอไป และ (๕) คนงานจะไม่มีปฏิกิริยาสนองตอบต่อการจัดการ บรรทัดฐานทางสังคมหรือรางวัลใดๆ เป็นส่วนบุคคลหากแต่จะเป็นการสนองตอบในลักษณะที่เป็น ส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ระยะที่สาม การจัดการตามแนวทฤษฎีองค์การสมัยใหม่(modern organization theory) การจัดการตามแนวนี้นับว่ามีการจัดองค์การตามแนวโครงสร้าง เกิดขึ้นเพื่อขจัดช่องว่างระหว่าง การจัดการตามแนววิทยาศาสตร์เน้นวิธีการหน้าที่การทำงานและผลผลิตเป็นสำคัญเน้นการศึกษา องค์การตามรูปแบบ (formal organization) กับการจัดการตามแนวนุษย์สัมพันธ์ที่เน้นการศึกษา องค์การออร์แกนิก (informal organization) การศึกษาโดยประสานทั้งสองเข้าด้วยกันโดย Amitai Elzoi เรียกว่า Structuralist Approach โดยมีแนวคิดที่ว่า แม้ว่าการจัดองค์การเป็นเรื่องยุ่งยากสับสน แต่ก็สามารถแก้ไขได้ไม่ควรแก้ปัญหาโดยวิธีตัดสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปความยุ่งยากเหล่านี้ได้แก่ ความ ขัดแย้งของความต้องการขององค์การกับปัจเจกชน ระหว่างวินัยกับความมีอิสระ ระหว่าง ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการกับไม่เป็นทางการ และระหว่างคนงานกับระเบียบวิธีการจัดการ เป็นต้น การศึกษาตามแนวการจัดการแบบโครงสร้างนี้ ได้พิจารณาถึงระบบพฤติกรรมในการทำงาน และ องค์การแบบราชการ (bureaucracy) ตามข้อเสนอของ เวปเปอร์ นอกจากนี้ยังได้เน้นถึงการศึกษาใน ด้านการวินิจฉัยสั่งการ โดยนำความรู้ทางคณิตศาสตร์เชิงปริมาณ (quantitative) เพื่อช่วยให้การ ตัดสินใจเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลและมีหลักเกณฑ์มากขึ้นในสภาวะการณ์ต่างๆ กัน

ระยะที่สี่ การจัดการตามแนวพัฒนาการบริหาร (administration development) แม้ว่าการศึกษาตามแนวการจัดการแผนใหม่จะพยายามแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของทฤษฎีเก่าๆ

แล้วก็ตาม แต่ทฤษฎีการบริหารก็ยังไม่สามารถนำไปใช้ได้ในท้องถิ่นต่างๆ ได้ จึงเกิดแนวการศึกษาใหม่ที่เรียกว่า “การจัดการตามแนวพัฒนาการบริหาร” ขึ้นเพื่อให้สามารถนำไปตอบสนองความต้องการการพัฒนาในประเทศด้อยพัฒนาต่างๆ ที่มีปัญหาความด้อยทางการบริหารโดยได้เสนอทฤษฎีการบริหารใหม่ๆ ขึ้น ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างสรรค์ หรือการดัดแปลง และแก้ไขเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีต่างๆตามแนวพัฒนาการบริหารนี้ เน้นเรื่องการปรับปรุงหรือปฏิรูประบบบริหารที่มีอยู่ให้ก้าวหน้าและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นการศึกษาการบริหารตามแนวนี้นี้จึงพุ่งเป้าถึงสภาพของสังคมที่กำลังเปลี่ยนไป รวมทั้งอิทธิพลและข้อจำกัดต่างๆที่มีผลกระทบต่อการบริหารที่จะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเมื่อสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารนั้นก็ต้องปรับปรุงกลไกให้รับกับงานเก่า และงานใหม่ด้วยสิ่งเหล่านี้ช่วยให้เกิดกระบวนการพัฒนาบริหารขึ้นเป็นแนวความคิด ทฤษฎีที่สำคัญยิ่งในระบบการบริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า แนวความคิด และวิวัฒนาการของการบริหาร หมายถึง ลำดับขั้นของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบแนวคิด และทฤษฎีให้เข้ากับยุคสมัย ใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานจริงมากที่สุด เพื่อให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสม กับสภาพพื้นที่และสภาพองค์การ ในสมัยปัจจุบัน

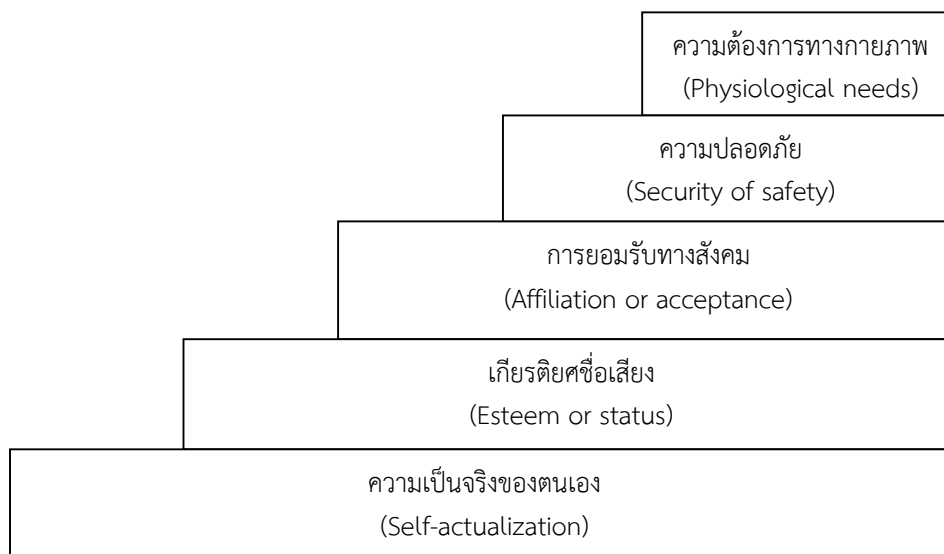
๒.๓.๕ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในทางการบริหารจัดการ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

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

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



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

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

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

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

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

ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom)

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

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

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

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

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

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

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

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

รับผิดชอบต่องานโดยมีหน้าที่งานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน”^{๖๐}

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

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

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

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

๒.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

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

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

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

ปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นฐานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเจริญน้อยแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุด แต่กว่าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทนี้จะปรากฏรูปร่างเช่นในปัจจุบัน นับว่ามีการพัฒนาการที่สนใจเป็นอย่างยิ่ง

รูปแบบการบริหารส่วนตำบลก่อนปี พ.ศ. ๒๔๙๙ (๒๔๔๐-๒๔๙๘) “การบริหารตำบลในช่วงเวลานี้ก่อนที่จะมีการพัฒนาไปสู่การปกครองตนเองของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๙๙ กินเวลายาวนานกว่า ๖๐ ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๓๕ เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงปฏิรูประบบการบริหารการแผ่นดินครั้งใหญ่ ให้มีความทันสมัยแตกต่างจากในอดีตอย่างสิ้นเชิง ซึ่งหนึ่งในนั้นรวมถึงการปกครองในระดับตำบลด้วย

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนากระทรวงมหาดมต่าง ๆ ในปี พ.ศ. ๒๔๓๕ ซึ่งรวมถึงกระทรวงมหาดไทย และในปีเดียวกันนี้กระทรวงมหาดไทยได้ทดลองจัดให้ชาวบ้านเกาะบางประอิน ออยุธยา เลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนัน เพื่อให้ทำหน้าที่ ๓ ประการคือ ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ ป้องกันโจรผู้ร้ายและตัดสินเรื่องทะเลาะวิวาทเล็กๆน้อยๆ ซึ่งจากการทดลองนี้เป็นผลทำให้ในเวลาอีก ๕ ปี ต่อมารัฐบาลได้ตรา “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. ๑๑๖ (พ.ศ. ๒๔๔๐)” กำหนดให้ประชาชนเลือกตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านในแต่ละตำบล และหมู่บ้าน จึงถือได้ว่าพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายแม่บทของการจัดระเบียบการปกครองตำบล และหมู่บ้านของไทย ต่อมากฎหมายฉบับนี้ก็มีการปรับปรุงแก้ไขเป็น “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗” ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปกครองตำบล และหมู่บ้านจนกระทั่งถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ภายใต้กฎหมายฉบับนี้สถานะของตำบลและหมู่บ้านนับเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ไม่ใช่ระบบบริหารการส่วนท้องถิ่นแต่อย่างใด แม้ว่าพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๔๘๖) ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการตำบลขึ้นคณะหนึ่งก็ตาม โดยคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อกำนัน เกี่ยวกับกิจการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน ซึ่งประกอบด้วย

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

๕. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบ้านละ ๑ คน เป็นกรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนายอำเภอเป็นผู้คัดเลือกแล้วรายงานไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อออกหนังสือสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน กรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๕ ปี”^{๖๒}

สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๒๔๙๙-๒๕๓๖ หลังจากเกิดการปฏิบัติสยามเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ แล้วเป็นเวลาเกือบ ๒๕

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

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

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

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

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

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

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

^{๖๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๘-๑๖๑.

๓. เฉลี่ยความหนาแน่นของพลเมืองตั้งแต่ ๑๐๐ คนต่อตารางกิโลเมตรทั้งนี้ การจัดตั้งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อ กระทรวงมหาดไทยเห็นสมควรจัดตั้ง

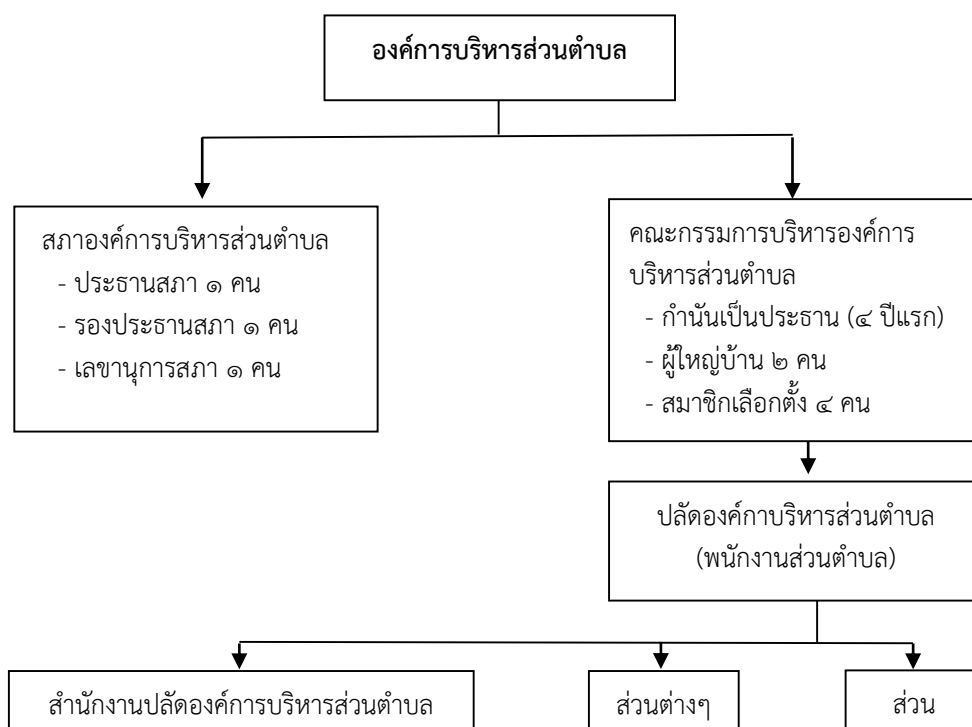
๔. ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ใน ๔ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมดร้องขอ

๕. การจัดตั้งให้กระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย

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

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

^{๖๔} บุญอริ ยีหะ, การเมืองท้องถิ่นไทย, หน้า ๑๖๑.



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

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

องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีรายละเอียดต่างๆ ที่สำคัญองค์การบริหารส่วนตำบลที่กระจายอยู่ทั่วประเทศมีขนาดที่แตกต่างกัน โดยใช้เกณฑ์รายได้เป็นหลักในการพิจารณา แต่เดิมกระทรวงมหาดไทยแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๕ ชั้น ตามระดับของรายได้

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

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๔ มีรายได้ไม่เกิน ๖ ล้านบาท

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

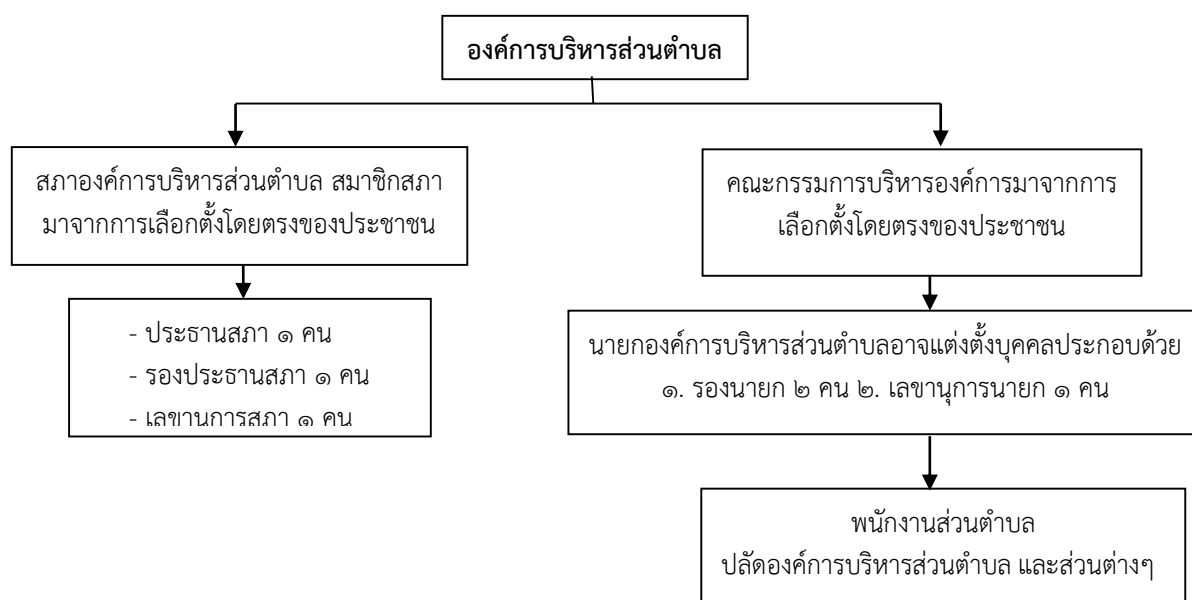
ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากรไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน และไม่สามารถจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมเข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกัน ภายในอำเภอเดียวกัน และมีการยกฐานะของสภาตำบลหลายแห่งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนทั้งหมด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

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๖-๒๐ ล้านบาท

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท

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



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

^{๖๕} บุญอริ ยีหะ, การเมืองท้องถิ่นไทย, หน้า ๑๖๕.

๒.๔.๒ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

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

๑. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่ม

๓. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

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

๑. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. แต่งตั้ง และถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. วางระเบียบให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

๒.๔.๓ อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล “มีบทบาทหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ดังนี้

๑. มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๒. มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

๓. มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

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

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

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

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

๒.๕ ทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมนั้น ปัญหาหลักของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรีนั้นคือ การขัดสนเรื่องงบประมาณในการใช้จ่ายทั้งเรื่องการทำนุบำรุงอาคารสถานที่ และงบประมาณในเรื่องการส่งเสริมการเล่าเรียนของพระภิกษุสามเณร ซึ่งงบประมาณที่ได้จะได้จากการทอดกฐิน ทอดผ้าป่า ร้อยรายจากห้างร้าน ประชาชนเท่านั้น ขาดการช่วยเหลือและสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอีกปัญหาหนึ่งคือ เรื่องของปัญหาเสียดสีและอบายมุขต่างๆ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกสังคม แม้แต่ในคณะสงฆ์ด้วย และเป็นปัญหาที่ทำให้เสื่อมเสียเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนตลอดจนเรื่องของการทำวัตรสวดมนต์ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่คณะสงฆ์จะต้องปฏิบัติเป็นประจำเป็นการทำดีให้กับตนเองและส่วนรวมด้วย^{๖๗}

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

^{๖๗} พระอธิการอภิชาติ อภิชาโต (คุณชัยศรี), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

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

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

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

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาภักขาส) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอริยาบท ๔” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอริยาบท ๔ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙

๒. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอริยาบท ๔ ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยทุกข้อที่ตั้งไว้

๓. ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอริยาบท ๔ ด้านฉันท์ พบว่า ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน, พยายามศึกษางานของตนเอง มีความอดทนต่อความยากลำบาก และพยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนอยู่เสมอ, มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน ต้องไม่ยึดติด กับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร ด้าน

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

วิริยะ พบว่า เพียรพยายามให้มากเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพดี ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ด้วยความเต็มใจ มีความอดทนขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในหน้าที่ แม้จะไม่ใช่ว่าในเวลางาน พยายามรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นก่อนตัดสินใจ ด้านจิตตะ พบว่า มีความเข้าใจถึงความต้องการใฝ่ใน และให้ความสำคัญกับงานทุกชิ้นที่เข้ามาหา เอาใจใส่ในการทำงานทั้งตนเอง และในทีมงาน รู้คิด และวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่าง ว่าให้ผลคุ้มค่าเพียงไร ด้านวิมังสา พบว่า พัฒนาวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงาน บริการ หาเหตุผล และจุดที่ผิดพลาด และแก้ไขด้วยสติ ปัญญา ความรอบคอบ ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม กล่าวเสนอแนะเมื่อพบช่องทางที่ดีกว่า จากเหตุที่ปรากฏและไตร่ตรอง^{๖๙}

พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการบริหารงานตามหลัก อริยบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลัก อริยบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน^{๗๐}

กัญญ์พารณ กณีนันนวล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอริยบท ๔” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอริยบท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๒๖$) ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอริยบท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอริยบท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อ

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

^{๗๐} พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด), “การบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก คือ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอปรารถนา ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ต้องตั้งจิตรับรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยปฏิบัติงานด้วยความคิด เอา จิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้ ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล ตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนในงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จัก การวางแผนงาน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา^{๗๑}

นิพนธ์ โอภาษี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า

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

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

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

บัญชา ท่าทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการใช้หลักอิทธิบาท ๔ พัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย มีความคิดเห็น โดย

^{๗๑} กัญจน์พารณ กลินันมโนล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลัก อิทธิบาท ๔” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^{๗๒} นิพนธ์ โอภาษี, “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

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

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

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

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

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

^{๗๔} วิษณุภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

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

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตต่อการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ สำหรับในด้าน เพศ อายุ สถานภาพและระดับการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน^{๗๕}

พูนสุข ภูสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงาน อัยการคดีเยาวชน และครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยมี ด้านฉันทะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวินัย ด้านจิตตะ และด้าน วิม้งสา ตามลำดับ

๒. ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษา ที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงาน อัยการคดีเยาวชน และครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดี เยาวชน และครอบครัว จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สำคัญได้แก่ ข้าราชการฝ่ายอัยการทุก คนจะต้องเป็นผู้รักงานในหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบอยู่และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และ เพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงานและมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือ กิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ มีความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ไม่ย่อท้อต่อ

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

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

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

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ดังนี้

พระมหาแพ่ง เทชสีโล (ขำนิงาน) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.467) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.447) รองลงมา คือเข้าทำงาน และเลิกงานตามเวลา กำหนด ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.420) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือโน้มน้าวหรือเป็นตัวช่วยให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.443) อยู่ในระดับมาก

๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

๓. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่ พนักงาน หรือ

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

อบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงาน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความ เข้าใจในระเบียบ และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการทำงาน ให้เอาใจใส่ต่อ งานทุกขั้นตอนที่ทำ เพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ เหมาะสมกับค่าแรง ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้ รู้จักคิดเอง เปิดโอกาส ให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้ พนักงานได้เสนอแนวคิด ให้ รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลังให้ รู้จักนำเอาอุปกรณ์,วัสดุ เหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรรหาโอกาสนั่งคุย กับพนักงานบ่อย เพื่อ ความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการ ประพฤติตัวไม่ เหมาะสม ดิต กิน เทียว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมี ระเบียบที่ปฏิบัติ ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ทำหนังสือ รับรองการเข้าทำงาน ของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนัน เพราะป้องกันปัญหา ตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้ เป็นที่ เพื่อเป็นต้นแบบ ของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย^{๗๗}

พระคณพศ กิตติสาร (ประกอบเสียง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการตาม หลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการ ตาม หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอ บางกรวย จังหวัดนนทบุรี” จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ที่อยู่ ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม ไม่ แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๗๘}

กาญจนา พิมพ์สุขได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ในการ บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

^{๗๗} พระมหาแพง เตชสีโล (ขำนิ้งาน), “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ขนาดย่อมใน เขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

^{๗๘} พระคณพศ กิตติสาร (ประกอบเสียง), “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลัก ธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวยจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

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

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

วินิสา มหารมย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

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

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

๓. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยส่วนมากเสนอว่า ผู้บริหารควรมีเมตตาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เกิดความสุขในการทำงาน มีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน จัดสรรงานให้

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

เท่าๆ กัน และเมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความทุกข์ ต้องช่วยเหลือ และหาวิธีช่วย หรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา มีมุทิตา จริใจต่อ ความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชา อุเบกขาความเป็นกลาง ให้กำลังใจกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ทุก คนอย่างเท่าเทียมกันไม่รักชอบเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง และให้โอกาสทั้งสนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชา ในการที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะมีความเจริญก้าวหน้า สำหรับแนวทางในการพัฒนาการ บริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ส่วนมากเสนอว่า ควรใช้หลักการทางศาสนา โดยให้ผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพิ่ม ประสิทธิภาพในการตัดสินใจ สร้างคุณลักษณะให้เกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาผลของงานมี ความจริงใจในการบริหารงานมีความรักในองค์กร^{๘๐}

อาจพล วงศ์บุษราคัม ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล” ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีคุณภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรมชลประทานให้ความสำคัญ กับหลักความโปร่งใสมากที่สุด รองลงมาคือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความ รับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม

ปัญหา อุปสรรค ที่พบคือ หลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ หลักในหลักการมีส่วนร่วมการ ปรับปรุงข้อกฎหมาย บางครั้งไม่ครอบคลุมในปัญหา อุปสรรค ข้อเท็จจริง ที่เกิดขึ้นเนื่องจากไม่ได้เชิญผู้ ปฏิบัติเข้าร่วมทำงาน ทำให้เมื่อกฎหมายที่ปรับปรุงใหม่ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ หลักความคุ้มค่าการบริหารเงินงบประมาณของกรมชลประทาน บางส่วนไม่ได้ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด หลักความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวเนื่องจากปริมาณมีมาก บุคลากรไม่เพียงพอ เกี่ยงความ รับผิดชอบ ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่วนหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส มี ปัญหา อุปสรรค น้อย

เมื่อการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทานต่อการบริหารงานด้านกฎหมาย และที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เป็นไปตามสมมติฐานสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับ การศึกษา, สถานภาพ, ตำแหน่งปัจจุบัน, ระยะเวลาในการทำงาน และสังกัด ที่แตกต่างกัน มีระดับความ คิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมาย และที่ดินของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาลผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อค้นพบและได้พิจารณาเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานของกรมชลประทานด้านกฎหมาย และที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๖ รูปแบบ ได้แก่วิธีปฏิบัติหลักนิติธรรม

^{๘๐} วันวิสา มหารมย์, “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

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

ปัทมา ปานบุญห้อม ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากร โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา ($\bar{x} = 3.80$) ด้านงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา ($\bar{x} = 3.69$) ด้านงานแนะแนวและจัดหางาน ($\bar{x} = 3.59$) ด้านงานธุรการ ($\bar{x} = 3.56$) ด้านงานวินัยนักศึกษา ($\bar{x} = 3.37$) และด้านงานกีฬา ($\bar{x} = 3.23$)

ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษา โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา ($\bar{x} = 3.79$) ด้านงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา ($\bar{x} = 3.56$) ด้านงานธุรการ ($\bar{x} = 3.54$) ด้านงานแนะแนวและจัดหางาน ($\bar{x} = 3.44$) ด้านงานวินัยนักศึกษา ($\bar{x} = 3.40$) และด้านงานกีฬา ($\bar{x} = 3.28$)^{๕๒}

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

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

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

หน้าที่หลายหน้าที่ในเวลาเดียวกันและมีการตัดสินใจในปัญหาต่างๆทำได้ยากจึงทำให้การติดตามดูแลหลังการเข้ารับการบำบัดแล้ว และการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ควบคู่กันกับการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดยังมีน้อยเกินไปขาดบุคลากรที่มีความพร้อมและผู้เข้ารับการบำบัดบางรายยังไม่สามารถรับได้ เจ้าหน้าที่ตำรวจพี่เลี้ยงต้องทำหน้าที่หลายหน้าที่ในเวลาเดียวกันและมีการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ทำได้ยาก จึงทำให้การติดตามดูแลหลังการเข้ารับการบำบัดแล้ว และการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ควบคู่กันกับการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดยังมีน้อยเกินไป^{๕๓}

พัชรินทร์ นาคอุย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการการเป็นหนี้ และการติดตามภาระหนี้สิน ผลการศึกษาพบว่า หนี้เกิดแต่สัญญาหนี้เป็นหนี้เกิดจาก “นิติธรรม” คือการตกลงทั้งสองฝ่ายก่อให้เกิดหนี้ขึ้น ส่วนหนี้ที่เกิดแต่จัดการงานนอกสั่ง ลามมิควรได้ และละเมิด นั้น เป็นหนี้เกิดจาก “นิติเหตุ” คือคู่กรณี การชำระหนี้ถูกต้องจะต้องอยู่ในลักษณะดังนี้คือ ชำระหนี้ให้ถูกต้อง ครบตามวัตถุแห่งหนี้ ชำระหนี้ตามวันกำหนดและชำระหนี้ด้วยความสุจริต จึงถือว่าชำระหนี้ถูกต้อง และลูกหนี้ได้หลุดพ้นจากการเป็นหนี้ การเกิดหนี้มี ๒ สาเหตุ คือหนี้ที่เกิดจากการใช้จ่ายเกินตัว ใช้จ่ายไม่ระมัดระวัง การไม่รู้จักประมาณตัวเองและหนี้ที่เกิดจากเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือความจำเป็นทั้งของตัวเองและครอบครัว หลักการและวิธีการติดตามภาระหนี้สิน ผลการศึกษาพบว่า หลักการและวิธีการในการติดตามภาระหนี้สินมี ๘ ขั้นตอน (8 P) คือ ปัญหา (Problem) เป้าหมาย (Purpose) การเตรียมการ (Perparing) การวางแผน (Planning) กระบวนการ (Processing) การปฏิบัติ (Practical) การมีส่วนร่วม (Participating) และผลการดำเนินงาน (Performance) การติดตามภาระหนี้สินของธนาคารโดยใช้หลักพุทธธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การให้หลักสาราณียธรรมมีประโยชน์ในการติดตามภาระหนี้สินรองลงมา คือ หลักธรรมโลกบาล และหลักธรรมคิหิสุข ตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการศึกษาครั้งนี้ คือ ธนาคารควรมีนโยบายในการนำหลักพุทธธรรม มาประยุกต์ใช้ร่วมกับกฎข้อบังคับในการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยนำเอาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมพนักงานติดตามภาระหนี้สินของธนาคาร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างธนาคารกับลูกหนี้^{๕๔}

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

^{๕๓} โกมินทร์ อ่อนเพชร, “การประเมินผลการบริหารจัดการในการบำบัดผู้ติดยาเสพติดตามแนวทางพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสะพานพระโขนง กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^{๕๔} พัชรินทร์ นาคอุย, “การบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

ระบบการให้บริการภาพรวมอยู่ในระดับสูง เปรียบเทียบความพึงพอใจของพระสงฆ์ที่เป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกด้านระบบการให้บริการโดยรวม มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการในการให้บริการพระสงฆ์ของโรงพยาบาลสงฆ์ จากหัวหน้าการพยาบาลผู้ป่วยนอก และหัวหน้าการพยาบาลผู้ป่วยใน มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพคล้ายคลึงกัน เริ่มจากต้องกำหนดแผนงาน ดำเนินการตามแผน ประเมินผลการทำงาน ติดตามประสานงาน และควบคุมให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง ให้กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน^{๘๕}

นัม หลอดกระโทก ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่า

๑. หลักธรรมสำหรับการบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์ ในการบริหารจัดการของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า หลักธรรมแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน คือหลักสัจจะ และระดับสูง หลักธรรมระดับพื้นฐาน คือ หลักทิวฏฐัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรม ๔ คือธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบันได้แก่ ๑. อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น ๒. อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา ๓. กัลยาณมิตตตา ความเป็นผู้มีมิตรดี และ ๔. สมชีวิตา ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมหลักอปริหานิยธรรม ๗ คือธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อมเป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว ได้แก่ ๑. หมั่นประชุมเป็นเนืองนิตย์ ๒. พร้อมเพรียงกันประชุม ๓. ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติ ๔. เคารพผู้อาวุโส ๕. ให้เกียรติ และคุ้มครองสตรี ๖. เคารพสักการะเจดีย์ปูชนียสถาน และ ๗. ให้ความอารักขาคุ้มครองแก่บรรพชิต หลักฆราวาสธรรม ๔ คือ ธรรม ของผู้ครองเรือน ได้แก่ ๑. สัจจะความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์จริงใจ ๒. ทมะ การฝึกการข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว ให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ๓. ขันติ ความอดทน ตั้งใจทำหน้าที่การทำงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร ๔. จาคะ ความเสียสละ สละกิเลส สละ ความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตน และหลักสัปปุริสธรรม ๗ คือ หลักธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้ เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ได้แก่ ๑. ธัมมัญญตา รู้หลักเหตุผล รู้หลักการ,รู้หลักความจริง ๒. อัตถัญญตา รู้จักอรรถ, รู้ความมุ่งหมาย ๓. อัตตัญญตา รู้จักตน คือรู้เรานั้นอยู่ในภาวะอะไร ๔. มัตตัญญตา ความรู้จักประมาณ คือความพอดี ๕. กาลัญญตา ความรู้จักกาล คือรู้จักกาลอันเหมาะสม ๖. ปริสฺสญฺญตา ความรู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชน ๗. ปุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล รู้จักความแตกต่าง รู้จักอัธยาศัย ส่วน หลักธรรมระดับสูง คือหลักบَابัตหรือหลักควบคุมตนเอง ได้แก่ หลักธรรมอริยทรัพย์ ๗ คือ ทรัพย์อัน ประเสริฐทรัพย์ หรือคุณธรรมประจำใจอย่างประเสริฐ หลักสัมปรายิกัตถสังวัตตินิกธรรม ๔ คือ หลักธรรม ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์เบื้องหน้า, ธรรมที่เหตุสมหมาย, ธรรมที่อำนวยความสะดวกสุขขั้นสูงขึ้นไป และ อปปมาทธรรมความไม่ประมาท คือความเป็นอยู่อย่างไม่ขาดสติ หรือความเพียรที่มีสติเป็นเครื่องเร่งเร้าและควบคุม

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

^{๘๕} สุชาดา สนธิเวช, “ความพึงพอใจของพระสงฆ์ต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

ทรัพย์ ด้านประโยชน์ของการเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ และด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมของกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์ พบว่า มีการบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๓. ปัญหาอุปสรรค และผลกระทบต่อการพัฒนาชุมชนรวมทั้งแนวทางแก้ไข ของกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ตั้งขึ้นโดยประชาชน ที่ยังขาดประสบการณ์ ไม่สามารถที่จะให้สมาชิกอยู่ในกฎระเบียบได้ดี ความคิดแตกแยก ไม่เข้าใจในการ บริหารจัดการกลุ่ม เห็นแก่ตัว ขาดความสามัคคีและขาดความกระตือรือร้นและซื่อสัตย์ต่อกัน ผลกระทบ ตามมาต่อการพัฒนาชุมชน คือ กลุ่มเติบโตช้า มีสมาชิกเข้าร่วมในกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ลดลง ขาดความ เชื่อมั่นต่อตนเอง และกลุ่มที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน แนวทางแก้ไข ควรให้มีการอบรมสร้างความสามัคคีทำกิจกรรมร่วมกัน และเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมและระเบียบต่างๆจากวิทยากรให้บ่อย ๆ เพื่อที่จะเป็นผลดี เกี่ยวกับตนเอง กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ และการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ในท้องถิ่น^{๔๖}

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับใช้ศาสตร์ หรือทักษะการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรม และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการการดำเนินงานมากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบ และนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจการดำเนินงานในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรที่มีอยู่

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระปลัดรัฐชัย อคฺคปญฺโญ (แสงขาวนา) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า

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

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

^{๔๖} นิยม หลอดกระโทก, “การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

ทำงานในบางครั้งผู้บังคับบัญชาจะไม่ฟังข้อเสนอของลูกจ้างขาดการพัฒนาในด้านของบุคลากรควรเอาใจใส่_ในหน้าที่ของตัวเองที่ได้รับมอบหมายอีกทั้งเจ้าหน้าที่บางส่วนไม่ค่อยใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผล ดังนั้นจึงทำให้เกิดประสิทธิผลของการดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ข้อเสนอแนะ ๑. ด้านฉันทะบุคลากรที่ปฏิบัติงานควรมีการยอมรับ และการติชมของผู้มาใช้บริการว่าดีหรือไม่_ดีควรปรับปรุงในด้านใดบ้างอีกทั้งพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตัวเองสุดความสามารถ ๒. ด้านวิริยะ บุคลากรควรมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วนพร้อมทั้งอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ๓. ด้านจิตตะ เมื่อมอบหมายงานต่างๆแล้วควรเอาใจใส่_ในงานนั้น เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน ๔. ด้านวิมังสา การทำงานทุกครั้งมักมีอุปสรรคนานาประการ เพราะฉะนั้น เราควรปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน^{๔๗}

พระจุณ อธิปญโญ (เวฬุวาปี) ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า

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

ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๔๘}

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

๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

^{๔๗} พระปลัดรัฐชัย อคฺคปญโญ (แสงชานา), “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

^{๔๘} พระจุณ อธิปญโญ (เวฬุวาปี), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

๓.๓๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสารานีธรรม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสารานีธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสารานีธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

จิตรัตน์ ศิลวรรณโณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษาอำเภอมะเริ่ง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการวิจัยพบว่า

๑. พนักงานส่วนบุคคลมีความคิดเห็นว่างค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมะเริ่ง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีการบริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในด้านทาน ด้านปิยาวจา ด้านอถถจริยา และ ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกด้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓, ๓.๕๙, ๓.๕๖, ๓.๕๕ ตามลำดับ)

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมะเริ่ง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ

^{๔๔} พระมหาเอกมร ฐิตปัญโญ (คงตางาม), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สารานีธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๖๐.

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

ภาณุพล ภูเขา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า

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

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

สุพจน์ เจริญขำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการ วิจัยพบว่า

๑. ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 3.76$)

๒. ผลเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานของตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่ในส่วน of ประชาชนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการ

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

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

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย (Sig = ๐.๐๐)^{๓๒}

สมบูรณ์ แซ่คำ ได้วิจัยเรื่อง “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่าประชาชนส่วนมากมีความเชื่อตามหลักพระพุทธศาสนาและเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ มีปฏิสัมพันธ์ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในครอบครัว และเครือข่ายตลอดจนชุมชน ประกอบอาชีพทำนา อาชีพรองคือทำไร่ยาสูบ มีกลุ่มอาชีพชุมชน รวม ๒๖ กลุ่ม มีโครงการส่งเสริมอาชีพ ๕ โครงการ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพชุมชนโดยปฏิบัติตามระเบียบกฎที่ให้อำนาจไว้ และปัญหาที่พบคือกลุ่มอาชีพชุมชนมีปัญหาภัยรวมตัวไม่เข้มแข็งทำกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ผู้นำกลุ่มขาดภาวะผู้นำ สมาชิกขาดทักษะ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมการขาดตลาดรองรับสินค้าแนวทางการพัฒนาต้องสร้างผู้นำที่เข้มแข็งปรับเปลี่ยนแนวคิดแก้ไขปัญหาทางการตลาดตลอดจนสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบ^{๓๓}

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอผาง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลพบปัญหาการขาดการสร้างขวัญ และกำลังใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมเช่น พบปัญหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนขาดระบบ และวิธีการประเมินความดีความชอบที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจนถูกครอบงำจากระบบอุปถัมภ์ และปัญหาการพิจารณาจากปัญหาการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาจากภาระงานเป็นเกณฑ์ แต่พิจารณาจากโครงสร้างส่วนราชการภายในอบต. ทำให้เกิดปัญหาความไม่ยุติธรรมและไม่เป็นธรรมระหว่างบุคลากรที่อยู่ต่างส่วนราชการแต่มีภาระงานต่างกัน ซึ่งเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องไม่เปิดเผย^{๓๔}

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละท้องถิ่นนั้นล้วนแล้วแต่เป็นศูนย์กลางในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีภารกิจในการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งในด้านอุปโภค และบริโภค รวมถึงปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนจึงถือได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนการบริหารราชการ หาก

^{๓๒} สุพจน์ เจริญข้า, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔). บทคัดย่อ.

^{๓๓} สมบูรณ์ แซ่คำ, “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐), หน้า ๖๔.

^{๓๔} ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอผาง จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๔.

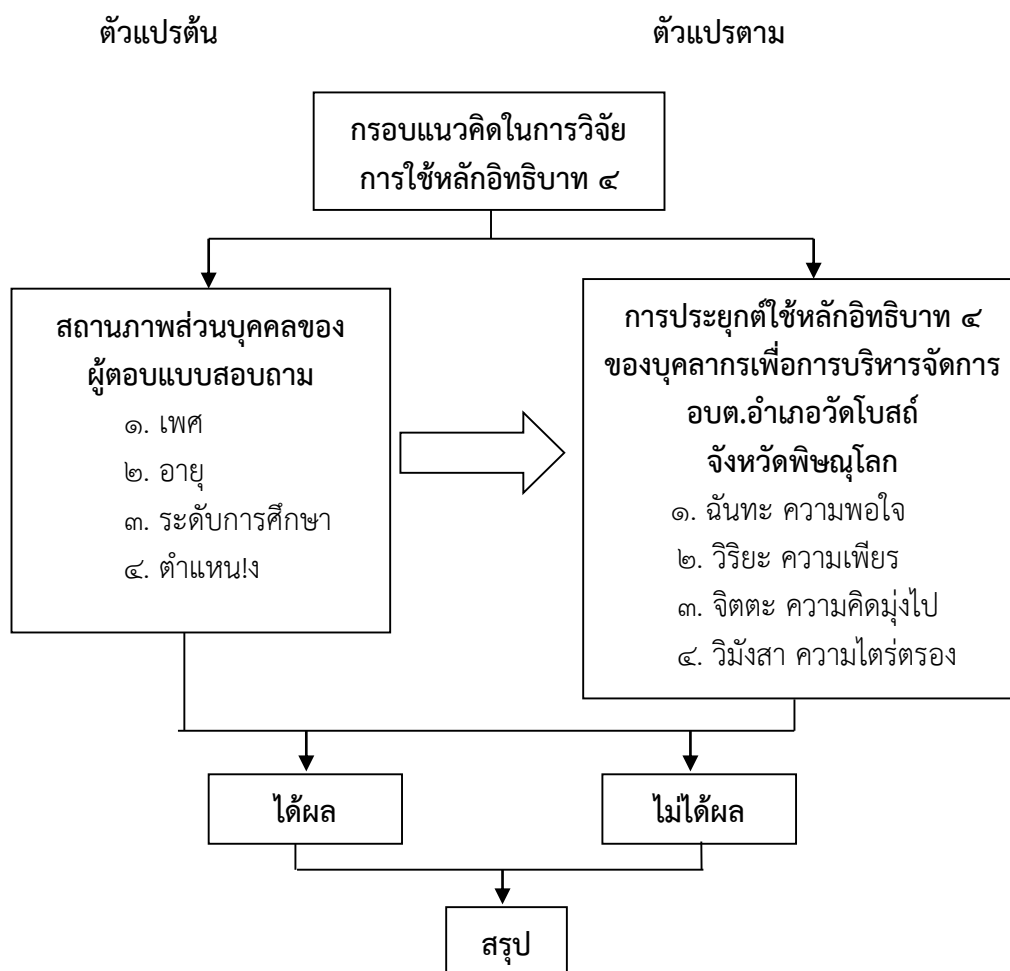
ประชาชนได้รับความช่วยเหลือดูแลจากองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรเล็กของประเทศ องค์กรหนึ่งได้ดี จะส่งผลให้ประเทศชาตินั้นได้รับความเจริญแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับ การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

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

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของ บุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา



แผนภาพที่ ๒.๔ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย