



กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร
ตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE PROCESS STRENGTHENING RESPONSIBLE BEHAVIOR TOWARD THE
ORGANIZATION BASED ON BUDDHIST PSYCHOLOGY OF THE STAFFS
OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY
IN THE NORTHEAST

นายทิพย์ ชันแก้ว

ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสนาตรดุขฎิณิบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๙



กระบวนเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร
ตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นายทิพย์ ชันแก้ว

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๙

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE PROCESS STRENGTHENING RESPONSIBLE BEHAVIOR TOWARD THE
ORGANIZATION BASED ON BUDDHIST PSYCHOLOGY OF THE STAFFS
OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY
IN THE NORTHEAST

Mr. Thip Khankaew

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of Doctor of Philosophy
(Buddhist psychology)

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Bangkok, Thailand

C.E. 2016

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อคุณูปนิพนธ์ : กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย : นายทิพย์ ชันแก้ว

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธจิตวิทยา)

คณะกรรมการควบคุมคุณูปนิพนธ์
: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครื่องดง, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา), M.A. (จิตวิทยา), Ph.D. (จิตวิทยา)
: พระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร., พธ.บ.(พุทธจิตวิทยา),
วท.ม., (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา), พธ.ด., (พระพุทธศาสนา)

วันสำเร็จการศึกษา : ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีวัตถุประสงค์ ๓ ข้อ คือ ๑) เพื่อสังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒) เพื่อศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร โดยการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ จากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา และข้อมูลทุติยภูมิ จากเอกสารงานวิจัย บทความวิชาการ บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และวิจัยภาคสนาม โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๒๗ ท่าน คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ แห่งละ ๓ รูป/คน ที่ปฏิบัติงานใน ๕ วิทยาเขต ๔ วิทยาลัยสงฆ์ กลุ่มเป้าหมายได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

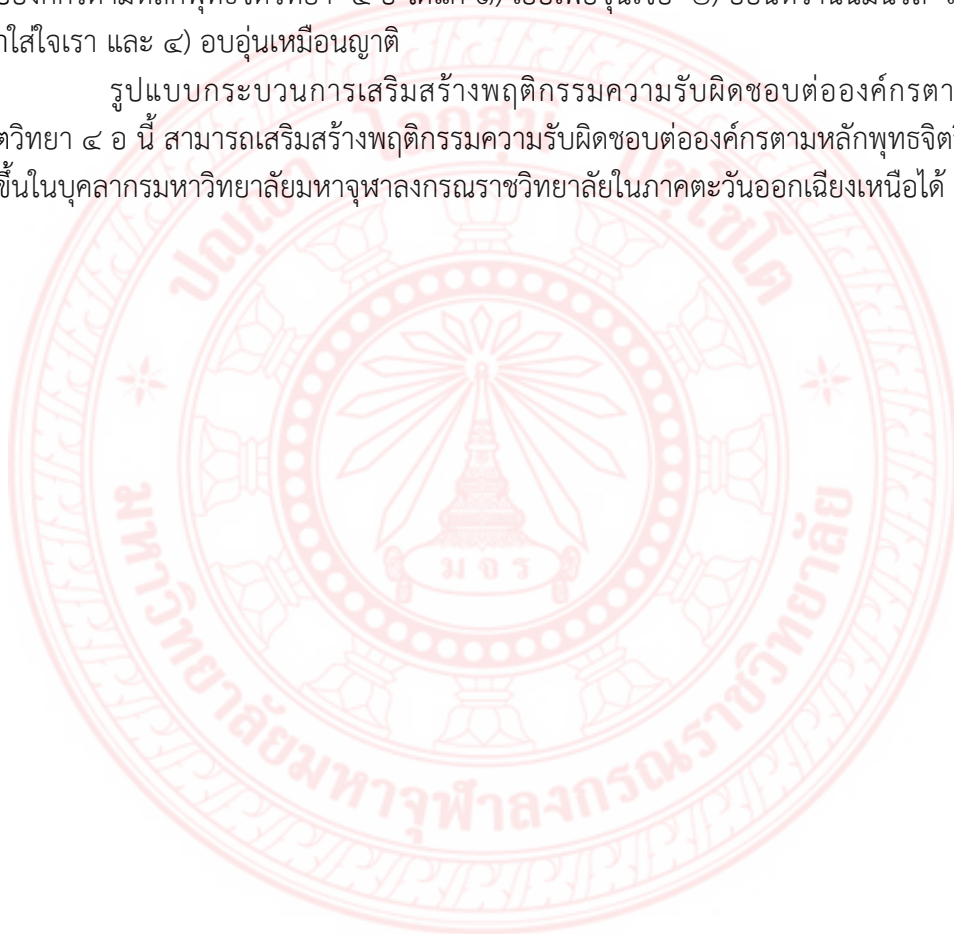
ผลการวิจัยพบว่า

๑. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพฤติกรรมที่เป็นความไว้วางใจ ความไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค ทำงานขยันขันแข็ง ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ อุดมการณ์ มีความรับผิดชอบและเป็นที่ไว้วางใจ ยอมรับยินดีรับผลการกระทำของตนเอง มีความพยายามปรับปรุงในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เอาใจใส่และตรงต่อเวลาตระหนักในภาระหน้าที่ มุ่งมั่นและตั้งใจ ปรับปรุงการทำงานสม่ำเสมอ

๒. การเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและการปฏิบัติตนต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างนอกจากนี้ยังใช้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์มาใช้ในการระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมุมมองพระพุทธศาสนาใช้หลักธรรมคือการใช้หลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

๓. รูปแบบจิตวิทยาใช้กิจกรรมที่ประยุกต์จากแนวคิดบันได ๓ ขั้น ของน้ำทิพย์ วิภาวิน มีความมั่นใจในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการลงมือทำ และมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง โดยนำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนาแล้ว ได้รูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ๔ อ ได้แก่ ๑) เอื้อเฟื้อจุนเจือ ๒) อ่อนหวานนมนวล ๓) เอาใจเขามาใส่ใจเรา และ ๔) อบอุ่นเหมือนญาติ

รูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ๔ อ นี้ สามารถเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาให้เกิดมีขึ้นในบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้



Dissertation Title :The Process Strengthening Responsible Behaviors toward the Organization Based on Buddhist Psychology of the Staffs of Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the Northeast

Researchers : Mr.thip Khankaew

Degree : Doctor of psychology (Buddhist psychology).

Dissertation Supervisory Committee.

: Asst.Prof.Dr.Siriwat Srikrueddong, B.A. (Educational Admn.), M.A. (Psychology), Ph.D. (Psychology)

: Phrakhru Pipitpariyattikit, Dr., B.A. (Buddhist Psychology), M.A.(Counseling Psychology), Ph.D. (Buddhist Studies)

Date of Graduation : November 9, 2016

ABSTRACT

The research on “The Process Strengthening Responsible Behaviors toward the Organization Based on Buddhist Psychology of the Staffs of Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the Northeast” The third objective is : 1) to synthesize the process strengthening responsible behaviors toward the Organization based on Buddhist psychology of Mahachulalongkornrajavidyalaya University’s staffs in the Northeast; 2) to study the process strengthening responsible behaviors toward the Organization of staffs having the best performance at Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the Northeast; and 3) to present the process strengthening responsible behaviors toward the Organization based on Buddhist psychology of Mahachulalongkornrajavidyalaya University’s staffs in the Northeast.

This research was the qualitative research using a documentary method to collect information from the primary sources including Tipitaka, commentaries and sub-commentaries, and secondary sources including research works, academic articles, various documents concerned and also as a survey research using an In-depth interview in-depth interview to collect information from 27 key informants 3 each from 5 Campuses and 4 Buddhist Colleges. They were selected by a purposive sampling method. The data analysis was done by a content analysis and analytic of induction.

The findings were as follows:

1. They have got the behaviors of reliability, adversity, hard-working, discipline, ideology, responsibility, being trusted, recognition, attempts for improvement, aspiration and punctuality, and the regular improvement of work.

2. Self-understanding, others understanding others and reaction upon surroundings. Moreover, a theory of Maslow was also used in the process strengthening responsible behaviors toward the Organization of staffs having the best performance at Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the Northeast, and the Buddhist points of view the Four Achievements were applied to earn living.

3. The Psychological model used from the applied activities of the third steps of Namthip Viphawin including self-confidence, determination and contribution to the achievements integrated with Buddhist principles, it has got the four models of the process strengthening responsible behaviors toward the Organization of Mahachulalongkornrajavidyalaya University's staffs in the Northeast including 1)being generous; 2)being polite; 3)being considerate; and 4)being friendly warm.

These four models could have strengthened the responsible behaviors toward the Organization based on Buddhist psychology for Mahachulalongkornrajavidyalaya University's staffs in the Northeast of Thailand.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เล่มนี้ได้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์เป็นอย่างดี จากคณะผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีศรีเรือง ประธานกรรมการ และพระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร. กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ และกรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขดุขงัณิพนธ์ฉบับนี้อย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้เนื้อหาของงานวิจัยนี้ชัดเจนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกๆท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ตลอดระยะเวลาที่ร่วมโครงการกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ทำให้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความเสียสละและการช่วยเหลือกันและกัน ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ที่สำคัญอย่างยิ่งต้องขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ลำพอง กลมกุล นักวิจัยประจำศูนย์อาเซียนศึกษา ที่ช่วยแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพร้อมทั้งหลักการเขียนเครื่องมือการวิจัยและอาจารย์เอกชัย พัฒนะสิงห์ ช่วยคิดช่วยดำเนินการปรับปรุงเนื้อหาสาระ ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการวิเคราะห์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากขาดความอนุเคราะห์จากคณะผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทุกรูป/คน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มข้อมูลสำคัญที่สมบูรณ์ครบถ้วน

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ที่ให้การสนับสนุนทุกๆ ด้าน รวมทั้งเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยเป็นอย่างดีและสุดท้ายนี้ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกรูป/คน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการและเพื่อนร่วมชั้นเรียนทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่เป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดมา จนประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่คุณพ่อ คุณแม่ ปู่ย่า ตายาย ครูบาอาจารย์ รวมถึงญาติธรรมทุกๆ ท่าน

นายทิพย์ ชันแก้ว

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญเนื้อหา	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฌ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ญ
บทที่ ๑	บทนำ
๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
๑.๒	วัตถุประสงค์ของการวิจัย
๑.๓	ปัญหาที่ต้องการทราบ
๑.๔	ขอบเขตของการวิจัย
๑.๕	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย
๑.๖	ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๑.๗	วิธีดำเนินการวิจัย
๑.๘	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
๑.๙	กรอบแนวความคิดการวิจัย
บทที่ ๒	ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒.๑	ความหมายและบริบทของความรับผิดชอบ
๒.๒	ปัจจัยทางพระพุทธศาสนาที่มีผลต่อความรับผิดชอบ
๒.๓	ปัจจัยทางจิตวิทยา
๒.๔	ปัจจัยภายในองค์กร
๒.๕	ปัจจัยส่วนบุคคล
๒.๖	แนวคิดและทฤษฎีการฝึกอบรม
๒.๗	กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามหลักพุทธจิตวิทยา
๒.๘	สรุป

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓	
กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มี มีแนวปฏิบัติที่ดีในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๒๘
๓.๑ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ในมุมมองพุทธจิตวิทยา	๑๒๘
๓.๒ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๔๔
๓.๓ สรุป	๑๖๕
บทที่ ๔	
นำเสนอกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตาม หลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๖๘
๔.๑ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลัก จิตวิทยา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๖๘
๔.๒ นำกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตาม หลักพุทธจิตวิทยา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๗๐
๔.๓ สรุป	๑๘๓
บทที่ ๕	
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๘๕
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๘๕
๑. สังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ องค์กร ตามหลักพุทธจิตวิทยา ของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๘๕
๒. ศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ องค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๘๗
๓. นำเสนอกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ องค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๘๘
๕.๒ อภิปรายผล	๑๙๐

เรื่อง	หน้า
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๙๑
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๙๑
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๙๒
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๑๙๒
บรรณานุกรม	๑๙๔
ภาคผนวก	
ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)	๒๐๗
ข. เครื่องมือการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)	๒๑๖
ค. ภาพประกอบการสัมภาษณ์	๒๒๐
ง. โครงการสัมมนากลุ่มกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความ รับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๒๒๖
จ. ประวัติผู้วิจัย	๒๓๒

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ความหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	๓๖
๒.๒	ความสำคัญเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	๓๙
๒.๓	ประเภทของความรับผิดชอบ	๔๓
๒.๔	ลักษณะความรับผิดชอบ	๔๙
๒.๕	การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ	๕๓
๒.๖	ปัจจัยทางพระพุทธศาสนาที่มีผลต่อความรับผิดชอบ	๖๔
๒.๗	ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบ	๘๑
๒.๘	ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความรับผิดชอบ	๘๘
๒.๙	ความหมายเกี่ยวกับองค์กร	๙๒
๒.๑๐	แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	๙๖
๒.๑๑	ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๐
๒.๑๒	ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๓
๒.๑๓	คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๖
๒.๑๔	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรับผิดชอบ	๑๑๒
๒.๑๕	ความหมายการฝึกอบรม	๑๑๕
๒.๑๖	ความสำคัญการฝึกอบรม	๑๑๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	ความหมายความรับผิดชอบ	๓๗
๒.๒	ความสำคัญความรับผิดชอบ	๔๐
๒.๓	ประเภทความรับผิดชอบ	๔๔
๒.๔	ลักษณะความรับผิดชอบ	๕๑
๒.๕	การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ	๕๔
๒.๖	ปัจจัยทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ	๖๕
๒.๗	ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์	๖๗
๒.๘	ทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของ Herzberg	๗๐
๒.๙	การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ และ เฮิร์ชเบิร์ก	๗๑
๒.๑๐	การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y	๗๒
๒.๑๑	การเสริมแรงจูงใจ	๗๕
๒.๑๒	ปัจจัยทางจิตวิทยา	๘๔
๒.๑๓	ปัจจัยภายในองค์กร	๘๙
๒.๑๔	ความหมายองค์กร	๙๓
๒.๑๕	ความหมายวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๑
๒.๑๖	คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๗
๒.๑๗	ปัจจัยส่วนบุคคล	๑๑๓
๒.๑๘	ความหมายของการฝึกอบรม	๑๑๖
๒.๑๙	ความสำคัญของการฝึกอบรม	๑๑๘
๒.๒๐	การสร้างความผูกพันของพนักงาน	๑๒๒
๓.๑	วงจร P D C A	๑๓๖
๔.๑	กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร	๑๘๔

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อแทนชื่อคัมภีร์ตามที่ปรากฏในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยอ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกและอรรถกถาแปลฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย

ก. รูปแบบการอ้างอิงพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และอรรถกถาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะขึ้นต้นด้วยอักษรย่อชื่อคัมภีร์แล้วตามด้วยเล่ม/ข้อ/หน้า ตัวอย่างเช่น อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๐/๒๐๓. หมายถึง อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๐ ข้อที่ ๔๐ หน้าที่ ๒๐๓ ดังนี้

พระวินัยปิฎก

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์
๑	วิ.มหา. (ไทย) =	วินัยปิฎก มหาวิภังค์ (ภาษาไทย)
๔ - ๕	วิ.ม. (ไทย) =	วินัยปิฎก มหาวรรค (ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

๙	ที.สี. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค (ภาษาไทย)
๑๐	ที.ม. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)
๑๑	ที.ปา. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค (ภาษาไทย)
๑๒	ม.ม. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก์ (ภาษาไทย)
๑๓	ม.ม. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปณณาสก์ (ภาษาไทย)
๑๔	ม.อุ. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปริปณณาสก์ (ภาษาไทย)
๑๕	ส.ส. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค (ภาษาไทย)
๒๐	อง.ทุก (ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต (ภาษาไทย)
	อง.ติก (ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต (ภาษาไทย)
๒๑	อง.จตุกก. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (ภาษาไทย)
๒๒	อง.ปญจก.ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต (ภาษาไทย)
	อง. ฉกก. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ฉกกนิบาต (ภาษาไทย)
๒๓	อง.สตุตก. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สตุตกนิบาต (ภาษาไทย)
	อง. อฎฐก. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อฎฐกนิบาต (ภาษาไทย)
๒๔	อง.ทสก. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทสกนิบาต (ภาษาไทย)
๒๕	ขุ.ธ. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท (ภาษาไทย)

๒๖	ขุ.วิ (ไทย) =	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย วิมานวัตถุ (ภาษาไทย)
	ขุ.เถร. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย เถรคาถา (ภาษาไทย)

	ช.เถรี. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	เถรีคาถา	(ภาษาไทย)
๒๗	ช.ชา.เอกก.(ไทย) =	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	เอกนิบาตชาดก	(ภาษาไทย)
๒๘	ช.ม. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิทเทส	(ภาษาไทย)
๓๑	ช.ป. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ปฏีสัมภิตามรรค	(ภาษาไทย)
๓๒	ช.อป. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	อปทาน	(ภาษาไทย)

ข. รูปแบบการอ้างอิงพระไตรปิฎกและอรรถกถาแปลฉบับมหาจุฬาราชวิทยาลัยจะขึ้นต้นด้วยอักษรย่อคัมภีร์แล้วตามด้วยเล่ม/หน้า ตัวอย่างเช่น ช.ธ.อ. (ไทย) ๔๑/๑๒ หมายถึง ขุททกนิกาย ธรรมบทอรรถกถา พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปลเล่มที่ ๔๑ หน้า ที่ ๑๒ ดังนี้

อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก

ม.ม.อ. (ไทย) = มัชฌิมนิกาย ปัญจสุทนี มूलปณณาสกอรรถกถา (ภาษาไทย)



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ส่วนราชการต่างๆ ในประเทศไทยรวมทั้งหน่วยงานเอกชนโดยทั่วไปต่างให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังคุณธรรมด้านความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับคนไทยในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ด้วยการดำเนินการจัดการศึกษาที่เน้นให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นสถาบันหลักในการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพในอนาคต ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕^๑ ที่เน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๙) ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมุ่งเน้นในการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพใน ๓ ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้สังคมสมานฉันท์ เอื้ออาทรต่อกัน ด้วยวิธีการการปลูกฝังและเสริมสร้างให้นักเรียนมีศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม โดยการพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้านให้ผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีคุณภาพ ควรจะปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สถาบันแห่งการศึกษา เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้น เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๓๐ ตั้งอยู่ ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร และโปรดให้เรียกว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” เปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๓๒ และทรงพระราชทานนามใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๔๓๙ โดยทรงมีพระราชปณิธานให้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ ต่อมาได้ขยายการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไปยังทุก

^๑ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ , อ่างใน รัตนะชัย ศรสุวรรณ, “การบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ๒

ภูมิภาคในประเทศ ประกอบด้วยวิทยาเขต ๑๑ แห่ง ได้แก่ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตแพร่ วิทยาเขตบาสีพุทธโฆสและวิทยาเขตนครสวรรค์ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์ขึ้นอีก ๑๗ แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม วิทยาลัยสงฆ์เลย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี วิทยาลัยสงฆ์นครน่านเฉลิมพระเกียรติฯ วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด และวิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ เพื่อให้การศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาได้ขยายไปทั่วทุกมุมของโลก^๒

เมื่อมีการขยายส่วนงานต่างๆ ทำให้การพัฒนางานองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของประชาคมโลกแต่สิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึง คือ การส่งเสริมการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ควรจัดแผนระยะสั้นและระยะยาวในการบริหารและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร รวมทั้งพัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร^๓ เพราะคนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ คนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทุกๆ ด้าน ในการดำเนินชีวิตเพื่อความอยู่รอดจะเห็นได้ว่าการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น เอารอดเอาเปรียบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม มีความคิดที่จะกระทำดีน้อยลง ขาดความรับผิดชอบ ทำให้สังคมเกิดความสับสนวุ่นวาย

ทั้งนี้ เนื่องจากพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ในสังคมไม่ปฏิบัติตามแนวทางเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อความเป็นจริยธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ควรปลูกฝังเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นนั้น โดยความรับผิดชอบต่อความเป็นพลเมืองดี ช่วยในการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและสงบสุข ความรับผิดชอบต่อหลายประการ เช่น ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อชุมชนและความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ ความรับผิดชอบต่อทั้ง ๖ ด้านนี้ เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญและควรปลูกฝังเป็นอย่างยิ่ง ถ้ามีพฤติกรรมที่ขาดความรับผิดชอบต่อเหล่านี้ จะมีผลต่อตนเองและสังคมเสียหายได้^๔

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเห็นความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังจริยธรรมความรับผิดชอบต่อเกิดขึ้นในองค์กร เพื่อพัฒนาให้องค์กรและคุณภาพชีวิต

^๒ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙), (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๔ – ๕.

^๓ คณะกรรมการติดตามการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา, รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบัน (สกอ.), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕, หน้า ๒๖.

^๔ สนธยา ฉัตรมาศ, จริยธรรมในระดับประถมศึกษา: พฤติกรรมที่ต้องการและการปลูกฝัง, ประชากรศึกษา, (๒๕๓๒), หน้า ๔.

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้เกิดความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญาความรู้ คู่คุณธรรมในการดำเนินชีวิตเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันกับบุคลากรอื่น ซึ่งการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาประยุกต์เข้ากับหรือบูรณาการกับหลักจิตวิทยาตะวันตก ที่เรียกว่าพุทธจิตวิทยา มาเป็นแบบเป็นต้นว่า ด้านตัดสินใจ จะศึกษาด้านใด จะประกอบอาชีพใด หรือแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุขในชีวิต พัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดในทุกด้าน^๕ พฤติกรรม ความรับผิดชอบ เป็นคุณธรรมจริยธรรมเชิงพฤติกรรมที่สำคัญ ที่ควรได้รับการปลูกฝังและการพัฒนา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว เพราะพลเมืองที่มีความสำนึกในคุณธรรมด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนั้นที่จะสามารถดำเนินกิจการของตนเองให้เกิดผลอันน่าชื่นชม เป็นกำลังอันสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ชาติไทยได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น^๖

จากที่ความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักพุทธจิตวิทยา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และศรัทธาต่อองค์กร เพื่อเอื้อต่อการสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Organization) เกิดการเรียนรู้ (Knowledge Worker) ซึ่งจะเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ของสังคม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ขององค์กร ที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนและจะเป็นข้อสังเกตในการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามแนวพุทธจิตวิทยาต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ ๑) เพื่อสังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๒.๒ เพื่อศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

^๕ ศรีสุตา ชินรัตนตรัย, สุธาพจิณีสติปัญญาโทวิชาเอกจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๖), หน้า ๑.

^๖ ปรียา ชัยนิยม, “การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบต่อสังคมและความมีระเบียบวินัย โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษา”, รายงานวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ รูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) มุ่งศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักการวิธีการเสริมสร้างและแนวคิดวิธีการเสริมสร้างที่เหมาะสมกับสังคมไทยในยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารโดยกำหนดขอบเขตดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary research) มีขอบเขตด้านแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการค้นคว้างานวิจัยด้านเนื้อหาและเอกสาร มุ่งเน้นศึกษา กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีกระบวนการเสริมสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาและศึกษาสังเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อองค์กร ใน ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านปัจจัยทางพระพุทธศาสนา ๒) ด้านปัจจัยทางจิตวิทยา ๓) ด้านปัจจัยภายในองค์กร และ ๔) ปัจจัยส่วนบุคคลจากนั้นดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการเชิงบรรยาย (Descriptive Research) การวิจัยภาคสนาม (Field Research) และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

๑.๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย

ได้กำหนดขอบเขตกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มผู้นาองค์กร ได้แก่ รองอธิการบดีวิทยาเขตต่างๆ และผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์หรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมายจากรองอธิการบดีวิทยาเขตต่างๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดวิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ ประกอบด้วย วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตหนองคายและวิทยาเขตขอนแก่น วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ วิทยาลัยสงฆ์นครพนมและวิทยาลัยสงฆ์เลย จำนวน ๙ รูป/คน

๒. กลุ่มคณาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๙ รูป/คน

๓. กลุ่มปฏิบัติการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในวิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตหนองคายและวิทยาเขตขอนแก่น วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ วิทยาลัยสงฆ์นครพนมและวิทยาลัยสงฆ์เลย จำนวน ๙ รูป/คน รวมทั้งสิ้น ๒๗ รูป/คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาด้านพื้นที่ไว้ คือ ทำการศึกษาผู้นำองค์กรและบุคลากรในสถานศึกษาที่ให้บริการแก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกศึกษาเฉพาะหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วยวิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตหนองคาย และวิทยาเขตขอนแก่น วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม และวิทยาลัยสงฆ์เลย

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๘ ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙ รวมระยะเวลา ๑ ปี

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความรับผิดชอบต่อองค์กร หมายถึง การปฏิบัติภารกิจที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความเต็มใจและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร ในการทำหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จโดยไม่ต้องย่ำเตือน เป็นการกระทำที่ไม่ใช่หลีกเลี่ยงการลงโทษ หรือต้องการได้รับคำชม หากแต่การแสดงออกถึงหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย มีความสนใจและรับผิดชอบต่อภาระงานหน้าที่ตระหนักรู้ในหน้าที่และคิดจะทำหน้าที่อย่างบริบูรณ์ด้วยความเต็มใจ

กระบวนการเสริมสร้างความรับผิดชอบ หมายถึง ขั้นตอนการทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งตั้งแต่ต้นจนสำเร็จอย่างมีขั้นตอน ด้วยวิธีการบูรณาการหลักธรรมในพระพุทธศาสนาและหลักจิตวิทยาตะวันตกเข้าด้วยกัน

บุคลากร หมายถึง รองอธิการบดีวิทยาเขต ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ในความกำกับของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายถึง สถานที่บริการวิชาการแก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป ทั้งที่เป็นวิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ ในกำกับของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๖ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นปัจจัยทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในองค์กร และวิเคราะห์สภาพปัญหาความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดดังนี้

๑.๖.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ก. ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่งความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีผู้ที่ให้ความหมายของคำว่า “ความรับผิดชอบ” ไว้ดังนี้

Brown^๗ ความรับผิดชอบ คือ ความไว้วางใจ ความคิดริเริ่ม ความไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคทำงานแข่งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่าเดิม

Cattell^๘ กล่าวถึง บุคคลที่มีความสามารถในการรับผิดชอบ คือ บุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่ มีความบากบั่นพากเพียร ถือศักดิ์ศรี ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ ลักษณะผู้มีความรับผิดชอบน้อย คือ คนที่ถือความสะดวกเป็นเกณฑ์ หลีกเลียงข้อบังคับ

Lawshe^๙ กล่าวถึง ความรับผิดชอบไว้ว่า เป็นลักษณะของการค้นหาอุปนิสัย อารมณ์ของบุคคลว่า มีความรอบคอบ รับผิดชอบและเป็นที่ไว้วางใจได้มากน้อยเพียงใด

ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา^{๑๐} มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สรุปความหมายความรับผิดชอบว่า คือ ความตระหนักในหน้าที่ และปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์อย่างดีที่สุด และยินดีรับผลการกระทำของตนเองทั้งในทางดีและไม่ดีอย่างบริสุทธิ์ใจและจริงใจ

^๗ Brown, C.G, *The Study of Leadership*, Illinois : The Interstate Printers and Publishers, Inc, (1985), p.58.

^๘ Cattell, Raymond B. *Manual for Junior-Senior High School Personality questionnaire “HSP” form A*. Illinois : The institute for personality and Ability Testing, (1963), p.145.

^๙ Lawshe, C.H. *Principles of Personnel Testing*, New York : McGraw-Hill Book Co. (1966), p.143.

^{๑๐} ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, *การสร้างแบบวัดคุณธรรมความรับผิดชอบ*, คณะศึกษาศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๖), หน้า ๔.

กรมวิชาการ^{๑๑} กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดยรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย

กรมสามัญศึกษา^{๑๒} ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

กรมสุขภาพจิต^{๑๓} กล่าวถึงความรับผิดชอบว่า หมายถึง ลักษณะนิสัยและเจตคติของนักเรียนซึ่งผลักดันให้นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่นทำตามหน้าที่ของตน มีความซื่อสัตย์สุจริต

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ^{๑๔} ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำและพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ด้วยความมานะ พากเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใดๆ

ฟังก์และแวกแนลส์ (Funk & Wagnalls)^{๑๕} ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงการรับผิดชอบในการกระทำของตน มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ สามารถจัดการเงินและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังหมายถึงความสามารถในการตอบสนองต่อหน้าที่หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ตามอุดมคติ และหลักศีลธรรมด้วย

พระเมธีธรรมาภรณ์^{๑๖} ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า คือ ความตระหนักรู้ในหน้าที่และคิดจะทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ด้วยความเต็มใจ และผู้ที่มีความรับผิดชอบ ควรมีลักษณะ ๓ ประการ คือ ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ไม่บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ละทิ้งหน้าที่และไม่ทุจริตต่อหน้าที่

พุทธทาสภิกขุ^{๑๗} การยอมรับรู้แล้วตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องกระทำในฐานะที่เป็นหน้าที่ขึ้นชื่อว่าหน้าที่ ไม่ว่าชนิดไหนหมด มันเป็นสิ่งที่ต้องกระทำเรายอมรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องกระทำตามหน้าที่นั้น

^{๑๑} กรมวิชาการ, การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านความรับผิดชอบและมีวินัยตนเอง, (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๑๒} กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, ชุดการสอนการปลูกฝังและการสร้างค่านิยมพื้นฐานเรื่องความรับผิดชอบ, (กรุงเทพมหานคร: จงเจริญการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๖๖.

^{๑๓} กรมสุขภาพจิต, คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กด้อยโอกาส, (กรุงเทพมหานคร: โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๔.

^{๑๔} สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, คู่มือการปลูกฝังค่านิยม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟิกอาร์ต, ๒๕๒๖), หน้า ๓๒-๔๕.

^{๑๕} Funk; & Wagnalls. (1961), อ้างใน รณชัย บุญเหลือ, “การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ โดยใช้กิจกรรมที่มีการประเมินผลตามสภาพจริงกับกิจกรรมที่มีการประเมินผลปรกิติ, รายงานการวิจัย, ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ๒๕๔๘), หน้า ๑๘.

^{๑๖} พระเมธีธรรมาภรณ์, พุทธศาสนากับปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พรินต์ติ้ง กรู๊ป, ๒๕๓๓), หน้า ๕๙-๖๗.

ไฉนทัย อุดมบุญญานุภาพ และคณะ^{๑๘} กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำ หรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและตั้งใจ โดยมีการวางแผนไว้อย่างดี ไม่ต้องให้ใครคอยว่ากล่าวตักเตือนและพร้อมที่จะรับผลดีและผลไม่ดีในกิจกรรมที่ได้กระทำไป

พัฒน์นาดี อนุสรณ์เทวินทร์^{๑๙} กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความมานะ พยายาม เอาใจใส่และตรงต่อเวลาเพื่อให้งานนั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

หน่วยศึกษานิเทศก์^{๒๐} กรมการฝึกหัดครูได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียด รอบคอบ ยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

ก่อ สวัสดิพิธานิชย์^{๒๑} กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การควบคุมตนเองได้ ปฏิบัติ หน้าที่ให้ได้ผลสมบูรณ์ ทั้งนี้รวมไปถึงการควบคุมพฤติกรรมของตนให้ถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ คนที่รับผิดชอบย่อมเป็นที่เชื่อถือของคนอื่น คุณสมบัติด้านความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างมนุษย์

จากคำจำกัดความหมายของความรับผิดชอบที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ของความรับผิดชอบในงานวิจัยครั้งนี้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ รวมทั้งคอยติดตามผลงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การรู้จักรักษาสีและหน้าที่ ของตนเองและปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบโดยเคร่งครัด การรักษาทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมเหมือน ของตนเอง มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้และกล้าเผชิญต่อความจริง

ข.ปัจจัยทางพระพุทธศาสนา

การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ได้มีรูปแบบและวิธีการต่างๆ มากมายหลายวิธี หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อ องค์กรได้นั้น ด้วยความที่ธรรมเป็นอภิปุริชา จิตขึ้นกับสติปัญญาของแต่ละบุคคลที่จะเข้าถึง ประจักษ์ด้วยตนเองผู้วิจัยได้รวบรวมนำเสนอ ประกอบด้วยหลักธรรมดังนี้

^{๑๗} พุทธศาสนิกชน, ศีลธรรมกับมนุษย์โลก, (กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์พระนคร, ๒๕๒๐), หน้า ๓๗๖.

^{๑๘} ไฉนทัย อุดมบุญญานุภาพ และคณะ, จิตวิทยาการทำงาน, (กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์ ๒๕๔๗), หน้า ๑๒๐.

^{๑๙} พัฒน์นาดี อนุสรณ์เทวินทร์, “การใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนลุ่มพุก (วันครู ๒๕๐๓) อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร”, รายงานการวิจัย (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔), หน้า ๒๖.

^{๒๐} หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, โครงสร้างของคุณลักษณะจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มปท.๒๕๒๒), หน้า ๑๒๙.

^{๒๑} ก่อ สวัสดิพิธานิชย์, วิทยุและการปรับปรุงบุคลิกภาพ, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๑๕๐.

หลักสังคหัตถ์ ๔

๑. ทาน การให้^{๒๒} คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือ สงเคราะห์ จุนเจือกัน ด้วยสิ่งของต่าง ทั้งที่เป็นอาหารของกิน ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน เป็นหลักธรรมก้าวแรกหรือขั้นแรกในพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องจูงใจยึดเหนี่ยวน้ำใจ เพื่อนสหายไว้ได้ การให้ยังหมายถึงการพัฒนาความรับผิดชอบได้อีก พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การให้ เพราะจัดเป็นการทำบุญอย่างใดอย่างหนึ่งในบุญกิริยาวัตถุ ๓ อย่าง คือ บุญสำเร็จด้วยการให้ การแบ่งปัน การบริจาค เป็นหนทางในการปฏิบัติวางตนให้เหมาะสม พระไตรปิฎกได้กล่าวความหมายของท่านไว้ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)^{๒๓} ได้กล่าวถึง ทาน หมายถึงการให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของหรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มนาปทายี ลภเต มนาป”^{๒๔} แปลว่า ผู้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ การให้ทานอาจให้ได้ ๒ วิธีด้วยกัน คือ

๑. อามิสทาน การให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ดีกว่ารวมทั้งการให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น

๒. ธรรมทาน หรือวิทยาทาน หมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนให้รู้ตัวรู้ชั่วหรือการแนะนำให้รู้ศิลปวิทยาในการประกอบอาชีพ^{๒๕}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๒๖} ได้กล่าวถึง ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทานจะช่วยให้ผูกใจคนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนถติ มิตตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้”^{๒๗} “ททํ ปิโย โหติ ผู้ให้ ย่อมเป็นที่รัก”^{๒๘} “ททมานํ ปิโย โหติ ผู้ให้ ย่อมเป็นที่รัก”^{๒๙} นักบริหารอาจให้ทานได้ ๓ วิธี คือ

๑. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิต “เพื่อนแท้ คือเพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

^{๒๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์ ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๘๗.

^{๒๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมบุญชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

^{๒๔} อภ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๔๔/๗๒.

^{๒๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์ ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๐.

^{๒๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

^{๒๗} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๓๑๖.

^{๒๘} อภ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๔๓.

^{๒๙} อภ.ปัญญก. (ไทย) ๒๒/๔๔.

๒.วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานอย่างถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

๓.อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกัน และ การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง

๒. ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก

ความหมายปิยวาจาในพระไตรปิฎก

ปิยวาจาหรือเพยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก พูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก วาจา ดูดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าววาจาสาภาพไพเราะอ่อนหวาน มีทางเสียง สมนามาคี ซาบซึ้งใจ ทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐาน จูงใจให้นิยมยอมตาม พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเตือนพระภิกษุให้พยายามหลีกเลี่ยง ถ้อยคำ ที่ขัดแย้งกัน พูดจาส่อเสียดเสียดสีกัน อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)^{๓๐} ได้กล่าวถึง ปิยวาจา หมายถึง ถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน คำแนะนำชี้แจงสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐาน ชักจูงให้ประชาชนเกิดความ สามัคคี ประองตอง เห็นอกเห็นใจใจเกื้อกูลกัน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๓๑} ได้กล่าวถึงปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำ ไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบ กระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนอง เดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน

๓. อตถจริยา ความประพฤติเป็นประโยชน์

ความหมายอตถจริยาในพระไตรปิฎก

การประพฤติประโยชน์ทำประโยชน์แก่เขา หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนตน ๒ ด้าน

๑. การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอยู่อาศัยด้วยการ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมเป็นบุตรที่ดี ของบิดามารดา เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์ เป็นนักเรียนที่ดี ของสถาบันการศึกษา เป็นพลเมืองที่ดี ของประเทศชาติ ตลอดจนเป็นศาสนิกที่ดีต่อศาสนาที่ตนนับถือ

๒. การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ คือ เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างตน ให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูตาย มีน้ำใจไมตรีต่อกัน บำเพ็ญ สาธารณะประโยชน์ตามสติกำลัง ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “คนทำหมู่คณะให้ดังงาม”

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)^{๓๒} ได้กล่าวถึง อตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

^{๓๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

^{๓๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

^{๓๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๓๓} ได้กล่าวถึง อัตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่างนิงดูตาย ปั่นวัว ปั่นควายให้ลูกท่านเล่น”

๔. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ

ความหมายสมานัตตตาในพระไตรปิฎก

สมานัตตตา แปลว่า ความเป็นผู้มีตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การวางตัวดีวางตัวเหมาะสมกับทุกคน การทำตัวให้เป็นคนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำไปสู่ความช่วยเหลือ ร่วมมือ การทำตัวได้เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)^{๓๔} ได้กล่าวถึง สมานัตตตา หมายถึง ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุข ทุกข์ คือ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้แก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๓๕} ได้กล่าวถึง สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี)

ค. ปัจจัยทางจิตวิทยา

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบโดยตรงยังไม่มีผู้ใดได้กล่าวถึง จะมีก็เพียงแต่เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกล่าวพาดพิงถึง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมรับผิดชอบเท่านั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเองที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยพยายามที่จะกำหนดความต้องการที่เฉพาะเจาะจงที่จูงใจ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อทุกองค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆแล้ว ยังรวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการที่จะผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และหากองค์กรนั้นไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีทั้งความเก่งและความดีไว้กับองค์กรได้ หรือหากบุคลากรไม่อุทิศร่างกาย แรงใจ ในการทำงานแล้วย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมาและเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็น ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุด และถูกนำมาอ้างถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (วรูม) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ความคาดหวัง จากรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

ง. ปัจจัยภายในองค์กร

องค์กร คือ ระบบความร่วมมือของมนุษย์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในระบบความร่วมมือนั้นจะต้องมีกระบวนการทำงาน ซึ่งกำหนดขึ้นโดยอาศัยโครงสร้างและผลผลิตขององค์กรเป็นตัวป้อนสำหรับระบบอื่น ในภาพรวมแล้ว องค์กรจึงควรมีองค์ประกอบ

^{๓๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีกาบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

^{๓๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๐-๗๕.

พื้นฐานหลักที่เหมือนกัน ๕ ประการ ประการแรก องค์กรต้องมีตัวบุคคล ประการที่สอง บุคคลในองค์กรจะต้องปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกันในทางใดทางหนึ่ง ประการที่สาม ลักษณะปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมักจะเป็นไปในลักษณะของการรับคำสั่งหรือถ่ายทอดมาโดยอาศัยโครงสร้างในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประการที่สี่ บุคคลในองค์กรมีวัตถุประสงค์ส่วนตัวอันเป็นเหตุจูงใจในการทำงานและมีความคาดหวังว่าการร่วมมือกันปฏิบัติงานในองค์กร จะเป็นหนทางให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ประการที่ห้า การปฏิสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรในที่สุดและมีลักษณะร่วม ๔ ประการ คือ

๑. องค์กรจะต้องมีโครงสร้าง (Structure) โดยมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายใน ตามหลักความชำนาญเฉพาะ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร

๒. องค์กรจะต้องมีกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร (Process) ซึ่งหมายถึงแบบอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน ที่ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

๓. องค์กรจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล (Person) ทั้งในลักษณะบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและยังต้องเกี่ยวข้อง กับบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งคงได้แก่ ผู้รับบริการ (Customer) และผู้ให้การสนับสนุน (Supporter) อีกด้วย

๔. องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์ (Objective) หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่กิจการหรือผลผลิตขององค์กรในท้ายที่สุด^{๓๖}

จ. ปัจจัยส่วนบุคคล

ความแตกต่างระหว่างบุคคล แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ความเชื่อ ความศรัทธา ทักษะ ค่านิยม รวมถึงการอบรมสั่งสอนที่ได้รับจากครอบครัว กระทั่งความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่างๆ จนถึงความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษาเป็นต้น จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

เพศ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเพศชายและเพศหญิงอาจมีความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน เพศหญิงอาจจะสามารถและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย หรือเพศชายอาจมีแรงจูงใจมากกว่า ซึ่งก็อยู่ที่การปฏิบัติงานกับความสามารถของตัวบุคคลและงานที่กำลังปฏิบัติอาจไม่เกี่ยวข้องกับเพศก็เป็นได้

การศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะระดับการศึกษาจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรมีผู้ปฏิบัติงานมีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน มักจะมีความเจริญก้าวหน้ามาก เพราะผู้ปฏิบัติเหล่านั้นจะนำความรู้ที่ได้ศึกษามาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองสนใจได้ ส่วนผู้ปฏิบัติที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีความพึงพอใจในงานสูง เพราะผู้ปฏิบัติระดับนี้จะมีความสามารถเฉพาะด้านจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

^{๓๖} Epstein, Joyce L ; and other, School family, community partnership : your hand book action, Thousand Oaks ; (Corwin Press, 2009), P.34.

ลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลนั้นจะต้องมีความถนัดและในเมื่อบุคลากรปฏิบัติในงานที่ถนัด ก็จะแสดงว่าเขามีความสามารถในเรื่องนั้นๆ บุคลากรที่มีแรงจูงใจที่จะชอบงานที่ให้โอกาสในการใช้ทักษะและความสามารถตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงานและมีการป้องกันกลับในงานที่เขาทำ ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดการทำหายในสติปัญญา บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้

ประสบการณ์ในการทำงาน การที่ใครสักคนจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้น ต้องอาศัยประสบการณ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการประเมินบุคลากร บุคลากรที่ได้ระดับสูงก็ถือว่าทำงานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าได้ระดับต่ำ ก็ถือว่าบุคลากรนั้นขาดความพยายามหรือแสดงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกที่ไม่พึงประสงค์

๑.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่ ในด้านของกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา เพื่อสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้างานวิจัยที่เคยมีผู้ศึกษาในประเด็นดังกล่าว ทั้งในแง่ของหลักธรรม การประยุกต์หลักธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพตามแนวทางของพระพุทธศาสนา จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่ามีเอกสารงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่กล่าวถึงเรื่องนี้ ดังต่อไปนี้

๑.ด้านปัจจัยทางพระพุทธศาสนา

พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี)^{๓๗} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาวิเคราะห์วิธีการพัฒนากระบวนการรับรู้อารมณ์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า วิธีพัฒนากระบวนการรับรู้อารมณ์ด้วยการข่ม วิธีการปฏิบัติ ๑) การคิดเปรียบเทียบ เช่น อารมณ์เปรียบเทียบเหมือนความฝันปรากฏช่วงเวลาอันเล็กน้อย เปรียบเหมือนของที่ยืมมาเพราะเป็นของครอบครองชั่วคราว เปรียบเหมือนกองไฟเพราะเผาผลาญให้เร็วร้อน ๒) มีสติระลึกอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือมีสติระลึกถึงพระพุทธเจ้า มีสติระลึกถึงพระธรรม มีสติระลึกถึงพระสงฆ์ มีสติระลึกถึงความดีของตน เช่น การรักษาศีล การบริจาค มีสติระลึกถึงความตาย มีสติระลึกถึงกาย และมีสติระลึกถึงความสงบสันติ ผลที่เกิดขึ้นคือความสงบเป็นสมาธิของจิต เป็นบาทฐานของปัญญา

พระมหาสมชาย สิริจินโท (หานนท์)^{๓๘} ได้ศึกษาเรื่อง “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ)” จากการศึกษาพบว่า ผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ) สงเคราะห์หลังเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ผลในด้านกายภาพที่มีต่อสังคมและชุมชน ๒) ผลในด้านจิตใจและปัญญาที่มีต่อสังคมและชุมชน ซึ่งในข้อแรกมีผลต่อการพึ่งตนเอง หน้าที่ในครอบครัว การอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน การสืบสานประเพณี โครงการ

^{๓๗} พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี), “ศึกษาวิเคราะห์วิธีการพัฒนากระบวนการรับรู้อารมณ์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, สารนิพนธ์ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๓๔.

^{๓๘} พระมหาสมชาย สิริจินโท (หานนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ)” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๓.

และการพัฒนาองค์กรสงฆ์และชุมชน ส่วนในข้อที่สองเป็นการส่งเสริมความรู้ด้านปรัชญาและวิชาการทางพระพุทธศาสนาและเป็นการส่งเสริมความรู้เชิงอนุรักษ์

พระศักดิ์ดา วิสุทธิธำโน (มรดา)^{๓๙} สรุปถึง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในงานวิจัย” จากการศึกษาพบว่า การพัฒนามนุษย์ตามหลักการพระพุทธศาสนา เน้นการฝึกพัฒนามนุษย์ในทุกๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า, หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธสุภาษิตสอดแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลักภาวนา ๔ เพื่อพัฒนา กาย ศีล จิต และปัญญาของตน ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตาปรารถนาดี อยากรให้ผู้อื่นได้รับความสุข และมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์

พระราเชนทร์ วิสารโท (ไชยเจริญ)^{๔๐} สรุปถึง “การพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา” ในงานวิจัย สรุปความได้ว่า แนวทางการพัฒนาที่ถูกทางและเป็นการพัฒนาที่ได้สมดุล คือ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ หลักคำสอนในพระพุทธศาสนานั้นเป็นหลักธรรมเพื่อการพัฒนามนุษย์โดยตรง ซึ่งมีหลายประการ เช่น หลักคำสอนเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สังคม การปกครอง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ไปสู่ความหลุดพ้น โดยมีแนวทางการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่พัฒนาคนทั้งทางด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และ ปัญญา ซึ่งการพัฒนาต้องศึกษาทั้งเนื้อหา (ปริยัติ) การลงมือปฏิบัติ (ปฏิบัติ) เพื่อให้เข้าใจกฎแห่งธรรมชาติ หรือกฎของชีวิต อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จ (ปฏิเวธ) สำหรับหลักการปฏิบัติที่ดำเนินตามหลัก ภาวนา ๔ คือ กาย ศีล จิต และปัญญา เพื่อให้เกิดดุลยภาพแห่งการพัฒนาอย่างแท้จริง

พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร (จันโปรด)^{๔๑} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ” สรุปความได้ว่า การพัฒนามนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ มีความหมายและความสำคัญเป็นการพัฒนามนุษย์ให้ดีขึ้น ๓ ทาง คือ ทางกาย ทางวาจา และทางใจ เมื่อมนุษย์ได้พัฒนาทั้งกาย วาจา และใจไปในทางที่ดีแล้ว ย่อมมีแนวทางในการใช้ชีวิต ในสังคม ด้วยการทำให้ตนเป็นคนดี พร้อมทั้งยังปฏิบัติต่อคนรอบข้างด้วยความดี เมื่อทุกคนเป็นคนดีประพฤติดีต่อกันเป็นจำนวนมาก สังคมที่อยู่ก็เป็นสังคมของคนดี ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงฟื้นฟู และปรับปรุงทั้งตนเองและสังคมรอบข้างให้ดีขึ้น ความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ มีเป้าหมายเพื่อเป็นการแก้ปัญหาของมนุษย์ โดยมีหลักการ

^{๓๙} พระศักดิ์ดา วิสุทธิธำโน (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๔๓.

^{๔๐} พระราเชนทร์ วิสารโท (ไชยเจริญ), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาภูมิพลวิทยลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๒๓.

^{๔๑} พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร (จันโปรด), “ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๔๐.

ปฏิบัติรวมลงในไตรสิกขา เป็นหลักการพัฒนาทางกาย วาจา จิต และปัญญา ซึ่งสามารถพัฒนามนุษย์ได้ทุกระดับชั้น ระดับสังคม วิธีพัฒนามนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ เป็นวิธีการควบคุมทั้งสามส่วนให้สงบ คือเริ่มตั้งแต่ วิธีการควบคุมกาย ให้อยู่ในระเบียบวินัยของสังคม เป็นการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและชีวิตของตนเองให้ก้าวหน้าในสังคมพร้อมกับการมีส่วนร่วมช่วยสร้างสรรค์สังคมให้สงบสุข

เพ็ญแข บัวภา^{๔๒} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคนไทยตามนัยพระพุทธศาสนา” สรุปความได้ว่า การพัฒนามนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาจะต้องพัฒนา ๓ ด้าน คือ ทฤษฎีการพัฒนา อยู่ใน “อริยมรรค” สู่การปฏิบัติใน “ไตรสิกขา” ประเมินผลการพัฒนาด้วย “ภาวนา ๔” คือ ๑) ศีล จะพัฒนาพฤติกรรมส่วนกาย (กายภาวนา) และพัฒนาพฤติกรรมส่วนสังคมสิ่งแวดล้อม (ศีลภาวนา) ๒) สมถิ พัฒนาจิตใจ (จิตตภาวนา) และ ๓) ปัญญา พัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวนา) การพัฒนามนุษย์มีความสัมพันธ์อิงอาศัยปัจจัยส่งผลต่อกัน และต้องพัฒนาไปด้วยกัน กล่าวคือการพัฒนาคนจะได้มนุษย์ที่มีการพัฒนา และสามารถเป็นแกนกลางของระบบการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล

ดังนั้น พอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องโดยผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบนั้น ต้องความคิดเปรียบเทียบและมีสติในการระลึก ผู้บริหารจำต้องมีการสรรหาคนทำปฏิบัติงานด้วยหลักบัว ๔ เหล่า ใช้หลักการพัฒนาตนตามหลักจริต ๖ อย่าง ใช้หลักการพัฒนาตนตามหลักไตรสิกขา ใช้หลักการพัฒนาตนตามหลักภาวนา ๔ ใช้หลักการพัฒนาตนตามหลักอกุศลกรรมบถ ซึ่งเป็นหลักการใหญ่สำหรับการพัฒนาตนเองในกรอบความรับผิดชอบต่อองค์กร

๒.ด้านปัจจัยทางจิตวิทยา

แคทลียา แสนนางชน^{๔๓} ศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบ ด้านการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนนาหลวง เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มมีความรับผิดชอบด้านการงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม มีความรับผิดชอบด้านการงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนมากกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

^{๔๒} เพ็ญแข บัวภา, “การพัฒนาคนไทย ตามนัยพระพุทธศาสนา”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๓๓.

^{๔๓} แคทลียา แสนนางชน, “ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการงานกับการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนนาหลวง เขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร”, ปริญญานิพนธ์ กศ.ม., (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๙), หน้า ๔๕.

นางสาวจรรุวรรณ ใจอ่อน^{๔๔} ได้ศึกษาผลการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ Learning Together โดยใช้การเสริมแรงที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่เรียนด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ LT โดยใช้การเสริมแรงที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเพิ่มขึ้นกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

Purkey อ้างใน จิตตรี แตงริด^{๔๕} ได้ศึกษาพบว่า “ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีของ Rogers ต่อความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย” ศึกษาพบว่า นักเรียนหญิงกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความรับผิดชอบมากกว่านักเรียนหญิงกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เช่นเดียวกับผลการเรียนวิจัยของ Mueller (1969) ที่พบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น มีความรับผิดชอบสูงกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

อนุชิต งามขจรวิวัฒน์^{๔๖} ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา อาชีวศึกษา ศึกษากรณี จังหวัดปัตตานี พบว่า นักศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าเพศหญิงมีลักษณะอ่อนโยน มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าเพศชาย และนักศึกษา อาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เพราะว่านักศึกษาที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ตามอายุ เพราะว่าได้รับประสบการณ์ การรับรู้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมมากขึ้น

Bronfenbrenner^{๔๗} กล่าวไว้ในรายงานการสังเกตเด็กรัสเซียที่มีความรับผิดชอบ ทั้งแบบสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการสังเกตอย่างมีระบบ พบว่า เด็กรัสเซียที่มีความรับผิดชอบ นั้นจะเป็นเด็กที่มีลักษณะ คือ ความตั้งใจทำงาน ขยันขันแข็ง มีความประพฤติเรียบร้อย มีความมุมานะในการเรียน มีความมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม มีความกล้าแกร่ง มีวินัยและมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต

^{๔๔} นางสาวจรรุวรรณ ใจอ่อน, “ผลการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ Learning Together โดยใช้การเสริมแรงที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒”, **ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐), หน้า ๔๐.

^{๔๕} Purkey (1966) อ้างใน จิตตรี แตงริด, “ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีของ Rogers ต่อความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย”, **การค้นคว้าแบบอิสระ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๓๒.

^{๔๖} อนุชิต งามขจรวิวัฒน์, “ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาอาชีวศึกษา ศึกษากรณี จังหวัดปัตตานี”, **ภาคินิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๕๐.

^{๔๗} Bronfenbrenner, U. **To Worlds an experimental ecology of human development**. American Psychologist, (1979), P.513-531.

จิตตรี แดงริด^{๔๘} ได้ศึกษาการทดลองใช้ชุดการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง จำนวน ๑ ห้องเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น ๔๖ คน ผลการใช้ชุดการจัดกิจกรรมพบว่าความคิดเห็นต่อตนเองด้านความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนหลังการทดลองดีกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ความคิดเห็นต่อตนเองด้านความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนระยะติดตามผลดีกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ความคิดเห็นต่อตนเองด้านความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนระยะติดตามผลดีกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ธัญมณีนุช พานิช^{๔๙} ศึกษาเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเชิงธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย จำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้แนวความคิดวิสาหกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นการกระทำของส่วนลึกของจิตใจที่ไม่เป็นไปตามกระแสนิยมภายในสู่ภายนอก เป็นเรื่องคุณธรรม และที่จะช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้อง พันธมิตรและเครือข่ายทุกระดับ ภายใต้การทำงานด้วยความสมัครใจด้วยกลไก กำกับดูแลที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดความสมดุลในกระบวนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและพัฒนา มีกระบวนการเรียนรู้ ภายใต้กระบวนการป้อนส่วนและการมีส่วนร่วม จากแนวคิดดังกล่าว ส่งผลให้รูปแบบวิสาหกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคมที่เหมาะสมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนปรับปรุงเพื่อพัฒนา ภายใต้ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ริเริ่มและผลักดันที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องมีความเข้าใจวิสาหกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริงจากประสบการณ์ ภายใต้ การพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้นำจะต้องมีลักษณะกล้าตัดสินใจสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ตลอดจนสามารถสร้างผู้นำในองค์กรทุกระดับ ให้มีพฤติกรรมเป็นต้นแบบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดการพัฒนายกระดับจิตใจของพนักงาน พันธมิตรเครือข่าย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

อุไรวรรณ วัชรคุ้มครอง^{๕๐} ได้ศึกษาเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ๑) ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ๒) นักศึกษาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

^{๔๘} วาริ ศิริเจริญ (๒๕๔๑), อ้างใน จิตตรี แดงริด, “ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีของ Rogers ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย”, **การค้นคว้าแบบอิสระ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๒๙.

^{๔๙} ธัญมณีนุช พานิช, “วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเชิงธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑.

^{๕๐} อุไรวรรณ วัชรคุ้มครอง, “ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในจังหวัดสมุทรปราการ”, **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๒), หน้า ๒๒.

การทำงานต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ส่วนนักศึกษาที่มี ศาสนา ภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีอายุน้อย มีรายได้ต่อเดือนสูง มีระดับการศึกษาสูง และมีประสบการณ์ ทำงานสูง มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูง

เอกนถ บงทำไม้^{๕๑} ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ผลการทดสอบ ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่ง พบว่า ผลการเปรียบเทียบจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อระหว่าง กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังจากเรียนด้วยรูปแบบ พบว่า คะแนนเฉลี่ยจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีคะแนนเฉลี่ย ด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ สามารถแปลผลอยู่ในระดับมาก

ชูชาติ มงคลเมฆ^{๕๒} ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบทักษะปฏิบัติดนตรีสากลและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อวีดิทัศน์ มีครูแนะนำกับการศึกษาสื่อวีดิทัศน์ด้วยตนเอง พบว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อวีดิทัศน์มีครูแนะนำกับการศึกษาสื่อวีดิทัศน์ด้วยตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อวีดิทัศน์ มีครูแนะนำมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ศึกษาสื่อวีดิทัศน์ด้วยตนเอง

ถวิล สมัยมาก^{๕๓} ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่เรียนโดย การจัดการเรียนรู้เทคนิคการคิดแบบหมวกหกใบกับการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้เทคนิค การคิดแบบหมวกหกใบสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จารุวรรณ นิมตลุง^{๕๔} ได้ศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือภคินี เซนต์ปอลเดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ๑)การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๒)การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม

^{๕๑} เอกนถ บงทำไม้, “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี”, **ดุชนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๓), หน้า ๓๓.

^{๕๒} ชูชาติ มงคลเมฆ, “การเปรียบเทียบทักษะปฏิบัติดนตรีสากลและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของ นักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อวีดิทัศน์มีครูแนะนำกับการศึกษาสื่อวีดิทัศน์ด้วยตนเอง”, **วิทยานิพนธ์ ค.ม.**, (พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๓), หน้า ๓๘.

^{๕๓} ถวิล สมัยมาก, “การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้เทคนิคการคิดแบบ หมวกหกใบกับการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์”, **วิทยานิพนธ์ ค.ม.**, (พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๑).

^{๕๔} จารุวรรณ นิมตลุง, “ความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย”, **ปริญญาานิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๖), หน้า ๒๒.

๓)การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ๔)การพัฒนาทักษะชีวิต ๕)การดำเนินงานจิตตภาบาล ๖)การจัดการสิ่งแวดล้อม และ ๗) การยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. รูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือภาคินีเซนต์ปอลเดอ ชาร์ต ในประเทศไทย เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ประกอบด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ การพัฒนาทักษะชีวิต การดำเนินงานจิตตภาบาล การจัดการสิ่งแวดล้อม และการยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ

๓. การยืนยันรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือภาคินีเซนต์ปอลเดอ ชาร์ต ในประเทศไทย พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้องครอบคลุมสอดคล้องกับการแนวคิดทฤษฎีการวิจัยและมีการวิจัยต่างประเทศได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

วิกกินส์ (Wiggins, 1971:289)^{๕๕} ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความมีวินัยของตนเองพบว่า ผู้มีวินัย ในตนเองสูงจะมีความรับผิดชอบมาก มีความวิตกกังวลน้อย มีความอดทน มีเหตุผลของตนเอง มีความยืดหยุ่นในความคิด และมีพฤติกรรมที่สังคมยอมรับและยังพบว่าโดยทั่วไปจะมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ดีกว่าผู้ที่ขาดวินัยความรับผิดชอบต่อสังคม

ไล ไม คิน^{๕๖} (Li Mei Kuin, 2004 อ้างถึงใน ดุสิต อุทิศพงษ์, ๒๕๔๗) ทำการศึกษาแรงจูงใจทางวิชาการและสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยนิวซีแลนด์ จีน และไต้หวัน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๕๐ คน ซึ่งมีอายุระหว่าง ๑๗ ถึง ๕๕ ปี โดยใช้เครื่องมือ ๒ ฉบับ คือ ๑) Academic Motivation Scale และ ๒) Social Responsibility Scale ซึ่ง Social Responsibility Scale ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดย Wentzel ในปี 1993 เพื่อวัดว่านักศึกษาพยายามที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมบ่อยครั้งเพียงใด โดยมีรูปแบบ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบ ๕ ระดับ ตั้งแต่ ๑ คือ ไม่จริงเลยสำหรับฉัน จนถึง ๕ คือ จริงทุกอย่างสำหรับฉัน จำนวน ๑๔ ข้อ ซึ่ง ๖ ข้อแรกวัด Prosocial Goals และอีก ๘ ข้อวัด Social compliance มีความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายใน ประมาณค่าด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ๐.๘๔ และ ๐.๘๑ ตามลำดับ

เชบัท^{๕๗} (Chebat, 1986) ศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม อำนาจการควบคุม และขั้นตอนสังคมเพื่อ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจการควบคุมและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการใช้แบบวัดอำนาจการควบคุมภายในและภายนอกของ Rotter และแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมของ Berkowitz และ Luteran พบว่า มีความสัมพันธ์สูงระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม

^{๕๕} Wiggins, J. S., et al. *The psychology of personality*. Massachusetts: Addison-Wesley. (1971), p.289.

^{๕๖} Li, M. K. (2004). Academic and social motivation in New Zealand European, Chinese and Pacific Island University student. July 23, 2009, from <http://www.Aace.edu.au/99pap/lai99254.htm>.

^{๕๗} ดุสิต อุทิศพงษ์, “การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๔๐.

และอำนาจการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ โดยคนที่ได้คะแนนอำนาจการควบคุม ปานกลางจะมีคะแนนความรับผิดชอบสูงสุด ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับชั้นทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๐๑ โดยชั้นทางสังคมสูงมีคะแนนความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่า และพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมที่ระดับ ๐.๐๘๙

เพค และ ฮาวิงเชิธ^{๕๘} (Peck and Havinghurst, 1963:254) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กวัยรุ่นที่มาจากครอบครัวที่มีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย และแบบใช้อำนาจพบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวประชาธิปไตยมีความคิดเป็นอิสระ และรับผิดชอบมากกว่าเด็กมาจากครอบครัวแบบอัตตาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ Hurlock (1964) เพื่อพบว่าผลของการอบรมเลี้ยงดูเด็กโดยวิธีประชาธิปไตย กล่าวคือ ให้ความรักความสนใจ และเห็นความสำคัญของเด็กจะทำให้เด็กมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเพื่อนมาก เป็นมิตร ซื่อสัตย์ คล่องแคล่ว ร่าเริง มีอารมณ์มั่นคง มีความคิดริเริ่มพึ่งตนเอง สามารถเผชิญชีวิตด้วยความมั่นใจ และทำให้เด็กมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบอัตตาธิปไตย จะทำให้เด็กขาดความใกล้ชิดกับพ่อแม่ ขาดความอบอุ่นขาดความรู้สึกลอดภัย หรือได้ทำตามกฎอย่างเคร่งครัด ทำให้ขาดความรับผิดชอบต่อการทำงานเพราะไม่เคยตัดสินใจด้วยตนเอง

เบโกวิทซ์ และลูเทอร์แมน^{๕๙} (Berkowitz และ Luterman, 1968 อ้างถึงใน ดุสิต อุทิศพงษ์, ๒๕๔๗) ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพความรับผิดชอบต่อสังคมกับกลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่จำนวน ๗๖๖ คน ในมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน โดยเปรียบเทียบระหว่างชั้นกลาง และชนชั้นกรรมกรพบว่าชนชั้นกลางมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่าชนชั้นกรรมกรและความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการศึกษา อายุไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศนั้นพบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญโดยเพศหญิงมีระดับสูงกว่าเพศชาย

ยูยีน (Eugene, 1969 : 3876 : A อ้างถึงใน กมลวิทย์ วันวิชัย, ๒๕๔๕ หน้า ๒๐) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนเกรด ๘ ในโรงเรียนบางแห่งของมลรัฐโอไฮโอ ผลการศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบต่อภาระเรียน ความขยันหมั่นเพียร แรงจูงใจความคาดหวังและความมุ่งมั่นเป็นองค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน และมีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการเรียน โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ .๕๕^{๖๐}

^{๕๘} Peck, R. F. & Havinghurst, R. J., **Child development and personality**. (New York: John Willey & Sons, 1963). P.254

^{๕๙} ดุสิต อุทิศพงษ์, “การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๔๐.

^{๖๐} กมลวิทย์ วันวิชัย, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ กรุงเทพมหานคร”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐.

ฮอฟแมน^{๖๑} (Hoffman, 1970 อ้างถึงใน ประทีป กระจายพันธ์, ๒๕๓๘ หน้า ๓๒) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูกับลักษณะจริยธรรมสี่ประการ คือ ความรู้สึกรับผิดชอบ การยอมรับ การสารภาพผิด การยึดหลักแห่งตน การต้านทานสิ่งยั่วยุ พบว่า เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบให้ความรักในช่วงอายุ ๔ – ๑๓ ปี มีลักษณะทางจริยธรรมทั้ง ๔ ประการ สูงกว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรักน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า การให้เหตุผลในการอบรมสั่งสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะทางจริยธรรมของเด็กโดยเฉพาะเด็กที่มีอายุ ๕ ปี

เบคอน^{๖๒} (Bacon, 1989 : 1289 - A อ้างถึงใน กมลวิทย์ วันวิชัย, ๒๕๔๕ หน้า ๒๐) ได้ศึกษาพบว่า นักเรียนจะแสดงความรับผิดชอบในการเรียนด้วยคุณลักษณะ ๖ ประการ ๑)การทำให้กิจกรรมการเรียน ๒)การเชื่อฟังครู ๓)การตั้งใจเรียน ๔)การเรียนหรือการศึกษาค้นคว้า ๕)การพยายามเรียน ๖) การทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่เลือกกระทำ

ชินเนอร์รี^{๖๓} (Chinnery, 2004 : 12821-A อ้างถึงใน สิริทิพย์ สมคิด, ๒๕๕๑ หน้า ๑๐) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมด้านความรับผิดชอบของนักเรียน โดยมุ่งอธิบายลักษณะของจริยธรรมดังกล่าว โดยมีนักเรียนจากโรงเรียนในอเมริกาเหนือที่ก่อตั้งมานานกว่า ๑๐๐ ปี เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาด้านความคิดหรือพฤติกรรมทางจริยธรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะทางการศึกษาด้านความรับผิดชอบ พบว่า การสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบของนักเรียนนั้น ครูต้องกำหนดเค้าโครงการสอนและนำไปใช้ในการเรียนการสอน

สตอร์ทเธอร์ แจคและเพจ^{๖๔} (Storther Jack and Page อ้างถึงใน วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์) พบว่าเด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความรู้สึกรับผิดชอบ และสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย

โจนส์^{๖๕} (Jones 1960, 42-48) ศึกษาความเปลี่ยนแปลงความรู้สึกรับผิดชอบของเด็กตามระดับอายุ พบว่า เด็กอายุ ๙-๑๑ ปี มีความรู้สึกรับผิดชอบน้อยและมีช่วงความรับผิดชอบแตกต่างกันมาก เด็กอายุ ๑๑-๑๓ ปีมีความรับผิดชอบสูงขึ้นเล็กน้อย และช่วงความรับผิดชอบไม่ต่างกันเลย อายุ ๑๓ ปีขึ้นไป มีความรับผิดชอบขึ้นเรื่อยๆ จนถึงอายุ ๑๖-๑๗ ปี จะคงที่ครั้งหนึ่ง

^{๖๑} ประทีป กระจายพันธ์, “ผลการใช้ตัวแบบบุคคลจริงและบทบาทสมมติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ในโรงเรียนวิจิตรวิทยา จังหวัดขอนแก่น”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๘), หน้า ๒๓.

^{๖๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

^{๖๓} สิริทิพย์ สมคิด, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๔ โรงเรียนพรหมศรีพิทยาคม จังหวัดนครราชสีมา”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๕๑), หน้า ๒๓.

^{๖๔} Storther Jack and Page, อ้างถึงใน วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์, “การสร้างแบบทดสอบวัดจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ จังหวัดยะลา”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๒๘.

^{๖๕} Jones Harold E. and Others, *Personality Development in Children*. Austin : University of Texas Press. (1960), pp. 42-48.

เพ็ค^{๖๖} (Peck 1958, 347-350) พบว่าความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับการฝึกวินัยและการฝึกวินัยโดยอาศัยความรักจะทำให้เด็กมีพัฒนาการด้านความรับผิดชอบสูงด้วย^{๖๗} สอดคล้องกับผลการศึกษาของเซียร์และเลวิน (Sears and Levin 1957, 415) ซึ่งได้สัมภาษณ์พ่อแม่ของเด็กก่อนุบาลจำนวน ๓๗๙ คน เกี่ยวกับการฝึกอบรมเด็กพบว่า การให้ความรักและการยอมรับลูกในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัวและฝึกวินัยโดยใช้เหตุผลจะช่วยให้เด็กทำตามที่ต้องการและทำให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านการรับผิดชอบสูงขึ้น

ฟลาเฮอร์ตี้และเรูทเซล^{๖๘} (Flaherty and Reutzel 1965, 411) ศึกษาเพื่อหาลักษณะบุคลิกภาพของนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเรียนสูง และนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเรียนต่ำ พบว่า ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงได้คะแนนบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland 1953, 10) ได้ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบว่า บุคคลนั้นมีความรับผิดชอบสูงด้วย^{๖๙}

สมาร์ท^{๗๐} (Smart and Others 1967, 536-537) ศึกษาพัฒนาการของเด็กและสัมพันธภาพที่มีต่อครอบครัว ซึ่งพบว่า ความรับผิดชอบเริ่มขึ้น ในวัยเด็กและพัฒนาสู่วัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ และพบว่าเด็กหญิงมีความรับผิดชอบสูงกว่าเด็กชาย

บัตเตอร์เวิร์ท สมิท^{๗๑} (Smith 1995, 30-34) ศึกษาถึงผลกระทบของกระบวนการวิชาสิ่งแวดล้อมต่อตัวแปรเลือก ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่ได้ศึกษากระบวนการวิชาสิ่งแวดล้อมมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมดีกว่านักศึกษาที่ไม่ได้เรียนกระบวนการวิชาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะความเชื่อมั่นแห่งตนเองด้านความรับผิดชอบ นักศึกษามีความรู้และทักษะในการเลือกใช้สิ่งแวดล้อมสูงกว่า และเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากกว่า

ดังนั้น พอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักจิตวิทยาตะวันตกที่เกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องโดยผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบนั้น ต้องมีบริหารจัดการกิจกรรมเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ใช้วิธีการเสริมสร้างแรงทางบวก สร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง ยอมรับความแตกต่างของบุคคล

^{๖๖} Sears and Levin, *Patterns of Child Rearing*. Evanston Ill. Row, Petterson. (1957), p. 415.

^{๖๗} Peck Family Patterns Correlated with Adolescent Personality Structure : *journal of Abnormal and Social Psychology*. November. (1958), pp.347-350.

^{๖๘} Flaherty, Rita M. and Reutzel Eileen, Personality Traits of High and Low Achievers in College : *The Journal of Educational Research*, 58 : 406-441 : May – June, (1965), p. 411.

^{๖๙} Mc Clelland David C., *The Achievement Motive*, (New York : Applet on Century Cros, Inc. 1953), p.10.

^{๗๐} Smart, Mollie S., and Russell C. Smart. *Child Development and Relationships*. (New York : The Macmillan Company, 1967), pp.536-537.

^{๗๑} Smith Sebasto, N.J., The Effects of an Environmental Studies Course on Selected Variables Related to Environmenttally. *Journal of Environmental Education*. V 26 n 4.(1995), pp. 30-34.

อีกทั้งความรับผิดชอบนั้นต้องเพาะบ่มตั้งแต่เริ่มแรก ให้ความรัก ความสำคัญเป็นเบื้องต้น การฝึกอบรมด้านวินัยโดยใช้เหตุผลและตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเอง

๓. ด้านปัจจัยภายในองค์กร

ไวญญู ครอบยุทธ์ และคณะ^{๗๒} ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในประเด็นความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อผลดีขององค์กรส่วนในประเด็นความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่พบว่า มีความแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารต่ำ

โควิน คลังแสง^{๗๓} ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อายุไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล และพบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

สุเทพ พันประสิทธิ์, เกียรติศักดิ์ พาชยานุกุล, วิสุทธิ ตรีเงิน^{๗๔} ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศในองค์กรและความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง และพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีระดับอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและมีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

มานิตย์ มัลลวงค์ และคณะ^{๗๕} ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตภาคพายัพ พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความรู้สึกรับในเป้าหมายขององค์กร และความต้องการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัย

^{๗๒} ไวญญู ครอบยุทธ์ และคณะ, “การจัดการองค์กรเพื่อการแสวงหารายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๓.

^{๗๓} โควิน คลังแสง, “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๕), หน้า ๒๒.

^{๗๔} สุเทพ พันประสิทธิ์ และคณะ, “บรรยากาศในองค์กรและความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๘), หน้า ๑-๔.

^{๗๕} มานิตย์ มัลลวงค์ และคณะ, “ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตภาคพายัพ”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, ๒๕๔๘), หน้า ๒-๓.

อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และทัศนคติต่องาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากมีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยกว่า และที่สมรสแล้วมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าที่โสด

สุวกิจ ศรีปัดดา,รศ.ดร.สุวรรณ ปะวรรณจะ,ผศ.และประสิทธิ์ พลศรีพิมพ์,ผศ.ดร.^{๗๖}

ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีเฉพาะนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองบังคับการตำรวจนครบาล ๔ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่งและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความน่าเชื่อถือขององค์การ ลักษณะงานที่ทำทนาย โอกาสก้าวหน้าในงาน และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ระบบการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี แบบของการใช้ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้

ประกายดาว วงษ์ทอง^{๗๗} ที่ได้ศึกษาความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ ๑ รักษาพระองค์ฯ พบว่า นายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ ๑ รักษาพระองค์ฯ มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าอายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่าง และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การความพึงพิงได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมหวัง โอฟารราชาและคณะ^{๗๘} ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลการสนับสนุนจากองค์การ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีการตอบแทนของลูกจ้าง กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

^{๗๖} สุวกิจ ศรีปัดดา,รศ.ดร.สุวรรณ ปะวรรณจะ,ผศ.และประสิทธิ์ พลศรีพิมพ์,ผศ.ดร., “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจศึกษากรณีเฉพาะตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองบังคับการตำรวจนครบาล ๔ กองบัญชาการตำรวจนครบาล”, **รายงานการวิจัย**, ผลงานการวิจัยของหน่วยงานสำนักงาน ก.ค.ม.ป.ป.

^{๗๗} ประกายดาว วงษ์ทอง และคณะ, “ ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ ๑ รักษาพระองค์”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๔.

^{๗๘} สมหวัง โอฟารราชา,พ.ต.ท.หญิง, “อิทธิพลการสนับสนุนจากองค์การ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีการตอบแทนของลูกจ้าง กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร”, **รายงานการวิจัย**, (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๓.

ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำ การส่งผลทางตรงต่อการผูกมัดตนเองกับองค์การ

สุเมธ กาญจนพันธ์^{๗๙} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ โดยใช้การศึกษา ๒ วิธี คือ ศึกษาจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และศึกษาจากเอกสาร โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันองค์กรธุรกิจในประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจในการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในลักษณะที่เป็นเชิงกลยุทธ์มากขึ้น โดยการใช้การวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรประกอบการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีประสิทธิภาพสูงสุด

รัตนา รัตนะ^{๘๐} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษา โครงการกรุงไทยยุววานิช พบว่า การดำเนินโครงการกรุงไทยยุววานิชเป็นการช่วยเหลือสังคมในมิติแห่งการศึกษาและการเรียนรู้ที่ให้เยาวชนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีแนวคิดในเชิงธุรกิจ ลองทำธุรกิจเพื่อสำรวจความชอบของตัวเองทำให้เยาวชนวางแผนชีวิตเพื่อเลือกเรียนศึกษาต่อได้ มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงและสร้างมูลค่าและผลตอบแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รู้จักการวางแผนงาน รู้จักการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจการทำงานเป็นทีม สร้างจริยธรรม คุณธรรมและความสุขในองค์กร ซึ่งการปลูกฝังจิตใจเยาวชนเป็นการดำเนินการของธนาคารในการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและบรรษัทภิบาล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ^{๘๑} ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรประกอบด้วย องค์ประกอบ ๔ ด้านดังนี้

๑. ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมนอกเหนือจากการแสวงหากำไร

๒. ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย (Legal Responsibility) เป็นกิจกรรม ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดทั้งหมด

๓. ความรับผิดชอบต่อด้านจรรยาบรรณ (Ethical Responsibility) เป็นภาระความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การเกี่ยวกับหลักศีลธรรม และค่านิยม ซึ่งควบคุมการทำงาน และการตัดสินใจขององค์กร

๔. ความรับผิดชอบต่อในการให้ดุลยพินิจ (Discretionary Responsibility) ความรับผิดชอบต่อด้านนี้ขึ้นอยู่กับวิจารณญาณ และทางเลือกส่วนตัวโดยคิดว่าบริษัทควรมีซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับกฎหมาย

^{๗๙} สุเมธ กาญจนพันธ์, “กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^{๘๐} รัตนา รัตนะ, “ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษา โครงการกรุงไทยยุววานิช”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๔.

^{๘๑} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การบริหารเชิงกลยุทธ์(ฉบับมาตรฐาน), (กรุงเทพมหานคร : ไทมอนด์ อินิสซิเนสเวิร์ด, ๒๕๕๕), หน้า ๓๔.

พระประมวล บุตรดี^{๘๒} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจกับการพัฒนาชุมชน ในโครงการรักษาน้ำเพื่ออนาคตของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลคือ การศึกษาจากเอกสารต่างๆ การสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออก ควบคู่กับการสัมภาษณ์และการเข้าร่วมกิจกรรมกับคนในชุมชนหรือพนักงาน ซึ่งนำมาสู่ผลการศึกษาที่พบว่า บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) มีรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ๒ รูปแบบ ดังนี้

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

๒.การพัฒนาแบบสร้างสรรค์ปัญญา (การให้สร้าง) กล่าวคือ รูปแบบการดำเนินกิจกรรมเพื่อการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมงานวิจัย เพื่อการพัฒนาแบบสร้างสรรค์ปัญญาโดยบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จัดตั้งกองทุนเล็กๆ ขึ้น เพื่อให้ทำงานวิจัย ค้นหาคำตอบของปัญหา เป็นการฝึกกระบวนการคิดตัดสินใจจนนำไปสู่การค้นหา แนวทางการแก้ไขปัญหาของชุมชนต่อไป

Beck and Wislson^{๘๓} ทำการศึกษาตามระยะยาวเรื่องพัฒนาการของความผูกพันองค์กรที่เป็นผลจากประสบการณ์ในองค์กรตำรวจ พบว่า ตัวทำนายที่ดีที่สุดของความผูกพันองค์กร คือ ประสบการณ์ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

Lee and Henderson^{๘๔} ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจลาออก ในกลุ่มพยาบาลระดับบริหาร ๑๑๙ คน จาก ๑๓๔ โรงพยาบาล พบว่า พยาบาลที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์การสูง

Richard, O'Brian, and Akroyd^{๘๕} ได้ศึกษารางวัลจากการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสอนด้านสุขภาพ และครูสอนด้านการตลาด ในส่วนของการให้รางวัลภายใน พบว่า การเห็นความสำคัญและการให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ส่วนรางวัลภายนอก การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานการได้รับการเลื่อนตำแหน่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

^{๘๒} พระประมวล บุตรดี, “การดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจกับการพัฒนาชุมชน”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๓๔.

^{๘๓} Beck and Wilson, *The development of organizational commitment : The impact of experience of the police organization*, (Retrieved June 19), from <http://www.acpr.gov.au> 2001.

^{๘๔} Lee and Henderson, อ้างใน ดลฤดี เพชรขว้าง และนันธิกา อนันต์ชัยพัฒนา, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี”, รายงานการวิจัย, (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพะเยา, ๒๕๕๔), หน้า ๒-๓.

^{๘๕} Richard, O'Brian, and Akroyd, *Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work relates rewards*, (Retrieved June 10), from <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/V31310/Richards.html>.

ดังนั้น พอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักปัจจัยภายในองค์กรที่เกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องโดยผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบนั้น ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นในอย่างแรงกล้าในเป้าหมายและมีอุดมการณ์ต่อองค์กร การบริหารจัดการเสริมสร้างสนับสนุนบรรยากาศในที่ทำงานเป็นอีกประเด็นที่มองข้ามไม่ได้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ความท้าทายในการสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ การทำงานเป็นทีมและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม

๔.ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร การได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ และมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และคุณวุฒิ และทักษะต่างๆ การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการวางแผนให้บุคลากรในการปฏิบัติงานควรคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานต่างๆ ไฉไลว่องไว ช่วยลดปัญหาในอนาคตได้ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนรับรู้เหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังเช่น

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี^{๔๖} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ศิริพร จันทสี^{๔๗} ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระบบการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกันพบว่า การยอมรับนับถือ คือการที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือการยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร

วัลลี จันทเรนทร์^{๔๘} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

ไพบยพร เขมวงค์^{๔๙} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง

^{๔๖} สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม”, *วิทยานิพนธ์ กศ.ม.*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๔๗} ศิริพร จันทสี, “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน”, *ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๓๔.

^{๔๘} วัลลี จันทเรนทร์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, *วารสารวิจัยรามคำแหง, ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, ๒๕๕๑, หน้า ๕๔-๕๙.

ดังนั้น พอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องโดยผู้ที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบนั้น การได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเสริมแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้แนวคิดในเรื่องกรอบเนื้อหาการวิจัย พบว่างานวิจัยในเรื่องของกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรในบริบทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางพระพุทธศาสนา ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล ยังไม่ปรากฏว่ามีนักวิจัยท่านใดได้ทำการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบตามหลักพุทธจิตวิทยาหรือตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างกว้างขวางเท่าที่ควรและหรือกุศโลบายในการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามแนวทางพระพุทธศาสนานั้น เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งที่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของวิธีการนำเอาหลักธรรมต่างๆ ออกมาใช้และบูรณาการร่วมกับศาสตร์สมัยใหม่

แม้ว่าจะมีการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมต่างๆ มากมาย ก็ยังไม่สามารถนำเอาหลักธรรมนั้นมาใช้ในแง่ของการปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ ยังคงมีเพียงการศึกษาหัวข้อธรรมล้วนๆ หลักธรรมล้วนๆ ที่ทำให้การนำไปปฏิบัติของบุคคลในยุคสมัยใหม่ ซึ่งมีวิถีการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนไป ไม่สามารถนำเอาประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหลักธรรมนั้นๆ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ อันเป็นข้อจำกัดของการพัฒนางานวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งโดยภาพรวมของงานวิจัยที่มีอยู่ในขณะนี้แม้จะมีการศึกษาในเรื่องประเด็นดังกล่าวบ้าง แต่ก็มีประเด็นที่แตกต่างกันและยังไม่ได้มีแนวทางในลักษณะที่ผู้วิจัยได้นำเสนออย่างชัดเจนตามแบบเรื่องที่ศึกษา

๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary sources) จากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) จากเอกสารงานวิจัย บทความวิชาการ บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และวิจัยภาคสนามสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่แห่งละ ๓ รูป/คน ที่ปฏิบัติงานใน ๕ วิทยาเขต ๔ วิทยาลัยสงฆ์ กลุ่มเป้าหมายได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic of Induction) ตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

^{๔๔} โพนมพร เขมวงศ์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ กศ.ม., (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๔๘), หน้า ๗๕.

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยแบ่งการศึกษาเป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร จากคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา และศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรทางจิตวิทยา

ก. รวบรวมและสำรวจข้อมูล

ศึกษาเกี่ยวกับความหมาย หลักการ ความสำคัญ คุณค่าและประโยชน์ของกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรในพระพุทธศาสนา จากในพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา ปกรณ์วิเสส และแนวคิดของนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก อรรถกถาและคัมภีร์อื่นๆ และศึกษาเอกสาร บทความ หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลและห้องสมุดต่างๆ และจากตำรา วารสาร บทความ และเว็บไซต์ที่น่าเชื่อถือ

ข. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ ความหมาย ความเป็นมาและหลักธรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยการวิเคราะห์ตีความและอธิบายขยายความข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีการอธิบายเพิ่มเติมหรือขยายความเพื่อที่จะให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และนำมาขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อกลั่นกรองข้อมูลที่ได้อย่างถูกต้อง

ค. เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อเขียนงานวิจัย

นำข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์ คือ ความหมาย หลักการ ความสำคัญ คุณค่า และประโยชน์ของการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรในพระพุทธศาสนา ทั้งจากพระไตรปิฎก คัมภีร์อื่นๆ และตำราวิชาการ ภาควิชาปฏิบัติของผู้วิจัยเอง ในทุกๆ มิติว่า ประเด็นใดที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเขียนงานวิจัย ที่ใช้เป็นฐานความรู้ในการศึกษาในส่วนตัวไป

ขั้นที่ ๒ เพื่อศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ก. รวบรวมและสำรวจข้อมูล

ศึกษาเกี่ยวกับสภาพบริบทแนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตำรา วารสาร บทความและเว็บไซต์ที่น่าเชื่อถือได้

ข. สร้างเครื่องมือวิจัย

สร้างเครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยกำหนดร่างเครื่องมือและร่างรูปแบบที่เหมาะสมตามสมมติฐานของผู้วิจัย แล้วกำหนดประเด็นการวิจัย และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องภาษา ความเป็นไปได้ และโครงสร้าง แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ก่อนนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาต่อไป แล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ แห่งละ ๓ รูป/คน ที่ปฏิบัติงานใน ๕ วิทยาเขต ๔ วิทยาลัยสงฆ์ จำนวน ๒๗ รูป/คนดังกล่าวข้างต้น

ค. เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อเขียนงานวิจัย

นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียง สรุป แล้ววิเคราะห์ สังเคราะห์บทสัมภาษณ์ เพื่อเขียนงานวิจัย และใช้เป็นฐานความรู้ในการศึกษาในส่วนต่อไป

ขั้นที่ ๓ เพื่อศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีจากคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา และจากแนวคิดทางจิตวิทยาและบุคลากร ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นที่ ๔ นำเสนอองค์ความรู้เรื่องกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ที่ได้จากการศึกษาการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร

ผู้วิจัยสังเคราะห์สาระสำคัญขององค์ความรู้ใหม่ของกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ที่เหมาะสมกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งทำการวิเคราะห์และรวบรวมความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎี แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง เพิ่มเติมใหม่ ตามคำแนะนำของท่านผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชาการ

๑.๘ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๘.๑ เป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

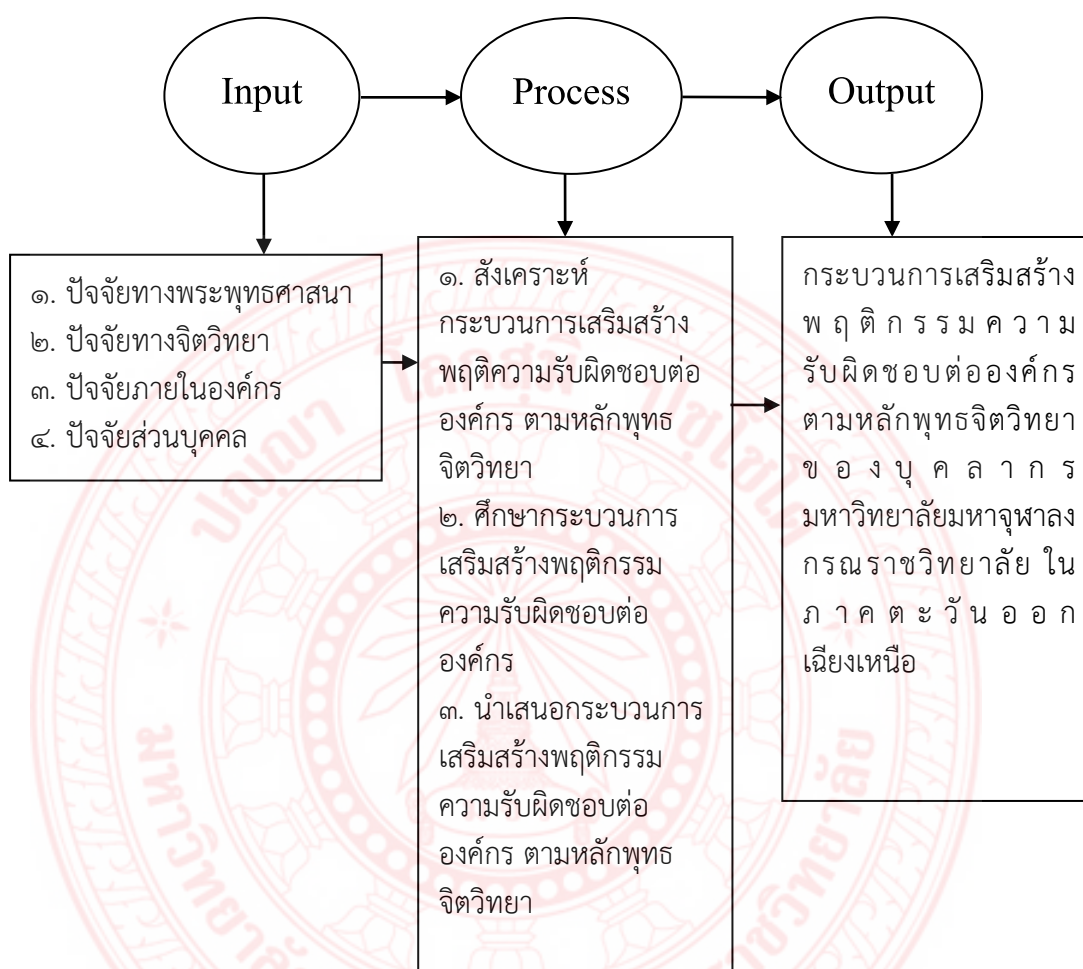
๑.๘.๒ เป็นองค์ความรู้ใหม่ในด้านกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๘.๓ เป็นแนวทางในด้านกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๙ กรอบแนวความคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการความเป็นเหตุและผลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยศึกษาหลักพุทธธรรม จากพระไตรปิฎกและอรรถกถา ตลอดจนแนวคิดของนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยด้านจิตวิทยาตะวันตก ที่เกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร จากนั้นนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ เป็นกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

กรอบแนวคิดและการดำเนินการวิจัย (Conceptual Framework)



จากกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าว สามารถแบ่งกระบวนการศึกษาออกเป็น ๔ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยแบ่งการศึกษาเป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร จากคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาและศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรทางจิตวิทยา

ขั้นตอนที่ ๒ เพื่อศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ ๓ นำข้อมูลขั้นที่ ๑ และขั้นที่ ๒ มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหลักการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาและแนวคิดทางจิตวิทยา

โดยผ่านกระบวนการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วสังเคราะห์ออกมาเป็นรูปแบบในการที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างง่าย ๆ

ขั้นตอนที่ ๔ นำข้อมูลที่ศึกษาในขั้นตอนที่ ๓ มาเป็นแนวทางในการนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



บทที่ ๒

ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นปัจจัยทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลและวิเคราะห์สภาพปัญหาความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ความหมายและบริบทของความรับผิดชอบ

๒.๑.๑ ความหมายของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่งความรู้สึก รับผิดชอบ เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์สุจริต

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าความรับผิดชอบไว้หลายๆ ท่านดังนี้

Brown^๑ สรุปองค์ประกอบของความรับผิดชอบไว้ คือ ความไว้วางใจ ความคิดริเริ่ม ความไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค ทำงานแข่งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่า เดิม

Cattell^๒ กล่าวถึง บุคคลที่มีความสามารถในการรับผิดชอบว่า คือ บุคคล ที่รับผิดชอบ ในหน้าที่ มีความบกบั่นปากเพียร ถือศักดิ์ศรี ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ ลักษณะ ผู้มีความรับผิดชอบน้อย คือ คนที่ถือความสะดวกเป็นเกณฑ์ หลีกเลียงข้อบังคับ

Lawshe^๓ กล่าวถึง ความรับผิดชอบไว้ว่า เป็นลักษณะของการค้นหาอุปนิสัย อารมณ์ของ บุคคลว่ามีความรอบคอบ รับผิดชอบและเป็นที่ไว้วางใจได้มากน้อยเพียงใด

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

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

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

ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา^๔ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบว่า คือ ความตระหนักในหน้าที่และปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์อย่างดีที่สุดและยินดีรับผลการกระทำของตนเองทั้งในทางดี และไม่ดีย่างบริสุทธิ์ใจและจริงใจ

กรมวิชาการ^๕ กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดยรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย

กรมสามัญศึกษา^๖ ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง การที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

กรมสุขภาพจิต^๗ กล่าวถึงความรับผิดชอบว่า หมายถึง ลักษณะนิสัยและเจตคติของนักเรียนซึ่งผลักดันให้นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่นทำตามหน้าที่ของตน มีความซื่อสัตย์สุจริต

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ^๘ ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำและพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ด้วยความมานะ พากเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใดๆ

ฟังก์และแวกแนลส์^๙ (Funk & Wagnalls) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงการรับผิดชอบในการกระทำของตน มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจ สามารถจัดการเงินและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังหมายถึงความสามารถในการตอบสนองต่อหน้าที่ หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ตามอุดมคติและหลักศีลธรรมด้วย

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

^๕ กรมวิชาการ, การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านความรับผิดชอบ และมีวินัยตนเอง, (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

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

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

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

^๙ Funk; & Wagnalls. (1961), อ้างใน รณชัย บุญเหลือ, “การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ โดยใช้กิจกรรมที่มีการประเมินผลตามสภาพจริงกับกิจกรรมที่มีการประเมินผลปรกติ, รายงานการวิจัย, ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ๒๕๔๘, หน้า ๑๘.

พระเมธีธรรมาภรณ์^{๑๐} ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า คือ ความตระหนักรู้ในหน้าที่และคิดจะทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ด้วยความเต็มใจ และผู้ที่มีความรับผิดชอบ ควรมีลักษณะ ๓ ประการ คือ ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ไม่บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ละทิ้งหน้าที่ และไม่ทุจริตต่อหน้าที่

พุทธทาสภิกขุ^{๑๑} ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า คือ การยอมรับรู้ แล้วตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องกระทำในฐานะที่มันเป็นหน้าที่ ขึ้นชื่อว่าหน้าที่ ไม่ว่าชนิดไหนหมด เป็นสิ่งที่ต้องกระทำเรายอมรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องกระทำตามหน้าที่นั้น

โณทัย อุดมบุญญาภภาพ และคณะ^{๑๒} ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำ หรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและตั้งใจ โดยมีการวางแผนไว้อย่างดี ไม่ต้องให้ใครคอยว่ากล่าวตักเตือนและพร้อมที่จะรับผลดีและผลไม่ดีในกิจกรรมที่ได้กระทำไป

พัฒนานวดี อนุสรณ์เทวินทร์^{๑๓} ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยความมานะ พยายาม เอาใจใส่ และตรงต่อเวลาเพื่อให้งานนั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู^{๑๔} ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์^{๑๕} ความรับผิดชอบ หมายถึง การควบคุมตนเองได้ ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลสมบูรณ์ ทั้งนี้รวมไปถึงการควบคุมพฤติกรรมของตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย คนที่รับผิดชอบ ย่อมเป็นที่เชื่อถือของคนอื่น คุณสมบัติด้านความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างมนุษย์

จากคำจำกัดความหมายของความรับผิดชอบที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของความรับผิดชอบในงานวิจัยครั้งนี้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รวมทั้งคอยติดตามผลงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การรู้จักรักษาสีและหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบโดยเคร่งครัด การรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวมเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้และกล้าเผชิญต่อความจริง

^{๑๐} พระเมธีธรรมาภรณ์, พุทธศาสนากับปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พรินต์ติ้ง กรู๊ป, ๒๕๓๓), หน้า ๕๙-๖๗.

^{๑๑} พุทธทาสภิกขุ, ศีลธรรมกับมนุษยโลก, (กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์พระนคร, ๒๕๒๐), หน้า ๓๗๖.

^{๑๒} โณทัย อุดมบุญญาภภาพและคณะ, จิตวิทยาการทำงาน, (กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์ ๒๕๔๗), หน้า ๑๒๐.

^{๑๓} พัฒนานวดี อนุสรณ์เทวินทร์, “การใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนลุ่มพุก (วันครู ๒๕๐๓) อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร”, รายงานการวิจัย (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔), หน้า ๒๖.

^{๑๔} หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, โครงสร้างของคุณลักษณะจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร: มปท.๒๕๒๒), หน้า ๑๒๙.

^{๑๕} ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์, วิทยุและการปรับปรุงบุคลิกภาพ, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๑๕๐.

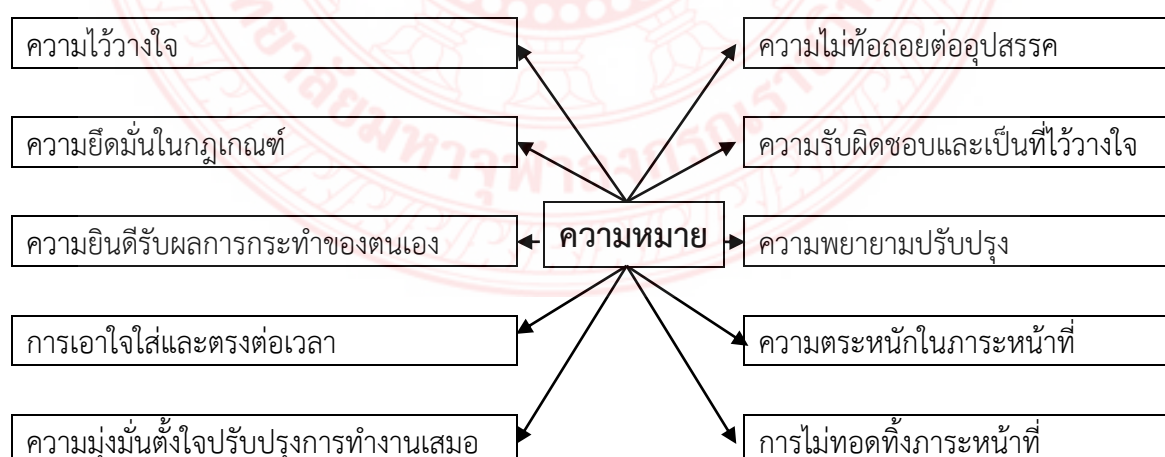
ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของความรับผิดชอบซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบและผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของความหมายของความรับผิดชอบ สามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Browen	๑. ความไว้วางใจ ๒. ความคิดริเริ่ม ๓. ความไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค ทำงานแข่งขัน ๔. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้ดี
Cattell	๑. มีความบกั่นพากเพียร ถือศักดิ์ศรี ๒. ยึดมั่นในกฎเกณฑ์
Lawshe	๑. มีความรอบคอบ ๒. รับผิดชอบและเป็นที่ไว้วางใจ
ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	๑. ความตระหนักในหน้าที่ ๒. ปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ๓. ยินดีรับผลการกระทำของตนเองทั้งในทางดีและไม่ดี
กรมวิชาการ	๑. ความสนใจ ๒. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ๓. ยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย
กรมสามัญศึกษา	๑. มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุผล ๒. ยอมรับผลการกระทำนั้น ๓. พยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
กรมสุขภาพจิต	๑. ลักษณะนิสัยและเจตคติ ๒. เคารพสิทธิของผู้อื่นทำตามหน้าที่ของตน
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ	๑. ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ๒. ยอมรับผลการกระทำ ๓. พยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
Funk & Wagnalls	๑. การแสดงออกถึงการรับผิดชอบต่อในการกระทำของตน ๒. มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ ๓. จัดการเงินและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. ความสามารถในการตอบสนองต่อหน้าที่หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ตามอุดมคติ และหลักศีลธรรมด้วย

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระเมธีธรรมาภรณ์	๑. ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ไม่บกพร่องต่อหน้าที่ ๒. ไม่ละทิ้งหน้าที่ ๓. ไม่ทุจริตต่อหน้าที่
พุทธทาสภิกขุ	๑. การยอมรับรู้ ๒. ตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องกระทำในฐานะที่มันเป็นหน้าที่
โณทัย อุดมบุญญานุภาพและคณะ	๑. การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่ได้รับมอบหมาย ๒. ไม่ต้องให้ใครคอยว่ากล่าวตักเตือน ๓. พร้อมทั้งจะรับผลดีและผลไม่ดีในกิจกรรมที่ได้กระทำไป
พัฒนาวดี อนุสรณ์เทวินทร์	๑. พฤติกรรมความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. เอาใจใส่และตรงต่อเวลา
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู	๑. ความมุ่งมั่นตั้งใจในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ๒. ความละเอียดรอบคอบ ๓. ยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ ๔. พยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์	๑. การควบคุมตนเองได้ ๒. ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลสมบูรณ์

จากการบทวนเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความหมายพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๑ ความหมายความรับผิดชอบ

๒.๑.๒ ความสำคัญของความรับผิดชอบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

กรมการศาสนา^{๑๖} ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบว่าเป็นคุณลักษณะของคนไทยอย่างหนึ่ง ที่จำเป็นต้องปลูกฝังให้กับคนไทยนอกจากระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ประหยัด เสียสละ เป็นต้น การปลูกฝังให้คนไทยมีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม และประเทศชาติก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดี เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้สังคมเป็นระเบียบและสงบสุข

สัญญา สัญญาวิวัฒน์^{๑๗} ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างยิ่ง เป็นปัจจัยข้อสำคัญที่ ช่วยให้สังคมเป็นระเบียบ และสงบสุข การที่สังคมขาดความสงบสุข อันกล่าวได้ว่าเกิดจากบุคคลกลุ่มหนึ่ง ขาดคุณสมบัติ ๕ ประการดังกล่าว คือ ๑.ความรับผิดชอบ ๒.ความสม่ำเสมอ ๓.ความเชื่อมั่นในตนเอง ๔.ความซื่อสัตย์ และ ๕.ความพยายามในการพึ่งตนเอง ซึ่งการขาดความรับผิดชอบเป็นสาเหตุประการหนึ่งของปัญหาต่างๆ ในสังคม ซึ่งหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๓๓) ยังได้ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายว่าต้องปลูกฝังค่านิยมที่เป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีวินัย รับผิดชอบต่อ ฯลฯ ควบคู่ไปด้วย ความรับผิดชอบจึงมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาสังคม

จรรยา สุวรรณทัต และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน^{๑๘} ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่ง นอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อและความเกรงใจ ซึ่งลักษณะของความเป็น พลเมืองดี คือ นิสัยและการกระทำของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานและกฎเกณฑ์ของศาสนาและ กฎหมาย บ้านเมือง รวมถึงลักษณะซึ่งเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เนื่องจากว่า ความรู้สึกรับผิดชอบนี้เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติ ตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นคน มีความรับผิดชอบนี้เป็นลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่นสงบสุข นอกจากนั้น ความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย

คณิศร์ ลาโพธิ์^{๑๙} ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ ว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นคุณลักษณะที่ดำรงในสังคม ควรปลูกฝังให้เกิดในตัวบุคคล ทุกคน ซึ่งถ้ากล่าวไปแล้ว หากบุคคลมีความรับผิดชอบจะมีผลดังนี้

๑. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา

^{๑๖} กรมการศาสนา, คู่มือการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ การศึกษา, ๒๕๒๕), หน้า ๒.

^{๑๗} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาคุณภาพประชากรไทย, (กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา, ๒๕๑๔), หน้า ๕๕-๕๗.

^{๑๘} จรรยา สุวรรณทัต และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม ๑ : พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๒๘.

^{๑๙} กรมการศาสนา, คู่มือการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ การศึกษา, ๒๕๒๕), หน้า ๔๔-๔๕.

๒. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมเป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่อง สรรเสริญและเป็น
คุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสังคม

๓. ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและ
หลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น

ดวงเดือน พันธุนาวิ^{๒๐} ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ
เป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองอย่างหนึ่ง นอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อและ
ความเกรงใจเนื่องจากความรับผิดชอบเป็นลักษณะนิสัยของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้บุคคล
ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต
การเป็นคนมีความรับผิดชอบนี้เป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความ
ราบรื่นสงบสุข

ละออ การุณยะวนิช^{๒๑} ได้กล่าวถึงความสำคัญความรับผิดชอบว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบ
ในการกระทำของตนเอง ย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย
เพราะฉะนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ย่อมจะไตร่ตรองดูให้รอบคอบก่อนว่า
สิ่งที่ตนจะทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ จะปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีเท่านั้น

จากความสำคัญของความรับผิดชอบที่นักวิชาการได้กล่าวไว้นั้น ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่
มีความสำคัญและจำเป็นที่ควรจะต้องส่งเสริม ปลูกฝัง และพัฒนาให้กับเด็กทุกคนเกิดพฤติกรรมเชิง
จริยธรรมในด้านความรับผิดชอบเป็นอย่างยิ่ง เพราะความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง
ที่จะทำให้สภาพสังคมของประเทศชาติเกิดความ เป็นระเบียบเรียบร้อย สงบสุข และ
มีความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรืองต่อไป โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้
ตารางที่ ๒.๒ ความสำคัญเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

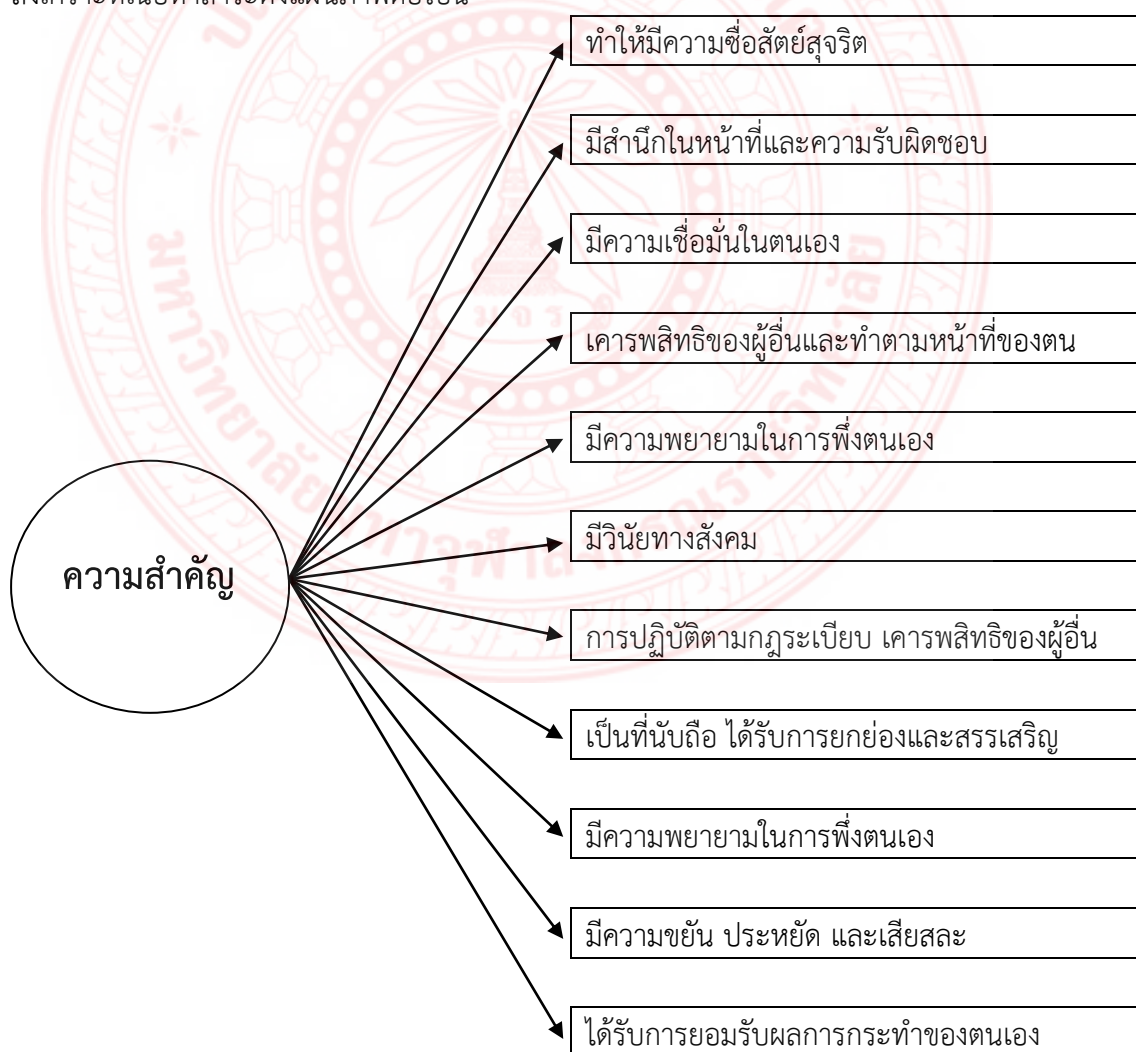
นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
กรมการศาสนา	องค์ประกอบความสำคัญของความรับผิดชอบประกอบด้วย ๑. ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ประหยัด เสียสละ ๒. มีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม
สัญญา สัญญาวิวัฒน์	๑. ความสม่ำเสมอ ๒. ความเชื่อมั่นในตนเอง ๓. ความซื่อสัตย์ ๔. ความพยายามในการพึ่งตนเอง
จรรยา สุวรรณทัต และ ดวงเดือน พันธุนาวิ	๑. ความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อ และความเกรงใจ ๒. การกระทำของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐาน ๓. เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตน

^{๒๐} ดวงเดือน พันธุนาวิ, ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน,
กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน, (๒๕๓๙), หน้า ๒๘.

^{๒๑} ละออ การุณยะวนิช, ความรู้สึกรับผิดชอบควรสอนตั้งแต่เด็ก, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษา
แห่งประเทศไทย, ๒๕๐๕), หน้า ๔-๕.

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
คณิศร ลาโพธิ์	๑. ทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา ๒. เป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่อง สรรเสริญ ๓. เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรม
ดวงเดือน พันธุนาวัน	๑. เป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองอย่างหนึ่ง ๒. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ๓. มีความซื่อสัตย์สุจริต
ละออ การุณยะวนิช	๑. ยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ๒. ไตร่ตรองดูให้รอบคอบก่อนว่า สิ่งของตนจะทำลงไป
ชม ภูมิภาค	๑. คิดเสมอว่าการกระทำของตนจะมีผลกระทบ ๒. ย่อมไม่ยึดถือเอาแต่ความพอใจความสะดวกสบายของตน

จากการบทวนเนื้อหาสาระเกี่ยวกับสำคัญพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๒ ความสำคัญความรับผิดชอบ

๒.๑.๓ ประเภทของความรับผิดชอบ

หากจะกล่าวถึงประเภทหรือลักษณะของความรับผิดชอบซึ่งเป็นพฤติกรรมที่หน่วยงานองค์กรทุกองค์ต้องการแล้ว มีหลากหลายประเภทด้วยกัน ในคู่มือปลูกฝังและสร้างเสริมความรับผิดชอบ ได้แบ่งประเภทความรับผิดชอบไว้ ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน คือ การที่นักเรียนศึกษาเล่าเรียน และประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหมายด้วยความเพียรพยายามเข้าห้องเรียน ส่งงานตรงเวลา รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อทำแบบฝึกหัดฝึกทักษะกายภาพแก้ไขปรับปรุง และศึกษาค้นคว้า ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา คือ การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา รักษาผลประโยชน์ และเกียรติยศของสถานศึกษาและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ตามความสนใจและความสามารถของตน ความรับผิดชอบต่อครอบครัว คือ การที่นักเรียนมีความตั้งใจช่วยเหลืองานต่างๆ ภายในบ้าน เพื่อแบ่งเบาภาระตามความสามารถของตนปฏิบัติตนเพื่อความสุขของครอบครัว เข้าใจปัญหาของครอบครัวและปรึกษาครอบครัวเมื่อมีปัญหา ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและสังคม บำเพ็ญประโยชน์ และสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่สังคมเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม^{๒๒} ในส่วนงานวิจัยและพัฒนาระบบกองวิชาการและแผนงาน กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมได้แบ่งประเภทความรับผิดชอบไว้ ความรับผิดชอบต่อตนเอง การรับรู้ฐานะและบทบาทของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่ช่วยตนเองได้ รู้จักอะไรผิด-ถูก ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย และ ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนรวมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ตั้งแต่สังคมขนาดเล็กที่สุดคือครอบครัว จนถึงระดับใหญ่ คือประเทศชาติ ซึ่งบุคคลที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ได้แก่ การปฏิบัติตามระเบียบของสังคมและรักษาทรัพย์สมบัติของสังคม ช่วยเหลือผู้อื่น มีความร่วมมือกับคนอื่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ เคารพเชื่อฟังผู้ปกครอง ช่วยเหลืองานบ้าน รักษาชื่อเสียงของครอบครัว ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ครูอาจารย์ ได้แก่ ตั้งใจเล่าเรียน เชื่อฟังครูอาจารย์ ปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน รักษาทรัพย์สินสมบัติของโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ได้แก่ การช่วยเหลือตักเตือนและแนะนำเมื่อเพื่อนทำผิด ช่วยเหลือเพื่อนอย่างเหมาะสมให้อยู่กับเพื่อนเมื่อเพื่อนทำผิด ไม่ทะเลาะวิวาทกัน ไม่เอาเปรียบ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

กรมวิชาการ ได้สรุปประเภทของความรับผิดชอบ ว่ามี ๒ ประเภท

๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การขจัดปัญหาทุกชนิด ที่ทำให้ตนเองเป็นทุกข์ เช่น การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยต่อภัยอันตราย โรคภัยไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรง รวมทั้งรู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา ที่กำหนด ตรงต่อเวลา

^{๒๒} กรมวิชาการ, คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช ๒๕๓๓), พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๗), หน้า ๘-๙.

๒. ความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม หมายถึง รู้จักฐานะความรับผิดชอบต่อตนเอง ที่มีต่อสังคม อันได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติและบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม^{๒๓}

โดยมูลนิธิกองทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อทางสังคมเป็นประเด็นทางสังคม ที่มุ่งเน้นไปยังกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ ในสังคมระดับต่างๆ ที่แวดล้อมองค์กรอยู่^{๒๔} สุดาว เลิศวิสุทธิ์ไพบูลย์ กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อทางสังคมเป็นการจำแนกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรเป็นสำคัญ เพราะจะช่วยให้องค์กรมีความรับผิดชอบต่อทางสังคมได้ถูกทาง ^{๒๕}นภาพรรณ พัฒนฉัตรชัย ได้กล่าวว่า ปัจจุบันความรับผิดชอบต่อทางสังคมในประเทศไทยมากขึ้น มีการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อทางสังคมโดยการให้ความรู้และจัดเครือข่ายของผู้นำเพื่อขับเคลื่อนส่วนใหญ่องค์กรจะทำการสร้างภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และสร้างตราสินค้า โดยมีแนวทางการดำเนินการทางความรับผิดชอบต่อทางสังคม

๑. องค์กรต้องมีความเข้าใจกับความรับผิดชอบต่อทางสังคม
 ๒. สร้างค่านิยมร่วมในองค์กร
 ๓. ความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อ
 ๔. ตอบสนองต่อความต้องการ ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อคนในสังคม^{๒๖}
- วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์ แบ่งความรับผิดชอบต่อเป็น ๔ ประเภท คือ

๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตราย โรคภัยไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรง บังคับควบคุมจิตใจไม่ให้ตกเป็นทาสของกิเลสประพฤติดนอยู่ในศีลธรรม ละเว้นความชั่วรู้จักประมาณการใช้จ่ายตามควรแก่ฐานะ หมั่นศึกษาเล่าเรียนจนประสบผลสำเร็จ

๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของตน ด้วยความเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรค ไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบและป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบ

๓. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของหมู่คณะ ครอบครัว โรงเรียนและชุมชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมมือแก้ไขปัญหามาต่างๆ ที่เกิดขึ้นประพฤดิและปฏิบัติตามกฎหมาย งดเว้นการกระทำอันเป็นผลเสียหายแก่ส่วนรวม ดูแลทรัพย์สินสมบัติสาธารณะ และสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่ส่วนรวม

^{๒๓} กรมวิชาการ, คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช ๒๕๓๓), พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๗), หน้า ๑๕.

^{๒๔} มูลนิธิกองทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนา, **ต้นแบบแนวคิดทฤษฎี CSR**, ประชาชาติธุรกิจ, (๒๕๕๐), หน้า ๔๒.

^{๒๕} สุดาว เลิศวิสุทธิ์ไพบูลย์, “CSR ทิศทางขององค์กรยุคใหม่”, **วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑, (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๐) : หน้า ๓๗-๔๔.

^{๒๖} นภาพรรณ พัฒนฉัตรชัย, **รู้จัก CSR**, (สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, คณะบริหารธุรกิจ, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

๔. ความรับผิดชอบในการกระทำของตน หมายถึงการยอมรับการกระทำของตน ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองแก่ผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดี^{๒๗}

พรชัย แก่นทอง แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น ๒ ประเภท

๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่สามารถช่วยตนเองได้ รู้จักว่าอะไรถูกอะไรผิด ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย เพราะฉะนั้นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในตนเอง ย่อมไตร่ตรองดูให้รอบคอบก่อนว่าสิ่งที่ตนกระทำลงไปนั้นจะมีผลเสียหรือไม่ และจะเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่จะทำให้เกิดผลดีเท่านั้น

๒. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องผูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ตั้งแต่สังคมขนาดเล็กจนถึงสังคมขนาดใหญ่^{๒๘}

จากประเภทของความรับผิดชอบที่นักวิชาการได้กล่าวไว้นั้น สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบการทำหน้าที่ของตนเอง โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๓ ประเภทความรับผิดชอบ

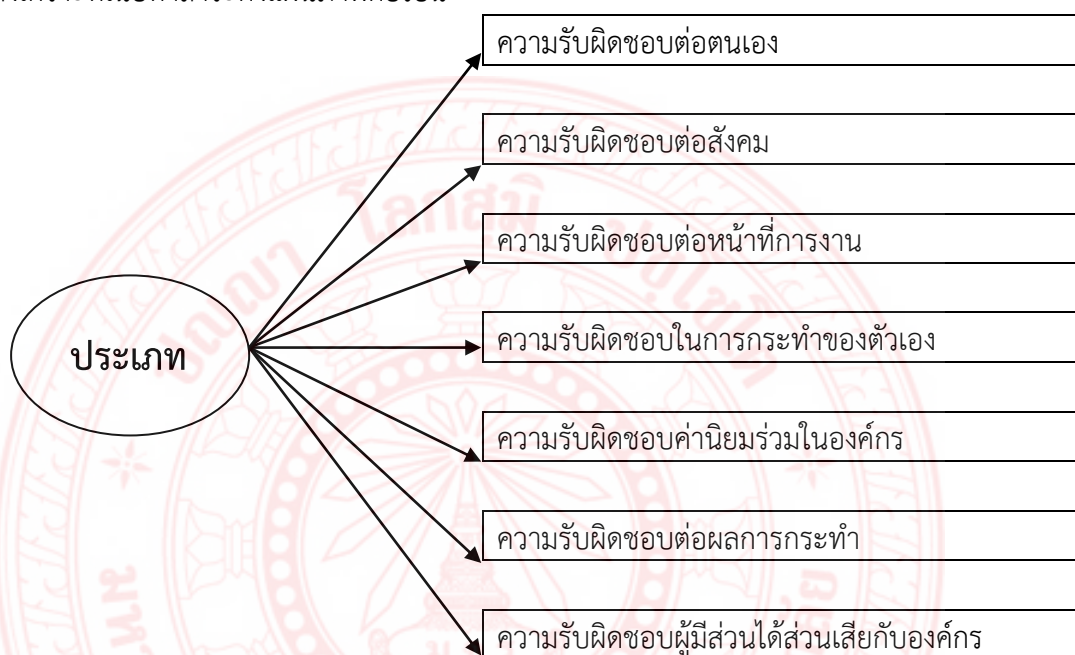
นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
กรมวิชาการ	๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ๒. ความรับผิดชอบต่อสังคม
มูลนิธิกองทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนา	๑. ความรับผิดชอบทางสังคม
สุดาว เลิศวิสุทธิ์ไพบูลย์	๑. ความรับผิดชอบทางสังคม
นภาพรพรณ พัฒนฉัตรชัย	๑. องค์กรต้องมีความเข้าใจกับความรับผิดชอบทางสังคม ๒. สร้างค่านิยมร่วมในองค์กร ๓. ความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบ ๔. การตอบสนองต่อความต้องการ ด้วยความเสมอภาค
วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์	๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ๓. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ๔. ความรับผิดชอบในการกระทำของตน

^{๒๗} วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์, จริยธรรมของเยาวชนไทย, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๙.

^{๒๘} พรชัย แก่นทอง, “การใช้บทบาทสมมุติพัฒนาความรับผิดชอบต่อชุมชนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๙), หน้า ๓๒.

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พรชัย แก่นทอง	๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ๒. ความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการบทวนเนื้อหาสาระเกี่ยวกับประเภทพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๓ ประเภทความรับผิดชอบ

๒.๑.๔ ลักษณะความรับผิดชอบ

นักวิชาการชาวต่างประเทศและชาวไทยหลายท่าน ได้กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบต่อไว้ดังนี้

บราวเน และ คอห์น (Browne; & Cohn) ได้กล่าวถึงลักษณะของความ รับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบมีลักษณะที่สามารถไว้วางใจได้ มีความคิดริเริ่ม ความไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค ทำงานอย่างแข็งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความปรารถนาทำให้ดีกว่าเดิม^{๒๙}

กรมวิชาการ ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบดังนี้

๑. เอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลของงานนั้นๆ
๒. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว
๓. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง
๔. มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญอุปสรรค

^{๒๙} Browne, C.G.; & Thomas S. Cohn, (1958), อ้างใน รณชัย บุญเหลือ, อ้างแล้ว เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙,

๕. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
๖. มีความเพียรพยายาม
๗. มีความละเอียดรอบคอบ
๘. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม
๙. ตรงต่อเวลา
๑๐. ยอมรับผลการกระทำของตน^{๓๐}

กรมสามัญศึกษา ได้กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบในแต่ละด้าน ว่า มีลักษณะของพฤติกรรมดังนี้

๑. ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน หมายถึง การที่นักเรียนศึกษาเล่าเรียนจนประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยความขยันหมั่นเพียร อดทน เข้าห้องเรียนและส่งงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลาที่นัดหมาย เมื่อมีปัญหาหรือไม่เข้าใจในบทเรียนก็พยายามศึกษาค้นคว้า ซักถามอาจารย์ให้เข้าใจ เมื่อทำแบบฝึกหัดฝึกก็ยอมรับว่าทำผิดแล้วพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องด้วยตนเองอยู่เสมอ มีผลการเรียนผ่านทุกวิชาในทุกภาคเรียน

๒. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศชื่อเสียงของสถานศึกษา ช่วยกันรักษาความสะอาดของสถานศึกษา ไม่ขีดเขียนผนังห้องเรียน ห้องน้ำ ห้องส้วม แต่งเครื่องแบบนักเรียนเรียบร้อย ไม่ทะเลาะวิวาทกับโรงเรียนอื่น คอยตักเตือนเพื่อนนักเรียนที่จะหลงผิดอันทำให้โรงเรียนเสียชื่อเสียง และเมื่อโรงเรียนต้องการความร่วมมือหรือความช่วยเหลือก็เต็มใจให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามความสนใจและความสามารถของตน เพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนเป็นนักกีฬา นักแต่งคำขวัญ เรียงความ ฯลฯ

๓. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การที่นักเรียนตั้งใจช่วยเหลืองานต่างๆ ภายในบ้าน เพื่อแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกันตามความสามารถของตน และรู้จักแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติตนเพื่อความสุขและชื่อเสียงของครอบครัว ช่วยแก้ปัญหาการที่สมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจกัน เมื่อมีปัญหาที่ปรึกษาและให้พ่อแม่รับทราบแก้ปัญหาของตนเองทุกเรื่อง ช่วยครอบครัวประหยัดไฟฟ้า น้ำ อาหาร สิ่งของเครื่องใช้ภายในบ้านและอื่นๆ

๔. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและสังคมบำเพ็ญประโยชน์ และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นภัยต่อสังคม ให้ความรู้ความสนุกเพลิดเพลินแก่ประชาชนตามความสามารถของตน ช่วยคิดและแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคม เช่น ความสกปรก การรักษาสาธารณสุขสมบัติ การเสียภาษี และการรับบริการจากสถานบริการต่างๆ^{๓๑}

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงสาระสำคัญ และลักษณะของความรับผิดชอบไว้ดังนี้

^{๓๐} กรมวิชาการ, คู่มือหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. ๒๕๒๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓, (กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๓), หน้า ๒๔.

^{๓๑} กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, ชุดการสอนการปลูกฝังและการสร้างค่านิยมพื้นฐานเรื่องความรับผิดชอบ, (กรุงเทพมหานคร: จงเจริญการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๖๖.

๑. ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน หมายถึง การตั้งใจศึกษาเล่าเรียนด้วยความขยันหมั่นเพียร ละเอียดรอบคอบ อดทน ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย โดยมีลักษณะของพฤติกรรมดังนี้

- ๑.๑ ตั้งใจเรียน
- ๑.๒ เข้าห้องเรียนทันเวลา
- ๑.๓ เข้าห้องเรียนทุกชั่วโมง
- ๑.๔ ส่งงานอาจารย์ทันตามกำหนด
- ๑.๕ ผลการเรียนสม่ำเสมอทุกภาคการศึกษา
- ๑.๖ ผลการเรียนดีขึ้นทุกภาคการศึกษา
- ๑.๗ ไม่เคยทุจริตในการสอบ
- ๑.๘ ร่วมกิจกรรมการเรียนทุกชั่วโมง
- ๑.๙ รู้สึกรักอยากเรียน
- ๑.๑๐ ตรวจทานงานที่ทำเสร็จแล้ว

๒. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา การรักษาผลประโยชน์และเกียรติยศชื่อเสียงของสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สถานศึกษา โดยมีลักษณะของพฤติกรรม ดังนี้

- ๒.๑ ไม่ขีดเขียนโต๊ะเรียน
- ๒.๒ แต่งเครื่องแบบถูกต้อง
- ๒.๓ ไม่ทะเลาะวิวาทนอกสถานศึกษา
- ๒.๔ ไม่ทำลายสิ่งของในสถานศึกษา
- ๒.๕ ไม่พยายามหลีกเลี่ยงที่จะสวมเครื่องแบบสถานศึกษา
- ๒.๖ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชนของสถานศึกษา^{๓๒}

จรรยาบรรณ นันทวิทยวิกุล ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

๑. มีความเอาใจใส่ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจจริง โดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มที่ ทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิเพื่อให้งานในหน้าที่ของตนหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงาน ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่อง เสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

๒. มีความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักใคร่ครวญในงานที่ทำ เพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลดี ผลเสียอย่างไร วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิด และหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และเมื่อทำงานเสร็จแล้ว ต้องตรวจทานดูว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง

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

๓. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำและทำด้วยความระมัดระวัง เอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง อาสางานไม่ชอบอยู่เฉยหรือ วางงานริเริ่มงานแสวงหางานใหม่ๆ อยู่เสมอ

๔. มีความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกายความคิดและจิตใจที่จะทน ต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้นานๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใดๆ มีร่างกาย แข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็งควบคุมตนเองได้ดีเมื่อเกิดความเหนื่อยอ่อนหรือเกียจคร้าน

๕. มีความตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

๖. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

๗. การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึง การติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น^{๓๓}

นภดล ภวนะวิเชียร ได้กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมหลักที่แสดงถึงความรับผิดชอบว่าประกอบด้วยพฤติกรรมหลัก ๕ ประการ

๑. ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ประกอบด้วยพฤติกรรมต่างๆ คือ

๑.๑ รับรู้ต่อสิ่งที่กระทำ

๑.๒ ยอมรับว่าหน้าที่เป็นสิ่งที่ตนต้องทำ

๑.๓ รู้สึกชอบต่อการกระทำหน้าที่

๑.๔ รู้สึกว่าหน้าที่ของตนเป็นสิ่งที่สำคัญ

๒. ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ มีพฤติกรรมดังนี้

๒.๑ สนุกใจทำหน้าที่

๒.๒ ควบคุมตนเองได้

๓. ทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจเอาใจใส่ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ

๓.๑ วางแผนในการทำหน้าที่ของตน

๓.๒ มีระเบียบวินัย

๓.๓ มีความซื่อสัตย์

๓.๔ มีความละเอียดรอบคอบ

๓.๕ มีสติ

๔. ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ

๔.๑ มีความอดทน

๔.๒ มีความเพียร

๔.๓ มีการเตรียมการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๔.๔ มีมนุษยสัมพันธ์

^{๓๓} จุริรัตน์ นันทยทวิกุล, การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ในกรุงเทพมหานคร, **ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.** (การวัดผลการศึกษา), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ๒๕๓๘), หน้า ๒๔.

๔.๕ รักษาสุขภาพให้แข็งแรง

๕. ยอมรับผลการกระทำของตน ประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้

๕.๑ ติดตามผลการกระทำของตน

๕.๒ มีเหตุผล

๕.๓ ปรับปรุงการกระทำของตน^{๓๔}

ศิริพร กล่อมจันทร์ กล่าวว่า คนจะมีลักษณะความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและกำหนดการที่วางไว้อย่างมีมานะ อุตุนและตั้งใจเพื่อให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายทั้งงานส่วนตัว งานในหน้าที่ ตลอดจนงานของหมู่คณะ

๒. ปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของหมู่คณะตลอดจนคำนึงสัญญา และข้อตกลงต่างๆ

๓. ปฏิบัติตนถูกต้องตามสิทธิหน้าที่ของตนโดยไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น

๔. รักษาสมบัติทั้งของตนเอง ของผู้อื่นและของส่วนรวม ไม่นำสมบัติส่วนรวมมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๕. ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งด้านผิดและชอบ กล้าเผชิญปัญหาและพยายามหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจ^{๓๕}

อาวุธ พรหมนอก กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่แสดงออกมาด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความเอาใจใส่ ไม่หลีกเลี่ยง มีความพากเพียร เพื่อสู่เป้าหมายมีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลาและพยายามปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ยอมรับผลการกระทำของตนเองด้วยความเต็มใจทั้งในด้านดีและด้านเสีย^{๓๖}

ศักดิ์ปภณ ภูขามคม สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงอย่างดีที่สุด โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ^{๓๗}

พิจิตรา พงศ์จินดากร กล่าวว่าผู้มีความรับผิดชอบจะมีลักษณะดังนี้

๑. มีความเชื่อมั่นในตนเอง

๒. มีความอดทนต่ออุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ

๓. มีความปรารถนาที่จะทำงานได้ดีกว่าเดิม

๔. มีความสามารถในการควบคุมตัวเอง

^{๓๔} นกตล ภาวนะวิเชียร, “การศึกษาค่านิยมด้านความรับผิดชอบของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ได้รับการส่งเสริมด้วยกระบวนการที่พัฒนาตามแนวคิดของ ไอเซ็นและแรทส์”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๗๐-๗๑.

^{๓๕} ศิริพร กล่อมจันทร์, “ความรับผิดชอบการพึ่งตนเองและวินัยในตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยครู”, รายงานการวิจัย, (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ๒๕๒๖), หน้า ๖.

^{๓๖} อาวุธ พรหมนอก, “การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรับผิดชอบวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โดยการสอนด้วยบทเรียนโมดูลกับการสอนตามคู่มือของ สสวท.”, รายงานการวิจัย, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๓๔), หน้า ๖๙.

^{๓๗} ศักดิ์ปภณ ภูขามคม, “การพัฒนาการเพื่อดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบโรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”, รายงานการวิจัย, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗), หน้า ๓๒.

๕. ยึดมั่นในกฎเกณฑ์

๖. เป็นที่วางใจได้ ตรงต่อเวลา และซื่อสัตย์

๗. กล้าเผชิญต่อความจริง^{๓๘}

จากลักษณะของความรับผิดชอบที่นักวิชาการได้กล่าวไว้นั้น สรุปได้ว่า ลักษณะของคนที่มีความรับผิดชอบนั้นจะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงได้นั้น ควรประกอบด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และอดทนอย่างมีเหตุผลและความถูกต้อง โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

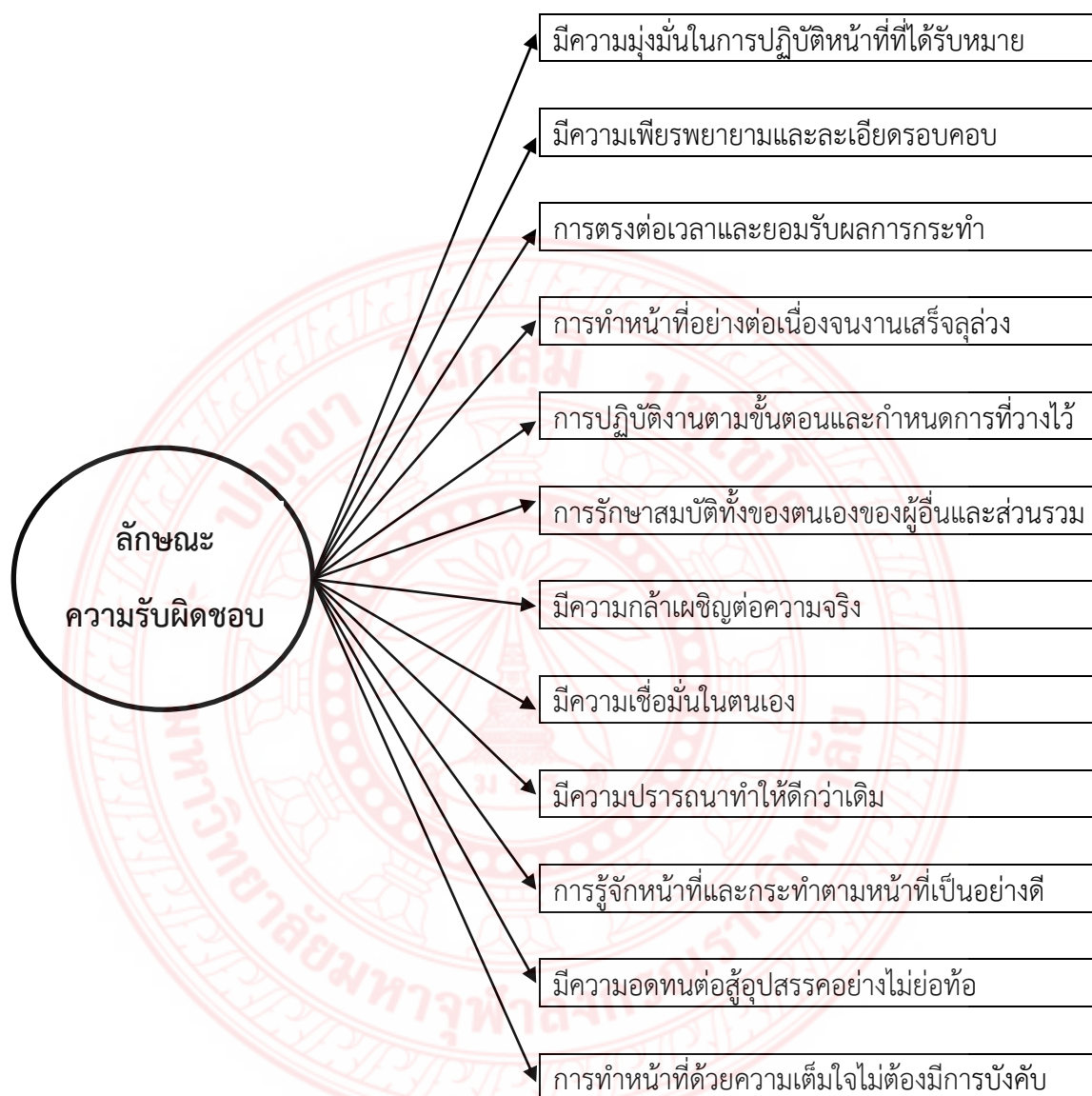
ตารางที่ ๒.๔ ลักษณะความรับผิดชอบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Browne; & Cohn	๑. ความรับผิดชอบมีลักษณะที่สามารถไว้วางใจได้ ๒. มีความคิดริเริ่ม ความไม่ย่อท้อ ๓. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ๔. มีความปรารถนาทำให้ดีกว่าเดิม
กรมวิชาการ	๑. เอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลของงานนั้นๆ ๒. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว ๓. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง ๔. มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญอุปสรรค ๕. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี ๖. มีความเพียรพยายาม ๗. มีความละเอียดรอบคอบ ๘. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม ๙. ตรงต่อเวลา ๑๐. ยอมรับผลการกระทำของตน
กรมสามัญศึกษา	๑. ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน ๒. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ๓. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ๔. ความรับผิดชอบต่อสังคม
สำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ	๑. ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน ๒. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา
จूरรัตน์ นันทยทวิกุล	๑. มีความเอาใจใส่ ๒. มีความละเอียดรอบคอบ ๓. ความขยันหมั่นเพียร

^{๓๘} พิจิตรา พงศ์จินดากร, “การทดลองการสอนความรับผิดชอบแก่เด็กนักเรียนที่มีระดับพัฒนาการทางสติปัญญาแตกต่างกันโดยวิธีกลุ่มสัมพันธ์”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๕), หน้า ๒๐.

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๔. มีความอดทน ๕. มีความตรงต่อเวลา ๖. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง ๗. การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น
นภดล ภาวนะวิเชียร	๑. ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ ๒. ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ ๓. ทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจเอาใจใส่ ๔. ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จ ๕. ยอมรับผลการกระทำของตน
ศิริพร กล่อมจันทร์	๑. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและกำหนดการที่วางไว้อย่างมีมานะ ๒. ปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบของหมู่คณะ ๓. ปฏิบัติตนถูกต้องตามสิทธิหน้าที่ของตนโดยไม่ละเมิดสิทธิ ๔. รักษาสมบัติทั้งของตนเอง ของผู้อื่นและของส่วนรวม ๕. ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งด้านผิดและชอบ
อาวุธ พรหมนอก	๑. การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความเอาใจใส่ ๒. ความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา ๓. พยายามปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ๔. ยอมรับผลการกระทำของตนเองด้วยความเต็มใจ
ศักดิ์ปภณ ภูขามคม	๑. ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงอย่างดีที่สุด ๒. ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคใด ๆ
พิจิตรา พงศ์จินดากร	๑. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ๒. มีความอดทนต่ออุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ ๓. มีความปรารถนาที่จะทำงานได้ดีกว่าเดิม ๔. มีความสามารถในการควบคุมตัวเอง ๕. ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ ๖. เป็นที่วางใจได้ ตรงต่อเวลา และซื่อสัตย์ ๗. กล้าเผชิญต่อความจริง

จากการบทวนเนื้อหาสาระเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๔ ลักษณะความรับผิดชอบ

๒.๑.๕ การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สามารถฝึกได้โดยเน้นให้มีการฝึกความรับผิดชอบให้แก่เด็กตั้งแต่ยังเป็นเด็กเล็ก หรืออยู่ในวัยอนุบาล โดยการฝึกตามระดับวุฒิภาวะค่อยเป็นค่อยไป และฝึกด้วยการปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่องทั้งที่บ้านและโรงเรียน เกี่ยวกับการพัฒนาและการฝึกความรับผิดชอบนั้น มีผู้ที่กล่าวถึงการพัฒนาการฝึกความรับผิดชอบไว้ว่า

๑. การฝึกความรับผิดชอบควรฝึกตั้งแต่อายุยังน้อย
๒. เด็กทุกคนควรมีโอกาสได้รับการฝึกให้มีความรับผิดชอบ

๓. การฝึกและการจัดประสบการณ์ความรับผิดชอบนั้นควรกระทำให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

๔. ควรให้เด็กได้รับทราบว่ามีผู้ใหญ่หวังอะไรจากตัวเขา

๕. ในการฝึกผู้ใหญ่ต้องรู้จักยืดหยุ่นไม่เร่งรัดเด็กจนเกินไป

๖. เด็กต้องการได้รับความไว้วางใจ เพื่อสามารถเรียนรู้ส่วนใดที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๗. ทักษะและพฤติกรรมความรับผิดชอบของผู้ใหญ่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของเด็ก^{๓๙}

กรมการศาสนา ได้เสนอแนะวิธีการปลูกฝังความรับผิดชอบไว้ดังนี้

๑. หัดไม่ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนไปตกแก่ผู้อื่น

๒. ฝึกหัดให้เกิดนิสัยรับผิดชอบตั้งแต่เด็กทั้งทางบ้านและทางโรงเรียน

๓. ชี้แจงให้รู้จักขอบเขตหน้าที่การงานของตนว่ามีอะไรบ้าง เมื่อรู้หน้าที่ของตนแล้วจะได้ไม่ไปก้าวก่ายงานของผู้อื่น^{๔๐}

วิธีการฝึกความรับผิดชอบ

๑. วิธีการฝึกความรับผิดชอบ โดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไข และการกระทำ

๑.๑ เป็นการฝึกที่ทำให้มีความถี่ของพฤติกรรมความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จากการให้เสริมแรงทางบวกและตัวเสริมแรงทางลบ ตัวเสริมแรงทางบวก เช่น อาหาร ขนม กิจกรรมที่ชอบ ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ คือ นำเอาสิ่งที่ไม่ชอบออกไป ทำให้เกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

๑.๒ ทำให้พฤติกรรมไม่รับผิดชอบยุติลงด้วยการลงโทษ เพิกเฉย หรือหยุดยั้ง การลงโทษด้วยวิธีการให้สิ่งที่ไม่ชื่นชอบ เช่น ให้ทำกิจกรรมที่เด็กไม่ชอบ เพิกเฉย คือไม่ให้ความสนใจในพฤติกรรมที่ไม่รับผิดชอบ การหยุดยั้ง คือ การหยุดให้แรงเสริมพฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่รับผิดชอบที่เคยได้รับแรงเสริมมาก่อน

๒. วิธีการฝึกความรับผิดชอบโดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เป็นการฝึกความรับผิดชอบชนิดที่ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ และมีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบ จากการดูตัวแบบ

๓. วิธีการฝึกความรับผิดชอบโดยให้รับผลการกระทำของเขาเองจากความเป็นเหตุเป็นผล กับโดยธรรมชาติและโดยสภาพการณ์ คือปล่อยให้รับผลการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติภารกิจด้วยตนเอง เช่น เมื่อไม่มากินข้าวตรงเวลา ก็ไม่มีใครคอย^{๔๑}

^{๓๙} Sideman, 1960, อ้างใน กรมวิชาการ, การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านความรับผิดชอบและมีวินัยตนเอง, (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๓๗.

^{๔๐} กรมการศาสนา, คู่มือการศึกษาจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ตอนที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๕, หน้า ๒๑.

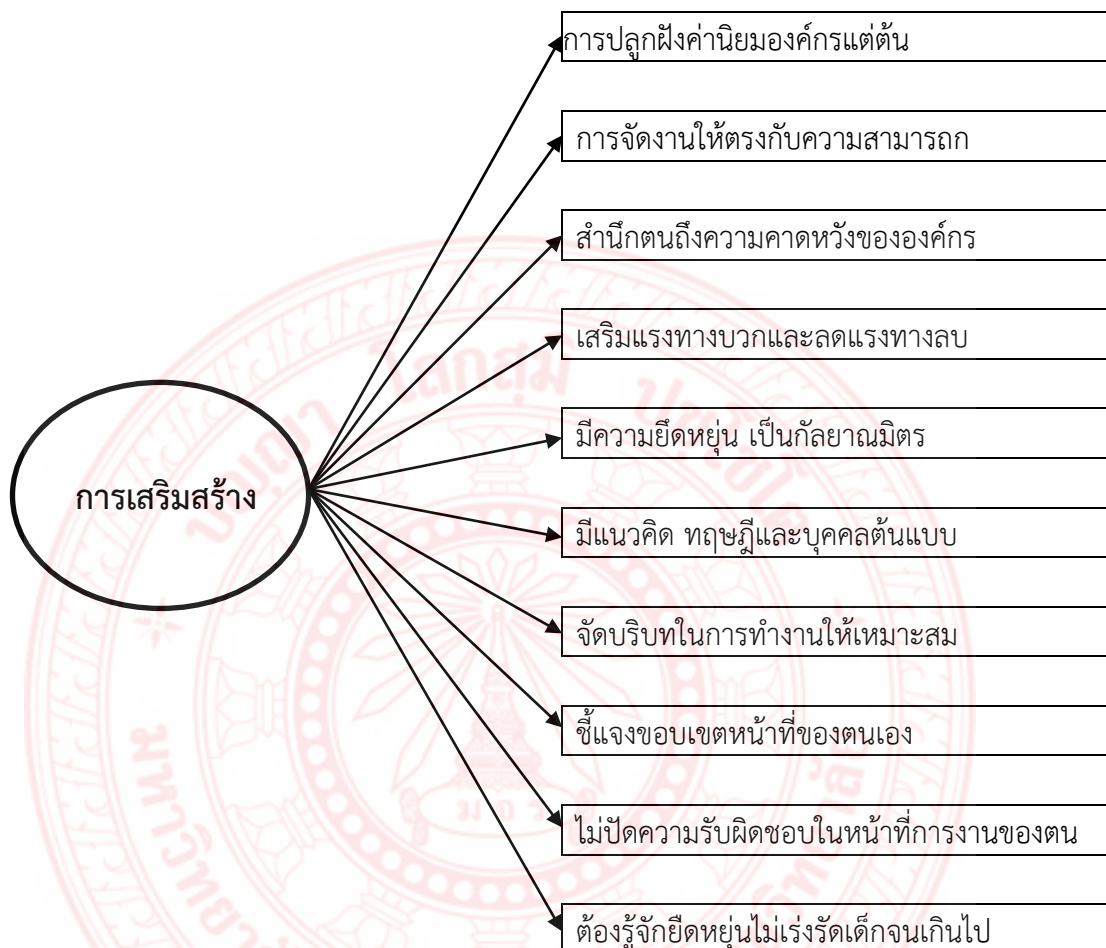
^{๔๑} ประดิษฐ์ อุปรมย์, การพัฒนาความรับผิดชอบของเด็ก, ในเอกสารการสอน ชุดวิชาการพัฒนาพฤติกรรมเด็ก หน่วยที่ ๘-๑๕, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒), หน้า ๕๔๓-๕๔๖.

จากที่กล่าวมาทั้งหมดอาจจะกล่าวได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่ควร
จะเสริมสร้างพัฒนาหรือฝึกตั้งแต่อายุน้อย ในการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์นั้นก็ควรเลือกให้
เหมาะสม กับแต่ละบุคคล และที่สำคัญความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาและฝึกได้
เช่นเดียวกัน บุคลากรที่มีคุณภาพนั้นต้องมีสติสำนึกในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ โดยมีแนวคิดหลัก
ที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๕ การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Sideman. (๑๙๖๐). อ้างใน กรมวิชาการ,	๑. การฝึกความรับผิดชอบควรฝึกตั้งแต่อายุน้อย ๒. เด็กทุกคนควรมีโอกาสได้รับการฝึกให้มีความรับผิดชอบ ๓. การฝึกและการจัดประสบการณ์ควรกระทำให้เหมาะสม ๔. ควรให้เด็กได้รับทราบว่ามีผู้ใหญ่หวังอะไรจากตัวเขา ๕. ในการฝึกผู้ใหญ่ต้องรู้จักยืดหยุ่นไม่เร่งรัดเด็กจนเกินไป ๖. เด็กต้องการได้รับความไว้วางใจ เพื่อสามารถเรียนรู้ ๗. ทักษะและพฤติกรรมความรับผิดชอบของผู้ใหญ่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาการของเด็ก
กรมวิชาการ	๑. หัดไม่ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน ๒. ฝึกหัดทั้งทางบ้านและทางโรงเรียน ๓. ชี้แจงให้รู้จักขอบเขตหน้าที่การงานของตน
ประดินันท์ อูปรมัย.	๑. วิธีการฝึกความรับผิดชอบ โดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไขและการกระทำ ๑.๑ เป็นการฝึกที่ทำให้มีความถี่ของพฤติกรรมความ รับผิดชอบเพิ่มขึ้นจากการให้เสริมแรงทางบวกและตัว เสริมแรงทางลบ ๑.๒ ทำให้พฤติกรรมไม่รับผิดชอบยุติลงด้วยการลงโทษ เพิกเฉย หรือยุติ ๒. วิธีการฝึกความรับผิดชอบโดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเป็นการฝึกความรับผิดชอบชนิดที่ให้เกิด ความรู้สึกรับผิดชอบ และมีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบจาก การดูตัวแบบ ๓.วิธีการฝึกความรับผิดชอบโดยให้เด็กได้รับผลการกระทำของเขา เองจากความเป็นเหตุเป็นผลกับโดยธรรมชาติและโดย สภาพการณ์ คือปล่อยให้เด็กได้รับผลการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติ การกิจด้วยตนเอง เช่น เมื่อเด็กไม่มากินข้าวตรงเวลาก็ไม่มีการ คอย

จากการบทวนเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๕ การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ

๒.๒ ปัจจัยทางพระพุทธศาสนาที่มีผลต่อความรับผิดชอบในองค์กร

การสร้าง ความรับผิดชอบต่อองค์กร มีรูปแบบและวิธีการต่างๆ มากมายหลายวิธี ซึ่งหลักธรรมในพุทธศาสนาที่สามารถนำมาปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กรได้นั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมนำเสนอ ประกอบด้วยหลักธรรมดังนี้

๒.๒.๑ หลักสังคหวัตถุ ๔

๑. ทาน การให้^{๔๒} คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

^{๔๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พลีชัย ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ญแอนดริว จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๘๗.

เป็นหลักกรรมก้าวแรกหรือขั้นแรกในพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องจันโลงใจยึดเหนี่ยวน้ำใจเพื่อนสหายไว้ได้ การให้ยังหมายถึงการพัฒนาความรับผิดชอบได้อีก พระพุทธศาสนา ให้ความสำคัญ การให้ เพราะจัดเป็นการทำบุญอย่างใดอย่างหนึ่งในบุญกิริยาวัตถุ ๓ อย่าง คือ บุญสำเร็จด้วยการให้การแบ่งปัน การบริจาค เป็นหนทางในการปฏิบัติวางตนให้เหมาะสม พระไตรปิฎกได้กล่าวความหมายของท่านไว้ ดังนี้

๑.๑ ความหมายตามรูปศัพท์

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

ทียเตติ ทาน ชื่อว่าทาน เพราะเป็นสิ่งที่บุคคลให้ หมายถึง สิ่งของที่บริจาค
 ทียติ อเนนาติ ทาน ชื่อว่าทาน เพราะว่าเป็นวัตถุที่ให้ หมายถึง สิ่งของที่ให้^{๔๓}
 ทียติ อวชนทียเตติ ทาน ชื่อว่า ทาน เพราะอรรถว่า อันบุคคลยอมให้ คือ ยอมบ้นรอน^{๔๔}

๑.๒ ความหมายทานในพระไตรปิฎก

ทาน หมายถึง การให้

ทาน หมายถึง การให้ความรู้

ทาน หมายถึง การให้อภัยแก่คนหรือสัตว์อื่น ตามความหมายนี้ คือการงดเว้น จากเวรภัย ได้แก่ การรักษาศีล มีเว้นจากการฆ่าสัตว์เป็นต้น การรักษาศีล เป็นการให้ทานอย่าง ถือเป็นการให้ที่ยิ่งใหญ่ เพราะเป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตแก่สัตว์ทั้งหลาย^{๔๕}

๑.๓ ความหมายทานในอรรถกถา

ทาน หมายถึง วัตถุทาน เพราะบุคคลให้ทานด้วยวัตถุนี้ ฉะนั้น วัตถุนี้ จึงชื่อว่า ทาน อธิบายว่า เขมอบทรัพย์สินที่มีอยู่ของตนแก่ผู้อื่น

ทาน หมายถึง จาคเจตนา เจตนาเป็นเหตุบริจาค อันมีสิ่งของที่ควรให้ ๑๐ อย่าง มีข้าวเป็นต้น อันมีสัมมาทิฐิเป็นต้นนำ แก่บุคคลอื่น

ทาน หมายถึง ความไม่โลภ ซึ่งประกอบด้วยเจตนาอันเป็นเหตุบริจาคทาน ๕

ทาน โดยเนื้อความมีเพียง ๒ อย่าง คือ จาคเจตนาและไทยธรรม

๑.๔ ความหมายทานในทัศนะของนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง ทาน หมายถึงการให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของหรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มณาปทายี ลภเต มณาป”^{๔๖} แปลว่า ผู้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ การให้ทานอาจให้ได้ ๒ วิธีด้วยกัน คือ

๑.อามิสทาน การให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ดีน้อยกว่ารวมทั้งการให้รางวัลต่างๆเป็นต้น

^{๔๓} มงคล.(ไทย) ๒/๒๒๒-๒๒๓.

^{๔๔} ส.ย.(ไทย) ๑/๒๑๒.

^{๔๕} อภิ.ก.(ไทย) ๓๗/๒๘๔-๒๘๐/๔๕๕.

^{๔๖} อง.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๔๔/๗๒.

๒.ธรรมทาน หรือวิทยาทาน หมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนให้รู้ดี รู้ชั่วหรือการแนะนำให้รู้ศิลปวิทยาในการประกอบอาชีพ^{๔๗}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทาน จะช่วยให้ผู้อื่นไว้วางใจได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนถดี มิตตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้”^{๔๘} “ททํ ปิโย โหติ ผู้ให้ ย่อมเป็นที่รัก”^{๔๙} “ททมาโน ปิโย โหติ ผู้ให้ย่อมเป็น ที่รัก”^{๕๐} นักบริหารอาจให้ ทานได้ ๓ วิธี คือ

๑.อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะการ ให้เพื่อผูกใจยามที่เขาคดดำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิต “เพื่อนแท้ คือ เพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตก ยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

๒.วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานอย่างถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

๓.อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกิน ซึ่งกัน และ การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง

๒. ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก

ความหมายปิยวาจาในพระไตรปิฎก

ปิยวาจาหรือเปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก พูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก วาจา ดุดตึมน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าววาจาสุภาพไพเราะอ่อนหวาน มีทางเสียง สมนามัคคี ซาบซึ้งใจ ทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผล เป็น หลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเตือนพระภิกษุให้พยายามหลีกเลี่ยง ถ้อยคำที่ขัดแย้งกัน พูดจาส่อเสียดเสียดสีกัน อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน พระพุทธองค์ทรงตรัสถึง การพูดที่ประกอบด้วยประโยชน์ ดังปรากฏในอภัยราชกุมารสูตร^{๕๑}

อธิปายํ วิญญาเปตติ วิญญุตติ รูปใด ทำให้ผู้อื่นรู้ถึงความประสงค์ ฉะนั้น รูปนั้น ชื่อว่า วิญญูติ

วิญญาเปตติ วิญญุตติ รูปที่พึงรู้ได้ด้วยตนเอง ฉะนั้น ชื่อว่า วิญญูติ

วิญญาเปตติ ชนา วิญญาตติ วา ชานหิ อญญมญญสส จิตตานิ เอตยาติ วิญญุตติ ขนทั้งหลาย ทำให้รู้จิตใจซึ่งกันและกันได้โดยอาศัยรูปนั้น หรือขนทั้งหลายรู้จิตใจซึ่งกันและกันได้ โดยอาศัยรูปนั้น ฉะนั้น รูปนั้นชื่อว่า วิญญูติ

หมายความว่า เมื่อผู้ใดผู้หนึ่งแสดงกิริยาอาการกวักมือหรือพูดขึ้นแล้ว ผู้อื่นย่อมรู้ความมุ่ง หมายของผู้นั้นได้ ก็เพราะว่าการกวักมือหรือการพูดนั้นมีอาการพิเศษเกิดอยู่ด้วยอาการพิเศษนี้

^{๔๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม,พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธัมม์ ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๐.

^{๔๘} ส.ส.(ไทย)๑๕/๓๑๖.

^{๔๙} อ.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๔๓.

^{๕๐} อ.ปญญก.(ไทย) ๒๒/๔๔.

^{๕๑} ขุ.ม.(ไทย) ๑๓/๘๓/๘๘.

เรียกว่า วิญญูติรูป และถ้าไม่มีวิญญูติรูปแล้ว การเคลื่อนไหวของสัตว์ทั้งหลายก็ไม่ผิดอะไร กับการเคลื่อนไหวของใบไม้ และเสียงที่พูดของสัตว์ทั้งหลายก็ไม่ผิดอะไรกับเสียงฟ้าร้องฝนตก

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง ปิยวาจา หมายถึง ถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน คำแนะนำชี้แจงสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐาน ชักจูงให้ประชาชน เกิดความสามัคคี ประองตอง เห็นอกเห็นใจเกื้อกูลกัน^{๕๒}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำ ไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบ กระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือกหรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน^{๕๓}

๓.อรรถจริยา ความประพฤติเป็นประโยชน์

ความหมายอรรถจริยาในพระไตรปิฎก

การประพฤติประโยชน์ทำประโยชน์แก่เขา หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนตน ๒ ด้าน

๑.การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอยู่อาศัยด้วยการ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมเป็นบุตรที่ดี ของบิดามารดา เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์ เป็นนักเรียนที่ดีของสถาบันการศึกษา เป็นพลเมืองที่ดี ของประเทศชาติ ตลอดจนเป็นศาสนิกที่ดีต่อศาสนาที่ตนนับถือ

๒.การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ คือ เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างตน ให้เป็น ประโยชน์กับผู้อื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูตาย มีน้ำใจไม่ตรีต่อกัน บำเพ็ญ สาธารณะประโยชน์ตามสติกำลัง ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “คนทำหมู่คณะให้ดังงาม”

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง อรรถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม^{๕๔}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง อรรถจริยา หมายถึง การทำตัวให้ เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านทำนองอย่างนั่งดูตายปั้นวัว ปั้นควายให้ลูกหลานเล่น”^{๕๕}

๔.สมานัตตตา ความมีตนเสมอ

ความหมายสมานัตตตาในพระไตรปิฎก

สมานัตตตา แปลว่า ความเป็นผู้มีตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การวางตัวดีวางตัว เหมาะสมกับทุกคน การทำตัวให้เป็นคนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือ การ ทำตัวได้เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์

^{๕๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

^{๕๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

^{๕๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

^{๕๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๐-๗๕.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง สมานัตตตา หมายถึง ทำตัวให้เข้ากับเขาได้วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้แก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน^{๕๖}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี)^{๕๗}

๒.๒.๒ หลักขรวาสธรรม

ขรวาสธรรม ๔ คือ หลักธรรมสำหรับขรวาส ธรรมสำหรับการครองเรือน, หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์^{๕๘} ธรรมะสำหรับความเป็นขรวาสที่ดี เป็นประชาชนที่ดี หรือเป็นผู้ร่วมงานที่ดี ซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อด้วยกัน คือ

๑. สัจจะ ความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พุดจริง ทำจริง เป็นเหตุให้นามมา ซึ่งความเชื่อถือหรือไว้วางใจกัน ด้วยการฝึกให้เป็นคนจริง มีหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการพุดจริง ทำจริง ทั้งจริงต่อตัวเองและจริงต่อผู้อื่น จริงต่อเวลา จริงต่อหน้าที่การงาน ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะแสดงความรับผิดชอบออกได้

ดังนั้น คนที่มีสัจจะ เขาจึงมีหลักประจำใจง่ายๆ ว่า ไม่ว่าจะทำอะไรก็ต้องทำให้ดีที่สุดจะพุดทำอะไรก็ต้องชัดเจนที่สุด ทั้งยังมีจิตใจที่มั่นคงในศีลธรรม จึงทำให้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

๒. ทมะ การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดสินใจ แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา สัจจะจะไปไม่ได้ ถ้าหากเราไม่รู้จักควบคุมจิตใจตัวเอง ซึ่งจิตมันจะคิดวนวายสับสนด้วยอำนาจแห่งกิเลส คือ รัก โลภ โกรธ หลง เข้าครอบงำจะทำให้ตัวเราทั้งสัจจะ เราจึงต้องเอาทมะเข้าควบคุมกำกับจิตใจตัวเองให้มีสติ และปัญญาเพื่อรู้เท่าทันจะได้รักษาสัจจะนั้นไว้ได้

ดังนั้น คนที่มีทมะเป็นหลักธรรมประจำใจจึงต้องสามารถหยุดตัวเองได้ คือ ชะใจตัวเอง ไม่กระทำในเรื่องที่เสียหาย ไม่ทำความชั่ว ไม่ถลानไปในทางที่เสื่อม นั่นคือต้องรักษาศีล ๕ ได้ และไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขทั้งปวง

๓. ขันติ ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง อดทนไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญมากใช้ควบคุมพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของทั้งคนและสัตว์ เป็นบารมีธรรมในพระพุทธศาสนา

ดังนั้น คนที่มีความอดทน ต่อสภาพดินฟ้าอากาศหรือความทุกข์ยากลำบาก จึงเป็นคุณูปการไม่น้อยสำหรับความรับผิดชอบ เพราะหน้าที่มาคู่กับความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบ มาคู่กับความอดทน ต่อสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ

^{๕๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมานุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

^{๕๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

^{๕๘} ชุ.สุ. (ไทย) ๒๕/๓๑๑/๓๖๑.

๔. จาคะ ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตนได้ การสละสิ่งของอันเป็นของ ๆ ตนแก่บุคคลที่ควรจะให้ปัน การสละอารมณ์บูดและเน่าออกจากใจ จะทำให้ใจสะอาด สงบ สดชื่น เบิกบาน พร้อมทั้งจะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นและความต้องการของผู้อื่น

ดังนั้น คนที่มีความเสียสละจึงมีความพร้อมที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ จิตใจไม่มีความคับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว มีน้ำใจให้แก่กัน

สรุปได้ว่าการนำพราวาสธรรม ๔ ประการนี้ นำมาใช้ในการเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อองค์กรนั้น บุคลากรผู้นำมาปฏิบัติในการทำงานจะต้องเกิดจากการการปฏิบัติอย่างซื่อตรง จริยใจ การให้คำชี้แจงแนะนำข้อขัดข้องต่างๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง บางครั้งเมื่อมีปัญหาความขัดแย้งหรือการกระทบกระทั่งกับบุคลากรท่านอื่นๆ ก็สามารถควบคุมจิตใจตนเองได้ และพร้อมที่จะช่วยเหลือให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน และอยากให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความรับผิดชอบของบุคลากรในท้ายที่สุดด้วย

๒.๒.๓ หลักทศ ๖

ทศ ๖ คือ บุคคลประเภทต่างๆ ที่เราต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม ดุจทิศที่อยู่รอบตัว ได้แก่

๑. ปุริตถิมทิศ (ทิศเบื้องหน้า คือ ทิศตะวันออก ได้แก่ มารดาบิดา)

๒. ทักขิมทิศ (ทิศเบื้องขวา คือ ทิศใต้ ได้แก่ ครูอาจารย์)

๓. ปัจฉิมทิศ (ทิศเบื้องหลัง ทิศตะวันตก ได้แก่ บุตรภรรยา)

๔. อุตตรทิศ (ทิศเบื้องซ้าย ทิศเหนือ ได้แก่ มิตรสหาย)

๕. เภฏฐิมทิศ (ทิศเบื้องล่าง ได้แก่ คนรับใช้และคนงาน)

๖. อุปริมทิศ (ทิศเบื้องบน ได้แก่ สมณพราหมณ์ คือ พระสงฆ์)^{๕๙}

ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะที่มีผลทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร คือ เภฏฐิมทิศ (ทิศเบื้องล่าง ได้แก่ คนรับใช้และคนงาน เพราะเป็นผู้ช่วยทำการงานต่างๆ เป็นฐานกำลังให้)

หน้าที่สำคัญของทิศทั้ง ๖ ที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้โดยย่อมีอยู่ ๓ เรื่องใหญ่ ๆ

๑. เป็นแหล่งกำเนิดและเป็นแหล่งปลูกฝังนิสัยใจคอ คือ นิสัยของคนเรานั้นได้มาจากทิศ ๖ ซึ่งเมื่อสรุปแล้วจะเหลือแค่ บ้าน วัด โรงเรียนนี้เอง

๒. เป็นแหล่งกำเนิดและเป็นแหล่งปลูกฝังความเก่ง ความดี คือทิศเป็นแหล่งกำเนิด เป็นแหล่งปลูกฝังความเก่งความดี หรือความรู้ ความสามารถและคุณธรรมประจำใจ

๓. เป็นแหล่งกำเนิดและเป็นแหล่งปลูกฝังความสุขความเจริญ คือ ทิศ ๖ เป็นแหล่งกำเนิด และเป็นแหล่งปลูกฝังความสุขความเจริญของคนในสังคม ทั้งชาตินี้และชาติหน้า ไม่ใช่เพียงเฉพาะของใครคนใดคนหนึ่งเท่านั้น

รายละเอียดทิศ ๖ ข้อที่ ๕ มีดังนี้

ก. นายพึงบำรุงคนรับใช้และคนงาน ผู้เป็นทิศเบื้องล่าง ดังนี้

๑. จัดการงานให้ทำตามความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ

๒. ให้ค่าจ้างรางวัลสมควรแก่งานและความเป็นอยู่

^{๕๙} ที.ปา. (ไทย), ๑๑/๑๙๘-๒๐๔/๒๐๒-๒๐๖.

๓. จัดสวัสดิการดี มีช่วยรักษาพยาบาลให้ยามเจ็บไข้ เป็นต้น
 ๔. ได้ของแปลกๆ พิเศษมา ก็แบ่งปันให้
 ๕. ให้มีวันหยุดและพักผ่อนหย่อนใจตามโอกาสอันควร
- ข. คนรับใช้และคนงานย่อมอนุเคราะห์นาย
๑. เริ่มทำงานก่อนนาย
 ๒. เลิกงานทีหลังนาย
 ๓. ถือเอาแต่ของที่นายให้
 ๔. ทำการงานให้เรียบร้อยและดียิ่งขึ้น
 ๕. นำเกียรติคุณของนายไป

สรุปได้ว่าการนำหลักทศ ๖ ข้อที่ ๕ มาใช้ในการสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น ผู้นำมาปฏิบัติ ทั้งที่เป็นนาย หมายถึงผู้บริหาร และผู้รับใช้ หมายถึงลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว จะต้องมีความมุ่งมั่นปรารถนาดี เต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และอยากให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความรับผิดชอบของบุคลากรในท้ายที่สุดด้วย

๒.๒.๔ หลักกัลยาณมิตรธรรม ๗

กัลยาณมิตรธรรม ๗ คือ มีผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษา เพื่อนที่คบหา และบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี การรู้จักเลือกเสวนาบุคคล หรือเข้าร่วมหมู่กับท่านผู้ทรงปัญญา^{๖๐} ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะช่วยแนะนำ สั่งสอน ชักจูง ช่วยเหลือ ชี้ช่องทางเป็นแบบอย่างตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี ในการศึกษาอบรม การครองชีวิต การประกอบกิจการและธรรมปฏิบัติในคัมภีร์วิสุทธิมรรค ได้ยกตัวอย่างไว้ เช่น พระพุทธเจ้า พระอรหันตสาวก ครู อาจารย์ และท่านผู้เป็นพหูสูตรทรงปัญญา สามารถสั่งสอนแนะนำเป็นที่ปรึกษาได้ แม้จะอ่อนวัยกว่า^{๖๑}

คุณสมบัติของกัลยาณมิตร

๑. ปิโย น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนม เป็นกันเอง ให้ผู้อื่นอยากเข้าใกล้ อยากเข้าไปขอคำแนะนำปรึกษาหารือ ผู้ให้บริการจึงต้องมีหลักธรรม คือ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอธิบาท ๔ เป็นต้น

๒. ครุ น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกขอบุญใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย ดำเนินชีวิตตามหลักวิชาการ ความรู้ หรือตามหลักธรรมของพระศาสนา

๓. ภาวนีโย น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่องในฐานะทรงคุณ คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ที่ฝึกฝนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่องควรเอาอย่าง ทำให้ผู้เอยอ้างและรำลึกถึงด้วยความซาบซึ้งน่ายกย่องและภูมิใจ พูดถึงอย่างอบอุนอย่างน่ายกย่อง เป็นผู้แสวงหาความรู้ อยู่เสมอ

๔. วัตตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร และกับใคร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี ซึ่งก็ต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี เอาใจใส่สื่อสารกับผู้ร่วมไปด้วยอยู่เสมอ เพื่อให้รู้และเข้าใจตรงกัน เป็นต้น

^{๖๐} อัง.สตุตถก, (ไทย) ๒๓/๓๔/๓๓.

^{๖๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๕.

๕. วณักขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ซักถาม แม้จะจุกจิกตลอดจนทนต่อคำที่ล่วงเกินและคำตักเตือนวิพากษ์ต่างๆ สอดทนฟังได้ไม่เบื่อหน่าย ไม่เสียอารมณ์ การที่เอาแต่พูดอย่างเดียวโดยไม่ยอมรับฟังผู้อื่นนั้น ไม่ใช่การกระทำที่ถูกต้อง เราต้องรู้จักยอมรับฟังด้วย เพราะการรับฟังเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารให้ได้ผล แม้ว่าเขาพูดมาจะไม่ถูกใจก็ทนได้

๖. คัมภีร์จะ กะถิง กัตตา แกลงเรื่องล้าลึกได้ คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่างๆ ที่ยุ่งยาก ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ ปัญหาอะไรที่หนักและยาก ก็เอามาชี้แจงอธิบาย ช่วยทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีความกระจ่างแจ้ง เรื่องที่ลึกล้าที่ยากก็ทำให้ตื่นให้เข้าใจได้

๗. โน จัฏฐาเน นิโยชะเย ไม่ชักนำในอะฐานะ คือ ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย หรือ เรื่องเหลวไหลไม่สมควร ที่ไม่เป็นประโยชน์ ไม่ใช่สาระที่ไม่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย^{๖๒}

สรุปได้ว่าการนำหลักกัลยามิตรธรรม ๗ ประการ มาใช้ในการสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น บุคลากรผู้นำมาปฏิบัติ จะต้องมีความมุ่งมั่นปรารถนาดี เต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เมื่อมีปัญหาติดขัดหรือขัดข้องด้านเอกสาร ก็คิดหาวิธีแก้ไขช่วยคลี่คลายปัญหา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนบริบูรณ์ และอยากให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความรับผิดชอบของบุคลากรในท้ายที่สุดด้วย

๒.๒.๕ หลักโยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการ หมายถึง การใช้ความคิดอย่างถูกวิธี จัดอยู่ในกระบวนการพัฒนาตนด้านความรับผิดชอบซึ่งอยู่เหนือกว่าเหตุผล เพราะเป็นคุณลักษณะที่ต้องได้รับการปลูกฝัง อย่างต่อเนื่อง ในระบบการศึกษาอบรม โยนิโสมนสิการเป็นการฝึกการใช้ความคิด ให้รู้จักคิด อย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระเบียบ รู้จักคิดวิเคราะห์ ไม่มองเห็นสิ่งต่างๆ อย่างตื้นๆ ผิวเผิน เป็นขั้นสำคัญ ในการสร้างปัญญาที่บริสุทธิ์เป็นอิสระ ทำให้ทุกคนช่วยตนเองได้ และนำไปสู่จุดหมายของพุทธธรรมอย่างแท้จริง

โยนิโสมนสิการ แยกศัพท์เป็น โยนิโส + มนสิการ โยนิโส มาจาก โยนิ ซึ่งแปลว่า เหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิด ปัญญา อุบาย วิธี ทาง ส่วนมนสิการ แปลว่า การทำในใจ การคิด คำนึง นึกถึง ใส่ใจ พิจารณา เมื่อรวมเข้าเป็นโยนิโสมนสิการ แปลต่อๆ กันมาว่า การทำในใจโดยแยบคาย มีรายละเอียดของโยนิโสมนสิการ ดังต่อไปนี้

๑. คำแปลและความหมายของโยนิโสมนสิการ มี ๔ ประการ ได้แก่

๑.๑ อุบายมนสิการ แปลว่า คิดหรือพิจารณาโดยอุบาย คือ คิดอย่างมีวิธี หรือคิดถูกวิธี หมายถึง คิดถูกวิธีที่จะให้เข้าถึงความจริง สอดคล้องเข้าแนวสัจจะ ทำให้หยั่งรู้สภาวะลักษณะ และสามัญลักษณะของสิ่งทั้งหลายได้

๑.๒ ปณมนสิการ แปลว่า คิดเป็นทาง หรือคิดถูกทาง คือ คิดได้ต่อเนื่องเป็นลำดับ จัดลำดับได้ หรือมีลำดับ มีขั้นตอน แล่นไปเป็นแถวเป็นแนว หมายถึง ความคิดเป็นระเบียบตามแนวเหตุผล เป็นต้น ไม่ยุ่งเหยิงสับสน ไม่วกไปวนมาทำให้งง คือ คิดกระโดดไปกระโดดมา

๑.๓ การณมนสิการ แปลว่า คิดตามเหตุ คิดค้นเหตุ คิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง การคิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดกันแห่งเหตุปัจจัย พิจารณาสืบสาวหาสาเหตุ ให้เข้าใจถึงต้นเค้า หรือแหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาตามลำดับ

^{๖๒} อภ.สตตก, (ไทย) ๒๓/๓๔/๓๓.

๑.๔ อุปปาทกมนสิการ แปลว่า คิดให้เกิดผล คือ ใช้ความคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์ เล็งถึงการคิดอย่างมีเป้าหมาย หมายถึง การคิดพิจารณาที่ทำให้เกิดกุศลธรรม เช่น ปลุกเร้าให้เกิดความเพียร การรู้จักคิดในทางที่ทำให้หายหาวดกแล้ว ให้หายโกรธ การพิจารณาที่ทำให้มีสติ หรือ ทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคงเป็นต้น^{๖๓}

๒.๒.๖ หลักอิทธิบาท

อิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ แห่งผลที่มุ่งหมาย^{๖๔}เป็นแนวทางการทำงานที่พระพุทธองค์ได้ทรงสดับไว้อย่างแยบคาย อันประกอบด้วย แนวปฏิบัติ ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งแต่ละข้อต่างมีหน้าที่เฉพาะ ของตนเองเนื่องหนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไปไม่ได้ เพราะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันทั้ง ๔ ข้อ จึงจะทำให้ประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้ตามความมุ่งหวังดังนี้^{๖๕}

๑. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ดังนั้น เราจึงควรที่จะได้ฉันทะเป็นคุณ ธรรมพื้นฐานที่สำคัญ อันดับแรกเพื่อเป็นกำลังใจที่จะนำกิจการงานทั้งหลายไปสู่ความสำเร็จ รุ่งเรือง ทั้งยังมีส่วน ทำให้เกิดคุณธรรมในข้อต่อๆ ไปทุกข้อ และการใฝ่รู้ ก็คือจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทางปัญญาหรือการศึกษา ทอดลองต่างๆ ด้วย

๒. วิริยะ ความเพียร คือ มุ่งมั่น ทุ่มเท ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้น ด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย เป็นความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของ ตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อ่อนมานได้ว่า เรามีฉันทะหลอกๆ หรือศรัทธาหลอกๆ ทั้งโกหก ตัวเองและหลอกผู้อื่น ซึ่งผลงานที่ได้ทำออกมานั้นก็จะเป็นตัวชี้วัดว่าทำเพื่ออะไร

๓. จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย เอาใจจดจ่ออย่างมีสมาธิ ทำให้เกิดความรอบคอบ การตัดสินใจทำอะไร ก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย ถ้าเรามีจิตใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิด ที่เราทำและรับผิดชอบ แล้ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่หรือการงานอะไรก็ตามทุกอย่างจะสำเร็จได้ด้วยดีดังประสงค์เสมอ

๔. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใจปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตรา หาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเป็น ต้น วิมังสา จึงเป็นการทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจากความพอใจ (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความ มุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อ และรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึง นำไปสู่การทบทวนตัวเองและทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่ง ที่ได้คิด สิ่งที่ได้ทำผ่าน มาว่า เกิดผลดีผลเสียอย่างไร เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น หลักธรรมวิมังสาข้อนี้ จึงรวมความหมายของ คำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่

^{๖๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๗๐.

^{๖๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิธรรม ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๒๑๓.

^{๖๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๖.

การนำอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น บุคลากรผู้นำมาปฏิบัติในการทำงานจะต้องเกิดจากการใฝ่ใจรักที่จะทำและต้องกระทำด้วยความรอบคอบอย่างมุ่งมั่น เข้มแข็ง อดทน ทั้งยังต้องมีการพิจารณาไตร่ตรอง เพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องต่างๆ สำหรับใช้แก้ไข ปรับปรุงให้การบริการนั้นเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและอยากให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความรับผิดชอบของบุคลากรในท้ายที่สุดด้วย

๒.๒.๗ หลักพรหมวิหาร

พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหัวใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบหลักธรรมนี้ ได้แก่^{๖๖}

๑. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้าโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ไปที่ไหนๆ ก็มีแต่คนเอ็นดูรักใคร่อยากใกล้ชิด แม้ว่าจะเพ่งรู้จู้กันก็ตาม เพราะกระแสพลังของความเมตตามีพลังมากที่สุด คือ เมตตาธรรมล้ำคุณล้ำคม

๒. กรุณา ความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ซึ่งความทุกข์ก็คือสิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิด ความไม่สบายกายไม่สบายใจและเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน

๓. มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่น เบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปภัสสพลอยยินดีด้วย เมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญองกามยิ่งขึ้นไป ไม่มีจิตใริชยา โกรธเคือง พึงชานหรือน้อยเนื้อต่ำใจ เมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าตน เราต้องหมั่นฝึกหัดตนให้เป็นคนที่มีมุทิตาอยู่เสมอ เพราะจะเป็นการสร้างไมตรีและผูกมิตรกับผู้อื่น ได้ง่ายและลึกซึ้ง

๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรม ที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาควรได้รับผลอันเหมาะสมกับความรับผิดชอบของตน

การนำหลักพรหมวิหารธรรม ๔ มาใช้ในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น ถ้าหากจะให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง ต้องเกิดจากการกระทำที่มาจากใจจริงๆ ไม่ใช่กระทำไป เพราะเป็นเพียงหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องมีความมุ่งมั่นปรารถนาดีอยากให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความรับผิดชอบของบุคลากรในท้ายที่สุดด้วย

ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมในพุทธศาสนาที่มีผลต่อกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น ผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเกี่ยวกับหลักธรรมในพุทธศาสนาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

^{๖๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์ ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์แพรวแอนดริโอม จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๖๑.

ตารางที่ ๒.๖ ปัจจัยทางพุทธศาสนาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)	๑. ทาน ๒. ปิยวาจา ๓. อัตถจริยา ๔. สมานัตตตา
ช.สุ.(ไทย)	๑. สัจจะ ๒. ทมะ ๓. ขันติ ๔. จาคะ
ที.ปา.(ไทย)	๑. ปุรัตถิมทิศ (ทิศเบื้องหน้า คือ ทิศตะวันออก ได้แก่ มารดาบิดา) ๒. ทักขิณทิศ (ทิศเบื้องขวา คือ ทิศใต้ ได้แก่ ครูอาจารย์) ๓. ปัจฉิมทิศ (ทิศเบื้องหลัง ทิศตะวันตก ได้แก่ บุตรภรรยา) ๔. อุตตรทิศ (ทิศเบื้องซ้าย ทิศเหนือ ได้แก่ มิตรสหาย) ๕. เภฏฐิมทิศ (ทิศเบื้องล่าง ได้แก่ คนรับใช้และคนงาน) ๖. อุปริมทิศ (ทิศเบื้องบน ได้แก่ สมณพราหมณ์ คือ พระสงฆ์)
อง.สตุตท.(ไทย)	๑. ปิโย น่ารัก ๒. ครุ น่าเคารพ ๓. ภาวนีโย น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ๔. วัตตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ ๕. วจนกขโม อุดหนุนต่อถ้อยคำ ๆ ๖. คัมภีรญจะ กะถัง กัตตา แฉลงเรื่องล้าลึกได้ ๗. โน จัญฐานเน นิโยชะเย ไม่ชักนำในอะฐานะ
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)	๑. อุบายมนสิการ แปลว่า คิดหรือพิจารณาโดยอุบาย ๒. ปณมสนิการ แปลว่า คิดเป็นทาง หรือคิดถูกทาง ๓. การณมนสิการ แปลว่า คิดตามเหตุ ๔. อุปาทกมนสิการ แปลว่า คิดให้เกิดผล
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)	๑. ฉันทะ ๒. วิริยะ ๓. จิตตะ ๔. วิมมังสา
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)	๑. เมตตา ๒. กรุณา ๓. มุทิตา ๔. อุเบกขา

จากการบทวนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๖ ปัจจัยทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ

๒.๓ ปัจจัยทางจิตวิทยา

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบโดยตรงยังไม่มีผู้ใดได้กล่าวถึง จะมีก็เพียงแต่เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกล่าวพาดพิงถึง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมรับผิดชอบเท่านั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเองที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยพยายามที่จะกำหนดความต้องการที่เฉพาะเจาะจงที่จูงใจบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อทุกองค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ แล้ว ยังรวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการที่จะผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และหากองค์กรนั้นไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีทั้งความเก่งและความดีไว้กับองค์กรได้ หรือหากบุคลากรไม่อุทิศร่างกาย แรงใจ ในการทำงานแล้วย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมาและเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน ก็คือ การสร้างให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งความรับผิดชอบต่อองค์กร เป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งได้แก่

๒.๓.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจ จากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอความต้องการ การที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง Maslow เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยา และผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น ๕ ขั้น โดยมีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดของทฤษฎี ๓ ประการ ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้วเมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่นๆ จะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ ประการที่สอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป ประการที่สาม ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยๆ ไป ทั้งนี้

โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น ๕ ขั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย
๒. ความต้องการความปลอดภัย
๓. ความต้องการทางด้านสังคม
๔. ความต้องการการยอมรับนับถือ

๕. ความต้องการความสำเร็จ^{๖๗}

ดังนั้น สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามภาพดังต่อไปนี้



ภาพ ๒.๗ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อน ที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูงยิ่งกว่านั้น เมื่อความต้องการอย่างหนึ่ง ถูกตอบสนองความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไปอีก มาสโลว์ ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ๓ ประการ คือ

๑. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด

๒. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก

๓. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา จากทฤษฎีของมาสโลว์ สรุปว่า การที่จะให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานให้ก่อประโยชน์สูงสุด แก่องค์กรได้นั้น จะต้องมีการจูงใจ ผู้บริหารที่ดีจะต้องหาวิธีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ของมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่มีการต่อสู้แสวงหาให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการเสมอซึ่งความต้องการ ของมนุษย์นี้เอง เป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้เช่น รายได้ ตำแหน่งงาน แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อพึงพอใจแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้น

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (วรูม) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ความคาดหวังจากรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่า ความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลได้ขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน ๓ ประการ คือ^{๖๘}

๑. เป้าหมายของบุคคล เช่น การได้รับรางวัลซึ่งเป็นสิ่งเร้า ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

^{๖๗} สู่รงค์ ไควตะกุล, จิตวิทยาทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๖.

^{๖๘} Vroom V. H., Work and motivation, (New York : Wiley, 1974), p. 331.

๒. ความเข้าใจหรือความรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการที่กำหนดจำนวนหรือปริมาณงานและทิศทางการผลิต โดยคาดคะเนตามความสามารถของแต่ละบุคคล

๓. เกียรติยศหรือเครื่องแสดงถึงความเด่นของแต่ละบุคคล โดยการรับรู้ ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิตและกำหนดรางวัลเป็นการตอบแทน

จากทฤษฎีของวรูม สรุปว่า บุคลากรหรือคนทำงานย่อมต้องการผลประโยชน์จากองค์กร เป็นการตอบสนองความต้องการในการทำงานเพียงพอกับรายจ่าย หรือเกียรติยศในตำแหน่งงาน บุคลากรหรือเกียรติยศในตำแหน่งงาน บุคลากรที่ทำงานในภาคเอกชนจะให้ความสำคัญต่อค่าจ้าง นอกจากค่าจ้างแล้ว เงินโบนัสจากผลกำไรในผลผลิต คนที่มีความสามารถสูง มีความขยันหมั่นเพียร ย่อมได้รับค่าตอบแทนสูงและคนทำงานมักเปรียบเทียบค่าจ้างกับค่าแรง ซึ่งเป็นปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในงานพื้นฐานความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความมานะพยายาม ความมุ่งมั่น ความคาดหวังซึ่งจะเป็นตัวทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์และจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์เบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ ๒ ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานของคนกล่าวคือ เข้าค้นพบว่า ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงาน พวกเขามักจะพูดถึงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพวกเขา ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene factors) หรือปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic motivation) ประการที่ ๒ เมื่อคนงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ความพอใจในการทำงานพวกเขามักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยแรงจูงใจ” (Motivator factors) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic motivation) ทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่ชัดเจนในแง่ของแรงจูงใจภายในและจูงใจภายนอก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๖๙}

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงาน เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ และความสำเร็จของงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจมี ๕ ประการ

๑. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

๒. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

^{๖๙} Herzberg's Two-Factor Theory, "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower", Personnel Administrator, (1975), pp. 3-7.

๓. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน เช่น งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายหรือเป็นงานที่สามารถทำได้

๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

๕. ความก้าวหน้าในหน้าที่การ (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยห้าข้อ เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร ก็ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยห้าข้อมี ๑๐ ประการ คือ

๑. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

๒. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจในการนิเทศงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

๔. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๕. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล กับเพื่อนร่วมงาน

๖. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในการตอบแทนที่ได้รับ

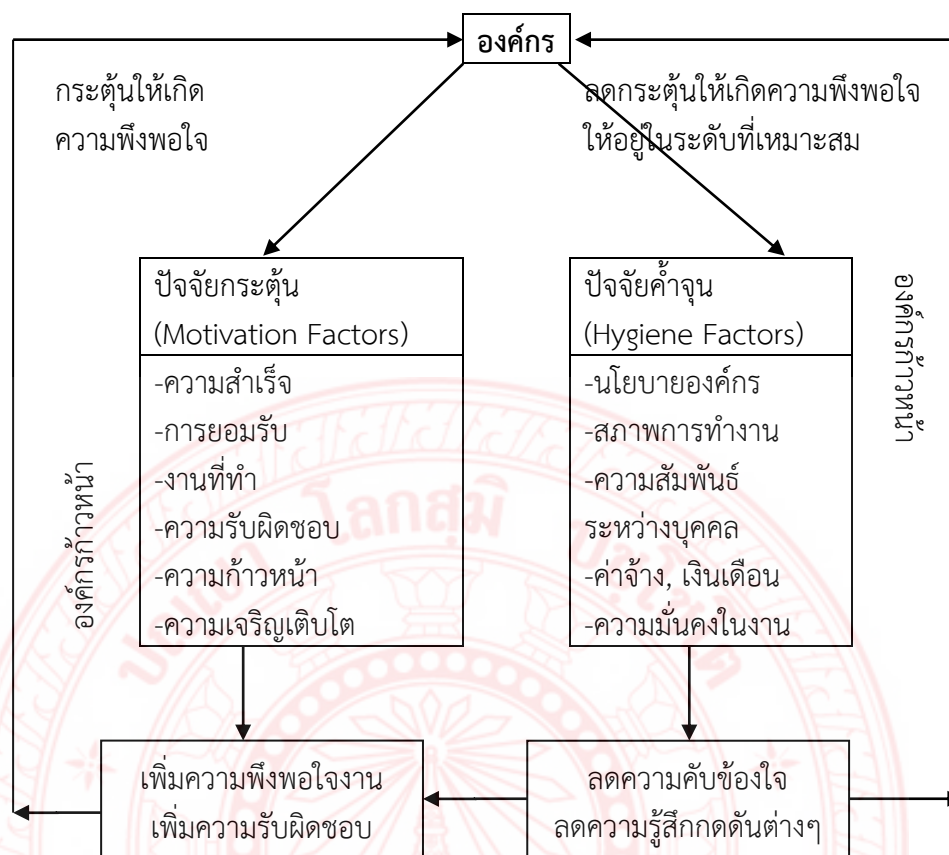
๗. สถานภาพทางสังคม หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าอาชีพที่ตนดำรงอยู่นั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติมีศักดิ์ศรี เช่น มีรถประจำตำแหน่งมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

๘. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ

๙. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์บางประการที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงาน ทำให้ต้องเดินทางไกล ครอบครัวลำบากขึ้น

๑๐. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของ Herzberg ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของ Herzberg มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพ ๒.๘ ทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของ Herzberg

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

เฮิร์ซเบิร์ก เสนอว่าผู้บริหารส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหา ผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือ ปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขที่มีได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคนงานจะเป็นการ กระตุ้นให้ทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหาร ต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ ไม่พอใจในการทำงาน พอสรุปได้ดังภาพต่อไปนี้

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

ภาพ ๒.๙ การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ และ เฮอริเบิร์ก

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ, กรุงเทพมหานคร : บิสนินเนสเวิลด์, ๒๕๔๕ : ๔๖.

มณฑล รอยตระกูล กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งมีพื้นฐานความคิดจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ที่จำแนกคนออกเป็น ๒ กลุ่มเป็นหลักพื้นฐานในการนำไปใช้ในการจูงใจแนวคิดของทฤษฎีนี้แบ่งผู้ได้บังคับบัญชาออกเป็น ๒ กลุ่ม ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y^{๗๐} สามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ดังภาพ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
๑. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	๑. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
๒. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน	๒. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่าง ๆ
๓. คนงานชอบให้อีกคนหนึ่งเพื่อเพิ่มผลงาน	๓. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
๔. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	๔. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
๕. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	๕. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน

^{๗๐} มณฑล รอยตระกูล, “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา”, รายงานการวิจัย, (นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
๖. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	๖. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
๗. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	๗. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร
๘. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	๘. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

ภาพ ๒.๑๐ การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์แล้ว ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการ ด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน เห็นแก่ตัว ไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น แนวคิดการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงต้องใช้วิธีการบังคับสั่งการโดยตรง การจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และการใช้ระเบียบวินัยและอำนาจควบคุม หรือแม้กระทั่งการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ และมุ่งตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ

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

ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์สามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้ โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันตามทัศนะของฝ่ายจัดการ นั่นคือ ถ้านำทฤษฎี X ไปใช้ องค์กรจะควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้าง เพื่อจูงใจบุคลากรในทางตรงกันข้ามถ้าได้นำทฤษฎี Y ไปใช้ องค์กรจะให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงานให้ความไว้วางใจให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด กล่าวคือ ใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจบุคลากรนั่นเอง ผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรควรใช้วิธีจูงใจแบบทฤษฎี Y เพราะจะทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเต็มใจและอุทิศกำลังความสามารถให้กับการทำงานของตน ส่งผลให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๓.๒ ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ ได้ชี้ให้เห็น ถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและ ความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความต้องการของมาสโลว์ ๕ ประเภท คงเหลือ ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

๒. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need : R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

๓. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ อัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการอยู่รอด)^{๗๑}

๒.๒.๓ ทฤษฎีการจูงใจทางความสำเร็จของแมคคิลแลนด (McClelland's AAP Needs Theory)

กุสุมา จ้อยช้างเนียม ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด ว่า แมคคิลแลนด นำเสนอทฤษฎี เอ เอ พี (AAP) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

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

๒. ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power-n power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่เป็นพวกเป็นคนะ จึงต้องการอำนาจบารมี และมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์

๓. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation-n off) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการรู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อกัน^{๗๒}

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกลุ่มเนื้อหา เน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่างๆ ที่บุคคลต้องการจากองค์กร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีกลุ่มนี้องค์กร ควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่างๆ เมื่อความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

๒.๓.๔ ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theory)

เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจมีสาระสำคัญว่าผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคล ที่มีต่อ

^{๗๑} ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, **การจัดการสมัยใหม่**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๗), หน้า ๓๐๔.

^{๗๒} กุสุมา จ้อยช้างเนียม, “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒.

พฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรม นั่นคือพฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไปตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้น เขาก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้น เขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีเสริมแรงจึงสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการและกฎต่างๆ

๑. การรู้มาหรือจำได้ (Cognitive Explanation) เช่น เคยขับรถฝ่าไฟแดงที่สี่แยกแห่งหนึ่งถูกตำรวจจับและเสียค่าปรับ ต่อมาเมื่อขับรถเจอไฟแดงเขาก็จะระมัดระวังเพราะจำได้ว่าเคยถูกตำรวจจับ

๒. การเสริมแรงใจ (Reinforcement Explanation) เช่น เคยสอบวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเต็มคุณครูให้รางวัล นักเรียนคนนั้นก็ตั้งใจจะสอบวิชาคณิตศาสตร์ให้ได้คะแนนเต็มอีกเพราะอยากได้รางวัลนั้น รางวัลที่ได้เป็นการเสริมแรงใจให้อยากทำเช่นนั้นอีก

๓. กฎแห่งผลการกระทำ (Law of Effect) ซึ่งมีความหมายว่าเมื่อพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลดีหรือในทางบวกบุคคลนั้นก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กันอีก และพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลเสียหรือในทางลบคนก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น^{๗๓}

ชูศักดิ์ เจนประโคน ได้แบ่งประเภทของการจูงใจไว้ ๓ ประเภท คือ

๑. การจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการร่างกายทั้งหมด เพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอยู่ได้ ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป

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

๓. การจูงใจทางสังคม (Social motivation) หรือการจูงใจที่เกิดขึ้นจากเรียนรู้ในสังคม เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นมาจากการประสบการณ์ทางสังคมของบุคคลในอดีตที่ผ่านมา โดยเป้าหมายของการจูงใจนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อตัวเรา^{๗๔}

การเสริมแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผลของการกระทำซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ อย่าง คือ

๑. การเสริมแรงจูงใจในทางบวก (Positive Reinforcement) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการโดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกแก่บุคคลนั้น ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการพยักหน้าเห็นด้วยกับข้อคิดเห็นของบุคลากรในที่ประชุม

๒. การเสริมแรงจูงใจในทางลบ (Negative Reinforcement) บางครั้งเรียกว่าการหลีกเลี่ยง (Avoidance) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการและลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง โดยการหลีกเลี่ยงการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางลบตามผลของพฤติกรรมนั้นเช่น ผู้จัดการเคยพูดถากถางบุคลากรคนหนึ่งที่มาทำงานสายทุกวัน เมื่อบุคลากรคนนั้นมาทำงานเช้าในวันหนึ่งผู้จัดการก็เลิกพูดถากถาง

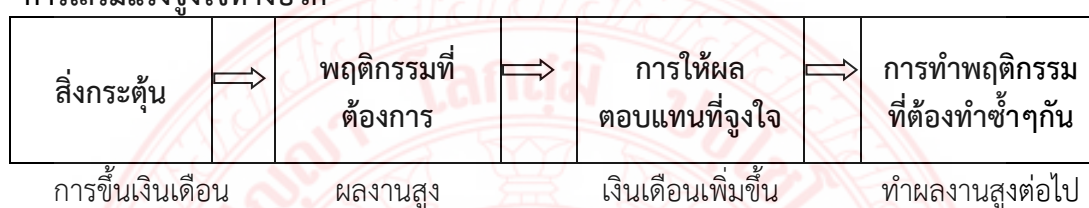
^{๗๓} เสนาะ ดิยาวี, **หลักการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๒๒.

^{๗๔} ชูศักดิ์ เจนประโคน, **เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๘๓-๘๕.

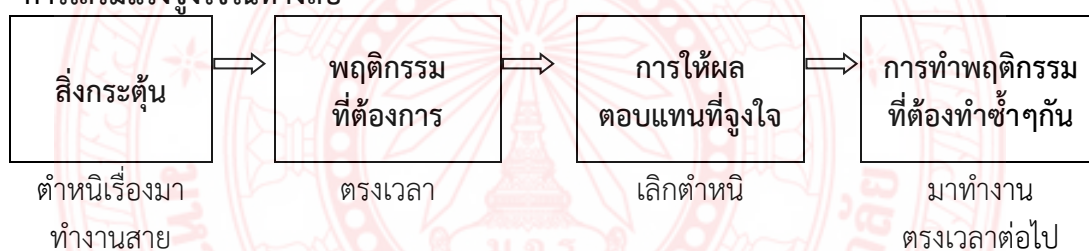
๓. การทำให้หมดไป (Extinction) การเสริมแรงเชิงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อยๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการไม่ให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวก ที่เคยให้ผลตามของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการสังเกตว่าบุคลากรคนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง แต่ได้รับการยอมรับทางสังคมจากกลุ่มทำงาน ผู้จัดการจึงปรึกษารื้อกับกลุ่มทำงานของบุคลากรคนนั้น เพื่อให้หยุดการยอมรับทางสังคมต่อบุคลากรคนนั้น

๔. การลงโทษ (Punishment) การเสริมแรงเชิงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อยๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการได้รับผลตอบแทนในทางลบหรือลงโทษตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการตัดค่าจ้างบุคลากรคนที่ทำงานไม่ทัน พอสรุปได้ดังภาพ ดังต่อไปนี้

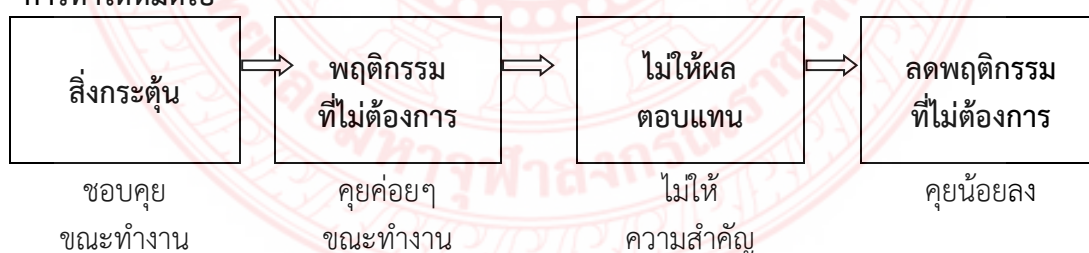
การเสริมแรงเชิงใจทางบวก



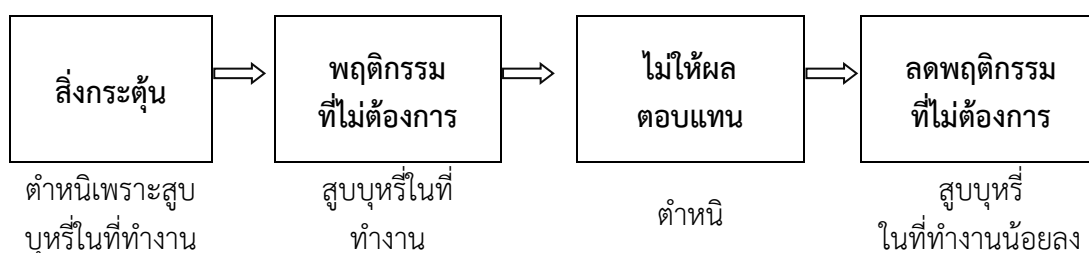
การเสริมแรงเชิงใจในทางลบ



การทำให้หมดไป



การลงโทษ



ภาพ ๒.๑๑ การเสริมแรงเชิงใจ

ที่มา : เสนาะ ดิยาวี. หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕ : ๒๒๓.

ประสาท อิศรปริดา แบ่งประเภทของการเสริมแรงไว้ ๒ ลักษณะ

การเสริมแรงทางบวกและการเสริมแรงทางลบ

๑. การเสริมแรงทางบวก หมายถึง สิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งเมื่อได้รับหรือนำเข้ามาในสถานการณ์นั้นแล้วจะมีผลให้ผู้รับเกิดความพึงพอใจและทำให้อัตราการตอบสนองเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะเข้มข้นขึ้น

๒. การเสริมแรงทางลบ หมายถึง สิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งเมื่อตัดออกไปจากสถานการณ์นั้นแล้ว จะมีผลทำให้อัตราการตอบสนองเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะเข้มข้นตัว เสริมแรงปฐมภูมิและตัวเสริมแรงทุติยภูมิ

๒.๑ การเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforcement) หรือการเสริมแรง ที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข เป็นสิ่งเร้าที่จะสนองความต้องการของอินทรีย์โดยตรงไม่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้เช่น เมื่อเกิดความต้องการอาหาร อาหารก็จะเป็นการเสริมแรงปฐมภูมิที่จะลดความหิวเป็นต้น

๒.๒ ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforcement) หรือการเสริมแรงที่ต้องวางเงื่อนไขเป็นสิ่งเร้าที่เป็นกลาง (Neutral Stimulus) สิ่งเร้าที่เป็นกลางนี้เมื่อนำเข้าคู่กับการเสริมแรงแบบปฐมภูมีย่อยๆ เข้า สิ่งเร้าซึ่งแต่เดิมเป็นกลางที่กลายเป็นการเสริมแรงและจะมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับแรงเสริมปฐมภูมิ เราเรียกการเสริมแรงชนิดนี้ว่า การเสริมทุติยภูมิ เช่น เงิน คำชมเชย หรือคะแนน เป็นต้น^{๗๕}

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ณ ก่อว่าว่า ประเภทของการเสริมแรงแบ่งตามคุณสมบัติในการเสริมแรงได้ ๒ ประเภท คือ

๑. การเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforcement) หรือแรงเสริมที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข หมายถึงสิ่งเร้าใดๆ ที่มีคุณสมบัติของการเสริมแรงตามธรรมชาติ และสามารถสนอง ความต้องการทางชีวภาพของอินทรีย์โดยตรง เช่น อาหาร น้ำ การนอน เป็นต้น

๒. การเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforcement) หรือแรงเสริมที่ต้องวางเงื่อนไข หมายถึงสิ่งเร้าที่มีคุณสมบัติเป็นกลางเมื่อถูกนำมาควบคู่กับแรงเสริมชนิดอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติ ในการเสริมแรง บ่อยครั้งที่สิ่งเร้าที่มีคุณสมบัติเป็นกลางนั้น ก็จะได้รับคุณสมบัติของการเสริมแรง โดยมีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับแรงเสริมปฐมภูมินั้นๆ หรือแรงเสริมทุติยภูมิอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติในการเสริมแรงนั้นๆ เช่น เงิน แสตมป์ เหรียญตรา ดาว เป็นต้น^{๗๖}

๒.๓.๕ หลักของการเสริมแรงจูงใจ

การเสริมแรงจูงใจจะต้องยึดถือหลัก ๒ ข้อคือ ประการแรก การเสริมแรงจูงใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Law of Contingency Reinforcement) เพื่อให้การเสริมแรงจูงใจมีคุณค่าสูงสุด นั่นคือ การเสริมแรงจูงใจอาจมากหรือน้อยตามสถานการณ์ ประการที่สอง การเสริม

^{๗๕} ประสาท อิศรปริดา, ความหมายของการเสริมแรง, (มหาสารคาม: อภิชิตการพิมพ์, ๒๕๒๓), หน้า ๕๔-๕๕.

^{๗๖} ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ณ, ประเภทของการเสริมแรง, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๖๘-๖๙.

แรงจูงใจต้องการกระทำทันที (Law of Immediate Reinforcement) หมายถึง ควรกระทำทันที
เมื่องานเสร็จหรือปรากฏผลงานไม่ควรปล่อยเวลาผ่านไปนานแผนการเสริมแรงจูงใจแบ่งเป็น ๒ อย่าง

๑. การเสริมแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reinforcement) หมายถึง การจ่าย
ให้ทุกครั้งเมื่อเกิดพฤติกรรมที่ต้องการนั้น เช่น บริษัท ABC จำกัด จะจ่ายค่านายหน้าขายให้ทุกครั้ง
ขายได้ซึ่งประมาณ ๒๕-๕๐% ของยอดขาย

๒. การเสริมแรงจูงใจเป็นงวด (Intermittent Reinforcement) หมายถึง การจ่ายเมื่อสิ้น
งวดการจ่ายตามวิธีนี้จะทำให้เกิดพฤติกรรมถาวรกว่าการจ่ายให้อย่างต่อเนื่อง แต่การจ่ายอย่าง
ต่อเนื่องจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเร็วกว่าดังนั้นควรใช้วิธีผสมคือใช้การเสริมแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง
จนกระทั่งถึงระดับพฤติกรรมที่ต้องการระดับหนึ่งจึงเปลี่ยนมาเป็นวิธีการเสริมแรงจูงใจเป็นงวดเพื่อ
รักษาพฤติกรรมที่ถาวรไว้รูปแบบการเสริมแรงจูงใจมี ๔ รูปแบบ

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

๒. จ่ายอัตราคงที่ (Fixed-Ratio) ได้แก่ การจ่ายตามรายชิ้นของงานที่ทำ ซึ่งมีผลทำให้
คนเปลี่ยนไปถึงจุดที่ต้องการในระดับความเร็วปานกลาง แต่ผลงานสูง และเร็วมากจนเป็นระดับสูง
คงที่

๓. จ่ายระหว่างเวลาอัตราผันแปร (Variable-Interval) ได้แก่ การเสริมแรงจูงใจที่
เปลี่ยนแปลงเวลาอยู่เสมอๆ การตรวจมอบงานและการประเมินผลงาน ไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
ส่วนการจ่ายไม่เป็นเวลาทุกๆ เดือน เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัท ABC จำกัด
จะเปลี่ยนแปลงเวลาตรวจงานในโรงงานตลอดเวลา บางสัปดาห์จะเดินตรวจงาน ๒ ครั้ง ในวันจันทร์
๑ ครั้ง ในวันอังคาร วันพุธ และวันพฤหัสบดีไม่ตรวจแต่จะตรวจ ๒ ครั้งในวันศุกร์ แต่ในสัปดาห์
ต่อมาเขาจะเปลี่ยนวันซึ่งมีผลให้บุคลากรจะต้องปรับพฤติกรรมตลอดเวลา วิธีนี้คนเปลี่ยนพฤติกรรม
ช้า แต่ผลงานอยู่ระดับปานกลางถึงสูง

๔. จ่ายอัตราผันแปร (Variable Ratio) ได้แก่ การจ่ายผันแปร ตามพฤติกรรมของคน
เช่น จ่ายค่านายหน้าให้ตามยอดขายจริงคุณด้วยการเปิดบัญชีให้และคุณด้วยยอดขายเฉลี่ย นอกจาก
นั้น ก็มีการจ่ายรางวัลตลอดเตอรี สล็อตแมชชีนหรือการเล่นโป๊กเกอร์ วิธีนี้ทำให้คนเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมช้ามาก แต่ผลงานอยู่ในระดับสูงมาก

๒.๓.๖ การจูงใจกับค่าตอบแทน

การจูงใจใด ๆ ก็ตามผลสุดท้ายจะอยู่ที่ผลตอบแทนที่ได้รับคนจะไม่ทำงานหากไม่ได้รับ
ผลตอบแทนจากการทำงาน คนจะทำงานน้อยหากได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่ำและ คนจะ
ขยันทุ่มเทให้กับงานหากระบบค่าตอบแทนดี ค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทน (Reward) จากการ
ทำงานเป็นสิ่งที่แสดงว่าผลปฏิบัติงานหรือผลจากการทำงานเป็นสิ่งมีคุณค่า ผู้ปฏิบัติงาน จึงได้รับ
รางวัลเป็นการตอบแทนที่ทำงานนั้น รางวัลตอบแทนมี ๒ อย่างคือ

๑. รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากคนอื่นโดย
ทั่วไปก็คือ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง ตัวอย่างรางวัลตอบแทนที่ได้จากการทำงานได้แก่

เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้หยุดงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษ เครื่องใช้สำนักงาน ค่าชมเชย ประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

๒. รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นรางวัลจากธรรมชาติ (Natural Reward) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการทำหน้าที่ของมนุษย์ หากไม่ทำหน้าที่มนุษย์ก็มีชีวิตอยู่ไม่ได้ เมื่อคนทำงานเสร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตนเอง รางวัลตอบแทนได้จากผลการกระทำโดยตรงของบุคคลเช่น ตัวเองมีความสามารถสูงขึ้น ตัวเองเก่งขึ้น ตัวเองพัฒนามากขึ้น มีความรู้มากขึ้น ควบคุมตัวเองได้ ภาคภูมิใจกับการทำงานหรือทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม สิ่งจูงใจที่เป็นรางวัลตอบแทนภายในเกิดขึ้นภายในตัวเองไม่ได้เกิดจากคนอื่น ตัวอย่างเช่น การเพิ่มงาน และทีมงานบริหารตัวเอง ก็เป็นกลยุทธ์การออกแบบงานที่ทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกภายใน ผู้บริหาร รู้ดีถึงคุณค่าของรางวัลตอบแทนภายใน จึงพยายามทุกวิถีทางในการเพิ่มงานและโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานเสริมพลังตัวเองด้วยการจูงใจจากภายใน

๒.๓.๗ ระบบค่าตอบแทน

การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้คนมีกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ ผลงานจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับความสามารถและการสนับสนุนจากองค์กร และผลของการปฏิบัติงาน จะถูกนำมาประเมิน และการเสริมแรงจูงใจจนสุดท้ายเกิดความพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด ก็อยู่ที่ค่าตอบแทน (Compensation) ในการทำงาน ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่สุดมี ๒ ระบบ

๑. จ่ายตามผลงาน (Pay for Performance) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของการมีส่วนในการทำงานของแต่ละคน การจ่ายตามระบบนี้ผู้บริหารยอมรับและให้ความสำคัญของการเสริมแรงจูงใจในทางบวก และส่งเสริมให้คนทำงานหนักจนผลงานได้มาตรฐานเดียวกันและขณะเดียวกันก็เป็นระบบค่าตอบแทนที่ส่งสัญญาณเตือน ไปยังผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานต่ำว่าจะต้องทำให้ดีขึ้นในอนาคต

๒. ระบบค่าตอบแทนจูงใจ (Incentive Compensation System) การจ่ายค่าตอบแทนวิธีนี้ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มาก จากวิธีการจ่ายหลายๆ แบบ เช่น แผนจ่ายโบนัส (Bonus Pay Plan) ได้แก่ การจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวแก่บุคลากร โดยคิด จากผลงานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมาย หรือจากการมีส่วนร่วมที่สำคัญ เช่น การออกความคิดเห็น ในการปรับปรุงให้ดีขึ้น ตามปกติผู้ที่ทำงานพิเศษจะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง^{๗๗}

แผนแบ่งกำไร (Profit-Sharing Plan) การแบ่งกำไรจะให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยแบ่งให้ตามสัดส่วนของผลกำไรที่ได้ในวุดนั้น จำนวนกำไรที่แบ่งขึ้นอยู่กับผลกำไรและอัตราเงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน แต่ตามข้อเท็จจริงจำนวนกำไรที่แบ่งให้แน่นอนจะต้องนำเอาผล การปฏิบัติงาน การมาทำงานและการขาดงานมาคิดด้วย

^{๗๗} ศิวไล กุลทรัพย์ศุทธา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยี เนียร์ (1964) จำกัด”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๒), หน้า ๓๐-๓๑.

แผนแบ่งประโยชน์ (Gain-Sharing Plan) คำว่าประโยชน์หมายถึง การประหยัดค่าใช้จ่าย การเพิ่มผลผลิตอันเกิดจากการทุ่มเทความพยายามใดๆ ให้กับองค์กร การคิดมักจะอาศัยผลการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย

แผนเป็นเจ้าของหุ้น (Employee Stock Ownership Plan) การให้บุคลากรมีสิทธิซื้อหุ้นของบริษัทที่บุคลากรทำงานเป็นการสร้างความมั่นคงในการทำงานและป้องกันการปิดกิจการการจู่ใจ บุคลากรให้ซื้อหุ้นมักจะใช้วิธีให้สิทธิซื้อหุ้น (Stock Option) ในราคาคงที่จำนวนหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด สิทธิที่จะเป็นเจ้าของหุ้นจะต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพราะถือว่า การที่บุคลากรทำงานหนักจะทำให้บริษัทมีผลประกอบการดี ราคาหุ้นก็สูงขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการทำงานนั้นความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม บุคคลที่รับรู้สิ่งต่าง ๆ มีทัศนคติ และบุคลิกภาพแตกต่างกันก็จะทำให้มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอาจเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กรได้ ซึ่งองค์กรจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ สังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรละเลยก็จะทำให้การบริหารคนเกิดปัญหา ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

๒.๓.๘ ทฤษฎีการสร้างแรงบันดาลใจในองค์กร

น้ำทิพย์ วิภาวิน ได้กล่าวถึงวิธีสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

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

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

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

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

๕. ใช้คำพูดที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี (Use positive, optimistic language) ความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น^{๗๘}

นอกจากวิธีการสร้างแรงบันดาลใจข้างต้น น้ำทิพย์ วิภาวิน ได้กล่าวถึง บันได ๓ ขั้นของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า

๑. มีความเชื่อมั่นในตนเองบุคคลต้องเชื่อมั่นในตนเองว่า ผลสำเร็จที่ต้องการจะได้รับจากการคิดหรือ

จาก การกระทำนั้น สามารถพิชิตมันได้อย่างแน่นอน โดยต้องไม่มีความวิตกกังวล ความลังเลใจ ความสับสนสงสัย และความไม่มั่นใจในตนเองเข้ามาสอดแทรกในระหว่างความคิดคำนึงหรือในขณะที่กำลังลงมือกระทำสิ่งนั้นอยู่โดยเด็ดขาด

^{๗๘} น้ำทิพย์ วิภาวิน, อ่างใน ดุษฎี โยเหลา, รศ.ดร., “การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔.

๒. ความมุ่งมั่นในการลงมือทำเมื่อมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจนเป็นที่น่าพอใจได้แล้ว ก่อนที่จะก้าวสู่ขั้นที่สอง บันไดขั้นที่สอง คือ “ความมุ่งมั่น” ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่มั่น ในอันที่จะทำอะไรๆ ให้บรรลุผลสำเร็จให้จงได้ ไม่ว่าจะต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญา มากน้อยแค่ไหน

๓. ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวังความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง หมายถึง การมองเห็นผลสำเร็จที่จะได้จากการกระทำที่มีคุณค่าสูงสุดและมีความรู้สึกไว้ ถ้าเข้าถึงมันได้ จะเป็นสิ่งที่น่าท้าทายที่สุดในชีวิต

มีคำ ๔ คำที่พูดถึงเสมอในการจูงใจผู้อื่นคือ เงิน ความกลัว การตั้งเป้าหมายและขวัญ ซึ่งจริงๆ แล้ว ๔ คำนี้คือหลักการที่สำคัญมากจึงควรพิจารณาถึงคุณสมบัติของคำเหล่านี้

๑. เงิน เป็นสัจจะธรรมว่าถ้าลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมไม่ว่าท่านจะใช้วิธีอะไร ก็ไม่สามารถให้เขาสร้างผลผลิตที่สูงได้นอกจากงานนั้นหายากสำหรับเขาแต่เราก็ไม่ควรให้ความสำคัญกับเรื่องเงินมากเกินไปในการที่จะจูงใจคน

๒. ความกลัวถูกลงโทษเป็นเครื่องมือที่ชักจูงใจลูกน้องเป็นอันดับสอง แต่ความกลัวส่งผลเพียง ๒ กรณี คือ เมื่อเราเชื่อว่าหากไม่พัฒนาผลงานก็รับหางานอื่นทำเสีย และกรณีที่สอง เป็นเครื่องกระตุ้นฉุกเฉินเช่นเชื่อว่าควรรีบทำให้เสร็จก่อนเจ้านายใหญ่กลับมา

๓. การตั้งเป้าหมาย เป้าหมายเป็นความต้องการพื้นฐานในการปฏิบัติงานของคน การตั้งเป้าหมายต้องตั้งให้ถูกต้องและเหมาะสมไม่สูงหรือต่ำเกินไป ทางจิตวิทยาได้พบว่า หลังจากคนล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายครั้งที่ ๑ เขาจะตั้งครั้งต่อไปให้ต่ำลงเพราะกลัวความล้มเหลว

๔. ขวัญ เรื่องขวัญและกำลังใจมีความสำคัญแต่ถ้าได้รับมากเกินไปก็ไม่ช่วยให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นเพราะบุคลากรที่มีความสุขไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่มีประสิทธิภาพเสมอไปแต่ขวัญและกำลังใจทำให้ค่าใช้จ่ายของบริษัทลดลงได้แต่เป็นทางอ้อมมากกว่าทางตรงเช่นบรรยากาศในการทำงานดี

จากเรื่องของการใช้แรงจูงใจใน ๔ อย่างถ้าเอามาประกอบกับทฤษฎีแรงจูงใจแล้ว เรียกได้ว่าควรจะใช้ทุกทฤษฎีเพียงแต่ต้องอยู่ที่สถานการณ์ และ ประเภทของบุคคล ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งจากประสบการณ์เคยมีลูกน้องทุกระดับแต่ละระดับก็จะปฏิบัติและใช้แรงจูงใจต่างกัน หากลูกน้องที่มีความสูงระดับปริญญาตรีขึ้นไปและฐานะที่บ้านดีก็จะใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ทฤษฎีความคาดหวัง, ทฤษฎีเสมอภาคเป็นต้น แต่ในระดับคนงานควรใช้ทฤษฎีการเสริมแรง, ทฤษฎีความต้องการ ๕ ระดับของมาสโลว์เป็นต้น^{๗๔}

การสร้างแรงบันดาลใจให้ประสบความสำเร็จคือการมีความหวัง ต้องตั้งใจทำอะไรสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การสร้างแรงบันดาลใจควรเป็นกระบวนการที่ทำอย่างต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสถานการณ์ที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นหรือเพิ่มพลังให้ประสบความสำเร็จโดยใช้หลากหลายวิธีการเพื่อจุดไฟให้ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้เพิ่มขึ้น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในกลุ่มเป็นสิ่งที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลได้มากซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรง

^{๗๔} ดุษฎี โยเหลา, “การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔.

บันดาลใจ ให้ประสบความสำเร็จของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคามเขต ๓ นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการของเอบส์ไจน์และโรเจอร์ โดยใช้วิธีการสร้างแรงบันดาลใจ คือ

๑. จัดการกับรางวัลและคำชม เป็นการสร้างแรงบันดาลใจโดยมีวิธีการคือ

๑. เสริมกำลังใจทันที เมื่อบุคลากรทำงานได้ถูกต้อง หรือสำเร็จผลตามที่ผู้บริหาร สถานศึกษาประสงค์

๒. เลือกวิธีเสริมกำลังใจให้เหมาะสมกับครูแต่ละคน

๓. เสริมกำลังใจย้อนหลังบ้าง เช่น เมื่อครูทำงานดีก็ให้คำชมเชย

๔. เสริมกำลังใจในจังหวะที่เหมาะสมและถูกเวลา อาจใช้สิ่งแวดล้อมช่วย เช่น ให้เพื่อนปรบมือ

๕. ไม่พูดหรือเสริมกำลังใจจนเกินไป เช่น พูดเกินความเป็นจริง ชมเชยเกินไป ในสิ่งที่ เป็นไปไม่ได้

๖. ไม่ใช้คำพูดที่จำกัดอยู่ในวงแคบ ไม่ใช้คำชมที่ชมซ้ำซาก เช่น ชมเชยคำเดียว คือ ดีมาก ควรใช้หลายๆ รูปแบบ

๗. ไม่ควรเสริมกำลังใจวิธีเดียวบ่อยเกินไป เช่น ให้รางวัลเป็นสิ่งของทุกครั้ง ควรใช้ สัญลักษณ์และวิธีการอย่างอื่นๆ

๘. ควรเลือกวิธีเสริมกำลังใจหลายๆ วิธีให้เหมาะกับบุคคลและโอกาส

๙. พยายามเสริมกำลังใจบุคลากรให้ทั่วถึง และกระทำอย่างสม่ำเสมอ

๑๐. เสริมกำลังใจด้วยการแสดงบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคลากรเอง

ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบ ต่อองค์กร ผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเกี่ยวกับปัจจัยทาง จิตวิทยา ที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

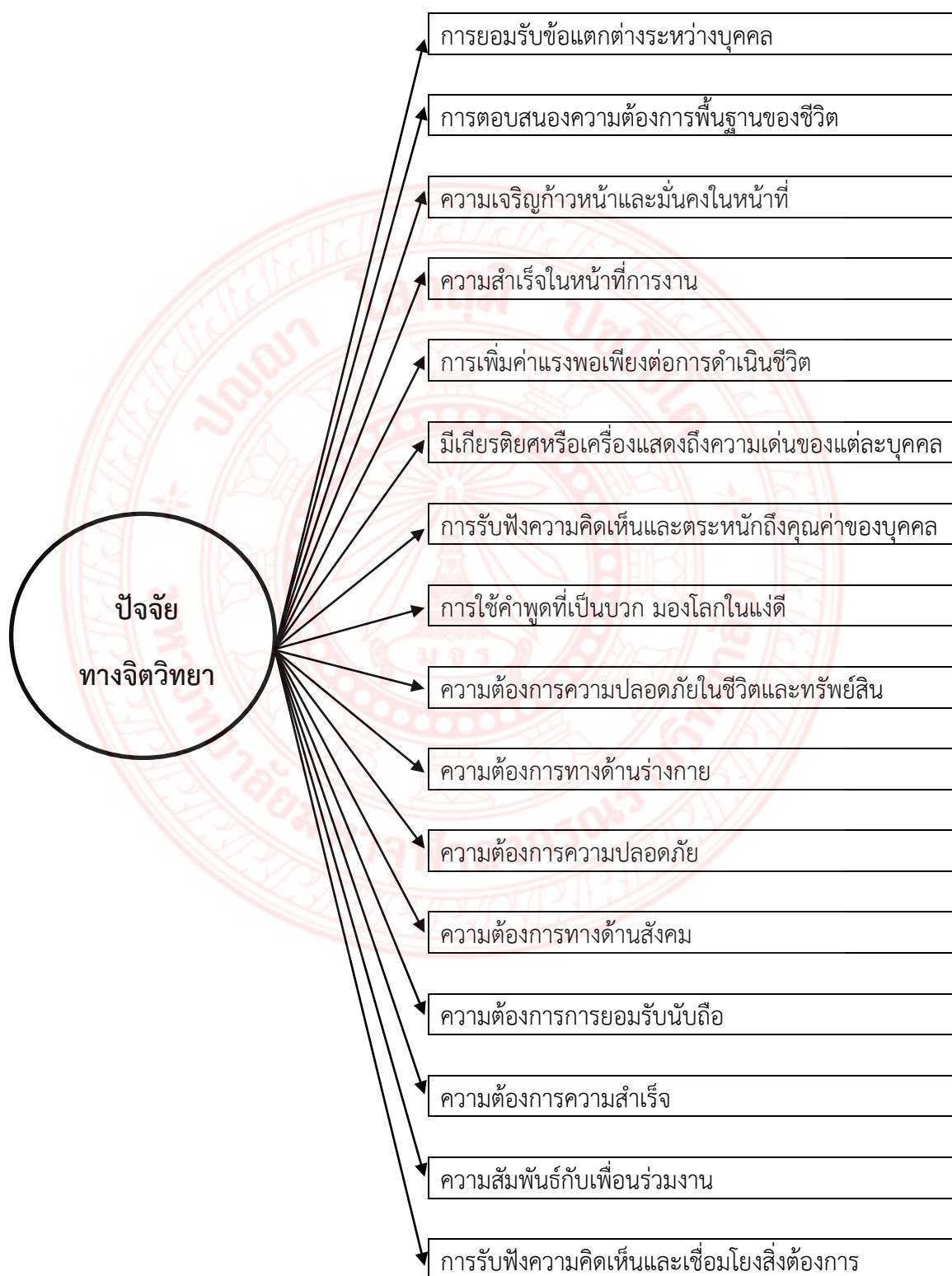
ตารางที่ ๒.๗ ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ	๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย ๒. ความต้องการความปลอดภัย ๓. ความต้องการทางด้านสังคม ๔. ความต้องการการยอมรับนับถือ ๕. ความต้องการความสำเร็จ
นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ทฤษฎีความคาดหวัง	๑. เป้าหมายของบุคคล ๒. ความเข้าใจหรือความรู้ ๓. เกียรติยศหรือเครื่องแสดงถึงความเด่นของแต่ละบุคคล
ทฤษฎีสองปัจจัย	ปัจจัยจูงใจ ๑. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

	๒. การได้รับการยอมรับนับถือ ๓. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔. ความรับผิดชอบ ๕. ความก้าวหน้าในหน้าที่การ ปฏิบัติงาน ๑. นโยบายและการบริหารงาน ๒. การปกครองบังคับบัญชา ๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๔. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ๕. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๖. เงินเดือน ๗. สถานภาพทางสังคม ๘. สภาพการ ๙. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ๑๐. ความมั่นคงในการทำงาน
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y	ทฤษฎี X ๑. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ ๒. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน ๓. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน ๔. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร ๕. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง ๖. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต ๗. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร ๘. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน ทฤษฎี Y ๑. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน ๒. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่าง ๆ ๓. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม ๔. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ ๕. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก ๖. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง ๗. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร ๘. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน
ทฤษฎีความต้องการ ของอัลเดอร์เฟอร์	๑. ความต้องการในการอยู่รอด ๒. ความต้องการความสัมพันธ์

	๓. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
ทฤษฎีการจูงใจทางความสำเร็จ ของแมคคิลแลนด์	๑. ความต้องการความสำเร็จ ๒. ความต้องการอำนาจบารมี ๓. ความต้องการความผูกพัน
ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (เฮนรี่ ดีเอว)	๑. การรู้มาหรือจำได้ ๒. การเสริมแรงจูงใจ ๓. กฎแห่งผลการกระทำ ๔. มุทิตา ๕. อุเบกขา
ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (ซูส์กัต์ เจนประโคน)	๑. การจูงใจทางสรีรวิทยา ๒. การจูงใจทางจิตวิทยา ๓. การจูงใจทางสังคม
หลักของการเสริมแรงจูงใจ	๑. การเสริมแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ๒. การเสริมแรงจูงใจเป็นงวด ๑. จ่ายระหว่างเวลาอัตราคงที่ ๒. จ่ายอัตราคงที่ ๓. จ่ายระหว่างเวลาอัตราผันแปร ๔. จ่ายอัตราผันแปร
การจูงใจกับค่าตอบแทน	๑. รางวัลตอบแทนภายนอก ๒. รางวัลตอบแทนภายใน
ระบบค่าตอบแทน	๑. จ่ายตามผลงาน ๒. ระบบค่าตอบแทนจูงใจ
การสร้างแรงบันดาลใจในองค์กร	๑. รับฟังความคิดเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของบุคคล ๒. เชื่อมโยงสิ่งต้องการให้เข้ากับภาพลักษณ์ของบุคคล ๓. เชื่อมโยงสิ่งที่ต้องการให้เข้ากับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ๔. ใช้การตื่นเต้นเร้าใจ ใช้แสดงออกทางการพูด ๕. ใช้คำพูดที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี

จากการบทวนปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๑๒ ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ

๒.๔ ปัจจัยภายในองค์กร

๒.๔.๑ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร

องค์กร คือ ระบบความร่วมมือของมนุษย์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในระบบความร่วมมือนั้นจะต้องมีกระบวนการทำงาน ซึ่งกำหนดขึ้นโดยอาศัยโครงสร้างและผลผลิตขององค์กรเป็นตัวป้อนสำหรับระบบอื่น ในภาพรวมแล้ว องค์กรจึงควรมีองค์ประกอบพื้นฐานหลักที่เหมือนกัน ๕ ประการ

ประการแรก องค์กรต้องมีตัวบุคคล อันหมายถึงสมาชิกขององค์กร ประการที่สอง บุคคลในองค์กรจะต้องปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกันในทางใดทางหนึ่ง ประการที่สาม ลักษณะปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมักจะเป็นไปในลักษณะของการรับคำสั่งหรือถ่ายทอดมาโดยอาศัยโครงสร้างในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประการที่สี่ บุคคลในองค์กรมีวัตถุประสงค์ส่วนตัวอันเป็นเหตุจูงใจในการทำงานและมีความคาดหวังว่าการร่วมมือกันปฏิบัติงานในองค์กร จะเป็นหนทางให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ประการที่ห้า การปฏิสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรในที่สุดและมีลักษณะร่วม ๔ ประการ

๑. องค์กรจะต้องมีโครงสร้าง (Structure) โดยมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายในตามหลักความชำนาญเฉพาะ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร

๒. องค์กรจะต้องมีกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร (Process) ซึ่งหมายถึงแบบอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน ที่ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

๓. องค์กรจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล (Person) ทั้งในลักษณะบุคคล ที่เป็นสมาชิกในองค์กรซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และยังต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งคงได้แก่ ผู้รับบริการ (Customer) และผู้ให้การสนับสนุน (Supporter) อีกด้วย

๔. องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์ (Objective) หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่กิจกรรมหรือผลผลิตขององค์กรในท้ายที่สุด^{๘๐}

Henry Mintzberg (เฮ็นรี มินเบิร์ก) ได้กำหนดองค์ประกอบทั่วไปขององค์กรประกอบด้วยส่วนประกอบพื้นฐานที่สำคัญห้าส่วน กล่าวคือ

๑. ฝ่ายปฏิบัติงานหลัก หมายถึง สมาชิกขององค์กรซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานหลักขององค์กร กล่าวคือ เป็นกลุ่มสมาชิกในองค์กรในระดับต่ำสุดที่ทำงานหลักขององค์กร เช่น เป็นคนที่ผลิตสินค้าและบริการขององค์กรโดยตรง ฝ่ายปฏิบัติงานหลักมีหน้าที่ ๔ ประการ

๑. ทำหน้าที่จัดหาปัจจัยนำเข้าสำหรับการผลิต เช่น ในโรงงานจะมีแผนกจัดซื้อทำหน้าที่จัดหาวัตถุดิบเพื่อป้อนเข้าสู่โรงงาน ส่วนแผนกจัดเก็บวัตถุดิบก็ทำหน้าที่จัดการรับวัตถุดิบเพื่อนำมาเก็บอีกที เป็นต้น

^{๘๐} Epstein, Joyce L ; and other, School family, community partnership : your hand book action, Thousand Oaks ; (Corwin Press, 2009).

๒. ทำหน้าที่แปลงปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นปัจจัยนำออกขององค์กรบางองค์กรทำหน้าที่แปลงวัตถุดิบให้กลายเป็นสินค้าใหม่ เช่น เอาเศษไม้มาทำกระดาษเอาชิ้นส่วนรถยนต์ มาประกอบเป็นรถยนต์ เอาคนที่ไม่สบายมารักษาให้หาย เอาคนที่ผอมยาวมาตัดให้สั้น

๓. ทำหน้าที่จัดจำหน่ายผลผลิตหรือปัจจัยนำออกขององค์กร เช่น ขายสินค้าที่ผลิตได้กระจายสินค้าและบริการให้ทั่วถึงมือลูกค้าที่อาศัยอยู่ในส่วนต่างๆ ของประเทศ

๔. ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนโดยตรงต่อปัจจัยนำเข้า การแปลงปัจจัยนำเข้าและผลผลิต เช่น ทำหน้าที่รักษาทะนุบำรุงอุปกรณ์^{๘๑}

คำว่า “องค์กร” (Organization) เป็นกลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการจัดระเบียบ (Organization) ซึ่งหมายถึงการจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสมเพื่อปฏิบัติการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง^{๘๒} หรือหน่วยทางสังคมที่รู้จักกันและมีการประสานเข้าด้วยกัน มีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่องโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดของเป้าหมายร่วมกัน^{๘๓} เป็นกลุ่มทางสังคมที่มีการประสานงานกันภายในขอบเขตเฉพาะในลักษณะต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน^{๘๔} อาจกล่าวได้ว่ากลุ่มคนกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มที่มีขอบเขตจำกัดและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะหรือหลายๆ เป้าหมายในลักษณะที่เป็นโครงสร้างและความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ^{๘๕}

ทฤษฎีองค์กรอาจแบ่งได้เป็น ๓ ทฤษฎีด้วยกัน^{๘๖}คือ

๑. ทฤษฎีดั้งเดิม (Classical organization theory)

๒. ทฤษฎีสสมัยใหม่ (Neo-Classical organization theory)

๓. ทฤษฎีสสมัยปัจจุบัน (Modern organization theory)

^{๘๑} Henry Mintzberg, Structure in Fives, The structuring of organizations : a synthesis of the research Theory of management policy series, (Henry Mintzberg Theory of management, 1983), p.20.

^{๘๒} วรนาถ แสงมณี, วัฒนธรรมองค์กร : วัฒนธรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ระเบียงทอง, ๒๕๔๔), หน้า ๙๖.

^{๘๓} ธงชัย สันติวงษ์, องค์กร : ทฤษฎีและการออกแบบ, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๓๕.

^{๘๔} Robbins, S. P., Organization behavior : Concepts, controversies and application, (New Jersey : Prentice-Hall, 1996), p.143.

^{๘๕} Swals, Managing Behavior in Organizations, (New Jersey : Practices-Hall, 2000), p. 87.

^{๘๖} ธิดาภูมิ หมั่นมี, “การสร้างคามผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๗.

ทฤษฎีดั้งเดิม แนวความคิดทฤษฎีดั้งเดิม ได้วิวัฒนาการจากการปกครองแบบทหารจนมาถึงปลายศตวรรษที่ ๑๙ ได้นำบริหารสร้างรูปแบบการบริหารในระบบราชการขึ้น คือ แมคกีเบอร์ และการสร้างรูปแบบการบริหาร โดยใช้การจัดการทางวิทยาศาสตร์ คือ

เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ ได้กล่าวว่า ทฤษฎีนี้มีหลักการ คือ "คนเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้" ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดต่อไป

การจัดองค์กรแบบราชการ (Bureaucracy) ของ แมคกีเบอร์ (Max Weber) ได้เน้นให้เห็นถึงการจัดโครงการที่เป็นระเบียบ สำคัญที่ แมคกีเบอร์ ได้เน้นก็คือ องค์กรแบบราชการในอุดมคตินั้น จะต้องประกอบด้วย

๑. จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ โดยให้แต่ละคนปฏิบัติงานในสาขาที่ตนมีความชำนาญ
๒. การยึดถืองานให้ยึดถือกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด เพื่อที่จะให้ได้มาตรฐานของงานเท่าเทียมกัน การยึดถือกฎเกณฑ์นี้จะช่วยจัดพฤติกรรมที่บุคคลแตกต่างกันสามารถมาประสานงาน กันได้
๓. สายการบังคับบัญชาต้องชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป
๔. บุคคลในองค์กรต้องไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป้าหมายขององค์กร
๕. การคัดเลือกบุคคล การว่าจ้าง ให้ขึ้นอยู่กับความสามารถ และการเลื่อน ตำแหน่งให้คำนึงถึงการประสบความสำเร็จในการทำงานและอาวุโสด้วยจุดอ่อน ขององค์กรแบบราชการก็คือ การเน้นที่องค์กรโดยละเลยการพิจารณาถึงปัญหาของคน และเชื่อว่าการที่มีโครงสร้างที่รัดกุมแน่นอน จะช่วยให้บุคคลปรับพฤติกรรมให้ เป็นไปตามความต้องการขององค์กรได้ การจัดองค์กรแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederic Taylor) เป็นการ จัดองค์กรแบบนำเอาวิธีการศึกษาวิทยาศาสตร์มาวิเคราะห์และแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรให้ดีขึ้น การศึกษาทางวิทยาศาสตร์ได้เริ่มจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างงานและคนงาน โดยการใช้การทดลองเป็นเกณฑ์เพื่อหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่คนงานจะถูกพิจารณาว่าต้องการทำงานเพื่อเศรษฐกิจด้านเดียว โดยละเลยการศึกษาถึงแรงจูงใจ อารมณ์ และความต้องการในสังคมของกลุ่มคนงาน เพราะเชื่อว่าเงินตัวเดียวจะล่อใจให้คนทำงานได้ดีที่สุด

ทฤษฎีร่วมสมัยใหม่ เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากดั้งเดิม ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า "คนเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร" โดยเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของคนที่ทำหน้าที่ร่วมกันในองค์กร ถือว่าองค์กรประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และกลุ่มคนงานจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดผลผลิตด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการกำหนดการผลิต กล่าวโดยสรุปว่า ทฤษฎีนี้ได้เน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ โดยได้มีการศึกษาและค้นพบว่าบุคคลแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน ขวัญในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมและการตัดสินใจระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายคนงาน ย่อมจะสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายโดยได้สร้างผลผลิตอย่าง เต็มเม็ดเต็มหน่วยได้ ทฤษฎีที่มีส่วนสำคัญมากต่อขบวนการมนุษยสัมพันธ์ได้แก่ Elton Mayo ซึ่งได้ทำการทดลองวิจัยและค้นพบว่า

ขวัญของคนงานมีความสำคัญต่อการเพิ่มการผลิต กลุ่มคนงานจะพยายามสร้างปทัสถานของกลุ่มตนเอง และคนงานจะทำงานเป็นทีมโดยมีการกำหนดมาตรฐานของกลุ่มขึ้นเอง

ทฤษฎีสมัยใหม่ปัจจุบัน ทฤษฎีนี้กล่าวว่าเป็นการศึกษารูปแบบขององค์กรในปัจจุบันโดยเน้นที่การ วิเคราะห์องค์กรในเชิงระบบ (Systems Analysis of Organization) กล่าวคือ นักทฤษฎีได้พิจารณาองค์กรในลักษณะที่เป็นส่วนรวมทั้งหมด ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ที่อยู่ภายในองค์กร การศึกษาว่าองค์กรในระบบหนึ่งๆ นั้นได้คำนึงถึงองค์ประกอบภายในองค์กร ทุกส่วน ได้แก่ ตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต ผลกระทบ และสิ่งแวดล้อม (Input process Output Feedback and Environment) การศึกษาองค์กรในรูประบบนั้นได้พยายามที่จะมององค์กรในลักษณะการเคลื่อนไหว (Dynamic) และปรับเข้ากับรูปแบบองค์กรได้ในทุกสภาวะแวดล้อมทั้งนี้ เพราะนักทฤษฎี ปัจจุบันได้มององค์กรในลักษณะกระบวนการทางด้านโครงสร้างที่บุคคลต่างๆ จะต้องเกี่ยวพันซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ จึงมีการศึกษาพฤติกรรมองค์กรในลักษณะใหม่ๆ เช่น พฤติกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การบริการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์กร คิว.ซี . และการบริหารแบบอนาคตนิยม เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์กร คือ กลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

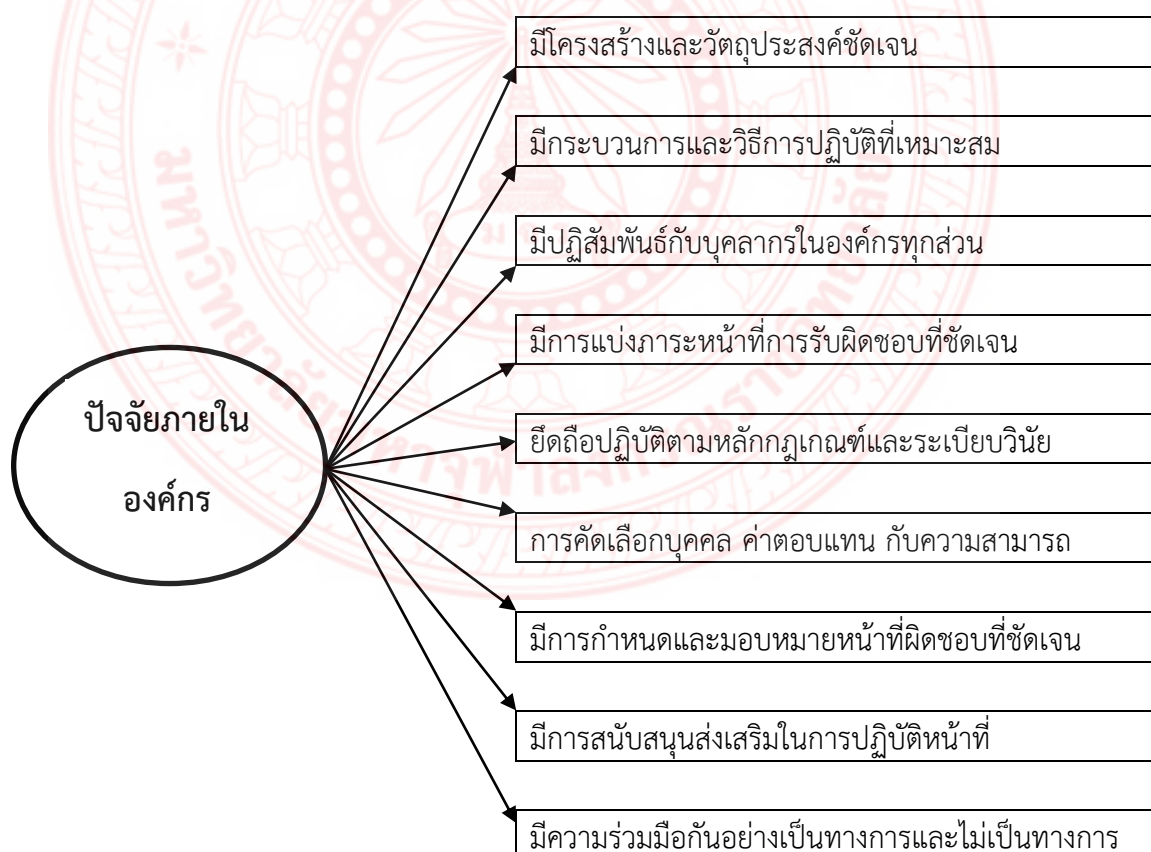
ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและผล การศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักขององค์กร โดยมีแนวคิดหลัก ที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๘ ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความรับผิดชอบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Epstein, Joyce	๑. องค์กรจะต้องมีโครงสร้าง ๒. องค์กรจะต้องมีกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร ๓. องค์กรจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล ๔. องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์
Henry Mintzberg	๑. ฝ่ายปฏิบัติงานหลัก ๑. ทำหน้าที่จัดหาปัจจัยนำเข้าสำหรับการผลิต ๒. ทำหน้าที่แปลงปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นปัจจัยนำออก ๓. ทำหน้าที่จัดจำหน่ายผลผลิตหรือปัจจัยนำออกขององค์กร ๔. ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนโดยตรงต่อปัจจัยนำเข้า การแปลงปัจจัยนำเข้า และผลผลิต
Max Weber	๑. จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ ๒. การยึดถืองานให้ยึดถือกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ๓. สายการบังคับบัญชาต้องชัดเจน ๔. บุคคลในองค์กรต้องไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ๕. การคัดเลือกบุคคล การว่าจ้าง ให้ขึ้นอยู่กับความสามารถ และการเลื่อนตำแหน่ง

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
วรนาถ แสงมณี	๑. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ๒. การจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน ๓. กลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการจัดระเบียบ
ธงชัย สันติวงษ์	๑. หน่วยงานที่รู้จักกันและประสานงานเข้าด้วยกัน
Robbins,S.P.	๑. เป็นกลุ่มทางสังคมที่มีการประสานงานกันภายในขอบเขตเฉพาะในลักษณะต่อเนื่อง
Swals	๑. กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มที่มีขอบเขตจำกัด ๒. มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะ ๓. ความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ

จากการบทวนปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๑๓ ปัจจัยภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ

๒.๔.๒ ความหมายขององค์กร

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความหมายขององค์กร ได้มีผู้ให้นิยาม คำว่า " การจัดองค์กร " ไว้หลายท่านพอสรุปได้ว่า องค์กร หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงาน เพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้^{๘๗} และรวมถึงการจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้

การจัดองค์กรจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่า ใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นๆ อย่างไรบ้าง^{๘๘} เป็นการจัดแบ่งองค์กรออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์กร พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์กรย่อยอื่นๆ ไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สรุปได้ว่า การจัดองค์กรหมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่างๆ และบุคคลในองค์กร โดยกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^{๘๙}

สำหรับความหมายขององค์กรนั้น ได้มีผู้กล่าวไว้มากมายล้วนแต่มีลักษณะใกล้เคียงกันทั้งสิ้น ฉะนั้นในที่นี้จึงขอความหมายขององค์กร ที่บางท่านกล่าวเน้นในลักษณะที่แตกต่างกันมาให้พิจารณาเปรียบเทียบสาระสำคัญ กล่าวคือ องค์กรคือระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก จากความหมายขององค์กรที่กล่าวมาแล้วนั้น ยังพบว่ามีบุคคลอื่นๆ อีกที่ให้ความหมายขององค์กรในลักษณะคล้ายคลึงกันอาทิเช่น James D. Mooney (เจมส์ ดี.) ได้แสดงทัศนะว่าองค์กรคือวิธีการหนึ่งที่บุคคลรวมตัวกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สำหรับ John Piffner (จอห์น ไพเนอร์) หรือ Frank Sherwood อธิบายความหมายขององค์กรว่าเป็นวิธีการที่บุคคลจำนวนมากร่วมแรงร่วมใจกันทำงานที่มีความซับซ้อนอย่างมีระบบเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน^{๙๐}

ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าองค์กรคือ กระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ (interactive) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายขององค์กรที่ Joseph L. Massie (โจเซฟ แอล.) กล่าวว่า องค์กรคือ โครงสร้างหรือกระบวนการที่กลุ่มจัดตั้งขึ้น มีการทำกิจกรรมหรืองานออกเป็นประเภทต่างๆ และมอบหมายความรับผิดชอบในกิจกรรมนั้นๆ ให้แก่สมาชิกได้ดำเนินการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขณะเดียวกัน

^{๘๗} Meyer, J.P., N.J. Allen **Commitment in the Workplace : Theory, Research and Application**, (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997), p.113.

^{๘๘} ธงชัย สันติวงษ์, **องค์กรและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๖๓.

^{๘๙} สมคิด บางโม, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: วิจัยพัฒนการพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๙๔.

^{๙๐} Sorensen, W. B, **A Causal Model of Organization Commitment Job Satisfaction. Nursing Personnel Military Hospital**, (Iowa : Unpublished Doctoral Dissertation, University of Iowa, 1991), p. 79.

Lyndall Urwick ก็ได้ให้ความหมายขององค์กรในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยกล่าวว่าองค์กร คือ การกำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย แล้วจำแนกแบ่งกิจกรรมหรืองานนั้นๆ ให้บุคคลในกลุ่มดำเนินการ^{๙๑} ในเรื่องดังกล่าวนี้ Daniel Katz and Robert Kahn ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรในลักษณะใหม่ โดยนิยาม องค์กรว่าคือ ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงซึ่งมีลักษณะเป็นการระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation) และผลผลิต (output) (an organization maybe defined as an open dynamic system, that is , Which is characterized by a continuing process of input, transformation and output.)^{๙๒} เป็นระบบที่บุคคลตั้งแต่สองคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก^{๙๓}

องค์กรเป็นหน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ^{๙๔} ของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ที่มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนถึงต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย^{๙๕} โรบบินส์ (Robbins)^{๙๖} ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่มีการประสานงานกันภายในขอบเขตเฉพาะในลักษณะต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โจนส์ (Jones)^{๙๗} ให้ความหมาย องค์กร ไว้ว่า เป็นความรู้ ค่านิยม และ วิสัยทัศน์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่ม

สวอลส์ (Swals)^{๙๘} ให้ความหมายองค์กร ไว้ว่า หมายถึง กลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง หรือหลายกลุ่ม ที่มีขอบเขตจำกัดและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะหรือหลายๆ เป้าหมาย ในลักษณะที่เป็นโครงสร้างและความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ วรรณถ แสงมณี^{๙๙} ให้ความหมายว่า

^{๙๑} Porter, L. W. and R. M. Steers, **Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism**, 80 (September 1973), pp. 151-176.

^{๙๒} Mowday, **An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness**, *Administrative Science Quarterly*, (1981), p.111.

^{๙๓} พะยอม วงศ์สารศรี, **การจัดองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๔.

^{๙๔} Max Weber, **An Introduction to His Life and Work**, (University of Chicago Press, 1991), p.46.

^{๙๕} ธงชัย สันติวงษ์ , **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙), หน้า ๕๑.

^{๙๖} Robbins, S.P., **Organization behavior: Concepts, controversies and application**, (7 ed.), (New Jersey: Prentice-Hall, 1996), p.24.

^{๙๗} Jones, Gareit R., **Organization Theory Text and Cases**, Massachusetts: Adison – Wesley, (1994), p.34.

^{๙๘} Swals, Christine, **Organization Structure & Processes**, (Great Britain: Blackwell), (1995), p.14.

^{๙๙} วรรณถ แสงมณี, **วัฒนธรรมองค์การ : องค์การและการจัดการองค์การ**, (พิมพ์ครั้งที่ ๓), (กรุงเทพมหานคร: ระเบียงทองการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕.

องค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่ร่วมกัน ประกอบกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการจัดระเบียบ (organized) การจัดระเบียบ หมายถึง การจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสม เพื่อปฏิบัติการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

เมื่อได้ประมวลความคิดเห็นของนักวิชาการ จากคำจำกัดความในแนวทางเดียวกันว่า ลักษณะขององค์กรจะต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคล นักวิชาการบางท่านได้ให้แนวทางความสำคัญ ในการรวมกลุ่มบุคคลว่า ต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและในสภาพปัจจุบันได้เพิ่มความสำคัญเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ โดยส่งเสริมบุคลากรให้ร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สรุปความหมายขององค์กร คือ "กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรม โดยมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบไปมาระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร"

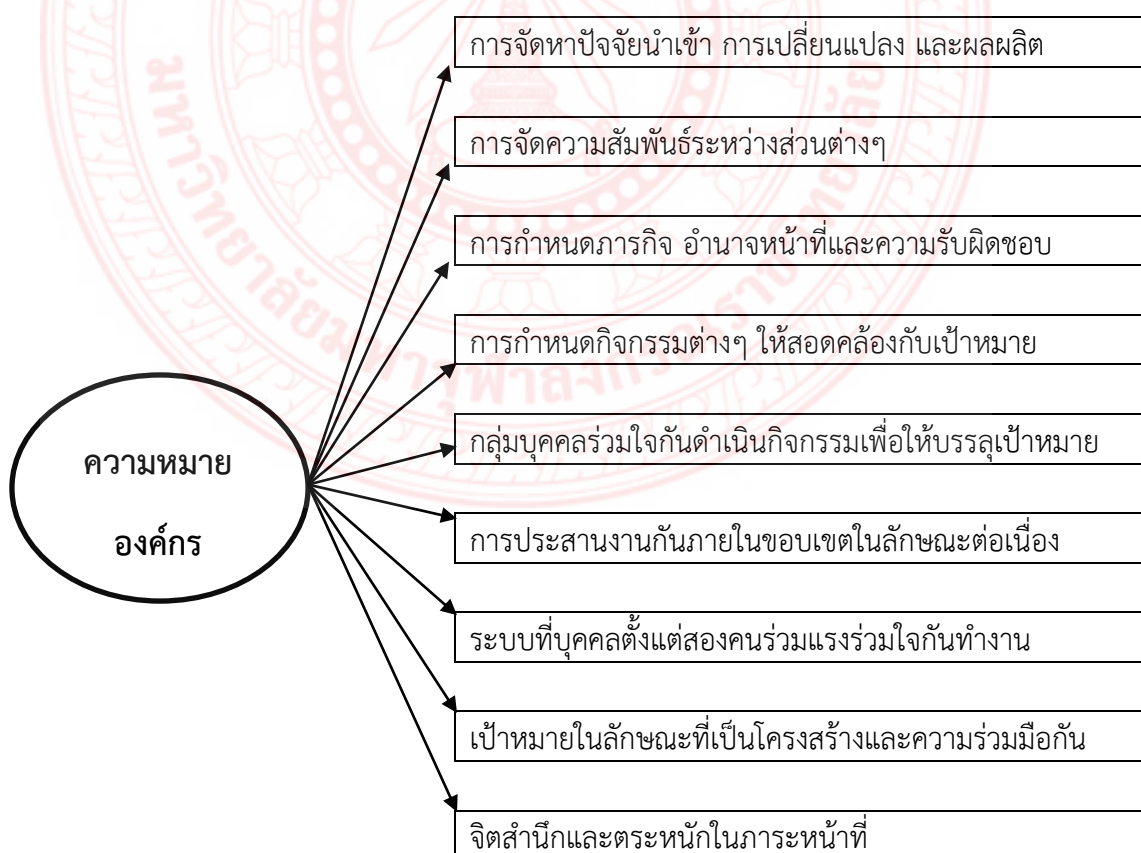
ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความหมายขององค์กรที่เกี่ยวกับกระบวนการ เสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและผล การศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของความหมายขององค์กร โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๙ ความหมายเกี่ยวกับองค์กร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Henry Mintzberg	องค์กรประกอบขององค์กรประกอบด้วย ๑. ทำหน้าที่จัดหาปัจจัยนำเข้า ๒. ทำหน้าที่แปลงปัจจัยนำเข้า ๓. ทำหน้าที่จัดจำหน่ายผลผลิต ๔. ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนโดยตรง
Meyer,J.P.,	๑. องค์กรคือการจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ คือตัวบุคคลและหน้าที่การทำงาน
ธงชัย สันติวงษ์	๑. องค์กรคือการจัดการระเบียบกิจกรรมให้เข้ารูป ๒. การจัดระเบียบความรับผิดชอบต่างๆ ๓. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานอยู่ตลอดเวลา
สมคิด บางโม	๑. องค์กรคือการจัดการระเบียบความสัมพันธ์ ระหว่างส่วน งานต่าง ๆ และบุคคลในองค์กร ๒. มีการกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
Sorensen,W.B	๑. องค์กรคือระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก
Porter,L.W.	๑. องค์กรคือโครงสร้างหรือกระบวนการที่กลุ่มจัดตั้งขึ้น ๒. องค์กรคือข้อกำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้อง
Mowday	องค์กรคือระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงซึ่งมี ลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พะยอม วงศ์สารศรี	องค์กรเป็นระบบที่บุคคลตั้งแต่สองคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก
Max Weber	องค์กรเป็นหน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
Robbins	กลุ่มทางสังคมที่มี การประสานงานกันภายในขอบเขตเฉพาะในลักษณะต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
Jones	เป็นความรู้ ค่านิยม และ วิสัยทัศน์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่ม
Swals	กลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง หรือหลายกลุ่มที่มีขอบเขตจำกัด และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะหรือหลายๆ เป้าหมายในลักษณะที่เป็นโครงสร้าง
วรนาถ แสงมณี	กลุ่มคนที่ร่วมกัน ประกอบกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการจัดระเบียบ (organized)

จากการบทวนความหมายขององค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๑๔ ความหมายองค์กร

๒.๔.๓ ส่วนประกอบสำคัญขององค์กร

องค์กร ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ หลายส่วนซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. มีการรู้จักและประสานงานกัน (Consciously Coordinated) ซึ่งหมายถึง การมีบุคคลและทรัพยากรต่างๆ ที่อยู่ด้วยกัน กำลังดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องระหว่างกันอยู่ พร้อมกับการมีกิจกรรมร่วมกันอยู่โดยแบ่งเป็นชั้น ระดับและเจ้าหน้าที่ ซึ่งทั้งหมดนั้นก็คือ ภาพของการเป็นไปของการบริหาร (Management) ที่ซึ่งเป็นตัวจักรกลไกให้กลุ่มคนและทรัพยากรมาดำเนินการเป็นหมู่เหล่า

๒. มีลักษณะเป็นหน่วยงานสังคม (Social Entity) หมายถึง การเป็นหน่วยงานที่มีการรวบรวมจัดให้มาอยู่ด้วยกันและการเข้าร่วมกันเป็นหมู่เหล่านี้อย่าง สมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรที่จะจัดความแตกต่างหรือลดความไม่เข้าใจหรือปัญหาต่างๆ ให้น้อยลง ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มสามารถร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมหรืองานที่สำคัญของกลุ่มให้สำเร็จลงได้ในทิศทางตามความเป็นไปของกลุ่มที่รวมอยู่ด้วยกันและความพยายามมุ่งประสานทำงานขององค์กรนี้เอง ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่อยู่เบื้องหลังของกลุ่มนั่นคือพยายามที่จะต้องมีการประสานงานระหว่างกันของบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่เข้ามาทำงานในองค์กร

๓. มีลักษณะแบ่งแยกเป็นขอบเขตที่เด่นชัด (Identifiable Boundary) กล่าว คือ กลุ่มจะรวมตัวกันและมีการสร้างสัญลักษณ์หรือสิ่งบอกเหตุบางอย่างที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกเทศที่มีขอบเขตแจ้งชัดของตน ขอบเขตขององค์กรดังกล่าวนี้ในทางปฏิบัติอาจจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปได้บ้าง แต่ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น องค์กรจะพยายามมีกลไกในการแยกแยะบุคคลฝ่ายต่างๆ ในส่วนที่สมาชิกและส่วนที่ไม่ใช่สมาชิกขององค์กรให้แยกออกจากกันซึ่งโดยกลไกนี้เองที่ทำให้สมาชิกและองค์กรมีลักษณะที่เด่นชัดแยกจากองค์กรอื่นๆ และในเวลาเดียวกัน ภายในกลุ่มองค์กรใดองค์กรหนึ่งก็จะมีกฎเกณฑ์ ธรรมเนียม พิธีปฏิบัติที่เป็นส่วนประกอบภายในของตนเองที่ต่างจากองค์กรอื่นที่เห็นได้ด้วย

๔. การมีความรับผิดชอบที่ต่อเนื่อง (Continuing Bond) หมายถึง การที่องค์กรจะสามารถดำเนินการต่อไปได้เรื่อยๆ โดยที่สมาชิกเข้าและออกได้ตลอดเวลาในเวลาเดียวกัน ลักษณะพิเศษ คือ องค์กรที่จะยังมีสมาชิกที่คงอยู่เป็นประจำกับองค์กรอยู่จำนวนหนึ่งเสมอ ดังนั้น ความหมายในที่นี้จึงมิได้หมายถึง การมีสายสัมพันธ์เฉพาะของตัวบุคคลที่จะต้องผูกติดอยู่กับองค์กร โดยที่จะลาออกมิได้เลย แต่จะหมายถึงการมีกลุ่มบุคคลขององค์กรซึ่งเป็นสมาชิกที่มีการเข้าและออกอยู่ตลอดเวลาด้วยโดยมีคนกลุ่มหลักที่จะทำงานอยู่เป็นประจำกับองค์กร

๕. การมีเป้าหมาย (Goals) องค์กรทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้น ต่างมีเป้าหมายที่สูงกว่าที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำได้สำเร็จด้วยลำพังตนเอง ทั้งนี้ หากเป็นเป้าหมายที่แต่ละบุคคล จะสามารถทำสำเร็จเองได้ แล้วส่วนของเป้าหมายเหล่านั้นก็จะได้รับการกระทำโดยแต่ละบุคคล โดยไม่ต้องอาศัยองค์กรเป็นเครื่องมือ ดังนั้นเป้าหมายขององค์กรจึงเป็นเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มคนที่ซึ่งส่วนใหญ่จะมีระดับความยาก เขตความสำคัญ และขนาดมากกว่าหรือใหญ่กว่าเป้าหมายของบุคคล

เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดขององค์กรในภาพรวมทั้งหมดแล้ว สรุปว่า องค์กรมีลักษณะเป็นสังคมระบบเปิดซึ่งเป็นที่ยอมรับของคนจำนวนหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมเป็นการเชื่อมคนเหล่านั้นเข้าด้วยกัน เพื่อกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

๒.๔.๔ วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรเป็นสังคมประเภทหนึ่ง ที่ต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขึ้นเป็นคุณลักษณะเด่น ของแต่ละองค์กร ที่แตกต่างกันไป ในทางการบริหารวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หรือ (Corporate Culture) คือ รูปแบบวิถีชีวิตของคนในองค์กรที่มีความเชื่อ ทศนคติ สมมติฐานและคุณค่าหรือค่านิยม ร่วมกัน ที่ยึดถือในการติดต่อสัมพันธ์ภายใน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จตามที่ องค์กรคาดหวังไว้ วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และขององค์กรเป็นอย่างมาก การพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็น ต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและเกื้อหนุนต่อการเปลี่ยนแปลง (Changes) ที่จำเป็น^{๑๐๐} Cooke & Lafferty^{๑๐๑} แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกได้ ๓ ลักษณะ คือ

๑. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและ พฤติกรรม ในการทำงานที่เน้นความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร แบ่งเป็น ๔ มิติ คือ

มิติที่ ๑ มุ่งความสำเร็จ (Achievement dimension)

มิติที่ ๒ มุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing dimension)

มิติที่ ๓ มุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging dimension) และ

มิติที่ ๔ มุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative dimension)

๒. ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive-defensive styles) หมายถึง องค์กร ที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกเน้นความต้องการความมั่นคงของสมาชิก และการมี ผู้นำ ที่เน้นบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิก มีลักษณะคล้ายตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พึงพาผู้บริหาร และยึดถือกฎระเบียบแบบแผนเป็นหลักมีลักษณะพื้นฐาน ๔ มิติ คือ

มิติที่ ๑ มุ่งการเห็นพ้องด้วย (Approval dimension)

มิติที่ ๒ มุ่งกฎระเบียบ ยึดกฎเกณฑ์ (Conventional dimension)

มิติที่ ๓ มุ่งการพึ่งพา (Dependent dimension) และ

มิติที่ ๔ มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance dimension)

๓. ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-defensive styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำเน้นงานและเน้นความมั่นคงของสมาชิก พฤติกรรมแสดงออกของสมาชิก มีลักษณะพื้นฐาน ๔ มิติ คือ

มิติที่ ๑ มุ่งเห็นตรงกันข้าม (Oppositional dimension)

มิติที่ ๒ มุ่งใช้อำนาจ (Power dimension)

มิติที่ ๓ มุ่งการแข่งขัน (Competitive dimension) และ

มิติที่ ๔ มุ่งความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic dimension)

^{๑๐๐} สมโภชน์ นพคุณ, “วัฒนธรรมองค์กรสำคัญอย่างไร”, วารสารข้าราชการ, ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๓, ๑๒ (พฤษภาคม-มิถุนายน, ๒๕๔๑), ๔๗.

^{๑๐๑} Cooke; & Lafferty, *Management and Organization Behavior*, 3rd Ed, (New York : McGraw-Hill, 1989).

ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๐ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Cooke & Lafferty	๑. ลักษณะสร้างสรรค์ ๒. ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา ๓. ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว
สมโภชน์ นพคุณ	๑. องค์กรเป็นสังคมประเภทหนึ่ง ๒. รูปแบบวิถีชีวิตของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน

๒.๔.๕ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นการนำแนวคิดของวัฒนธรรมมาใช้กับองค์กรซึ่งเป็นทางสังคม ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วนสิ่งประดิษฐ์แบบแผน บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร^{๑๐๒} ร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรวัฒนธรรมเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ ทางกรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน ซึ่งวิเคราะห์ได้เป็น ๒ ระดับ คือ ระดับพื้นผิว คือ วัตถุที่มองเห็นได้ ที่รวมทั้งลักษณะ ของเครื่องแต่งกาย งานพิธีขององค์กร สัญลักษณ์ และการวางผังสำนักงาน ระดับที่ลึกกว่า คือ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยมไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง ค่านิยมสามารถแปลความหมายจากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทนและค่านิยมเหล่านี้จะยึดถือ โดยสมาชิกขององค์กรที่เข้าใจความสำคัญของค่านิยมนั้นๆ ร่วมกัน^{๑๐๓} วัฒนธรรมองค์กร ยังหมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณีและพฤติกรรมซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กรประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในองค์กร^{๑๐๔}

วัฒนธรรมองค์กร (Schein)^{๑๐๕} หมายถึง แบบแผน ความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันซึ่งทำให้องค์กรแตกต่างจากองค์กรอื่น และวัฒนธรรมองค์กรสามารถแสดงสภาพความเป็นอยู่ขององค์กร ในแง่การเรียนรู้ร่วมกัน ในการปรับตัวเข้าหากัน การเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรเป็นผู้กำหนดและรวบรวม

^{๑๐๒} สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์, (กรุงเทพมหานคร: โพรเพช, ๒๕๔๐), หน้า ๗๖.

^{๑๐๓} สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๔.

^{๑๐๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: บิซซิเนสเวิลด์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๒.

^{๑๐๕} Schein, E. H, *Organizational culture and leadership*, 2nd ed., (San Francisco: Jossey-Bass, 1992), p.12.

ให้เป็นมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางแก่สมาชิกใหม่ต้องยอมรับและปฏิบัติตาม Schien^{๑๐๖} ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นฐานคติพื้นฐาน ที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบหรือพัฒนาขึ้นมาจากการเรียนรู้โดยกลุ่มหรือองค์การ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและการบูรณาการ ภายในองค์การแบบแผนของฐานคติพื้นฐานดังกล่าวใช้งานได้ผลดีกระทั้งองค์การหรือกลุ่มเห็นพ้องต้องกัน

ฉะนั้น ฐานคติพื้นฐานเหล่านี้จะถูกสอนหรือถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อให้เป็นแนวทาง ในการรับรู้ คิด และรู้สึกอย่างถูกต้อง เมื่อต้องการการตัดสินใจแก้ปัญหาในการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผน ซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการ ปรับตัวและสามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์การ^{๑๐๗} สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผน บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ^{๑๐๘} ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมเป็นบรรทัดฐานที่ ไม่เป็นทางการ และไม่ใช่นิยามลักษณะอักษรที่ผูกสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกัน ซึ่งวิเคราะห์ ได้ ๒ ระดับ^{๑๐๙} คือ

๑. ระดับพื้นผิว คือ วัตถุที่มองเห็นได้ ที่รวมทั้งลักษณะของเครื่องแต่งกายเรื่องราว สัญลักษณ์ งานพิธีขององค์การ และการวางผังสำนักงาน

๒. ระดับที่ลึกกว่า คือ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยมไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง ค่านิยมสามารถแปลความหมายจากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทน และค่านิยมเหล่านี้จะยึดถือโดยสมาชิกขององค์การที่เข้าใจความสำคัญของค่านิยมนั้นๆ ร่วมกันข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายใน^{๑๑๐}

วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของค่านิยมของสมาชิกภายในองค์การที่จะแสดงออกและสะท้อนความเป็นองค์กรนั้นๆ โดยโครงสร้างองค์กรจะเปรียบเสมือนร่างกาย^{๑๑๑} ขณะที่วัฒนธรรม

^{๑๐๖} Edgar H. Schein, **Organizational culture and leadership**, 3 rd ed., (San Francisco: Jossey-Bass, 1992), p. 87.

^{๑๐๗} อวยชัย ชบา, **ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ**, เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๘), หน้า ๑๔๕.

^{๑๐๘} สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, **วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์**, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช, ๒๕๔), หน้า ๔๑.

^{๑๐๙} สมยศ นาวิการ, **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๐), หน้า ๗๐.

^{๑๑๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์กรและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : บิสซิเนสเวิลด์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๔.

^{๑๑๑} ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ, **การจัดการ Management**, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒.

องค์กร จะเป็นจิตใจขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกและความก้าวหน้าขององค์กร Cameron and Attington^{๑๑๒} ได้แบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๑. วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) คือ วัฒนธรรมของการเห็นพ้องต้องกัน ความเป็นพวกเดียวกัน ความสามัคคีกลมเกลียวและความรู้สึกเหมือนเป็นสมาชิกครอบครัวเดียวกัน มีลักษณะมุ่งภายในองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้คุณค่าสูงต่อความจงรักภักดีในหน่วยงาน

๒. วัฒนธรรมแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) คือ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงพัฒนา ปฏิบัติงานเสมือนผู้ประกอบการ ทางธุรกิจและเน้นการมีทีมงานที่ดี มีลักษณะมุ่งเน้นภายนอกและการเจริญเติบโตขององค์กรให้คุณค่าต่อนวัตกรรม

๓. วัฒนธรรมแบบเน้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture or Bureaucracy Culture) คือ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นระเบียบ ความมั่นคง กฎและข้อบังคับต่างๆ มีลักษณะการมุ่งเน้นภายในและโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรคาดหวังให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบ

๔. วัฒนธรรมแบบเน้นการตลาด (Market Culture) หรือวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ คือ วัฒนธรรมที่เน้นค่านิยมการทำงานเชิงรุก บุคลิก การแข่งขัน การขยายหน่วยงาน การผลิตและประสิทธิภาพ มีลักษณะมุ่งเน้นภายนอกการบริหารลูกค้าและกลยุทธ์ทางด้านราคา การผลิตผลประกอบการมีกำไรหรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งสูงขึ้น การส่งเสริมการขาย องค์กรมุ่งเน้นในบริการและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว องค์กรจึงมีวัฒนธรรมที่เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายโดยมีการจูงใจในสมาชิกในองค์กรด้วยการให้รางวัลตอบแทน เช่นเดียวกับ (Robbins)^{๑๑๓} ได้กำหนดรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรไว้

๑. วัฒนธรรมแบบวิชาการ (academy) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ในสายงานที่ปฏิบัติอยู่

๒. วัฒนธรรมแบบชมรม (club) ให้ความสำคัญกับสมาชิกภาพ ความภักดี และความผูกพันที่มีต่อองค์กร เน้นความมีอาวุโส อายุ และประสบการณ์การทำงาน ความเป็นผู้รอบรู้ หรือรู้กว้าง (generalists)

๓. วัฒนธรรมแบบทีมเบสบอล (baseball team) ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและความคิดริเริ่มใหม่ ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถ ทุกเพศทุกวัย เข้ามาแสดงผลงาน ให้แรงจูงใจในรูปตัวเงินและโอกาสการแสดงออก

๔. วัฒนธรรมแบบป้อมปราการ (fortress) ให้ความสำคัญกับการอยู่รอดของหน่วยงาน โดยสมาชิกองค์กรอาจเคยผ่านประสบการณ์การทำงานในวัฒนธรรมแบบต่างๆ มาแล้ว มากมาย ส่งผลให้การได้ทำงานในองค์กรเช่นนี้ แม้จะไม่มีหลักประกันความมั่นคง ก็ไม่ทำให้ สมาชิกวิตกแต่

^{๑๑๒} Cameron, K.S., and Attington, D.R, **The Conceptual foundations of Organizational culture In Higher education : Handbook of theory and research volume IV**, (New York: Agathon Press, 1996) p.45.

^{๑๑๓} Robbins, **Organization behavior: Concepts, controversies and application**,
th
(7 ed.). (New Jersey: Prentice-Hall. 1996), p.184.

อย่างไร สมิต สัจฉกร^{๑๑๔}กล่าวว่ารูปแบบขององค์กรหรือประเภทที่แตกต่างหลากหลายออกไป โดยจัดเข้าเป็นหมวดหมู่ได้

๑. ตามแนวคิดของนักวิชาการ Jeffery Sonnenfeld แห่งมหาวิทยาลัย Emory ได้กำหนดรูปแบบวัฒนธรรมออกเป็น ๔ แบบคือ

๑.๑ academy เป็นองค์กรที่เน้นตลาดแรงงานภายใน และระบบการให้รางวัลก็อยู่บนพื้นฐานของการอุทิศตัวของบุคลากรต่อองค์กรเป็นรายบุคคล มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร คือ ความมั่นคงและยอดขายต่ำ ด้านทรัพยากรบุคคลก็มีการเน้นไปที่การพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขององค์กร และทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างแท้จริง

๑.๒ club เป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมบุคลากรจากภายในองค์กร เน้นให้บุคลากร อุทิศตนให้กับองค์กรในรูปของกลุ่มมากกว่ารายบุคคลโดยให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสพื้นที่ สถานภาพ และให้ความเท่าเทียมกันแก่บุคลากรมากกว่า ความคิดสร้างสรรค์หรือการสร้างผลกำไร ด้านทรัพยากรบุคคลก็เน้นไปที่การรักษาบุคลากรที่มีอยู่เดิมเอาไว้ลักษณะการทำงานเป็นแบบตั้งรับ (reactive)

๑.๓ baseball team เป็นองค์กรที่รับสมัครบุคลากรทุกระดับจากภายนอก โดยแสวงหา staff ผู้ที่จะสามารถอุทิศตนต่อองค์กรเป็นรายบุคคลได้มากที่สุด ด้านทรัพยากรบุคคล เน้นไปที่การรับสมัครงาน เป็นองค์กรที่มีลักษณะของมืออาชีพ เน้นการมองไปข้างหน้าเพื่อความอยู่รอดโดยขึ้นอยู่กับ การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และการสร้างตลาดใหม่ๆ

๑.๔ fortress เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความอยู่รอดเป็นอันดับแรก ทำให้ไม่สามารถเน้นความสำคัญของบุคลากรเป็นรายบุคคลได้ มีลักษณะเด่นในการให้ผลประโยชน์แก่ ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของคนส่วนน้อย

๒. Deal & Kennedy ได้ชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรสี่แบบซึ่งวัฒนธรรมองค์กร เหล่านี้จะขึ้นอยู่กับปัจจัย ๒ ประการ คือ

๒.๑ ความเสี่ยงภัยของการตัดสินใจ

๒.๒ ความรวดเร็วของผลได้เสียของการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผน การประพฤติปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร ค่านิยม ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกของคนในองค์กรโดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อ เหล่านี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้และพัฒนาในอดีตและถ่ายทอดมายังสมาชิกรุ่นใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของความหมายของวัฒนธรรมองค์กร โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

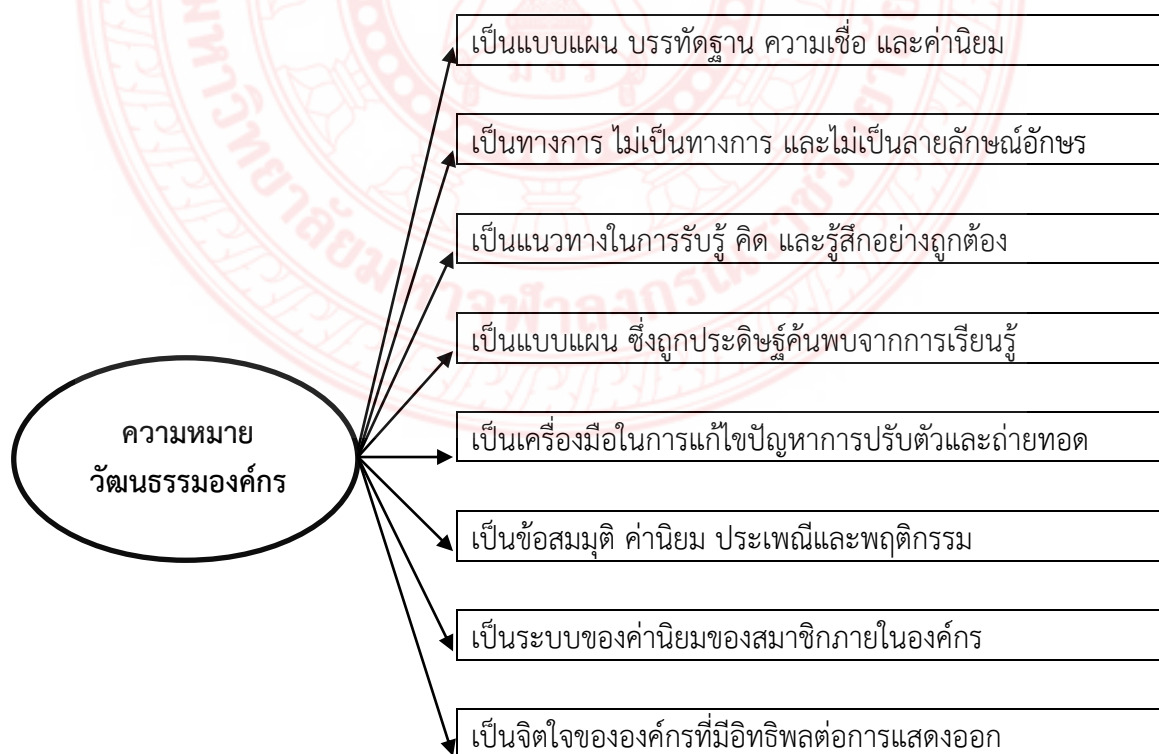
^{๑๑๔} สมิต สัจฉกร, วัฒนธรรมรวมขององค์กร, (กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๑), หน้า ๔๘.

ตารางที่ ๒.๑๑ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สุนทร วงศ์ไวยวรรณ	๑. การนำแนวความคิดทางวัฒนธรรมมาใช้กับองค์กร ๒. วัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผน บรรทัดฐาน ความเชื่อ และค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานของคน
สมยศ นาวิการ	๑. วัฒนธรรมองค์กรเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ และไม่ใช่ลายลักษณ์อักษร ๒. วัฒนธรรมองค์กรวิเคราะห์ได้สองระดับคือ ระดับพื้นผิว และระดับลึกกว่า
Schien	๑.เป็นฐานคติพื้นฐานที่มี แบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบหรือ พัฒนาขึ้นมาจากการเรียนรู้โดยกลุ่มหรือองค์กร ๒.เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวกับ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและการบูรณาการ ๓.เพื่อให้เป็นแนวทางในการรับรู้ คิด และรู้สึกอย่างถูกต้อง เมื่อต้องการการตัดสินใจแก้ปัญหาในการบริหารงาน
อวยชัย ชะบา	๑.เป็นฐานคติพื้นฐานที่มี แบบแผน ซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบ จากการเรียนรู้โดยกลุ่ม ๒.เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการ ปรับตัว และสามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร
สุนทร วงศ์ไวยวรรณ	๑.แบบแผนบรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ๒.ข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ	๑. วัฒนธรรมองค์กรคือข้อสมมุติ ค่านิยม ประเพณี และ พฤติกรรม
Schein, E.H,	๑.แบบแผน ความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับ การกำหนดร่วมกัน ๒.แสดงสภาพความเป็นอยู่ขององค์กร ในแง่การเรียนรู้ ร่วมกัน ในการปรับตัวเข้าหากัน
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ	๑.วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยมของสมาชิกภายในองค์กร ๒.วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นจิตใจขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อ การแสดงออกและความก้าวหน้าขององค์กร
Cameron and Attington	๑.วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม ๒.วัฒนธรรมแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ๓.วัฒนธรรมแบบเน้นสายการบังคับบัญชา ๔.วัฒนธรรมแบบเน้นการตลาด

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Robbins	๑. วัฒนธรรมแบบวิชาการ (academy) ๒. วัฒนธรรมแบบชมรม (club) ๓. วัฒนธรรมแบบทีมเบสบอล (baseball team) ๔. วัฒนธรรมแบบป้อมปราการ (fortress)
สมิต สัจฉกร	๑. ตามแนวคิดของนักวิชาการ ๑.๑ เน้นตลาดแรงงานภายในและระบบการให้รางวัล ๑.๒ การส่งเสริมบุคลากรจากภายในองค์กร ๑.๓ รับสมัครบุคลากรทุกระดับจากภายนอก ๑.๔ ให้ความสำคัญกับความอยู่รอดเป็นอันดับแรก ๒. Deal & Kennedy ได้ชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรสี่แบบ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร เหล่านี้จะขึ้นอยู่กับปัจจัย ๒ ประการ ๒.๑ ความเสี่ยงภัยของการตัดสินใจ ๒.๒ ความรวดเร็วของผลได้เสียของการตัดสินใจ

จากการบทความความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๑๕ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

๒.๔.๖ ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งในการดำเนินการ ของแต่ละ องค์กร เนื่องจากเป็นคุณค่าร่วมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ องค์กรประกอบของวัฒนธรรมยังมีผลต่อทัศนคติความพึงพอใจในงาน ความร่วมมือร่วมใจกัน ในการทำงานสมาชิกในองค์กรมีทัศนคติต่องานและองค์กรรวมถึงเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร การบริหารงานเพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย หลายประการด้วยกัน

ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้ ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการสรรหาบุคคลากรให้เข้ากันได้ กับองค์กร เป็นแนวทางในการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งพัฒนาบุคลากรไปในทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กร ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพียง ของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กรวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อ พฤติกรรมภายในองค์กร วัฒนธรรมจะเป็นตัวก่อให้เกิดรูปแบบการทำงานขององค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากร เป็นความเชื่อของสัญลักษณ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้หลายประการ ดังนี้^{๑๑๕}

ประการที่แรก วัฒนธรรมองค์กรที่มีขอบเขตที่ชัดเจน ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกัน สามารถแบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์กร เนื่องจาก รูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ประการที่สอง วัฒนธรรมที่ชัดเจน สามารถทำให้สมาชิกองค์กรจำแนกสิ่งต่างๆ ออกมาได้ ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้

ประการที่สาม วัฒนธรรมองค์กร ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบในหมู่สมาชิก ทำให้ สมาชิกเกิดความร่วมและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับความรับผิดชอบในองค์กร ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่น แต่ตนเอง

ประการที่สี่ วัฒนธรรมองค์กร ช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ เปรียบเสมือนสิ่ง โน้มน้าวใจในสังคมหรือเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้าง มาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในองค์กรนั้น

ประการสุดท้ายคือ วัฒนธรรมองค์กร เปรียบเสมือนกลไกในการควบคุมและชี้นำทัศนคติ และพฤติกรรมของสมาชิก วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์กร ที่จะทราบถึงแนวทางการปฏิบัติและพฤติกรรมองค์กรว่าเป็นไปในลักษณะใด^{๑๑๖}

องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออกหรือการเข้าร่วมงานอย่าง ฉาบฉวยของบุคลากรใหม่ เพราะบุคลากรใหม่ มักขาดความซาบซึ้ง ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร

^{๑๑๕} สมิต สัมณกร, วัฒนธรรมรวมขององค์กร, (กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๒.

^{๑๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๕.

ทำให้ยากที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร คนในทุกอาชีพทุกระดับ จำเป็นต้องเข้าใจ วัฒนธรรมว่าเป็นอย่างไร เพราะมีผลอย่างมากต่อชีวิตการทำงานและวิถีทางดำเนินชีวิต^{๑๑๗}

ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับกระบวนการ เสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ประมวลแนวคิดหลักของความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุป ได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๒ ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ	๑. สร้างความพร้อมเพียงให้กับบุคลากรในองค์กร ๒. เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. วัฒนธรรมจะเป็นตัวก่อให้เกิดรูปแบบในการทำงาน ๔. วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ๕. วัฒนธรรมองค์กรมีขอบเขตชัดเจน ๖. วัฒนธรรมองค์กรเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
กริช สิ้นสนธิ์	๑. องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราบุคลากร ลาออก

๒.๔.๗ คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

การเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้สมาชิกมองเห็นภาพได้ชัดเจน ยิ่งขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องเกี่ยวข้องกับค่านิยมความเชื่อ ของคน ซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ยาก นักวิชาการมีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ ของวัฒนธรรม องค์กร ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรโดยทั่วไปมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคม โดยลักษณะสำคัญของ วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่^{๑๑๘}

๑. พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะองค์กรหนึ่งๆ และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาพูดหรือที่มีลักษณะเฉพาะพิธีการต่างๆ เป็นต้น

๒. เป็นปทัสถานหรือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม ซึ่งเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการ ประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร อะไรคือความพอดีในการประพฤติ กรรมนั้นๆ เช่น พยายามจะขึ้นเวรปฏิบัติงานก่อนเวลา ๓๐ นาที เป็นต้น

๓. เป็นค่านิยมเด่นๆ เป็นสิ่งที่องค์กรสนับสนุนและคาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม เช่น ความ รับผิดชอบต่อวิชาชีพพยาบาล

๔. วัฒนธรรมถือเป็นปรัชญา เป็นนโยบายหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อขององค์กร เกี่ยวกับการดำเนินการของสมาชิก และ/หรือการจัดดำเนินการผู้มารับบริการ

^{๑๑๗} กริช สิ้นสนธิ์, วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๕๕.

^{๑๑๘} สิทธิโชค วรานุสันติกุล, จิตวิทยาการจัดการองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คแบงค์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๓-๒๔.

๕. วัฒนธรรมถือเป็นกฎระเบียบ ซึ่งอาจมิได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อที่จะสามารถดำรงตนเองให้อยู่หรือเป็นที่ยอมรับในฐานะสมาชิกของสังคม

๖. วัฒนธรรมเป็นบรรยากาศขององค์กรส่วนหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความรู้สึกอันเป็นผล มาจากปัจจัยทางด้านกายภาพ แนวทางที่สมาชิกจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

คุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร โดยให้สมาชิกองค์กรต่างๆ แสดงความคิดเห็น และสรุปว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญจะมีอยู่ ๑๐ ประการ คือ

๑. การเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ ระดับของความรับผิดชอบอิสระภาพ และความเป็นอิสระซึ่งแต่ละคนพึงมี

๒. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่บุคลากรถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าว

๓. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์กร กำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๔. การประสานกันหรือร่วมมือกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์กร ได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานและร่วมมือกัน

๕. การสนับสนุนทางการจัดการ (Management Support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้ จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาการ ควบคุม ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบ และปริมาณของการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร

๖. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์กรในฐานะส่วนรวมมากกว่าในส่วนของกลุ่มการทำงาน โดยเฉพาะหรือความชำนาญด้านวิชาชีพ

๗. ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ ระดับของการกำหนดการ ให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยอาศัยเกณฑ์ จากการปฏิบัติงานของบุคลากร

๘. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ได้แก่ ระดับของการ ที่บุคลากร ได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

๙. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ

๑๐. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (communication patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสาร ในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ ^{๑๑๙} Kluckhohn^{๑๒๐} ได้ระบุลักษณะของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ ๘ ประการ คือ

๑. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ศึกษาเรียนรู้ได้

^{๑๑๙} Robbins, S.P., **Organization behavior : Concepts, Controversies and application**, (New Jersey : Prentice-Hall), 1996 pp. 59-72.

^{๑๒๐} Kluckhohn (1951) อ้างถึงใน กริช สืบสนธิ์, **วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑๗.

๒. วัฒนธรรมมีกำเนิดจากองค์ประกอบทางชีววิทยา สภาพแวดล้อม จิตวิทยา และประวัติศาสตร์ของมนุษย์

๓. วัฒนธรรมมีโครงสร้างและรูปแบบ

๔. วัฒนธรรมแบ่งได้เป็นส่วนๆ เป็นเรื่องๆ ไป

๕. วัฒนธรรมไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงไปได้เสมอ มีการเคลื่อนไหว ปรับปรุง

๖. วัฒนธรรมมีความหลากหลาย แม้แต่ในคนกลุ่มเดียวกัน

๗. วัฒนธรรมแสดงออกถึงระเบียบ กฎ ต่างๆ ที่ใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์วิเคราะห์ได้

๘. วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือที่บุคคลปรับปรุงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมของตน และเป็นช่องทางให้บุคคลแสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์

บาร์อน และ วอลเตอร์ส (Baron and Walters) ได้ทำการสำรวจ ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

๑. นวัตกรรม (innovation) ได้แก่ ลักษณะที่คนในองค์การมีการแสดงความคิดสร้างสรรค์และก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงาน

๒. ความมีเสถียรภาพ (stability) ได้แก่ ลักษณะทิศทางขององค์การที่มีความมั่นคงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางในอนาคตที่สามารถทำนายได้ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติงานแน่นอน

๓. มุ่งเน้นความสำคัญกับคนในองค์การ (orientation toward people) ได้แก่ องค์การมีนโยบายที่ให้ความยุติธรรม ให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์การ และเคารพในสิทธิ ของความเป็นมนุษย์

๔. มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน (results orientation) ได้แก่ องค์การได้กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานไว้แล้วเน้นที่ความบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

๕. แบบแผนการทำงานแบบไม่เคร่งครัด (easy goingness) ได้แก่ลักษณะ การทำงานในบรรยากาศ แบบมีความเป็นกันเอง มีการผ่อนคลาย มีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาการทำงาน

๖. ให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน (attention to detail) ได้แก่ระบบงาน ที่มีการ วิเคราะห์ ตรวจสอบในขั้นตอนการทำงานเพื่อความถูกต้องแม่นยำ

๗. ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (collaborative orientation) ได้แก่ บุคลากรทุกระดับในองค์การมีความร่วมมือกันในการทำงาน เน้นหนักการทำงานในรูปแบบ ของทีมมากกว่า การทำงานแบบมุ่งเฉพาะบุคคล^{๑๒๑}

สรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคม คือ เป็นพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ให้ยึดเป็นกฎระเบียบ ซึ่งอาจมิได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่องค์กรสนับสนุนและคาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม และเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งมีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

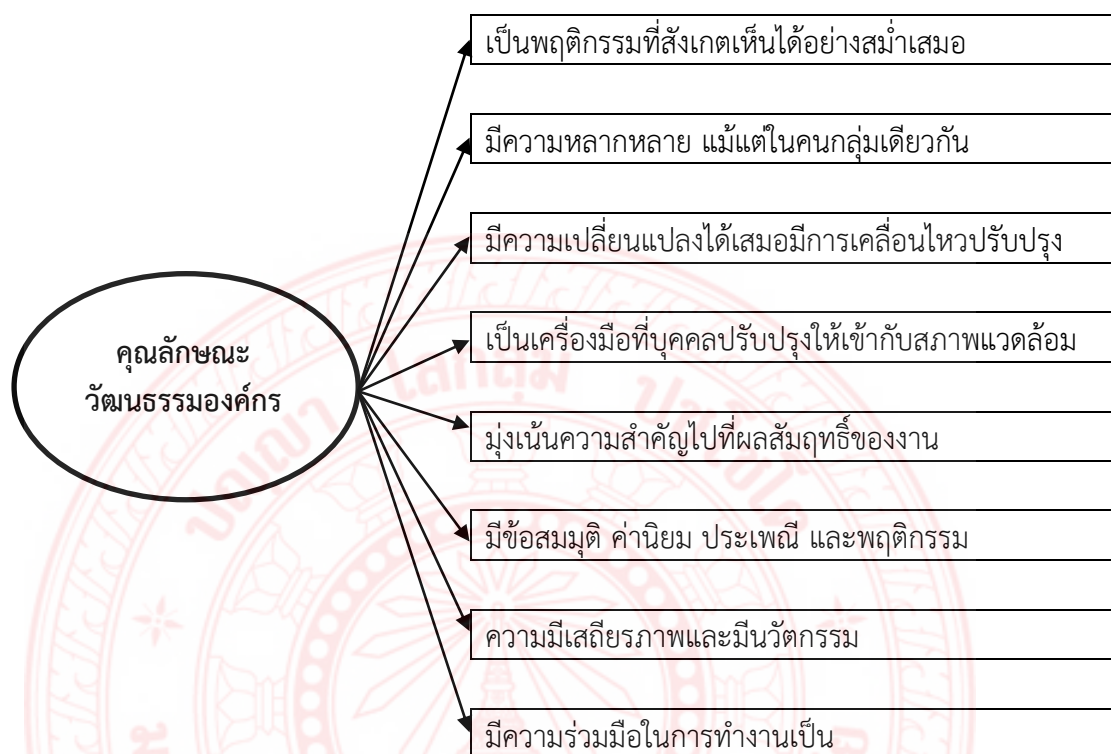
^{๑๒๑} Baron and Walters, *The Culture Factor Corporate and International Perspectives*, Great Britain: Short Run, (1994), pp. 171-172.

ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๓ คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สิทธิโชค วรรณสันติกุล	๑. พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ ๒. เป็นปทัสถานของพฤติกรรม ๓. เป็นค่านิยมเด่น ๆ ๔. วัฒนธรรมถือเป็นปรัชญา ๕. วัฒนธรรมถือเป็นกฎระเบียบ ๖. วัฒนธรรมเป็นบรรยากาศขององค์กรส่วนหนึ่ง
Robbins, S.P.	วัฒนธรรมมีความสำคัญอยู่ ๙ ประการ ๑. การเริ่มส่วนบุคคล ๒. ความอดทนต่อความเสี่ยง ๓. การกำหนดทิศทาง ๔. การประสานกันหรือร่วมมือกัน ๕. การสนับสนุนทางการจัดการ ๖. เอกลักษณะ ๗. ระบบการให้รางวัล ๘. ความอดทนต่อความขัดแย้ง ๙. แบบแผนของการติดต่อสอบถาม
Kluckhohn อ้างถึงใน กริช สืบสนธิ์	๑. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ศึกษาเรียนรู้ได้ ๒. วัฒนธรรมมีกำเนิดจากองค์ประกอบทางชีววิทยา ๓. วัฒนธรรมมีโครงสร้างและรูปแบบ ๔. วัฒนธรรมแบ่งได้เป็นส่วนๆ เป็นเรื่องๆ ไป ๕. วัฒนธรรมไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงไปได้เสมอ มีการเคลื่อนไหว ๖. วัฒนธรรมมีความหลากหลาย แม้แต่ในคนกลุ่มเดียวกัน ๗. วัฒนธรรมแสดงออกถึงระเบียบ กฎ ต่างๆ ๘. วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือที่บุคคลปรับปรุง
Baron and Walters	๑. นวัตกรรม ๒. ความมีเสถียรภาพ ๓. มุ่งเน้นความสำคัญกับคนในองค์กร ๔. มุ่งเน้นความสำคัญที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๕. แบบแผนการทำงานแบบไม่เคร่งครัด ๖. ให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน ๗. ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

จากการบทวนคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๑๖ คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

๒.๕ ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ความเชื่อ ความศรัทธา ทักษะ ค่านิยม รวมถึงการอบรมสั่งสอนที่ได้รับจากครอบครัว กระทั่งความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่างๆจนถึงความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

เพศ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเพศชายและเพศหญิงอาจมีความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน เพศหญิงอาจจะมีความสามารถและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย หรือเพศชายอาจมีแรงจูงใจมากกว่า ซึ่งก็อยู่ที่การปฏิบัติงานกับความสามารถของตัวบุคคลและงานที่กำลังปฏิบัติอาจไม่เกี่ยวข้องกับเพศก็เป็นได้

การศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะระดับการศึกษาจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรมีผู้ปฏิบัติงานมีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน มักจะมีความเจริญก้าวหน้ามาก เพราะผู้ปฏิบัติเหล่านั้นจะนำความรู้ที่ได้ศึกษามาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองสนใจได้ ส่วนผู้ปฏิบัติที่มีระดับ

การศึกษาปริญญาตรี จะมีความพึงพอใจในงานสูง เพราะผู้ปฏิบัติระดับนี้จะมีความสามารถเฉพาะด้านจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

ลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลนั้นจะต้องมีความถนัดและในเมื่อบุคลากรปฏิบัติในงานที่ถนัด ก็จะแสดงว่าเขามีความสามารถในเรื่องนั้นๆ บุคลากรที่มีแรงจูงใจที่จะชอบงานที่ให้โอกาสในการใช้ทักษะและความสามารถตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงานและมีการป้องกันกลับในงานที่เขาทำ ลักษณะเหล่านี้ ทำให้เกิดการท้าทายในสติปัญญา บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้มีพัสนิ จันทรทส์วัสต์^{๑๒๒} ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตวังไกลกังวลพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน การที่ใครสักคนจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้นต้องอาศัยประสบการณ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการประเมินบุคลากร บุคลากรที่ได้ระดับสูงก็ถือว่าทำงานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าได้ระดับต่ำ ก็ถือว่าบุคลากรคนนั้นขาดความพยายามหรือแสดงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกที่ไม่พึงประสงค์ พัทสนิ จันทรทส์วัสต์^{๑๒๓} ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตวังไกลกังวลพบว่า การได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และคุณวุฒิและทักษะต่างๆ การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการวางแผนให้บุคลากร ในการปฏิบัติงานควรคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานต่างๆ ไว้อย่างรวดเร็ว ช่วยลดปัญหาในอนาคตได้ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้เหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำซึ่งมาจากภาษาลาตินว่า Movere อันหมายถึงการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือกระทำ การที่บุคคลได้รับกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆอย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเท ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและส่งผลให้เกิดความแรงจูงใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร^{๑๒๔} แรงจูงใจคือการที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่สิ่งต่างๆที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นจากภายนอก ทำให้ให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงาน ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้

^{๑๒๒} พัทสนิ จันทรทส์วัสต์, ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตวังไกลกังวล,ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๙๐.

^{๑๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๑.

^{๑๒๔} ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวความคิดการบริหารธุรกิจ สถานการณ์ปัจจุบัน, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๒.

ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจ จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จ ระดับบุคคล แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ มีความอยากในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน พยายาม และใช้ความพยายามในการทำงาน ให้มีคุณภาพขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์การ ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนนั้นก็จะเฉื่อยฉาบ ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ว่าทำงานออกมาให้เสร็จพันๆตัวไป ผลงาน ที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร^{๑๒๕} นอกจากนี้ พัสณี จันทรสวัสดิ์^{๑๒๖} ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวลพบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำเป็นต้องใช้คุณวุฒิ ที่หลากหลาย เพราะลักษณะงานในแต่ละงานมีความแตกต่างกันตามความจำเป็นของงานนั้นๆ และการที่บุคลากรมีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันนี้ ทำให้มีระดับความต้องการในการปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน

๒.๕.๑ องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ นั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่เป็นการท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจไม่เป็นที่ท้าทาย ความสามารถของอีกคนได้ จะต้องพิจารณาถึงความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการปฏิบัติงาน ที่มอบหมายให้ทำ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี^{๑๒๗} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

ด้านการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่อง ที่เกี่ยวข้อง กับสุขภาพและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจ

^{๑๒๕} สุพานี สฤษฏ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๖.

^{๑๒๖} พัสณี จันทรสวัสดิ์, ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล, ปรินญาณพนธ์ กศ.ม., (ธุรกิจศึกษา), (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๙๔.

^{๑๒๗} สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม, วิทยานิพนธ์ กศ.ม., (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), (มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ศิริพร จันทสี^{๑๒๘} ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระบบการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกันพบว่า การยอมรับนับถือ คือการที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือการยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีส จันทเรนท^{๑๒๙} ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำหายในการปฏิบัติงาน ตรงความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน ส่วนการมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะตั้งใจทำงานให้เกิดผลได้ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี^{๑๓๐} แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน การจะทำให้องค์กรเดินหน้าอย่างราบรื่นไร้ปัญหาและอุปสรรค หรือมีปัญหาและอุปสรรคก็ช่วยกันแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ไม่ทอดทิ้งองค์กรเอาตัวรอดเพียงลำพัง องค์กรต้องการความรับผิดชอบ ใ้ว่าทุกคนในองค์กรจะมีความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตาม มีคนจำนวนไม่น้อยที่ทำงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กร สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี^{๑๓๑} แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

^{๑๒๘} ศิริพร จันทสี, การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน, **ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.,** (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๗๕.

^{๑๒๙} วลีส จันทเรนท, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, **วารสารวิจัยรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,** ๒๕๕๑, หน้า ๕๔-๕๙.

^{๑๓๐} สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ๒๕๕๐, **วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,** (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), (มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ

^{๑๓๑} สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ๒๕๕๐, **วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,** (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), (มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคนล้วนมีความต้องการปรารถนาที่จะมีความเจริญก้าวหน้า เติบโตในสายงานที่ตนปฏิบัติ ความก้าวหน้าเป็นจุดมุ่งหมาย องค์กรต่างๆที่มีการให้การฝึกอบรม และมีโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ หมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กรต่างๆ เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน ดังที่ โปยมพร เขมวงศ์^{๑๓๒} ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราชพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง

๒.๕.๒ วิธีสร้างแรงบันดาลใจ

น้ำทิพย์ วิภาวิน ได้กล่าวถึงวิธีสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

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

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

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

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

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

นอกจากวิธีการสร้างแรงบันดาลใจข้างต้น ได้กล่าวถึง บันได ๓ ขั้นของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า

๑. มีความเชื่อมั่นในตนเองบุคคลต้องเชื่อมั่นในตนเองว่า ผลสำเร็จที่ต้องการจะได้รับจากการคิดหรือจากการกระทำนั้น สามารถพิชิตมันได้อย่างแน่นอน โดยต้องไม่มีความวิตกกังวล ความลังเลใจ ความสับสนสงสัย และความไม่มั่นใจในตนเองเข้ามาสอดแทรกในระหว่างความคิดคำนึงหรือในขณะที่กำลังลงมือกระทำสิ่งนั้นอยู่โดยเด็ดขาด

๒. ความมุ่งมั่นในการลงมือทำ เมื่อมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจนเป็นที่น่าพอใจ ได้แล้วก่อนที่จะก้าวสู่ขั้นที่สอง บันไดขั้นที่สอง คือ “ความมุ่งมั่น” ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ในอันที่จะทำสิ่งใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จให้ได้ ไม่ว่าจะต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญา มากน้อยแค่ไหน

^{๑๓๒} โปยมพร เขมวงศ์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช, วิทยานิพนธ์ กศ.ม., (สาขาวิชาการจัดการ), (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๔๘), หน้า ๗๕.

๓. ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง หมายถึง การมองเห็นผลสำเร็จที่จะได้จากการกระทำที่มีคุณค่าสูงสุดและมีความรู้สึกไว้ ถ้าเข้าถึงมันได้จะเป็นสิ่งที่น่าท้าทายที่สุดในชีวิต^{๑๓๓}

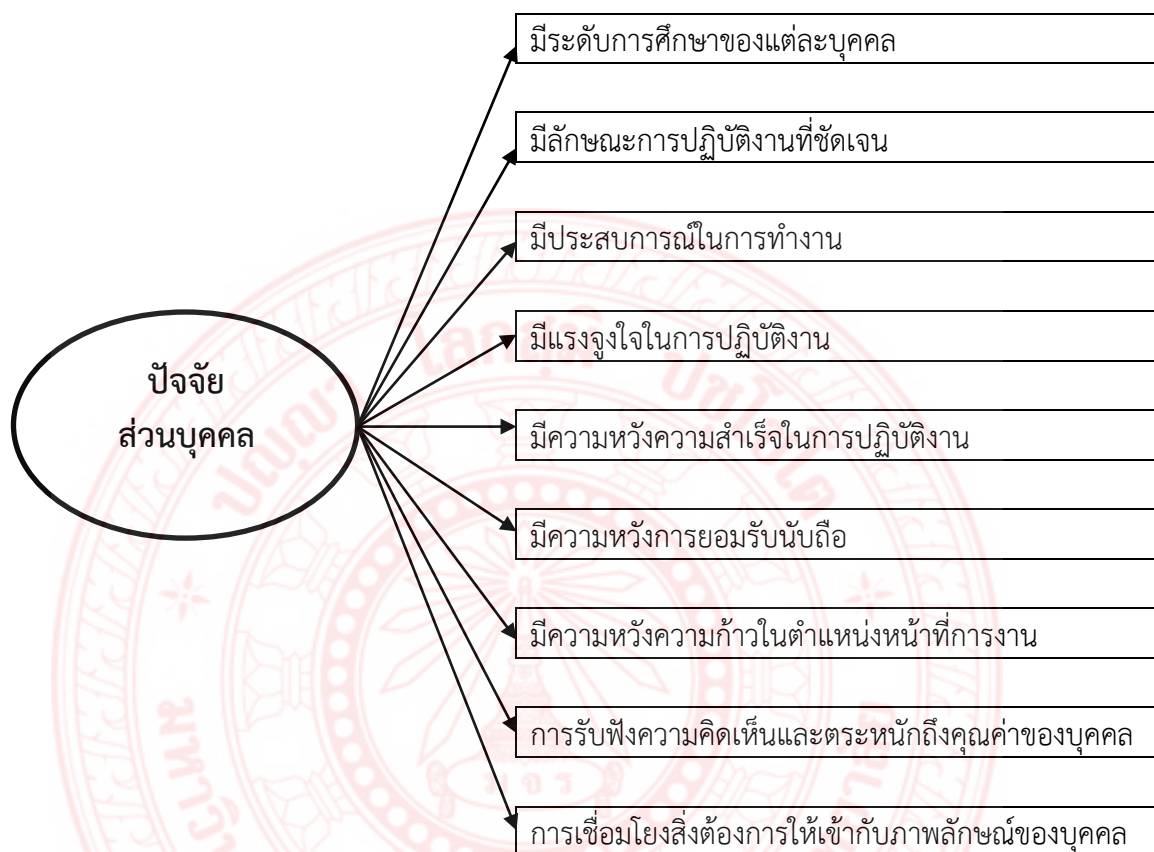
ดังนั้น อาจพอสรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร จากผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๔ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรับผิดชอบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
องค์ประกอบแรงจูงใจ	๑. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ๒. ด้านการยอมรับนับถือ ๓. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๔. ด้านความรับผิดชอบ ๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
วิธีสร้างแรงบันดาลใจ	๑. รับฟังความคิดเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของบุคคล ๒. เชื่อมโยงสิ่งต้องการให้เข้ากับภาพลักษณ์ของบุคคล ๓. เชื่อมโยงสิ่งที่ต้องการให้เข้ากับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ๔. ใช้การเตือนเตือนเร้าใจ ใช้แสดงออกทางการพูด ๕. ใช้คำพูดที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี
บันได ๓ ขั้น ของการสร้างแรงบันดาลใจ	๑. มีความเชื่อมั่นในตนเองบุคคล ๒. ความมุ่งมั่นในการลงมือทำ ๓. ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง

^{๑๓๓} น้ำทิพย์ วิภาวิน, อ่างใน ดุษฎี โยเหลา, รศ.ดร., “การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔.

จากการทบทวนปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๑๗ ปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๖ แนวคิดและทฤษฎีกับการฝึกอบรม

๒.๖.๑ ความหมาย

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น^{๑๓๔}

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบตามความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยมุ่งปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือสถาบัน^{๑๓๕}

^{๑๓๔} สมชาย กิยรรยงและรศ.ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, ความหมายการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), (กรุงเทพมหานคร: ๒๕๕๐), หน้า ๑๔.

^{๑๓๕} นราธิป ทองปาน, รูปแบบการอบรมการพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์, ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔), หน้า ๒๙.

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบตามความจำเป็นในการฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง การปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สถาบัน ในหน่วยงานหรือเป็นรายบุคคล

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร หรือสถาบัน หน่วยงาน ในสภาพปัจจุบันและอนาคต

การฝึกอบรม หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน^{๑๓๖}

เดสส์เลอร์ เกรย์ (อิงในสุจิตรา เลิศพิพัฒน์วรกุล) การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรใหม่หรือบุคลากรปัจจุบันให้เกิดทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของบุคลากร การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่นายจ้างใช้เพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรกำลังทำงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการผสมผสานเป้าหมายต่างๆขององค์กรเข้าด้วยกัน^{๑๓๗}

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตนาของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้บุคลากรมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น^{๑๓๘}

นิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ไດ เช่นเมื่อมองการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ตามนโยบายของรัฐ “การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่างๆที่ใช้ เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และเพื่อให้เกิด ความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการ ในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร” หรือ

การฝึกอบรม หมายถึง “การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ ก็คือเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร..”

^{๑๓๖} อุเทน นวสุธารัตน์, การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่ สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด, *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑), หน้า ๑๙.

^{๑๓๗} สุจิตรา เลิศพิพัฒน์วรกุล, การประเมินผลการฝึกอบรมผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรจิตตศรัทธาของโรงเรียนเพลินพัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร, *ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ๑๖.

^{๑๓๘} ชูชัย สมितिไกล, *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๔-๕.

ในระยะหลัง เรามักจะมองการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันสืบเนื่องมาจากเรียนรู้

การฝึกอบรม หมายถึง " กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคล มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่าง หนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น "

การฝึกอบรม หมายถึง " กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้

ดังนั้น อาจพอสรุปความหมายของการฝึกอบรมที่มีผลต่อกระบวนการเสริมสร้าง ความรับผิดชอบต่อองค์กร ผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลความหมาย ของการฝึกอบรม โดยสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๕ ความหมายการฝึกอบรม

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สมชาย กิยรยง และรศ.ดร.อร จรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง,	๑.ให้มีความรู้ (Knowledge) ๒.ความชำนาญ (Skill)
นราธิป ทองปาน	๑.มุ่งปรับเปลี่ยนความรู้ ๒.มุ่งปรับทักษะทัศนคติ
อุเทน นวสุวรรณ์	๑.การนำความรู้ ๒.การใช้ทักษะ ทัศนคติ
สุจิตรา เลิศพิพัฒน์วรกุล	๑.ใช้วิธีการต่างๆ ๒.การพัฒนาบุคลากรใหม่หรือบุคลากรปัจจุบัน
ชูชัย สมितिไกล	๑.เพิ่มพูนความรู้ ๒.ทักษะความสามารถ ๓.เจตนาของบุคลากร

จากการบทวนความหมายของการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความ รับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๑๘ ความหมายของการฝึกอบรม

๒.๖.๒ ความสำคัญของการฝึกอบรม

๑. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์กรก็จะมีแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่างๆ จะสามารถผลิตบุคลากรได้ตรงกับสภาพองค์กรนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดกับบุคลากรซึ่งเพิ่งจะเริ่มต้นงานใหม่ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน อาจจัดในรูปแบบการปฐมนิเทศ หรือการให้คำแนะนำการทำงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่ทราบถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและรวมทั้งให้เกิดความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน สถานที่ที่จะทำงาน เข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจน มีความรอบรู้ ทักษะ เจตคติที่เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานและยังเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรให้ได้ด้วย

๒. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นไปอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาล ส่วนการต่างประเทศได้มีการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งขันกระบวนการผลิตและการจำหน่าย ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน เพื่อเป็นการช่วยแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร

๓. การฝึกอบรมเป็นการช่วยสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบัน มาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในระหว่างการทำงานแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในกาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานตำแหน่งเดิมไปได้ระยะหนึ่ง จะเริ่มเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อาจไม่เกิดขึ้น หรือเกิดการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งใหม่ ทั้ง ๒ กรณี มีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นขวัญกำลังใจ โดยการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับรู้เทคนิคแนวใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

๕. ในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เกิดจากเจ็บป่วย ขาดงานบ่อยๆ ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานการฝึกอบรมสามารถแก้ไขและลดปัญหาเหล่านี้ลงได้

๖. เมื่อพบว่า เกิดความเสียหายขึ้นบ่อยครั้ง อาจเป็นความสูญเสีย สิ้นเปลืองวัตถุดิบหรือ การชำรุดเสียหายมากกว่าปกติ ควรรีบฝึกอบรมขึ้นโดยเร็ว

๗. เมื่อจำนวนบุคลากรและปริมาณงานขยายตัวมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหา ในการประสานงาน ทำให้งานไม่เสร็จตามกำหนด การฝึกอบรมจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาลงได้^{๑๓๙}

๗.๑ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยคาดหวังว่า เมื่อเกิด ความรู้ความเข้าใจแล้วก็สามารถนำความรู้ ความเข้าใจนั้นไปใช้และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง หาก พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นยังคงไม่มีอะไรดีขึ้น ก็หมายความว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่ตั้งใจ ไว้ว่าจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจนั้นยังไม่บรรลุผลตามที่ต้องการ

๗.๒ เพื่อให้เกิดทักษะหรือความชำนาญ การฝึกอบรมให้เกิดทักษะ หรือความชำนาญ งาน สามารถทำงานที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วได้อย่างถูกต้องคล่องแคล่ว จะต้องอาศัยเครื่องมือ อุปกรณ์ของจริง หรือของจำลองในการฝึกอบรม และที่สำคัญ ก็คือผู้เข้ารับ การฝึกอบรมจะต้องลง มือฝึกปฏิบัติงานอย่างจริงจัง จึงจะเกิดทักษะหรือความชำนาญขึ้นได้

๗.๓ เพื่อให้เกิดเจตคติที่พึงประสงค์ เจตคติเป็นเรื่องนามธรรมที่วัด และประเมินผลได้ ยากและไม่ชัดเจนเหมือนการวัดประเมินผลด้านความรู้และทักษะ ทั้งนี้ เพราะเจตคติเป็นเรื่องที่อยู่ ภายในจิตใจและอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของตน การที่จะรู้ได้ว่าผู้ใดมีเจตคติหรือมีความรู้สึกละเอียด ไร จะต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมาประกอบด้วย^{๑๔๐}

ดังนั้น อาจพอสรุปความสำคัญของการฝึกอบรมที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ ต่อองค์กร ผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลความสำคัญของการ ฝึกอบรม ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๖ ความสำคัญการฝึกอบรม

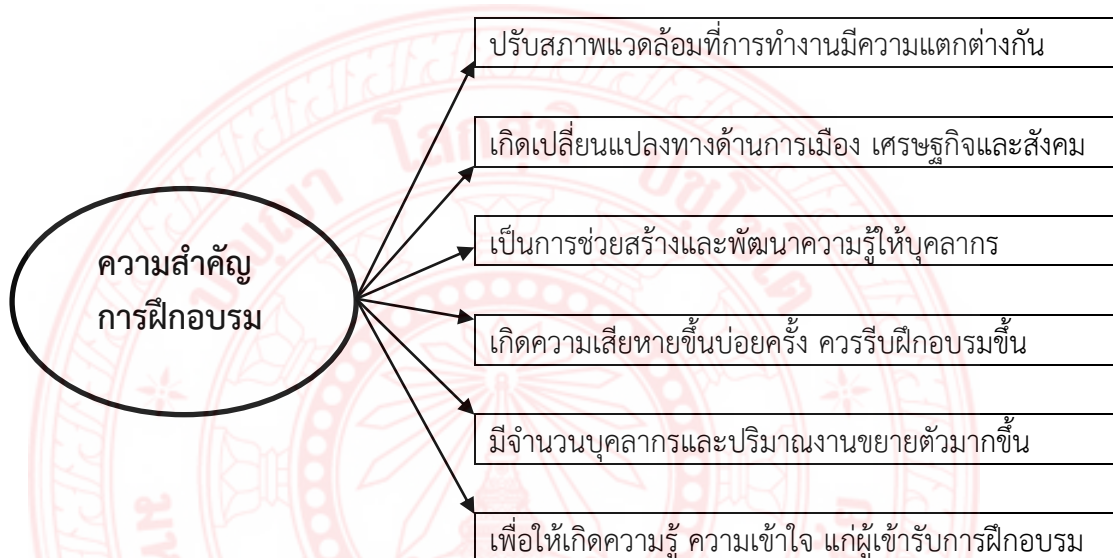
นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
นิรันดร์ จุลทรัพย์	๑. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกัน ๒. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ๓. การฝึกอบรมเป็นการช่วยสร้างและพัฒนาความรู้ ๔. ขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานตำแหน่งเดิมไปได้ระยะหนึ่ง ๕. กรณีที่บุคลากรไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ๖. เมื่อเกิดความเสียหายขึ้นบ่อยครั้ง ควรรีบฝึกอบรมขึ้นโดยเร็ว ๗. เมื่อจำนวนบุคลากรและปริมาณงานขยายตัวมากขึ้น

^{๑๓๙} นิรันดร์ จุลทรัพย์, กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม, (สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๑), หน้า ๖-๗.

^{๑๔๐} ทวีป อภิสิทธิ์, เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๓-๑๕.

ทวีป อภิสิทธิ์	๑. เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒. เพื่อให้เกิดทักษะหรือความชำนาญ ๓. เพื่อให้เกิดเจตคติที่พึงประสงค์
----------------	--

จากการบทความความสำคัญของการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๑๙ ความสำคัญของการฝึกอบรม

๒.๖.๓ ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

๑. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะคือ

๑.๑ การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งที่องค์กรจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร มาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคนและเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มากพอสมควร เนื่องจากความจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่างๆ รวมทั้งการประเมินผล

๑.๒ การซื้อการอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้ มิได้เป็นสิ่งที่องค์กร จัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจส่ง เป็นบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก องค์กรที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ ด้วยกันหลายองค์กร ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่ม ผลผลิตแห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมการตลาด แห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) และกองฝึกอบรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็ก มีบุคลากรไม่มากและ ไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

๒. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้น ในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

๒.๑. การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) การฝึกอบรมประเภทนี้ จะกระทำ โดยการให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแล เอาใจใส่ ของบุคลากรซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้น จึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม พี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

๒.๒ การฝึกอบรมนอกรงาน (off-the- job training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้ จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะและต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กร ไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

๓. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับ การอบรม

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

๓.๒ การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training) คือ การ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการ ฝึกอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์กร

๓.๓ การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills training) การ ฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

๔. ระดับชั้นของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงาน ของผู้เข้ารับการอบรม

๔.๑ การฝึกอบรมระดับบุคลากร ปฏิบัติการ (employee training) คือ การฝึกอบรม ที่จัดให้แก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะ เป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซมและการ บำรุงรักษาเครื่องจักร การโต้ตอบทางโทรศัพท์ หรือเทคนิคการขาย เป็นต้น

๔.๒ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์กรโดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้ มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

๔.๓ การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มบุคลากรระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์กร เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้ มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์กร เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic planning and decision-making) หรือ การพัฒนาองค์กร (organizational development)

๒.๖.๔ ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากร จึงควรจะต้องสนองต่อเป้าหมายขององค์กร หากการฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายใดๆแล้ว ก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้นมา กล่าวโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรม มีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ในหลายๆทางด้วยกัน ดังต่อไปนี้

๑. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร การฝึกอบรม จะช่วยปรับปรุงให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลให้ผลผลิตสูงขึ้น ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

๒. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้า หรือบริการ แต่ยังคงได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

๓. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่นๆที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

๔. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการ หรือส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า

๕. ช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากรจะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ หากมีบุคลากรบางส่วนเกษียณหรือลาออกจากการทำงาน

๖. ช่วยเตรียมบุคลากรก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การฝึกอบรม จะช่วยให้บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่ง หน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

๗. ช่วยจัดความล่าช้าด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงานและการผลิต การฝึกอบรม จะช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลง ของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

๘. ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการไขหรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

๙. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร รวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย^{๑๔๑}

๒.๖.๕ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

ความสำเร็จและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก องค์กรจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นหนทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายการฝึกอบรมโดยตัวของมันเองมิได้เป็นจุดสุดท้ายที่วาดหวังไว้แต่ประการใด หากผู้บริหารขององค์กร คิดว่า หน่วยฝึกอบรมได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมบุคลากรเท่านั้น โดยมีได้มีจุดประสงค์ใดมากไป กว่านั้นแล้วการฝึกอบรมก็เป็นเพียงจุดสุดท้ายเท่านั้น ซึ่งที่จริงแล้วหน่วยฝึกอบรมก็มีวัตถุประสงค์ ของการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยอื่นๆ ขององค์กร เช่น หน่วยวิจัยและพัฒนา เป็นต้น นั่นก็คือ การปรับปรุงประกันเท่านั้นเอง กล่าวคือ หน่วยฝึกอบรมกระทำโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร แต่หน่วยวิจัยและพัฒนากระทำโดยการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นมา

ดังนั้น ตรรกะที่ผู้บริหารยังไม่มองว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพขององค์กรแล้ว การฝึกอบรมก็อาจจะกลายเป็นเพียงของเล่นชิ้นหนึ่งที่จำเป็นต้องมี ไว้รอดผู้อื่นเท่านั้น

ประการที่สอง ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการ ฝึกอบรม ถึงแม้ว่าบุคลากรจะสามารถเรียนรู้งานได้เองจากการได้ปฏิบัติงานจริง แต่ประสิทธิภาพ ของการเรียนรู้แบบนี้จะไม่ดีเท่ากับการที่พวกเขาได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการและพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมขึ้นมา

ประการที่สาม ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนา และการจัดการโครงการฝึกอบรม ถ้าหากไม่มีผู้ใดที่มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมใดๆ หากผู้ที่ปฏิบัติงานดีมีได้รับผลตอบแทนและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี ดังนั้น ฝ่ายบริหารจะต้องจัดโครงสร้างและระบบขององค์กรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการฝึกอบรม มีความหมายต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพวกเขา

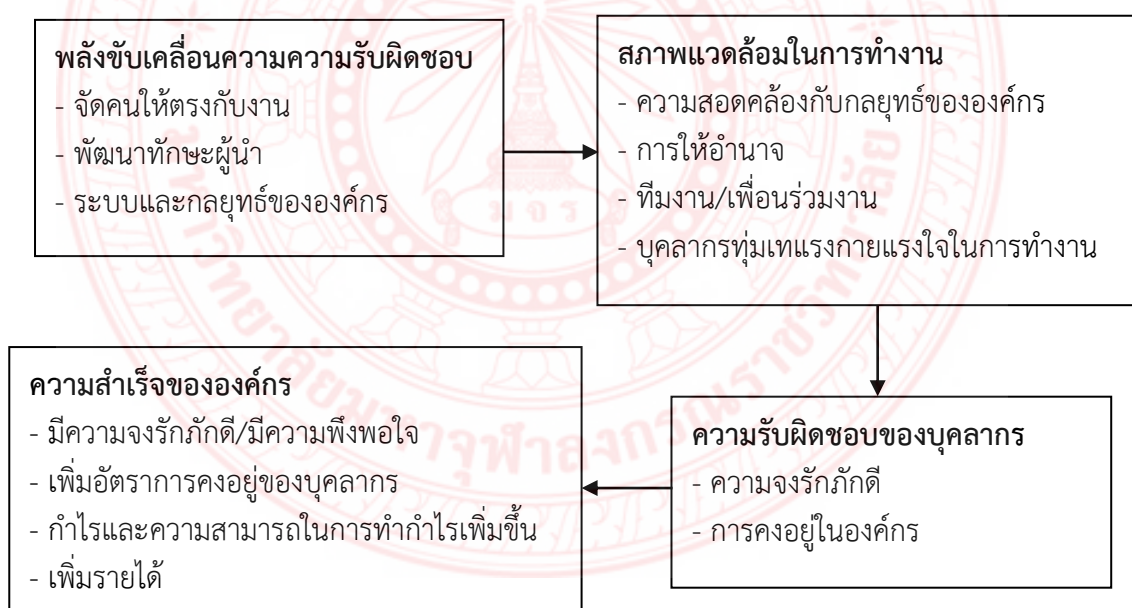
กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการฝึกอบรมทั้ง ๔ ประการ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ล้วนแต่มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับบทบาทของฝ่ายบริหารของ

^{๑๔๑}Johnson, 1976 ; McGehee & Thayer, 1961 (อ้างใน ปัญญา แก้วกล้า, การพัฒนา ชุต ฝึกอบรม เรื่อง กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๗), หน้า ๕.

องค์กรทั้งสิ้น กล่าวคือฝ่ายบริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีความมุ่งมั่นต่อการสนับสนุนงานฝึกอบรม ให้ความสำคัญของความสำเร็จขององค์กรคือคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารขององค์กรสามารถใช้การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนคุณภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดี หากมีการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

๒.๗ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามหลักพุทธจิตวิทยา

สำหรับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามหลักพุทธจิตวิทยานั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม DDI ที่กล่าวว่า สิ่งเหล่านี้องค์กรสามารถสังเกตได้จากระดับความตั้งใจ และพลังที่ทุ่มเทในการทำงานซึ่งทาง DDI ได้ทำการสร้างตัวแบบของแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่ประกอบไปด้วย ๔ ขั้น^{๑๔๒} โดยสามารถสรุปได้ตามแผนภูมิ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๒๐ การสร้างความผูกพันของบุคลากร

จากภาพแสดงให้เห็นถึงตัวแปรต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันมา ๔ ส่วน เริ่มจากการจัดคนให้ตรงกับงานพัฒนาทักษะของผู้นำ และการให้การสนับสนุน โดยผ่านระบบและกลยุทธ์ที่เข้มแข็งขององค์กร ซึ่งทั้ง ๓ ปัจจัยจะนำไปสู่เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

^{๑๔๒} ฤกษ์ญา เปรมปรีดี, กลยุทธ์การมีส่วนร่วมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน), วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖), หน้า ๖๑-๖๒.

และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จะมีผลกระทบทางบวกในเรื่องพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างความจงรักภักดี ซึ่งจะเป็นผลในเรื่องของการคงอยู่ในองค์กร นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่สร้างความรับผิดชอบ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ทำให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะกลายมาเป็นบุคลากรมีความผูกพัน ผลประโยชน์ในระยะยาวที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ องค์กรจะมีลูกค้าที่จงรักภักดี และมีความพึงพอใจ เพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น

โดยทาง DDI ได้ทำการศึกษาวิจัยและพบว่า ความรับผิดชอบของบุคลากรนั้นประกอบไปด้วยค่านิยมของบุคคล (Individual value) เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

๑. ลักษณะเฉพาะของงาน (Focused Work) ประกอบด้วย

๑.๑ ความสอดคล้องของกลยุทธ์ คือ ในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของบุคลากร และกลยุทธ์ บุคลากรแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่ยึดถือคาดหวังและได้รับทราบข้อมูลที่มีผลกระทบต่องาน

๑.๒ การให้อำนาจ คือ บุคลากรได้รับอำนาจที่เหมาะสม ที่สามารถใช้งานการตัดสินใจ และจัดการงานของตน

๒. ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วย

๒.๑ แผนการพัฒนา คือ บุคลากรต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๒.๒ การสนับสนุนและการให้การยอมรับ คือ บุคลากรได้รับผลตอบกลับในด้านผลของการทำงานและองค์กรต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านแนวทาง ความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละคน

๓. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วย

๓.๑ ทีมงาน คือ ในกลุ่มต้องมีความร่วมมือกันในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่บุคลากรสามารถไว้วางใจกันได้

๓.๒ ความร่วมมือ คือ มีความร่วมมือกันระหว่างกลุ่ม ร่วมกันแก้ปัญหา มีเป้าหมาย ร่วมกันการสร้างความแรงจูงใจบุคลากรที่สร้างความรับผิดชอบต่อองค์กร การจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการ นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความ รับผิดชอบต่อองค์กร ด้วยการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับบุคคลโดยตรงในลักษณะที่ท้าทาย ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด เนื่องจากประสบการณ์ของแต่ละคนเปรียบเสมือนแหล่งปัญญา ที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ทั้งหมด แต่ละคนมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับคน จึงต้องใช้ความละเอียดอ่อนและต้องอาศัยระยะเวลาเพื่อสั่งสมวิธีการให้สอดคล้องกับยุคสมัย

ที่เปลี่ยนแปลงไป ในการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงหลักการจูงใจ ที่ก่อให้เกิดการมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผนวกกับความตั้งใจ ความศรัทธาและความตั้งใจที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งความคาดหวังเหล่านี้อยู่ที่ผู้บริหาร ที่จะต้องคอยประสานความรู้สึกรู้สึกของบุคลากร เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยอาศัย การจูงใจเป็นแรงเสริมอีกทางหนึ่ง ดังนั้นวิธีการสร้างแรงจูงใจที่สร้างความรับผิดชอบนั้น จึงเป็นการจูงใจที่จะสามารถโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กร แบ่งออกเป็น ๓ วิธี คือ

๑. การจูงใจตามหลักผลประโยชน์ตอบแทน ตามข้อสมมติฐานที่มีความเชื่อกันว่าคน ทุกคนต่างไม่ชอบที่จะปฏิบัติงาน แต่หากพวกเขาได้รู้ว่า ตนเองจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทน และมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นในหน้าที่การงาน บุคลากรผู้นั้นก็ยอมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสำเร็จตามประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ

๒. การจูงใจตามหลักผลผลิต การจูงใจตามวิธีนี้ จะเน้นการให้รางวัลตอบแทน เชื่อมโยง กับผลผลิต หรือผลงานที่ปฏิบัติได้โดยตรง คือ ข้อสมมติฐานของวิธีนี้มีข้อสังเกตที่ว่า หากบุคลากรปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป การจูงใจจำเป็นต้องใช้รางวัลเป็นตัวเสริมแรงและกระตุ้นให้ เร่งการผลิตอย่างต่อเนื่อง

๓. การจูงใจตามหลักการตอบสนองความต้องการ แนวการปฏิบัติของวิธีนี้ จะมี ขอบเขต ที่กว้างกว่า ๒ วิธีแรก คือ จะยึดถือตามความต้องการพื้นฐานของบุคลากร และพยายามมุ่ง ทำให้งานหรือสภาพของงานสามารถตอบสนองความพอใจให้มากที่สุดยิ่งขึ้นไป ทั้งนี้ต้องอาศัย ข้อเท็จจริงที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่สิ้นสุด ดังนั้นหากผู้บริหารพยายามตอบสนองความ ต้องการเหล่านี้ ให้มากขึ้นเรื่อยๆแล้ว พลังจูงใจของบุคลากรก็จะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลผลิตและสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กร

สำหรับการดำเนินการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อตามโปรแกรมพัฒนาตามหลัก ๔ อ ดังนี้

๑. กิจกรรมพัฒนาช่วงที่ ๑ การจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยมีการดำเนินการดังนี้ จัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรด้านการไม่ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง ได้แก่ ด้านการทำงาน การไม่ดูแลสุขภาพ ร่างกาย การไม่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและไม่ห่วงหาผนัสมบัติขององค์กร โดยใช้อิทธิพลของกลุ่ม และหลักการคิดวิเคราะห์ ดำเนินการตามตารางการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบ ในตนเอง เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๒. กิจกรรมพัฒนาช่วงที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดย มีการดำเนินการดังนี้

จัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบ ขององค์กร การปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง ด้านการทำงาน การดูแลสุขภาพร่างกาย การช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานและห่วงหาผนัสมบัติขององค์กร โดยใช้อิทธิพลของกลุ่มและหลักการคิดวิเคราะห์ ดำเนินการตามตารางการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในตนเอง เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. กิจกรรมพัฒนาช่วงที่ ๓ การปลูกฝังพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยมีการดำเนินการดังนี้
กิจกรรมในช่วงที่ ๓ นี้ จะเป็นการปลูกฝังพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้มีความคงอยู่ โดยใช้เทคนิคแม่แบบ ซึ่งดำเนินการดังนี้

๓.๑ ชี้แจงจุดมุ่งหมายของการทำกิจกรรมในช่วงที่ ๓ โดยการใช้เทคนิคแม่แบบให้บุคลากรได้ทราบและเข้าใจ

๓.๒ ดำเนินกิจกรรมในช่วงที่ ๓ ตามตารางการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาความรับผิดชอบในตนเอง

๓.๒.๑ การค้นหาแม่แบบที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทราบถึงลักษณะของแม่แบบที่ควรเป็นต้นแบบที่ดีและให้บุคลากรสามารถเลือกแม่แบบได้ด้วยตนเอง

๓.๒.๒ การอภิปรายคุณลักษณะของแม่แบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะของแม่แบบได้

๓.๒.๓ การประยุกต์คุณลักษณะของแม่แบบให้เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำคุณลักษณะที่เหมาะสมของแม่แบบมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับตนเองได้ และเป็นการปลูกฝังให้พฤติกรรมพัฒนาความรับผิดชอบในตนเอง

๓.๒.๔ สรุปกิจกรรมทั้งหมดตั้งแต่วันแรก ถึง วันสุดท้าย และปัจฉิมนิเทศบุคลากรกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กร

ดังนั้น อาจพอสรุปงานทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ ทั้งความหมาย ความสำคัญ ประเภท ลักษณะ การพัฒนาความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคมทั่วไป และความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กร ผลการศึกษาของนักวิจัยต่างๆ

๒.๘ สรุป

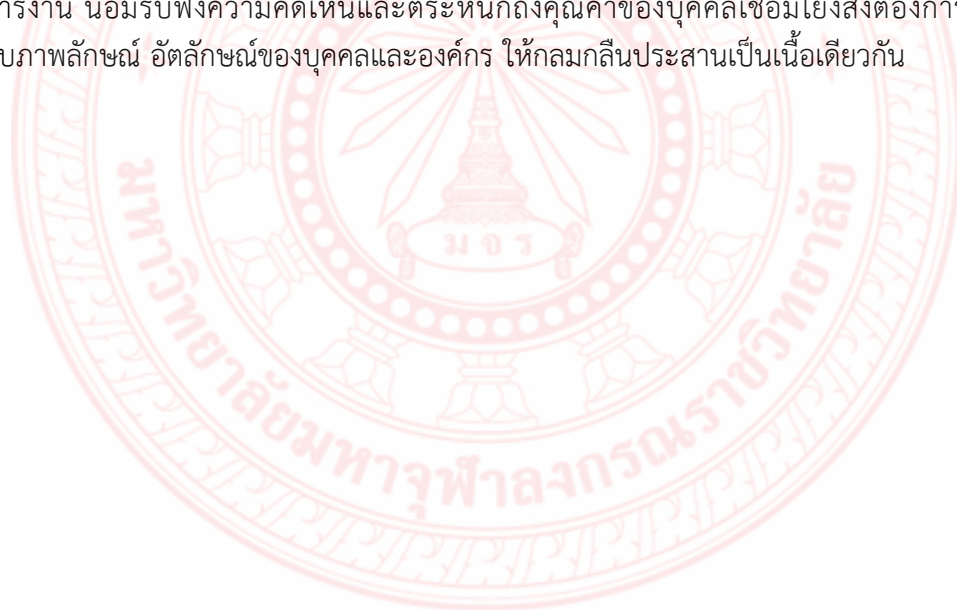
ความรับผิดชอบ คือ ความไว้วางใจ ความไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค ทำงานขยันขันแข็ง ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ อุดมการณ์ มีความรับผิดชอบและเป็นที่ไว้วางใจ ยอมรับยินดีรับผลการกระทำของตนเอง มีความพยายามปรับปรุงในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เอาใจใส่และตรงต่อเวลาตระหนักในภาระหน้าที่ มุ่งมั่นและตั้งใจ ปรับปรุงการทำงานสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งภาระหน้าที่ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ มีความสามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสำคัญในด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม ความเชื่อมั่นในตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามในการพึ่งตนเอง ความมีวินัยทางสังคมกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่อง สรรเสริญ มีความมุ่งมั่น ความขยัน มั่นเพียร ประหยัด เสียสละ ยอมรับผลการกระทำของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบในการกระทำของตัวเอง สร้างคุณค่าและค่านิยมร่วมกันในองค์กร การตอบสนองต่อความต้องการ ด้วยความเสมอภาค การจำแนกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรเป็นสำคัญ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับหมาย ความเพียรพยายามและละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลาและยอมรับผลการกระทำ ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จจุล่ง ปฏิบัติงาน

ตามขั้นตอนและกำหนดการที่วางไว้ รักษาสมบัติทั้งของตนเอง ของผู้อื่นและของส่วนรวมกล้าเผชิญต่อความจริง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาทำให้ดีกว่าเดิม รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี มีความอดทนต่อสภาวะอย่างไมย่อท้อ ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ มีความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ ปลุกฝังค่านิยมองค์กรแต่ต้น จัดงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล สำนึกตนถึงมีโครงสร้างและวัตถุประสงค์ มีกระบวนการและวิธีการปฏิบัติ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีการแบ่งภาระหน้าที่ ยึดหลักกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย คัดเลือกบุคคล ค่าตอบแทน พอเหมาะกับความสามารถ มีการกำหนดหน้าที่ผิดชอบที่ชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ ความคาดหวังขององค์กร เสริมแรงทางบวก มีความยืดหยุ่นเป็นกัลยาณมิตรมีแนวคิด ทฤษฎีและบุคคลต้นแบบ จัดบริหารในการทำงานให้เหมาะสม ชี้แจงขอบเขตหน้าที่ของตนเอง ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน ต้องรู้จักยืดหยุ่นไม่เร่งรัดเด็กลงเกินไป

ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้เกิดความรับผิดชอบนั้นแบ่งออกเป็น ปัจจัยทางพระพุทธศาสนา หรือหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบ บุคลากรในองค์กรจะต้องประกอบด้วยความเมตตา เอ็นดู สงสาร และแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจบริสุทธิ์ใจ มีการแบ่งปัน ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ปองต้องร่วมอุดมการณ์ มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดกฎเกณฑ์มากเกินไป มีความพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และความคิดเห็นที่เหมือนกับตนเอง มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีกลยุทธ์ในการประสานความร่วมมือสมาชิก มีเทคนิคในการพูดและแนะนำมีความคิดรอบคอบและแยกแยะ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีหลักธรรมและหลักการครองตน มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งยั่วเย้า มีความการวางตนได้อย่างเหมาะสม มีความสุภาพอ่อนหวาน พูดจาไพเราะ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความน่ารักและน่าถือ ความปรารถนาดีต่อสมาชิกมีความเป็นกลาง วางตนเสมอต้นเสมอปลาย

ปัจจัยทางจิตวิทยาในการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร บุคลากรต้องยอมรับข้อแตกต่างระหว่างบุคคล การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ค่าแรงพอเพียงต่อการดำเนินชีวิต มีเกียรติยศหรือเครื่องแสดงถึงความเด่นของแต่ละบุคคล รับฟังความคิดเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของบุคคล ใช้คำพูดที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและเชื่อมโยงสิ่งต้องการ ปัจจัยภายในองค์กรมีโครงสร้างและวัตถุประสงค์มีกระบวนการและวิธีการปฏิบัติ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีการแบ่งภาระหน้าที่ ยึดหลักกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย คัดเลือกบุคคล ค่าตอบแทน พอเหมาะกับความสามารถ มีการกำหนดหน้าที่ผิดชอบที่ชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ มีการจัดหาปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลง และผลผลิต มีการจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ มีการกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีการประสานงานกันภายในขอบเขตในลักษณะ

ต่อเนื่อง มีระบบปฏิบัติงานและมีบุคคลตั้งแต่สองคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก มีเป้าหมายอุดมการณ์ในลักษณะที่เป็นโครงสร้างและความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ มีการวางแผน บรรทัดฐาน ความเชื่อ และค่านิยมไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แนวทางในพัฒนา พฤติกรรมการรับรู้ คิด และรู้สึกของบุคลากรอย่างถูกต้อง แบบแผน ซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการ เรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือในการแก้ไขปัญหา การปรับตัวและสามารถถ่ายทอด ข้อสมมุติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม เป็นระบบ กลไกของค่านิยมของสมาชิกภายในองค์กร เป็นจิตใจขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกและความก้าวหน้าขององค์กร ลักษณะขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ ความหลากหลาย แม้แต่ในคนกลุ่มเดียวกันไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงไปได้ เสมอมีการเคลื่อนไหวปรับปรุง เป็นเครื่องมือที่บุคคลปรับปรุงให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มุ่งเน้น ความสำคัญไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อสมมุติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรมความมีเสถียรภาพ และมีนวัตกรรม ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล แม้จะแตกต่างกัน การปฏิบัติงานยึดหลักความเหมาะสมของงาน มุ่งเน้นลักษณะการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการทำงานแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มุมานะ เพียรพยายามในการปฏิบัติงานจนประสบ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริม พัฒนาจิตใจต่อการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน น้อมรับฟังความคิดเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของบุคคลเชื่อมโยงสิ่งต้องการบูรณาการ กับภาพลักษณ์ อัตลักษณ์ของบุคคลและองค์กร ให้กลมกลืนประสานเป็นเนื้อเดียวกัน



บทที่ ๓

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรในมุมมองพุทธจิตวิทยาและกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร ในมุมมองพุทธจิตวิทยา

๓.๑.๑ หลักการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรในมุมมองจิตวิทยา

ความสำเร็จที่ได้มาจากหยาดเหงื่อแรงงาน ไม่ใช่ทรัพย์สินสมบัติที่ได้มาอย่างลอยๆ แต่ทุกอย่างมีที่มาที่ไปทั้งสิ้น พระพุทธศาสนานั้นเป็นศาสนาที่มีเหตุผล ดังที่หลวงพ่อบุญรอดได้กล่าวไว้ว่า “เหงื่อคือน้ำมนต์” เป็นน้ำศักดิ์สิทธิ์ ถ้าเราทำงานด้วยความมุ่งมั่น มีความมุมานะบากบั่น งานที่เราทำ ก็ย่อมประสบความสำเร็จ เป็นความภาคภูมิใจและดีใจในความพยายามของเรานั้นเอง ในการดำเนินชีวิตให้มีความสุขและความสำเร็จนั้น มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้^๑

๑. เข้าใจตนเอง หัวใจของความสุข และความสำเร็จ คุณต้องรู้จักตัวเอง รู้ความต้องการของตัวเอง สร้างคุณค่าและความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานที่แข็งแกร่งสู่ความสุขที่ยั่งยืน การกระทำทุกอย่างเริ่มต้นด้วยความเชื่อ การมีเป้าหมายในชีวิตและมีกำลังใจที่จะเดินทางชีวิตที่คุณสามารถเลือกได้ด้วยตัวเอง การเป็นตัวของตัวเองและกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า การสร้างคุณค่าในตนเองอยู่ตลอดเวลา สร้างศักดิ์ศรีให้ตนเองด้วยการกระทำ

๒. เข้าใจผู้อื่น เมื่อคุณสร้างพื้นฐานที่ดีให้กับตนเองแล้ว สิ่งสำคัญของความสำเร็จ คือ การที่คุณต้องติดต่อสร้างสัมพันธ์กับคนอื่น ดังนั้น ในขั้นนี้คุณต้องพัฒนาศาสตร์ของการสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมองผู้อื่นในแง่บวกและการมองโลกในแง่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่เริ่มต้นจากความจริงใจ ดูแลความสัมพันธ์กับทุกคน การให้เกียรติและเห็นคุณค่ากับทุกคน

๓. นำไปปฏิบัติ เมื่อคุณเรียนรู้และสร้างทักษะตนเอง ทั้งในด้านการเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นแล้ว สิ่งสุดท้ายคือการนำไปปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัตินั้นโดยธรรมชาติแล้วมักจะพบข้อติดขัด

^๑ คม สุวรรณพิมล, The Life ชีวิตง่าย ๆ สบายดี, (กรุงเทพมหานคร: ยูเรก้า, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๒.

หลายอย่าง ซึ่งสามารถสรุปประเด็นที่ช่วยให้คุณลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น การวางแผนกับชีวิต การกำจัดเรื่องความวิตกกังวลใจ การดำเนินชีวิตโดยเน้นการกระทำที่เหมาะสมให้อยู่ในเป้าหมาย และแผนชีวิตที่วางไว้ ให้ความสำคัญกับเวลา และใช้เวลาในชีวิตให้คุ้มค่าที่สุดการเอาชนะอุปสรรค และการต่อต้านจากผู้อื่น ใส่ใจและสนใจใฝ่รู้อย่างสม่ำเสมอ ดูแลอารมณ์บ้างเพื่อให้กำลังใจกับชีวิต ปลดปล่อยความเป็นเด็ก และจินตนาการในวัยเด็ก

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน^๒ การที่จะจงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่เป็นการท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจไม่เป็นที่ท้าทายความสามารถของอีกคนได้^๓ จะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการปฏิบัติงานที่มอบหมาย ให้ทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี^๔ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นๆ ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ศิริพร จันทศรี^๕ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกันพบว่า การยอมรับนับถือ คือการที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือการยกย่อง ชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ

วัลลี จันทเรนทร์^๖ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยี การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายในอยากปฏิบัติงาน

^๒ สัมภาษณ์พระมหาพจน์ สุวโจ,ดร., อาจารย์วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

^๓ สัมภาษณ์นางสาวอมรรัตน์ เตชะนอก, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๔ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ กศ.ม., (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^๕ ศิริพร จันทศรี, “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน”, ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม., (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา), กรุงเทพมหานครบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐, หน้า ๗๕.

^๖ วัลลี จันทเรนทร์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง”, วารสารวิจัยรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ๒๕๕๑, หน้า ๕๔-๕๙.

ตรงความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระ ในการปฏิบัติงาน ส่วนการมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงาน แล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี^๗ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรับผิดชอบ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การจะทำให้องค์กร เดินหน้าอย่างราบรื่นไร้ปัญหาและอุปสรรค หรือมีปัญหาและอุปสรรคก็ช่วยกันแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ ไม่ทอดทิ้งองค์กรเอาตัวรอดเพียงลำพัง องค์กรต้องการความรับผิดชอบ ใ้ว่าคนทุกคนในองค์กร จะมีความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามมีคนจำนวนไม่น้อยที่ทำงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบ ต่อองค์กร ดังที่

ไพยมพร เขมวงศ์^๘ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครราชสีมา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน ในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง

วิธีสร้างแรงบันดาลใจ

น้ำทิพย์ วิภาวิน^๙ ได้กล่าวถึงวิธีสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

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

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

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

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

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

^๗ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ๒๕๕๐”, *วิทยานิพนธ์ กศ.ม.*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ

^๘ ไพยมพร เขมวงศ์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์ กศ.ม.*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๔๘), หน้า ๗๕.

^๙ น้ำทิพย์ วิภาวิน, อ่างใน ดุษฎี โยเหลา, รศ.ดร., “การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, *รายงานวิจัย*, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔.

นอกจากวิธีการสร้างแรงบันดาลใจข้างต้น ได้กล่าวถึง บันได ๓ ขั้นของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า

๑. มีความเชื่อมั่นในตนเองบุคคลต้องเชื่อมั่นในตนเองว่า ผลสำเร็จที่ต้องการจะได้รับจากการคิดหรือจากการกระทำนั้น สามารถพิชิตมันได้อย่างแน่นอน โดยต้องไม่มีความวิตกกังวล ความลังเลใจ ความสับสนสงสัย และความไม่มั่นใจในตนเองเข้ามาสอดแทรกในระหว่างการคิดคำนึงหรือในขณะที่กำลังลงมือกระทำสิ่งนั้นอยู่โดยเด็ดขาด

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

๓. ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวังความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง หมายถึง การมองเห็นผลสำเร็จที่จะได้จากการกระทำที่มีคุณค่าสูงสุดและมีความรู้สึกว่า ถ้าเข้าถึงมันได้จะเป็นสิ่งที่น่าท้าทายที่สุดในชีวิต

นอกจากนี้ Maslow^{๑๐} เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าความต้องการของมนุษย์หรือ ความพอใจที่เรียกว่า ฉันทะ หรือความต้องการของมนุษย์ และพบว่ามนุษย์ความต้องการของมนุษย์มากมายหลายอย่าง ซึ่งสรุปจำแนกไว้ดังนี้

๑. ความต้องการด้านสุนทรีย์
๒. ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ
๓. ความต้องการที่จะเกิดความตระหนักแท้ในตนเอง
๔. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง
๕. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ
๖. ความต้องการความปลอดภัย

กมล ฉายาวัดนะ^{๑๑} ได้กล่าวว่า ฉันทะ คือความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่ในจุดของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย

อัครเมธี สิริวรานนท์^{๑๒} ได้กล่าวว่า ฉันทะ คือ ความรักงาน จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเราเล็งเห็นผลของงานว่าถ้าทำงานนี้แล้วจะได้อะไร เช่น เรียนหนังสือ แล้วจะได้วิชาความรู้ไปประกอบอาชีพ หรือเกี่ยวกับการทำงาน คนสั่งงานจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องปลุกความพอใจ ให้แก่ผู้ทำงาน ควรจะให้เขารู้ด้วยว่าทำแล้วจะเกิดผลได้อย่างไร

^{๑๐} Maslow, A.H. **Motivation and Personality**, (New York :Herper and Brothers, 1954), p.19.

^{๑๑} กมล ฉายาวัดนะ รศ., **บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง)**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เก็ท ไอเดีย ภูมิใจเสนอ, ๒๕๕๔), หน้า ๓๘.

^{๑๒} อัครเมธี สิริวรานนท์, **เปิดโอกาสชีวิตให้ได้รับสิ่งอันเป็นมงคล**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ อุทยานความรู้, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓.

จรรยา โกมลบุญ^{๑๓} ได้ให้ความหมายฉันทะหรือ แรงจูงใจว่า เป็นภาวะการณ์ที่อินทรีย์ ถูกกระตุ้นและชี้แนวทางให้อินทรีย์มีการตอบสนองไปสู่เป้าหมายหรือเครื่องล่อใจ ซึ่งเป็นความต้องการเฉพาะอย่างที่ทำให้ความพอใจแก่บุคคล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การดำเนินชีวิตให้มีความสุขและความสำเร็จได้นั้น สิ่งที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ คือการเข้าใจตนเองให้ดีที่สุดที่รู้ว่าชอบสิ่งไหน ไม่ชอบสิ่งไหน สิ่งไหนที่ทำได้แล้วมีความสุข จากนั้น ก็เข้าใจผู้อื่น มองผู้อื่นในแง่บวก และสามารถติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ให้เกียรติและ เห็นคุณค่าผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพราะเราไม่สามารถอยู่ในสังคมได้เพียงคนเดียว มนุษย์ เป็นสัตว์สังคมอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จต่อไปได้ ซึ่งการดำเนินชีวิต ให้มีความสุขและความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีองค์ประกอบ สำคัญ ๕ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานการสร้างแรงจูงใจ ความพอใจ ความเต็มใจนั้น เมื่อเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิต ถ้าเรามีความพอใจทำและเต็มใจทำงานที่ทำมาก น้อยเพียงใดก็สามารถบรรลุเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ได้ด้วยดี เพราะว่าเราทำด้วยความเต็มใจ ในทางพระพุทธศาสนาหมายเอาสิ่งที่จะกระทำนั้นต้องประกอบด้วยกุศลธรรมฝ่ายเดียว ความสามารถมักจะเป็นองค์ประกอบที่จะกระทำนั้น ความสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง ในการตั้งความสำเร็จของงานในอนาคตและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

๓.๑.๒ หลักการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรในมุมมองพุทธ จิตวิทยา

หลักการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรในมุมมองพุทธจิตวิทยานั้น ยึดตามอิทธิบาท ๔ เป็นแนวทางการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จที่พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสไว้ อย่างแยบคาย อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งใครๆ ก็ท่องได้ จำได้ แต่จะมีสักกี่คนที่ปฏิบัติได้ครบกระบวนการทั้ง ๔ ข้อ อันเป็น ๔ ขั้นตอนที่ต้องเนื่อง หนุนเสริม กันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ บัญชา ทาทอง^{๑๔} ด้วยว่ามันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันทั้ง ๔ ข้อ จึงจะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการงานได้ตามความมุ่งหวัง

๑) ฉันทะ คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลจริงตามควร เราคงเคยได้ยินคำว่า "ขอฉันตามติจากประชุม" บ่อยๆ หรือ "มีฉันทะ ร่วมกัน" ก่อนเลิกการประชุมบางอันเป็นเหมือนสัญญาระหว่างกันว่าเราจะทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ร่วมกันหรือ ละเว้นบางสิ่งร่วมกัน ซึ่งความเข้าใจในข้อนี้คิดว่าถูกเพียงครั้งเดียว เพราะความหมายของ "ฉันทะ" นั้น ไม่ใช่แปลว่าเป็นสัญญาภาษากระดาศหรือสัญญาที่ให้ไว้กับมวลหมู่สมาชิกเท่านั้น หากแต่เป็นสัญญา

^{๑๓} จรรยา โกมลบุญ, จิตวิทยาพื้นฐานของการศึกษา, (เอกสารประกอบการบรรยายวิชาศึกษา ๕๐๓. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๘), หน้า ๕๗.

^{๑๔} บัญชา ทาทอง, “ศึกษาการใช้อิทธิบาท ๔ พัฒนาความรับผิดชอบต่อของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ใจและเป็นใจที่ผูกพัน เป็นใจที่ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม^{๑๕} จึงจะเกิดความเพียรตามมาเปรียบได้กับนักวิจัยที่ศรัทธาและเชื่อมั่นในแนวคิดแนวปฏิบัติของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ซึ่งอาจมีมากน้อยต่างกัน คงไม่มีใครบอกได้ นอกจากตัวนักวิจัยเองและผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน การมีใจรัก ถือว่าสำคัญมาก ไม่ใช่ทำใจให้รักเพื่ออะไรสักอย่าง หรือ ห้ามใจไม่ให้รักมันก็ยากยิ่งพอๆ กัน เพราะรักดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความรักความศรัทธาของเราจริงๆ ขึ้นทำไปก็มีแต่จะทุกข์ทรมานแม้จะได้บางสิ่งที่มุ่งหวังแล้วก็ตาม ประการสำคัญเป็นการแอบแฝงมาจากความคิดอื่น ศรัทธาอื่นหรือความเป็นอื่นที่เราพยายามหาเหตุและผลมาอธิบายว่ามันคือสิ่งเดียวกันเพื่อให้สามารถดำเนินไปได้ หรือเพื่อให้ตัวเองสบายใจที่สุด แต่ถ้าเรามีใจศรัทธาอันแรงกล้าแล้ว พลังสร้างสรรค์ก็จะบังเกิดขึ้นกับเราอย่างมหัศจรรย์ทีเดียว เราจะสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นได้อย่างไร พระพุทธองค์เคยสอนไว้ว่า มนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่างและหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่น อันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจ^{๑๖} และหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียใหม่ ซึ่งเราต้องเลือก ไม่เช่นนั้นเราจะกลายเป็นคนที่สับสน ไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุดเมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสารก็จะถูกชักชวนไปในทางที่ไม่ดีได้ง่ายนั่นเอง หากจะฝึกฝนตนเอง อาจเริ่มจากการตั้งคำถามกับตัวเองว่าเราศรัทธาอะไรอยู่ เพราะคนเราเมื่อศรัทธาอะไรก็จะได้พบกับสิ่งนั้นเข้าถึงสิ่งนั้น ศรัทธาในเทคโนโลยีเราก็จะเข้าถึงเทคโนโลยี ศรัทธาต่อชาวบ้านเราก็จะเข้าถึงชาวบ้าน ศรัทธาต่อวัตถุก็จะเข้าถึงวัตถุ ศรัทธาต่อลาภยศสรรเสริญก็จะเข้าถึงลาภถึงยศเข้าถึงตำแหน่ง ศรัทธาต่อความรู้ก็จะเข้าถึงความรู้ หรือศรัทธาต่อหลักธรรมก็จะเข้าถึงธรรม หรือไม่ศรัทธาอะไรเลยก็ไม่เข้าถึงก็ไม่เข้าถึงอะไรเลย เพราะความศรัทธานำมาซึ่งมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อทำทุกอย่างให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เราศรัทธานั้นเอง ขณะเดียวกันก็ลองตรวจสอบตัวเองดูว่าสิ่งที่เราศรัทธากับสิ่งที่ท้องถื่นของเราศรัทธานั้นตรงกันหรือไม่ หากตรงกันก็เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตน หากไม่ตรงกันก็เรียนรู้ที่จะให้โอกาสตัวเองไปสู่แห่งที่ที่เหมาะสมกว่า

๒) วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำการก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวนั้นๆ ดังนั้น คำว่า "วิริยะ" จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อนุมานได้ว่าเรามีฉันทะหลอกๆ หรือศรัทธาหลอกๆ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั้น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร ดังนั้น จึงต้องมีใจที่รักต่อคนองค์กรและรักต่อการทำงาน อันเป็นศรัทธาสูงสุด หากไม่เป็นเช่นนั้น ก็ได้แต่เพียงศรัทธาปากเปล่าที่ไร้แก่นเงาของความมุ่งมั่นและทุ่มเท^{๑๗} หากแต่มีศรัทธาอื่นให้ครุ่นคิดและกระทำอยู่ วิริยะนี้มาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกลึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจและเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่ฆะมุลุดันรบเร้า

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระโสณพัฒนบัณฑิต,รศ.,ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระมหาสุภาวิญญ์ ปภสฺสโร, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระราชธรรมสารสุธี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

และร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุตสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและท้าวต่ออุปสรรคใดๆ ทั้งมวล ความวิริยะมันเกิดจากอะไร เกิดจากศรัทธาหรือฉันทะนั้นเอง และเป็นศรัทธาที่มั่นคง ด้วยไม่ว่าจะมีอุปสรรคใดๆ มากระทบก็ตามก็จะไม่เปลี่ยนแปลง แต่อาจปล่อยวางหรือวางเฉย ในบางเวลาบางสถานการณ์บ้าง เพื่อรอสถานะที่เหมาะสมกว่า ความวิริยะไม่ใช่ความดุดัน อย่างเอาเป็นเอาตายหรือต้องให้ได้เสมอ แต่มันคือความแยบยลและเลือกที่จะทำบางอย่าง เพื่อรักษา ศรัทธาไว้หรือเพื่อรอวาระที่เหมาะสม อันหมายถึงการบรรลุผลแห่งศรัทธา ถ้าจะฝึกฝน เรื่องความวิริยะแล้วคงต้องเริ่มจากความคิดที่ว่า ต้องหมั่นฝึกฝนตนเองบ่อยๆ หมั่นทำหมั่นคิด และอย่าขี้เกียจ อย่างกลัวความผิดพลาดและจงกล้าแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อความล้มเหลว ของตัวเองอย่าท้อต่องานหนักและงานมากให้คิดว่าทำมากรู้มากเก่งมากขึ้น อย่างบ่นว่าไม่มีเวลา เพราะเวลามีเท่าเดิม^{๑๘}

๓) จิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตาม คำนี้ยิ่งใหญ่มาปัจจุบัน สังคมซับซ้อน มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ละคนมีภาระหน้าที่ ที่ต้องทำ มากมาย ไม่รู้จะทำอะไรก่อน ไม่สามารถมีจิตจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้นาน ผลคือทำอะไรก็ไม่ได้ สักอย่างทำผิดๆ ถูกๆ อยู่อย่างนั้น แต่ถ้าเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิดเราทำและรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการทำงานก็ตาม ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อยๆ ด้วยใจที่จดจ่อตั้งมั่นและใฝ่เรียนรู้ของเรา เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย ความรอบคอบ จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่รอบรู้^{๑๙} ดังนั้น การที่คนจะรอบรู้ได้นั้น ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้อยู่ เป็นเนื่องนิจ ติดตามข่าวสารบ้านเมืองสม่ำเสมอ ต้องอ่านหนังสืออย่าให้ขาดและหลากหลาย โดยไม่ยึดติดกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ประการสำคัญต้องฝึกตั้งคำถามกับตัวเองกับเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้น รอบตัวเราพร้อมกับค้นหาคำตอบให้ได้ การฝึกสนทนากับผู้รู้บ่อยๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งเมื่อเราทำได้ อย่างนี้แล้ว เราก็จะเป็นผู้ที่เข้าใจลึกความรอบรู้ไปโดยปริยาย เมื่อเราเข้าใจลึกความรอบรู้แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากที่จะวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อแท้ของเรื่องราวต่างๆ ออกมาสู่การตัดสินใจของหมู่คณะ หรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวของเราเอง ดังนั้น ความรอบคอบจึงแฝงไปด้วยความรอบรู้ตามสภาพจริง ของมัน อันเป็นแนวปฏิบัติที่คนรุ่นใหม่ต้องสร้างให้เกิดเป็นนิสัยแก่ตนเอง ความรอบคอบ นอกจาก จะดำรงอยู่คู่กับความรอบรู้แล้ว ยังต้องอาศัยความตั้งมั่นเป็นเครื่องเตือนสติด้วย ถึงจะสามารถ ใช้จิตของเราพิจารณาพิจารณาและตรึกตรองในเนื้อแท้ของสิ่งต่างๆ นั้นได้อย่างเหมาะสม เพราะความตั้งมั่นตามแบบอย่างของคุณธรรมตามหลักศาสนาและจริยธรรมของสังคมนั้นเป็นสิ่งเดียว ที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

๔) วิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก การมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำ ด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายประสงค์ หัสรินทร์, รองอำนวยการสำนักงานวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระธรรมโมลี, ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งที่ได้ทำผ่านมามีเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของเราเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น การทบทวนเรื่องราวจากภายในของตัวเราเป็นสิ่งสำคัญมากในยุคปัจจุบันที่ผู้คนเริ่มสับสนวุ่นวายอย่างเข้มข้น ทบทวนความคิดเพื่อตรวจสอบความคิดและการกระทำของเราว่าเราคิดหรือทำจากความคิดอะไร พร้อมกับถามตัวเองว่าเราคิดอย่างนั้นเพื่ออะไร เราทำสิ่งนี้เพื่ออะไร เพื่อความสุขของตัวเองหรือเพื่อความสุขของสังคม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เรารู้ว่าเราควรจะทำอยู่ ณ จุดไหนของสังคมหรือเปลี่ยนแปลงตนอย่างไรไปสู่การสร้างสรรค์ตนเองและสังคมทั้งดงาม ในการวิจัยและการพัฒนานั้นเรามักจะใช้คำว่า “สรุปทเรียน” เป็นการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อดูว่าสิ่งที่คิดและทำมานั้นมันดำเนินไปในแนวทางที่วาดหวังหรือไม่ หรือว่าคิดไว้อย่างทำอีกอย่าง หรือคิดไว้แต่ไม่ได้ทำเลย หรือทำไปแล้วแต่ไม่ได้อย่างที่มุ่งหวัง ทั้งนี้จะได้วิเคราะห์ต่อไปว่า ที่มันสำเร็จมันเป็นเพราะอะไร และที่มันล้มเหลวมันเกิดจากอะไรเพื่อที่จะได้หาแนวทางแก้ไขหรือหาทางหลีกเลี่ยงผลเสียที่อาจเกิดขึ้น^{๒๐}

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

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

ฉันทะ คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ ถือว่าเป็นกำลังใจเริ่มแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ

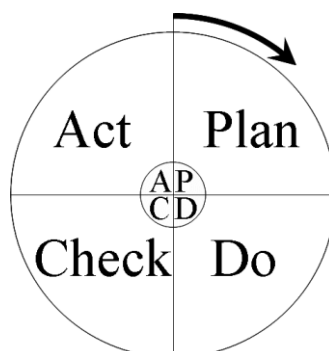
วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

วิมังสา หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ^{๒๑} ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่เมื่อนำ PDCA มาเทียบกับอิทธิบาท ๔ มันคือเรื่องเดียวกันอย่างแนบคาย คือ

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระครูสารสีลคุณ,ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระราชสีมาภรณ์, รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙.



ภาพประกอบที่ ๓.๑ (อ้างอิง สุตปฐมพี เวียงสี มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง)

P- (Plan) คือ การวางแผนโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน/กระบวนการ/วิธีการ ระยะเวลา บุคลากรทรัพยากร / อุปกรณ์ / เครื่องมือ และงบประมาณ ทุกการวางแผนล้วน แต่ต้องเริ่มมาจากฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น เช่น จะจีบสาวสักคนหนึ่งมาเป็นภรรยา เราต้อง รักผู้หญิงคนนั้นก่อนมิใช่หรือ ก่อนที่เราจะวางแผนจีบเธอ เพื่อให้เธอรักเรา เป็นต้น

D- (Do) คือ การปฏิบัติงานมีความเข้าใจและทำตามแผนงานที่วางไว้ ลงมือปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง หรือเรียกว่าต้องมีวิริยะ คือ ความพากเพียร

C- (Check) คือ การตรวจสอบมีการติดตามผลและความก้าวหน้าของงานเก็บสถิติ เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมิน และเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้ หรือ จิตตะ อันหมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวเอง

A- (Act) คือ การดำเนินการนำผลของการปฏิบัติงาน พร้อมข้อมูลทางสถิติ มาประเมิน หรือวิมังสา หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา นั่นเอง

“และนี่เป็นเพียงมุมมองของมนุษย์คนหนึ่งที่เคยพบนวาคิดของพระพุทธเจ้าและศ.ดร.เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง บุคคลสำคัญทั้งสองของโลกที่สร้างหลักการทำงานอย่างมีคุณภาพสู่การทำงาน อย่างมีคุณธรรม”

การนำหลักอริยบท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตหลายครั้งที่เราดำเนินชีวิตไป แล้วพบกับความล้มเหลวในชีวิตบางคนท้อแท้จนแทบไม่อยากทำอะไรเลย อันที่จริงแล้ว ในพระพุทธศาสนามีหัวข้อธรรมหนึ่ง ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตนั่นก็คือ อริยบท ๔ อริยบท ๔ นี้ เป็นธรรมที่ยังความสำเร็จให้เกิดขึ้นหากใครนำไปใช้และปฏิบัติตามย่อมเกิดความสำเร็จอย่างแน่นอน อริยบท ๔^{๒๒} ประกอบด้วย หลักสี่ประการนี้คือ

ฉันทะ ความพอใจรักใคร่

วิริยะ ความเพียรพยายาม

จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น

วิมังสา ความสอดส่อง ไตร่ตรองในสิ่งนั้น

^{๒๒} ยุกติ สมจันทร์, “การบริหารจัดการหลักอริยบท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของนักเรียน โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสถาบันการพลศึกษา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๓๓.

แล้วเรานำหลักธรรมเหล่านี้ไปใช้ในชีวิตได้อย่างไร

ชีวิตคนทั้งหลายหากจะทำการงานสิ่งใดนั้น มีพื้นฐานในการดำรงชีวิตเป็นแรงผลักดัน กล่าวคือต้องทำเพื่อประโยชน์ในชีวิตของตนเองเป็นหลัก บางคนก็ทำไปเพราะอาศัยอำนาจตัณหา ราคะที่อยู่ในจิตใจของตนเองจึงทำให้ดำเนินชีวิตผิดพลาด ต้องรับกรรมในคุกในตาราง หากอยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตไปตามแนวธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้ว ก็ควรตั้งความพอใจไว้ในการทำงานทั้งหลายที่ตัวเองทำ มีความรักในหน้าที่ของตัวเอง มีความรับผิดชอบ ในการงานของตัวเอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในงานของตัวเอง อย่างนี้เรียกว่าเอา ฉันทะ เป็นที่ตั้ง เมื่อมีฉันทะคือความพอใจ ความรักในหน้าที่การงานของตัวเองแล้ว ก็พึงขวนขวาย พยายามทำให้มัน สำเร็จขึ้นดังตนคาดหวังไว้ โดยอาศัย วิริยะ และ อาศัย ฉันทะ ความพอนั้นเป็นแรงผลักดัน ให้เกิดความเอาใจใส่จิตตะต่อหน้าที่การงานอยู่เสมอ หมั่นวิเคราะห้ สิ่งต่างๆที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จและชัยชนะที่จะหาข้อบกพร่องของตนเองให้ได้ คือตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดของตัวเอง เองๆ โดยอาศัย วิมังสา เข้ามาคอยสอดส่องดูสิ่งต่างๆ ที่ตนได้ทำไปแล้วว่ามีสิ่งใดผิดพลาดบ้าง ควรปรับปรุงแก้ไขตรงจุดไหน แล้วจึงพยายามแก้ไขสิ่งนั้นให้ดีขึ้นเรื่อยๆ การแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาด นั้นแหละ คือการพัฒนาความเจริญมาสู่ชีวิต เพราะยังเราสามารถลดข้อผิดพลาดต่างๆ ในการงาน ของเราได้ ความสำเร็จในหน้าที่การงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเรื่อยๆ อิทธิบาท ๔ จึงเป็นธรรมที่ควรนำไปใช้ ในการพัฒนาชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า

๑. หลักฉันทะ

พุทธทาสภิกขุ^{๒๓} ได้กล่าวว่า ฉันทะคือ ความพอใจในสิ่งที่ทำ รักในเรื่องที่ยากจะทำ หรืออยากได้ผล เช่น เป็นฆราวาสอยากได้เงินอยากมีเกียรติ หรืออยากจะมีเพื่อนที่ดี เป็นต้น

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต)^{๒๔} ได้กล่าวว่า ฉันทะ เป็นความพอใจและความมีใจรักในสิ่งที่ ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆให้สำเร็จให้บรรลุจุดหมาย หากสามารถปลูกเร้าให้ฉันทะเกิดในบุคคลแล้ว บุคคลจะเกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นเต็มที่ บุคคลจะทุ่มเทชีวิตจิตใจแก่งานมิใช่สักแต่ว่าทำพอให้ เสร็จ อุทิศให้แก่สิ่งนั้น มีความคิดที่จะทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จอย่างดีที่สุด เมื่อลองนึกในทางธรรม ฉันทะเป็นความรักใส่ใจและปรารถนาต่อความดีงาม เต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของสิ่งที่ กระทำหรือให้ดำรงอยู่ในภาวะที่มีความงามที่ประณีต หรืออยากให้อาหารความดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ของสิ่งนั้นๆ^{๒๕} ของงานเกิดเป็นจริงขึ้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงาม

ฉันทะตามอรรถกถาจารย์ จัดแยกสรุปได้ว่าฉันทะมี ๓ ประเภท

๑. ฉันทะที่เป็นตัณหา ฉันทะ คือ ฉันทะที่เป็นฝ่ายชั่ว ฝ่ายอกุศล เป็นความรักใคร่ความ มีใจผูกพัน ฉันทะประเภทนี้ใช้เป็นไวพจน์ คำหนึ่งของตัณหา เช่น กามฉันทะ

๒. ฉันทะที่เป็นกัตตุกัมมตา ฉันทะเป็นฝ่ายกลางๆ คือใช้ในทางที่ดีก็ได้ ชั่วก็ได้ แต่มักรวมเป็นฝ่ายดี ฉันทะประเภทนี้บอกถึงความต้องการจะทำหรือความอยากทำ ฉันทะที่เป็น

^{๒๓} พุทธทาสภิกขุ, สุนฺดรา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๒๘), หน้า ๙๐.

^{๒๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, ๒๕๔๕, หน้า ๘๔๒, ๘๔๔.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระครูสิริเจตยานุกิจ,ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

ธรรมข้อแรกในอิทธิบาท ๔ จัดเป็นกัตตุกัมมตา ฉันทะเป็นฝ่ายดี ดังนั้นจึงมักกล่าวรวมกันว่า กุศลธรรมฉันทะ

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

๒. หลักวิริยะ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)^{๒๖} ให้ความหมายของ วิริยะ คือ ความเพียร ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นต่ออุปสรรค และความลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใด มีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปีเท่านี้เดือน เขาก็ไม่ย่อท้อ กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทาย ที่เขาจะเอาชนะให้ได้ ทำให้สำเร็จ เช่น นักบวชนอกศาสนาหลายท่านในสมัยพุทธกาล เมื่อสดับ พุทธธรรมแล้วเลื่อมใส ขอบรรพชาอุปสมบท ครั้นได้รับทราบว่าเป็นผู้เคยเป็นนักบวชนอกศาสนา จะต้องประพฤติวัตรทดสอบตนเองก่อน เรียกว่า อยู่ปริวาส (ตติปริวาส) เป็นเวลา ๔ เดือน ใจก็ไม่ ท้อถอย กลับกล้าเสนอตัวประพฤติวัตรทดสอบเพิ่มเป็นเวลารวมถึง ๔ ปี ส่วนผู้ที่ขาดความเพียร อยากรบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลานานเป็นปีก็หมดแรง หมดกำลังใจ ถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติ ก็ฟุ้งซ่าน จิตใจวุ่นวาย ปฏิบัติได้ผลยาก คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจแน่วแน่ มั่นคง มุ่งคงต่อจุดหมาย สมาธิ ก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไป ด้วยกัน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ^{๒๗} ได้ทรงตรัสถึงคำว่า วิริยะ (ความเพียร) ว่าท่านใดถึงพร้อมด้วยความพยายามโดยธรรม ไม่จมลงในห้วงมหรณพซึ่งประมาณมิได้เห็นปานนี้ ด้วยกิจ คือ ความพากเพียรของบุรุษ ท่านนั้นจงไปในสถานที่ที่ใจของท่านยินดีนั้นเถิดและว่าบุคคล เมื่อกระทำความเพียร แม้จะตายก็ไม่ชื่อว่า เป็นหนี้ระหว่างญาติ เทวดา และบิดา มารดา หนึ่งบุคคลเมื่อทำกิจของผู้ชาย ย่อมไม่เดือดร้อนในภายหลัง

พระเทพวิสุทธิญาณ^{๒๘} ได้บรรยายอธิบายว่า วิริยะแปลว่า ความเพียรประกอบความดี มีความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพุงความพอใจไม่ให้ท้อถอยในการทำงาน เพราะว่า งานทุกชนิดมักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำจึงจำเป็นต้องใช้ความเพียรพยายามเรื่อยไป จนกว่าจะสำเร็จตามความพอใจที่ปลูกไว้ในเบื้องต้น ดังพระพุทธนิพนธ์ตรัสเตือนไว้ว่า “วายเมแถว บุรีโส ยาว อดถสุส นิปปทา เกิดเป็นคนควรพากเพียรเรื่อยไป จนกระทั่งสำเร็จจุดที่ประสงค์”

^{๒๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๔.

^{๒๗} สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, พระบาท. พระมหาชนก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท อัมรินทร์พริ้น ตั้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔-๒๖.

^{๒๘} พระเทพวิสุทธิญาณ, อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๔-๙๕.

ส่วนบุญมี บุญเอี่ยม (อ้างอิงจาก เซวง เพ็ญจันทร์)^{๒๙} ได้กล่าวว่า วิริยะธรรมนี้มีความจำเป็นมากสำหรับการปฏิบัติงานทุกอย่างทุกด้าน ซึ่งเปรียบเสมือนน้ำมันเชื้อเพลิง อันจำเป็นสำหรับยวดยาน วิริยะนี้เป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในใจ ไม่ย่อท้อ รวมถึงความกล้า ความเพียรนี้มีได้หมายความว่า ทำงานไม่หยุด แต่หมายถึงกำลังใจสูงกว่าข้ออ้างที่จะเลี่ยงการงาน ถ้าจำเป็นต้องหยุดได้แต่ในใจนั้นยังกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น

พ.สุวรรณ^{๓๐} ได้อธิบายว่า วิริยะหรือความเพียรนี้ เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลังงานในการทำกิจต่างๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคนๆ นั้นเป็นคนรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ไม่ทอดทิ้งกิจการงาน ดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำ นับเป็นผู้ไม่เบื่องาน เมื่อมีงานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้า มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ย่อมได้ชื่อว่า มีวิริยะหรือความเพียร ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนคนที่มีนิสัยเกียจคร้าน หนักไม่เอาเบาไม่สู้ ขอบผัดวันประกันพรุ่ง มักหาเหตุมาอ้างแก้ตัว เพื่อไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอาดีกับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมย่ำอยู่กับที่ตั่งหลักฐานไม่ได้

กมล ฉายาวัดนะ^{๓๑} ได้ความหมายว่า วิริยะคือความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไปใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก

สุจิตรา อ่อนค้อม^{๓๒} ได้ให้ความหมายว่า วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ดังนั้นหากวิริยะเกิดขึ้นในตัวบุคคลแล้วแม้จะรู้ว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุได้ยาก แม้อุปสรรคอาจใช้เวลายาวนาน เขาจะไม่ย่อท้อและเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้หรือปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุความสำเร็จ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิริยะ หมายความว่า ความพยายาม ที่เรียกว่า วิริยะ แปลว่า ความเพียร อันจัดเป็นบารมีข้อหนึ่งของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ทรงบำเพ็ญเป็นลำดับ คำว่า วิริยะ หรือความเพียร ตามศัพท์ แปลว่า ความเป็น วีระ คือ คนกล้า หมายความว่า กล้าในทางที่ไม่ทำทั้งในทางทำ จึงยังเป็นค่ากลางๆ เมื่อเชื่อมโยงกับดำเนินชีวิต ต้องประยุกต์ถ้าเราไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสิ่งเหล่านี้ก็ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง วิริยะ คือ ความเพียร มีความหมายเป็นความกล้าหาญ ความเข้มแข็ง วายามะ แปลว่า ความพยายาม อริติ แปลว่า ความไม่ยอมหยุด อปปฏิวาณิ แปลว่า ความไม่ถอยหลัง ปริกกมะ แปลว่า ความก้าวไปข้างหน้าความหมายมากมาย ล้วนเป็นชื่อของความเพียร หรือเป็นไวพจน์ของ วิริยะมีความหมายดังประโยคว่า เกิดมาเป็นบุรุษ ควรต้องมีความเพียรไปจนกว่าจะพบความสำเร็จ

^{๒๙} บุญมี บุญเอี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด”, *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๕.

^{๓๐} พ.สุวรรณ, *โพชนงค์ พุทธศาสดาต่ออายุ*, (กรุงเทพมหานคร: สร้อยทอง, ๒๕๔๑), หน้า ๖๐-๖๑.

^{๓๑} กมล ฉายาวัดนะ, *บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง)*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เก็ทไอดี ภูมิใจเสนอ, ๒๕๕๔), หน้า ๓๘-๓๙.

^{๓๒} สุจิตรา อ่อนค้อม, *ศาสนาเปรียบเทียบ*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหธรรมิก, ๒๕๔๒), หน้า ๗๒.

วิริยะก็เป็นชื่อธรรมะข้อที่เป็นกำลังงาน เป็นความเพียร เป็นความกล้าหาญ อย่างไรก็ตามการทำงานก็ต้องให้วิริยะ เป็นต้น

๓. หลักจิตตะ

พุทธทาสภิกขุ^{๓๓} ได้อธิบายว่า จิตตะในเรื่องอิทธิบาท หมายถึงกำลังจิตกำลังสมาธิ หรือคุณภาพของจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิตเรียกว่ากำลังจิตหรือกำลังสมาธิ ซึ่งเลยเพ่งเล็งไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้วคือจิตที่อบรมดีแล้ว เดินมาถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมีกำลังมหาศาลของมัน ส่วนปิ่น มุทุกันต์^{๓๔} ได้อธิบายว่า จิตตะ แปลว่าคิดถึงงาน ซึ่งบอกความหมายได้หลายคำ เช่น ความสนใจ ความตั้งใจ ความใส่ใจ ความเอาใจใส่ เป็นต้น คนที่มีจิตตะเป็นคนที่ไม่ปล่อยปละละเลยกับงานของตน คอยตรวจตรางานอยู่เสมอ การงานจึงไม่บกพร่อง จิตตะจึงมีประโยชน์ที่กำจัดเสียซึ่งความประมาทเลินเล่อ คนบางคนเป็นคนแบบมีจิตตะลักษณะเป็นคนเอาใจจดจ่อ ถ้ามีอะไรที่เข้าเกี่ยวข้องกับตัวเขา เรียกว่าเป็นเรื่องของเขาแล้ว จะเอาใจจดจ่อไม่ทอดทิ้งอย่างนี้เป็นลักษณะของคนที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งความรับผิดชอบนี้อาจกล่าวได้ว่ามีประเด็นสำคัญอยู่ ๓ ข้อ ข้อแรกจะต้องระวังตั้งใจใช้กำลังเพื่อสร้างประโยชน์แต่ฝ่ายเดียว ให้ได้ทั้งประโยชน์ตนทั้งประโยชน์ส่วนรวม พร้อมกันนั้นก็ต้องคอยป้องกันและแก้ไขอยู่ตลอดเวลา มิให้ความเสียหายหายเกิดขึ้น และข้อสาม ซึ่งเป็นข้อสำคัญอย่างยิ่งจะต้องพยายามสร้างเสริมกำลังนั้นให้หนักแน่นมั่นคงและทวีขึ้น ซึ่งมีทางทำได้หลายทาง ทางที่เหมาะสมอย่างหนึ่งก็โดยพยายามทำประโยชน์เสียสละเพื่อผู้อื่น และส่วนรวมให้มากขึ้น การปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอย่างนั้น ยิ่งกระทำมากเท่าใด จะช่วยให้เกิดความสามารถและความเชี่ยวชาญขึ้นเท่านั้น ทั้งเมื่อเคยชินกับการประพฤติปฏิบัติความดีแล้ว ก็จะสามารถป้องกันความชั่วและความเสื่อมเสียทั้งปวงได้อย่างดีที่สุดในที่สุดด้วย

สมเด็จพระญาณสังวร^{๓๕} ได้ให้ความเห็นว่า จิตใจของเรานี้เหมือนดวงไฟ ถ้ามีเครื่องหุ้มห่ออยู่ และไม่มีเครื่องรองแสงจะปรากฏแสงสว่างน้อยและพร่า นำเครื่องหุ้มห่อออกเสียและมีเครื่องรวมแสง แสงสว่างก็จะมาก และพุ่งไปทางเดียวกัน อันเทียบได้กับความตั้งใจที่แน่วแน่ ไม่มีอันตรายของใจต่างๆ มารบกวน เช่น ไม่เพเลินคิด จิตไม่โกรธ ไม่โง่งมงายซึมเซา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่กลัดกลุ้ม ไม่ลังเลใจ เมื่อเป็นเช่นนี้ จิตใจ ก็จะไปทางเดียว นี่แหละคือสมาธิ ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ให้สำเร็จประโยชน์ได้ทุกอย่าง จะฟัง จะอ่าน จะเขียน เล่าเรียนวิชาอะไรก็ได้ทั้งนั้น จะทำงานอะไรก็ได้ แต่ขอให้ใช้ ในทางที่ดีเท่านั้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)^{๓๖} ได้กล่าวว่า จิตตะ ความคิดจดจ่อหรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝักใฝ่เรื่องนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน บุคคลที่มีจิตตะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างแรงกล้า บุคคลนั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครจะพูดอะไร เรื่องอะไรๆ ก็ไม่สนใจ หรือตั้งจิตรู้

^{๓๓} พุทธทาสภิกขุ, โพธิปักขิยธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๓๔} ปิ่น มุทุกันต์, มงคลชีวิต ภาค ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๘๔.

^{๓๕} สมเด็จพระญาณสังวร, หลักพุทธศาสนา, ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๒๒), หน้า ๓๘๐.

^{๓๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๓.

ในสิ่งที่ทำและกระทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ดังนั้นบุคคลที่มีอิทธิบาทธรรม ๔ ด้านจิตตะ จะเป็นบุคคลที่มีจิตจดจ่ออยู่กับงานที่ทำแม้จะมีสิ่งเร้าก็ไม่เปลี่ยนความสนใจต่องานนั้นได้ มองเห็นความสำคัญของงานเป็นการเอาใจในตรวจตรางานที่ทำอยู่ หากมีความเสียหายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือความผิดพลาดในการทำงาน บุคคลก็สามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ไม่ปล่อยให้ผลของความเสียหายมีความรุนแรงได้

กมล ฉายาวัดนะ^{๓๗} ได้ให้ความหมายคำว่า จิตตะ ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยให้ห่างไปไหน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จิตตะ คือ จิตโดยธรรมชาติแล้วเป็นสิ่งที่บริสุทธิ์ เมื่อเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิต^{๓๘} ต้องมีจิตใจหรือความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะอยากให้งานประสบความสำเร็จได้ แต่ถ้าเราไม่มีจิตใจหรือความเอาใจใส่ในการทำงานที่ท่าทีขาดตกบกพร่องได้ ยิ่งถ้าถูกระทบจนเกิดความเศร้าหมองขึ้นภายหลัง การทำจิตของผู้ทำงานให้บริสุทธิ์ให้มีสมาธิขึ้นได้ก็จะทำให้การเรียนรู้เกิดความสำเร็จผลได้ ทำให้เจริญงอกงาม เข้มแข็ง มั่นคง ไม่หวั่นไหวไปกับอารมณ์ต่างๆ การพัฒนาจิตย่อมสำเร็จประโยชน์แก่ผู้ทำงาน^{๓๙} เมื่อจิตมีสภาพดีขึ้น เป็นผู้ที่มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีสติ มีสมาธิ และเป็นการสร้างสุขภาพจิตทำให้มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน เกื้อกูลต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นต้น

๔. หลักวิมังสา

พุทธทาสภิกขุ^{๔๐} ได้ให้ความหมายของ วิมังสา คือ สอดส่องอย่างละเอียดลออ อย่างเยือกเย็นอยู่เสมอ สามารถแก้อุปสรรคได้ ส่วนพระธรรมปิฎก^{๔๑} ให้ความหมายของวิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย ข้อบกพร่อง หรือข้อขัดข้องในกิจที่ต้องทำเป็นต้น รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางปรับปรุง แก้ไขปัญหาในระยะยาว หรือในระยะสั้น ซึ่งจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่า ผลนี้เกิดจากอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบนี้ไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่เราคาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ที่จุดไหน เช่น แม้ในการปฏิบัติธรรม การพิจารณาใคร่ครวญสอบสวนธรรมเช่นว่า ธรรมข้อนี้ มีความหมายอย่างไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร ควรใช้โอกาสอย่างไร ควรคู่สัมพันธ์กับธรรมข้อใด ปฏิบัติธรรมคราวนี้ไม่ค่อยก้าวหน้า อินทรีย์ใดอ่อนไป อินทรีย์ใดมากเกินไป คนสมัยปัจจุบันอยู่ในสภาพอย่างนี้ ขาดแคลนธรรมข้อใดมาก ที่ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน จะนำธรรมข้อนี้ไปใช้ควรใช้วิธีอย่างไร ควรเน้นความหมายด้านไหน เป็นต้น

^{๓๗} กมล ฉายาวัดนะ, **บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง)**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เก็ท โอเดีย ภูมิใจเสนอ, ๒๕๕๔), หน้า ๓๘-๓๙.

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระครูปัญญาธรรมานุกิจ,ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์หนองคาย, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติธาดา, ผู้อำนวยการวิทยาลัยบุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๔๐} พุทธทาสภิกขุ, **สญญตา**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรม, ๒๕๑๘), หน้า ๙๐.

^{๔๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๘๔๒.

การคิดหาเหตุ^{๔๒} และสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้ค้อยกำหนด และคิดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างละเอียดตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่ดังกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรที่สร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกันกับสมาธิข้ออื่นๆ

สุจิตรา อ่อนค้อม^{๔๓} ได้กล่าวว่า วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณา ไคร่ครวญ ตรวจสอบหาสาเหตุ และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้องเป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีอิทธิบาทธรรม ๔ ด้านวิมังสา จะไคร่ครวญตรวจสอบตรองคิดหาเหตุผล และทดลองแก้ไขหรือปรับปรุงงานให้บรรลุสำเร็จ หรือให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยใช้ปัญญาเป็นหลักสำคัญในการกระทำ

กมล ฉายาวัดนะ^{๔๔} ได้ให้ความหมายคำว่า วิมังสา หมายถึงความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นไคร่ครวญตรวจสอบตรองหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง

Watson and Glaser^{๔๕} ได้ให้ความหมายของวิมังสา ว่าเป็น การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ประกอบได้ด้วยเจตคติ ความรู้ ทักษะ โดยเจตคติ หมายถึง เจตคติในการแสวงหาความรู้ความสามารถตระหนักถึงปัญหาที่เป็นอยู่และการยอมรับหลักฐานสำคัญที่มาสสนับสนุนเพื่อยืนยันว่าเป็นจริง

พัชรพร วีรสิริ^{๔๖} กล่าวถึงการใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐาน ในส่วนที่เกี่ยวกับวิมังสาไว้ว่า วิมังสา หมายความว่า ไตร่ตรองค้นคว้าหาเหตุผลในเรื่องนั้น ให้มันรู้ชัดตามสภาพความเป็นจริง อะไรก็ตามที่มันเกิดขึ้นแล้วต้องเอามาพิจารณาแยกแยะวิเคราะห์วิจัยออกไปว่าสิ่งนั้นคืออะไร มันมาจากอะไร เพื่อให้รู้ว่า อะไรเป็นอะไรถูกต้องตามสภาพที่มันเป็นอยู่จริง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา^{๔๗} เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในทุกๆกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหรือการทำงานใดๆ เป็นหลักธรรมที่เกื้อหนุนกัน ดังนั้นการที่บุคคลจะประสบผลสำเร็จในการทำงานด้วยคุณภาพที่ดีเลิศหรือบรรลุเป้าหมายของงานนั้นได้ จึงควรได้รับการปลูกฝังหรือพัฒนาอิทธิบาท ๔ หลักธรรมอิทธิบาท ๔ จะโน้มนำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน บรรลุจุดหมายของงานด้านคุณภาพที่ดี

^{๔๒} สัมภาษณ์ ดร.บุรณันท์ บริบูรณ์, อาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๓} สุจิตรา อ่อนค้อม, ศาสนาเปรียบเทียบ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมิก, ๒๕๔๒), หน้า ๗๒.

^{๔๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๕.

^{๔๕} Waston and Gasser, *Psychology As the behavior Views it*, (New York : McGraw-Hill), 1964, p.10.

^{๔๖} พัชรพร วีรสิริ, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน่ที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นายอนุสรณ์ นางทะราช, อาจารย์ วิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

๓.๑.๓ การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานต่อความรับผิดชอบในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

ในการดำเนินชีวิตของฆราวาสนั้นมีความปรารถนาจะมีความสุขความเจริญ ตลอดถึงความสำเร็จในด้านต่างๆ เพราะมนุษย์นั้นต้องอาศัยเครื่องอุปโภคบริโภคอย่างน้อยก็ต้องอาศัยปัจจัย^{๔๘} คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค มีอย่างเพียงพอจึงทำให้ตนเอง ครอบครัว อยู่อย่างเป็นสุข ย่อมทำให้สังคม ประเทศชาติมีความมั่นคง แต่ถ้าสมาชิกในสังคมมีความเป็นอยู่อย่างอดอยากแร้นแค้น เดือดร้อนในเรื่องการอยู่การกิน ก็อาจทำให้ครอบครัว สังคม ประเทศชาติเกิดความอ่อนแอได้ นำไปสู่การเป็นหนี้เป็นสิน การติดอบายมุข การเกิดอาชญากรรม ผิดศีลธรรม กฎหมายบ้านเมือง โจรผู้ร้ายเกิดขึ้นในสังคมมากมาย การเกิดปัญหาเช่นนี้ ก็เป็นเพราะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ความยากจน อันเป็นปัญหาที่สำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์ในสังคม ซึ่งมนุษย์ก็ต้องดิ้นรนเพื่อหาเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง ทำอย่างไรจึงจะมีอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคอย่างเพียงพอ หรือมีเงินอย่างเพียงพอต่อความจำเป็น ในการใช้เงินยามที่ต้องการ ทำอย่างไรจึงจะมีสวัสดิการ การกินการอยู่ หรือมีรายได้มากกว่านี้

นี่คือปัญหาของมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะจุดหมายด้านเศรษฐกิจของมนุษย์นั้น คือการพยายามหาวัตถุ สิ่งของมาบำบัด หรือสนองตอบความต้องการของมนุษย์ อันได้แก่การกระทำเพื่อให้ได้มาบำบัดความต้องการให้มีความมั่นคงอุดมสมบูรณ์ มีความเป็นอยู่ที่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อมีความสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจแล้ว การจะแก้ไขปัญหาอื่นๆ ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านศีลธรรม จริยธรรมก็ย่อมเป็นไปได้ง่ายขึ้น ฉะนั้นความสำเร็จของมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทพยดา ฟ้า ดิน แต่ขึ้นอยู่กับกรวางแผนชีวิตที่ดี มีความ คิดที่เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร ไม่ต้องกราบไหว้ขอพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทางแห่งความสำเร็จนั้นในทางพระพุทธศาสนา อธิบาบท ๔^{๔๙} คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย คือ^{๕๐}

ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป การงานทุกชนิดถ้าเป็นสัมมาชีพ คือ อาชีพที่สุจริตเป็นสิ่งที่ดี ต้องมีความพอใจเป็นสิ่งแรกถ้าไม่มีความพอใจการงานนั้นสำเร็จยาก ถ้ามีความพอใจมาก จะไม่กลัวหนาว ร้อน ฝน เพราะใจรักในงานที่ทำ

วิริยะ ความเพียร คือขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทนเอาธุระไม่ท้อถอย พยายามในการทำงาน การจะทำได้จะให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีความเพียรทำอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขี้เกียจในการทำงาน ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จก็อยู่ที่นั่น นี่เป็นความจริง

จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป การเอาใจฝึกใฝ่ในงานที่ทำ ในทางพระพุทธศาสนาใจเป็นใหญ่ ไม่ว่าการงาน

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายวัฒนา มูลเมืองแสน, อาจารย์ วิทยาเขตหนองคาย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑. หน้า ๑๔๓.

^{๕๐} ยุวดี สมจันทร์, “การบริหารจัดการหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของนักเรียนโรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสถาบันการพลศึกษา”, หน้า ๓๓๙.

ใด ถ้าใจฝักใฝ่ที่จะทำก็จะประสบความสำเร็จ เพราะใจเป็นใหญ่เป็นหัวหน้าสามารถสั่งให้ร่างกายภายนอกทำ ไม่ว่างานเล็ก หรืองานใหญ่

วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัตถุประสงค์วิธีแก้ไขปรับปรุง หมั่นไตร่ตรองพิจารณางานที่ทำ การสำรวจ ตรวจสอบดูงานที่ตนเองทำด้วยความพิถีพิถันนั้นเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเป็นการประเมินดูว่างานมีความบกพร่อง ผิดพลาดอย่างไร มีข้อดีข้อเสียอย่างไร ถ้าผิดพลาดก็สามารถนำมาแก้ไขได้

ผู้วิจัยสรุปว่าการสร้างแรงบันดาลใจนั้นเริ่มต้นที่บุคคลนั้นมีความรักในงานที่ปฏิบัติก่อน เมื่อเกิดความรักในงานความตั้งใจและการพยายามปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้นและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๒ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมนั้น มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้าง เป็นที่ยอมรับนับถือของทุกๆ คน และปรารถนาที่จะได้ยินได้ฟังคำยกย่องสรรเสริญ มากกว่าเสียงนินทาว่าร้าย พระพุทธองค์ได้ทรงสอนวิธีที่จะทำตนให้เป็นที่รักของสังคมว่า ขั้นแรกคือให้ปรับที่ตัวเราเองก่อน คือ ต้องทำตัวเราให้เป็นคนน่ารักเสียก่อน โดยการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไป เป็นการปลูกไมตรี เต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข ประกอบด้วยหลัก ๔ ประการ ดังนี้^{๕๑}

๑. ทาน คือ การให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของ หรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทาน จะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มณาปทายี ลภเต มนาปิ” ^{๕๒} แปลว่า ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ

การให้ทานอาจให้ได้ ๒ วิธีด้วยกัน คือ

- ๑) อามิสทาน ให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ดีกว่า รวมทั้งการให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น
- ๒) วิทยาทานหรือธรรมทาน หมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน หรือการให้ในสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์ทาน ๒ อย่าง คือ อามิสทาน (การให้สิ่งของ) และธรรมทาน (การให้ธรรม) บรรดาทาน ๒ อย่างนี้ ธรรมทานเป็นเลิศ^{๕๓}

^{๕๑} พันตรีธงชัย ศรีสุรักษ์, ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสมาคมข้าราชการ บำเหน็จ บำนาญและผู้สูงอายุ จังหวัดขอนแก่น, *พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๘.

^{๕๒} อก.ปญจก.(บาลี) ๒๒/๔๔/๔๕.

^{๕๓} ชุ.อิติ. (ไทย) ๒๕/๙๘/๔๗๓.

๒. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ คือ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก พูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าววาจาสุภาพไพเราะ อ่อนหวาน มีหางเสียง สمان สามัคคี ซาบซึ้งใจ ทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเตือนพระภิกษุให้พยายาม หลีกเลี้ยงถ้อยคำที่ขัดแย้งกัน พูดจาส่อเสียดเสียดยศกัน อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน พระพุทธองค์ ทรงตรัสถึงการพูดที่ประกอบด้วยประโยชน์ ดังปรากฏในอภัยราชกุมารสูตร ดังนี้^{๕๔}

ตถาคตรู้วาจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าวคำนั้น

ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ แต่ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าวคำนั้น

ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ และประกอบด้วยประโยชน์ แต่วาจานั้นไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่นในข้อนั้น ตถาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น

ตถาคตรู้วาจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าววาจานั้น

ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนอื่นในข้อนั้น ตถาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น ข้อนั้นเพราะเหตุไร เพราะตถาคตมีความเอ็นดูในหมู่มสัตว์ทั้งหลาย^{๕๕}

พระพุทธเจ้าตรัสถึง สังคหัตถ์ ๔ ไว้ว่า ดุริยภิกขุทั้งหลาย สังคหัตถ์ ๔ ประการนี้ ๔ ประการเป็นไฉน คือ ทาน คือ การให้ ๑ เปยยวัชชะ คือ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก ๑ อตถจริยา คือ ความประพฤติประโยชน์ ๑ สมนัตตา คือ ความเป็นผู้มีตนเสมอ ๑ ดุริยภิกขุทั้งหลาย สังคหัตถ์ ๔ ประการนี้แล การให้ ๑ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก ๑ ความประพฤติประโยชน์ ในโลกนี้ ๑ ความเป็นผู้มีตนเสมอในธรรมนั้นๆ ตามสมควร ๑ ธรรมเหล่านั้นแล เป็นเครื่องสงเคราะห์โลก ประดุจสลักเพลาคบคุมรถที่แล่นไปอยู่ไว้ได้ ฉะนั้น ถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ไม่เพียงมีไฉร มารดาหรือบิดาไม่เพียงได้ความนับถือหรือบูชาเพราะเหตุแห่งบุตร ก็เพราะเหตุที่บัณฑิตพิจารณา เห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ฉะนั้น พวกเขาจึงถึงความใหญ่และเป็นที่น่าสรรเสริญ^{๕๖}

บุญสิริ ขวลิธำรง^{๕๗} ได้กล่าวถึงความหมายของสังคหัตถ์ว่า ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความ ยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน อันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กัน ซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อ คือ

๑) ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุก ๆ คนนั้น ย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่าง ๆ ในด้านวัตถุ เช่นทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำการกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจา พูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูดจา ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ ให้การแนะนำ ในข้อที่ควรจะ

^{๕๔} จุ.ม. (ไทย) ๒๙/๘๓/๘๘.

^{๕๕} จุ.ม. (ไทย) ๒๙/๘๓/๘๘.

^{๕๖} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๘๕/๘๖.

^{๕๗} บุญสิริ ขวลิธำรง, **ธรรมโอสธ**, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๓๑.

แนะนำต่าง ๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแม่เจือจานทุกคนทั้งผู้ใหญ่^{๕๘} ทั้งผู้น้อย ต่างก็ควรมีทาน คือ การให้ช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยมีจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

๒) ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักที่จับใจแก่กันและกัน อันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียศรัทธาใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมีสติควบคุมใจ^{๕๙} ควบคุมวาจา ที่จะพูดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพ ที่เหมาะสม แม้ว่าในบางคราวต้องทำงานเหน็ดเหนื่อยก็ตาม สิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

๓) อัถถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ ตลอดถึงประเทศชาติสิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกาย วาจา และใจ ในทุกเวลาทุกโอกาส

๔) สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลายซึ่งหมายถึง การรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่วัยน้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษา กฎระเบียบของสถานที่ราชการต่าง ๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมือง ในทางพระพุทธศาสนาก็คือ พระวินัย บัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั่นเอง

พระเทพวรมุนี (ประยูร ปยุตโต)^{๖๐} ได้กล่าวว่า การผูกใจคนจะต้องผูกด้วยสังคหวัตถุธรรม คือ ธรรมะที่จะช่วยผูกมัดใจคน ได้แก่

ทาน คือ การให้หรือการเสียสละ เพราะในสังคมมนุษย์เรา จะคิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียว ย่อมเป็นไปไม่ได้ หรือจะให้เขาทั้งหมดเราก็อยู่ไม่ได้ ฉะนั้น จะต้องรู้จักลักษณะของการให้หรือการไม่ให้หรือควรให้อย่างไร ทำความเข้าใจในส่วนนั้นแล้วปฏิบัติตาม

ปิยวาจา คือ การกล่าวคำที่ไพเราะเสนาะโสต เราคงเคยได้ยินได้ฟังคนที่พูดจาปราศรัย กระโจกโฮกฮา หรือที่เรียกว่า ผรุสวาท คือ คำหยาบคาย ไม่ระรื่นหู เราก็ไม่พอใจเราก็ไม่อยากจะฟัง แต่ถ้าเป็นปิยวาจา คือ วาจาที่กล่าวแล้วน่ารักน่าฟัง ก็จะทำให้จิตใจของเรารื่นเริงบันเทิงใจในส่วนนั้น

^{๕๘} สัมภาษณ์ นางสาวจิราภรณ์ เวฬุวนารักษ์, เจ้าหน้าที่บรรณรักษ์ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๕๙} สัมภาษณ์ นายขันเตียน นามเกต, เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๖๐} พระเทพวรมุนี (ประยูร ปยุตโต), ธรรมบุญชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๓.

อัตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนบ้านไปจนกระทั่งถึงสังคม เช่น การที่ได้มาร่วมกิจกรรมกัน ซึ่งต่างก็ได้ถือเอาอาหารคาวหวานหรือผลไม้มาถวายแก่พระสงฆ์แล้ว บางส่วนก็นำไปแจกกัน ก็เรียกได้ว่า ได้ทำหน้าที่ที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมแล้ว

สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้มีตนเสมอ คำว่าเสมอในที่นี้ไม่ได้หมายถึง ความเสมอกันทางร่างกาย เพราะคนเราต่างกันด้วยสัญชาติ ด้วยบรรพบุรุษ ความเสมอตามความหมายของสมานัตตตานี้ หมายถึง การประพฤติหรือปฏิบัติตนให้เสมอกับฐานะหรือภาวะของตน คือ เราอยู่ในฐานะใด หรืออยู่ในภาวะอย่างไร เราก็ปฏิบัติให้สมกับฐานะและภาวะนั้นๆ เช่น เป็นเด็กก็ปฏิบัติอย่างเด็ก รู้จักเคารพผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ เป็นผู้ปกครองก็ต้องรู้จักว่าจะปกครองจะวางตนอย่างไร ไม่ใช่ใช้อำนาจไปข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ขึ้นกว่าเราอยู่ในฐานะที่สูงขึ้นมาโดยอาชีพ หรือมีฐานะมั่นคง ร่ำรวยแล้ว เราจะเหยียดหยามคนอื่นอย่างไรรู้ได้ ถ้าหากปฏิบัติเช่นนั้นก็จะไม่ได้ชื่อว่าสมานัตตตาธรรมะ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)^{๖๑}ได้อธิบายความหมายเพิ่มเติมว่า สังคหัตถ์ ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสงเคราะห์

๑) ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒) ปิยวาจา หรือ เปยววัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาสุดตื้นน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมน้อมตาม

๓) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์คือชวนชววยช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

พระภิกษุวิสุทฺธิคุณ (เสริมชัย ชยมงคล)^{๖๒} ได้กล่าวว่า หลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวผู้อื่นไว้ได้ คือ สังคหัตถ์ ๔ อย่าง ได้แก่

๑) ทาน การให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปันนั้น ย่อมเป็นเรื่องยึดเหนี่ยวใจแก่ผู้รับ ให้ระลึกนึกถึงความเป็นผู้มีน้ำใจโอบอ้อมอารีของผู้ให้ ผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ ย่อมเป็นที่รักแก่ชนทั้งหลาย คนหมู่มากย่อมคบค้าสมาคมด้วย สมดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสว่า ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก คนหมู่มากย่อมคบหา

๒) ปิยวาจา การเจรจาที่อ่อนหวาน คือ วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนตามฐานะย่อมเป็นที่ชื่นใจเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ฟังหรือคู่สนทนา ไม่มีใครชอบวาจาที่หยาบคายแข็งกระด้างหรือวาจาที่ก้าวร้าว ที่ไร้มารยาท ไม่รู้กาลเทศะ และวาจาที่ไม่ไพเราะ ไม่สมฐานะระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังและคู่

^{๖๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑. หน้า ๑๔๓.

สนทนาคด้วย คนเราจะได้ดีหรือถึงความเสื่อมก็ด้วยวาจาที่นั่นแหละ เป็นข้อสำคัญประการหนึ่ง โบราณท่านจึงกล่าวไว้ว่า ปากเป็นเอก เลขเป็นโท หมายความว่า วาจาที่ดี ที่สุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวานนั้นแหละเป็นข้อปฏิบัติที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการครองใจคนและจะได้ดีก็เพราะวาจาที่นั่นแหละ ส่วนคำว่า เลข ณ ที่นี้ หมายถึง วิชาความรู้ยังเป็นรอง คือ ถึงแม้จะเป็นคนมีความรู้สูง^{๖๓} แต่ถ้าปากไม่ดีเสียแล้ว ย่อมหวังความเจริญในชีวิตได้ยาก เพราะคนปากเสียไม่อาจผูกใจใครไว้ได้ จะหาคนคบหาสมาคมเป็นมิตรสหายที่ดีที่จริงใจต่อกันได้ยาก ปิยวาจา คือ วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนต่อกันตามฐานะเท่านั้นแหละที่จะเป็นเครื่องผูกใจยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นได้ยืนนาน

๓) อตถจริยา การประพฤติสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น หมายความว่า ความเป็นผู้มีน้ำใจไม่นิ่งดูดาย รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นให้สำเร็จ รู้จักช่วยกระทำการอันเป็นประโยชน์บุคคลอื่นหรือแก่สังคมส่วนรวม ตามความเหมาะสมแก่ฐานะและโอกาส ไม่เป็นคนแล้งน้ำใจช่วยใครไม่เป็น คือ ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวจัด ยามที่ผู้อื่นหรือสังคมประสบความทุกข์เดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือ เช่น ในยามประสบทุกข์ภัยต่าง ๆ ได้แก่ อุทกภัย ภัยจากน้ำท่วม วาตภัย ภัยจากลมพายุ อัคคีภัย ภัยจากไฟไหม้ เป็นต้น ก็มีน้ำใจอนุเคราะห์ช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้อื่นหรือสังคมที่กำลังได้รับความทุกข์เดือดร้อนเช่นนั้นตามกำลังของตนด้วยใจเมตตาและกรุณาธรรม ความเป็นผู้มีน้ำใจ^{๖๔} ย่อมประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นตามสมควรแก่ฐานะและโอกาส ด้วยเมตตากรุณาธรรมเช่นนี้ ย่อมเป็นเครื่องผูกใจหรือเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่น ให้ผูกสมัครรักใคร่และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้ยั่งยืนนานเป็นอย่างดี ดังมี สุภาษิตคำโบราณว่า ไปบ้านท่านอย่านิ่งดูดายบ้านวุ่นบ้านควายให้ลูกท่านเล่น แม้ว่าสมัยนี้การบ้านวุ่นบ้านควายให้ลูกท่านเล่นเป็นเรื่องล้าสมัยแล้ว แต่สุภาษิตนี้ก็ยังเป็นอุทาหรณ์ว่า การรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่น หรือการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นเครื่องผูกใจคน เป็นคุณธรรมเครื่องครองใจคนได้ดี ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้อย่างยั่งยืน

๔) สมานัตตตา คือ ความเป็นผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว ก็คือ ความประพฤติปฏิบัติดีต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า หรือได้ดิบได้ดีขึ้นไป ก็ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับญาติพี่น้องหรือมิตรสหายเดิม ที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติดีต่อกัน เคยเคารพนับถือกันมาอย่างไร ก็คงประพฤติปฏิบัติดีต่อกัน เคารพนับถือกันอยู่อย่างนั้น ความเป็นผู้มีตนเสมอนี้เป็นคุณเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้เป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันได้เป็นอย่างดี

พระราชสุทธานมมงคล (จรัญ ฐิตธมโม)^{๖๕} ได้กล่าวไว้ว่า สังคหัตถ์ ๔ เป็นทางเกิดของสามัคคี มี ๔ ข้อ คือ

๑) ทาน คือ การให้ปัน การให้ทานซึ่งกันและกันไม่หวังกัน โดนการให้ทานแบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ให้เพื่อการบูชาคุณ ให้เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้ และให้เพื่อเห็นแก่มนุษยธรรม

^{๖๓} สัมภาษณ์ นายเอกพงษ์ มูลพันธ์, นักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายวีรพล พิชนาหารี, เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๖๕} พระราชสุทธานมมงคล (จรัญ ฐิตธมโม), พุทโธลีย์ เรื่อง หลักธรรมกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: อรุณกิจก้าวหน้า, ๒๕๔๒), หน้า ๓๕.

๒) ปิยวาจา คือ พูดให้เขารัก ไม่พูดให้เขาเกลียด ไม่ใส่ร้ายป้ายสี ต้องพูดให้เขารักเรียกว่า ปิยวาจา ปิโย เทวมนุสสานัง

๓) อัตถจริยา คือ การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสังคม ไม่นิ่งดูตาย อย่าเห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

๔) สมานัตตตา คือ การวางตนให้เหมาะสม เรียกว่า ไม่ถือตัวตนว่า เราดีกว่าเขา ได้แก่วางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะกับฐานะ เหมาะกับกาลเทศะที่ว่าเหมาะสมตำแหน่งหน้าที่นั้น หมายความว่า เรามีหน้าที่อย่างไร ก็ไปปฏิบัติไปตามหน้าที่ ที่ว่าเหมาะสมกับฐานะนั้น คือ ใช้จ่ายทรัพย์ให้เหมาะสมกับฐานะก็คือ เข้าใจใช้จ่ายไม่ฟุ้งเพื่อ สรุ่ยร้ายเกินไป แต่ก็ไม่ตระหนี่เกินไป จนเข้าขั้นทรนาคตนเอง ที่ว่าเหมาะสมกับกาลเทศะนั้นหมายความว่าปฏิบัติกิจให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่

ไพโรจน์ แก่นสาร^{๖๖} ได้กล่าวไว้ว่า สังคหวัตถุธรรม ๔ นั้น เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้เกิดความรู้รักสามัคคีขึ้นในกลุ่มคน ไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ชุมชน หรือระดับประเทศ แม้แต่ระหว่างประเทศก็ตาม หากนำเอาพุทธธรรมหมวดนี้ไปประยุกต์ใช้อยู่เนืองๆ แล้ว การเบียดเบียนกันก็จะลดลงได้มาก โลกย่อมมีสันติภาพ สันติสุขยิ่งขึ้น ความมั่นคงของมนุษย์โดยรวมก็จะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจาก

ทาน คือ การให้ การเสียสละแก่กันและกันก่อนไม่ว่าจะเป็น วัตถุทาน อภัยทาน หรือธรรมทาน ล้วนเป็นปัจจัยเสริมสร้างความกลมเกลียวกันในหมู่มนุษย์ได้ทั้งนั้น ความขัดแย้งแย่งชิงจ้องแต่จะเอาเปรียบกัน คงเกิดขึ้นยากในสังคมที่ผู้คนรักการให้ การเสียสละ

ปิยวาจา มีองค์ประกอบสาม ได้แก่ ความสุภาพ ความสัตย์จริง และความมีประโยชน์ หรือเป็นถ้อยคำที่สร้างสรรค์ซึ่งนับวันผู้คนจะละเลยคุณธรรมข้อนี้กันมากขึ้น มีแต่ข่มขู่เชือดเฉือน กระแทกกระเทียบเสียดสี หาสาระอะไรไม่ค่อยได้ แถมยังโกหกคำโตกันหน้าตาเฉย ปลิ้นปล้อน หลอกลวงกันเองอีกต่างหาก ความสามัคคีคงเกิดยากในหมู่คนที่ขาดปิยวาจาต่อกัน

อัตถจริยา การทำแต่ในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ไม่ชักนำพวกพ้องไปทางเสื่อมหรือร่วมมือกันอย่างผิดๆ เช่น คิดเอาเปรียบคนกลุ่มอื่น ประเทศอื่นใช้กำลังที่เหนือกว่า กดขี่ข่มเหงเขาอย่างไม่เป็นธรรม หากหลีกเลี่ยงการประพาดเช่นนี้ได้ย่อมมีส่วนช่วยเสริมสร้างสันติสุขและความมั่นคงให้มวลมนุษย์ทั้งโลกได้อีกทางหนึ่ง

สมานัตตตา หมายถึง การวางตนเสมอกัน ไม่ยกตนข่มท่านหรือดูถูกดูแคลนผู้อื่นบางอาจารย์บอกว่า คือ ความเป็นกันเอง ไม่ถือเอาถือเราซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานที่ยอมรับกันอยู่แล้วโดยทั่วไป

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน)^{๖๗} ได้อธิบายไว้ว่า สังคหวัตถุ เป็นหลักคุณธรรม ในศาสนาพุทธ โดยเป็นภาษาบาลีแยกออกเป็น ๒ ศัพท์ คือ สังคห ๑ วัตถุ ๑ สังคหแปลเป็นภาษาไทยว่า สงเคราะห์ มีความหมายว่า ช่วยเหลือ อุดหนุน ส่วนวัตถุในที่นี้หมายความว่า เรื่อง

^{๖๖} ไพโรจน์ แก่นสาร, หลักการคิดอย่างมีเหตุผลและกระบวนการตกลงใจ, (นครปฐม: สถาบันวิชาการ การทหารชั้นสูง, ๒๕๕๑), หน้า ๘๒.

^{๖๗} สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน), สังคหวัตถุ ๔, (กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราช วิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๑.

รวมทั้ง ๒ ศัพท์ มีความหมายว่า เรื่องความช่วยเหลือ จะช่วยเหลือกันด้วยวิธีอย่างไรบ้าง ท่านได้วางไว้เป็น ๔ อย่าง ช่วยเหลือกันด้วยวิธีนอกเหนือจาก ๔ อย่างนี้ ไม่เรียกว่า สังคหวัตถุ คือ เรื่องช่วยเหลือที่ทำให้รักใคร่นับถือ กลมเกลียวกัน ต้องพฤติกรรมตามหัวข้อทั้ง ๔ นี้เสมอไป ได้แก่

- ๑) ทาน ให้ปันสิ่งของๆ ตนแก่ผู้ที่ควรให้ปัน
 - ๒) ปิยวาจา เจรจาว่าจาที่อ่อนหวาน
 - ๓) อิตถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
 - ๔) สมานัตตตา ความเป็นคนมีตนเสมอ ไม่ถือตัว
- คุณทั้ง ๔ อย่างนี้ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวของผู้อื่นไว้ได้

นอกจากนี้ยังได้ทรงกล่าวถึง สังคหวัตถุ ๔ ว่า เมื่อทุกคนต่างประพฤติดังหลัก สังคหวัตถุทั่วถึงกันแล้ว อย่างว่าแต่เฉพาะคน เฉพาะครอบครัว จะรักใคร่นับถืออยู่เป็นสุขสบายเลยถึงคนทั้งหมู่บ้าน ทั้งเมือง ทั้งประเทศ ทั้งโลก ก็ต้องอยู่เป็นสุขสบายตลอดไปเหมือนกัน เพราะฉะนั้นท่านจึงว่าสังคหวัตถุทั้ง ๔ อย่าง เป็นคุณสำหรับยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่นให้รักใคร่นับถือช่วยเหลือกันอย่างวิเศษแท้

สรุปได้ว่า หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรต่างๆ ประสบผลสำเร็จและให้เกิดการประทับใจกับทุกๆ ฝ่าย โดยคำนึงถึงหลักธรรมทั้ง ๔ ด้าน คือ

๑) ทาน คือ การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒) ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดต็มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม^{๖๘}

๓) อิตถจริยา คือ การประพฤติดีประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔) สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี จึงขอเสริมด้วยหลักธรรมอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวพันกัน

จอมพงศ์ มงคลวนิช^{๖๙} ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “การบริหารองค์การและบุคลากร” ซึ่งมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องว่า เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งหมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่

^{๖๘} สัมภาษณ์ นางสาวพิมพ์พิศา ไชยชิน, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาเขตหนองคาย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๖๙} จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๖๙.

การวางแผน บุคลากร ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากรการประเมินผล^{๗๐} การปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาบุคลากรในปัจจุบันความซับซ้อนขององค์การ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องตระหนักถึงกลยุทธ์การพัฒนาองค์การ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องสนองยุทธศาสตร์องค์การเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่บ่งชี้ความสำเร็จขององค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร เป็นกระบวนการดำเนินงาน ที่มีบทบาทที่สำคัญต่อระบบกระบวนการพัฒนางานขององค์กรอย่างมาก แต่ละองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น^{๗๑} จะต้องอาศัยบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรให้สำเร็จ หากผู้บริหารหรือบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ยึดระบบกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักและทฤษฎี จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานไม่ประสบผลสำเร็จ บุคลากร^{๗๒} จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลมีสติปัญญา สติและเสรีภาพทัดเทียมกัน มีความรู้สึกผิด รู้สึกชอบ ไม่ชอบ สามารถที่จะเลือกปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารจะบริหารบุคคลให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยาและสมานัตตตา เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย

๓.๒.๑ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักเอื้อเพื่อ จุนเจือ (ทาน)

เป็นการนำหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดสังเคราะห์ซึ่งกันและกัน คือ การให้การสงเคราะห์ หรือช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีให้แก่ผู้ที่ต้องการ ผู้ขาดแคลนหรือผู้เดือดร้อน สิ่งของที่นำมาให้นั้นต้องเป็นสิ่งของที่ไดมาโดยสุจริตเป็นประโยชน์ คือ ผู้ให้ก็เป็นสุขอิมเอบใจผู้รับก็สามารถบรรเทาทุกข์ความเดือดร้อนรวมทั้งการให้ความรู้ที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริง

ตถาคตเกิดเป็นมนุษย์สงเคราะห์ประชาชนด้วยสังคหวัตถุ ๔ (๑)ทาน (การให้) (๒)ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) (๓)อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) (๔)สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) เพราะตถาคตได้สั่งสมพอกพูนกรรมนั้น ทำให้กรรมนั้นไปพลูล์หลังจากตายแล้ว ตถาคตจึงไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์จุติจากเทวโลกนั้นแล้วมาสู่ความเป็นอย่างนี้ จึงได้ลักษณะมหาบุรุษ ๒ ประการนี้ คือ (๑) มีพระหัตถ์และพระบาทอ่อนนุ่ม (๒) มีพระหัตถ์และฝ่าพระบาทมีเส้นที่ข้อพระองคุลีพันกันเป็นรูปตาข่าย

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)^{๗๓} ได้กล่าวไว้ในหนังสือพุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ ว่า จริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา หมายถึง หลักการระประพฤติหลักการดำเนินชีวิต หรือ

^{๗๐} สัมภาษณ์ พระครูปัญญารธรรมานุกิจ,ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์หนองคาย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นางสาวฐิติรัตน์ ดาทอง, นักวิชาการการเงินและบัญชี วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๗๒} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติธาดา, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๗๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๔.

หลักการครองชีวิต คือมรรคหรือมัชฌิมาปฏิปทาซึ่งเป็นหลักคำสอนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ชีวิตที่ดีที่ถูกต้องสมบูรณ์ของมนุษย์ที่จะนำไปสู่จุดหมายคือความดับทุกข์หรือความสิ้นสุดปัญหาอยู่อย่างอิสระไร้ทุกข์ จริยธรรมเป็นหลักครอบคลุมความประพฤติทางด้านศีลธรรมหรือทำจิตใจให้มีความสุข วิธีสร้างสุขภาพจิต การฝึกจิตบำเพ็ญสมาธิภาวนาการเจริญวิปัสสนา ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวการอยู่ด้วยดีในสังคม การเป็นอุบาสกจำศีลที่วัดตลอดจนการเป็นภิกษุไปบำเพ็ญซึ่งพูดรวมๆว่าจริยธรรมเป็นเครื่องฝึกปรือคุณธรรมทั้งกาย วาจา และจิตใจจึงจำเป็นต่อผู้บริหารในการบริหารองค์นั้นๆจะนำพาองค์กรนั้นๆไปสู่ความสำเร็จ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔ ไว้ว่า สังคหวัตถุ ๔ ประกอบไปด้วย ทาน คือ การให้ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อแผ่เสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้และคำแนะนำสั่งสอน

มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม^{๗๔} จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันและมีการพึ่งพาอาศัยกัน และการมาร่วมกันของคนหมู่มากก็มักจะนำไปสู่ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน นำไปสู่ความขัดแย้งในเวลาต่อมา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมี กฎเกณฑ์ หรือหลักยึดเพื่อให้คนในสังคมยึดถือและปฏิบัติเพื่อให้เกิดความถูกต้องเป็นธรรม และนำความเจริญมาสู่สังคม หลักสังคหวัตถุ ๔ ถือว่าเป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งซึ่งช่วยประสานชนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในพระไตรปิฎกได้กล่าวถึงไว้ว่า เป็นสังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ทาน คือการให้

คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นสัจธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริงได้ด้วยตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติหลุดพ้นจากทุกข์ เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริง ธรรมะของพระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์เป็นธรรมโอสถณนานเอก ที่สามารถเยี่ยวยารักษาจิตใจของมวลมนุษยชาติให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธ ความหลง เพราะเมื่อใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์ มีอานุภาพและเกิดเป็นความเมตตากรุณาปราณี มีแต่ความรักความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ในสังคหวัตถุสูตรว่า ทาน คือการอนุเคราะห์

สังคหวัตถุธรรมเหล่านี้ช่วยอุ้มชูโลก เหมือนล่อสลักที่ยึดรถซึ่งแล่นไปไม่ได้ ฉะนั้น ในการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้าง เป็นที่ยอมรับนับถือของทุกๆ คน และปรารถนาที่จะได้ยินได้ฟังคำยกย่องสรรเสริญ มากกว่าเสียงนินทาว่าร้าย พระพุทธองค์ได้ทรงสอนวิธีที่จะทำตนให้เป็นที่รักของสังคมว่า ขั้นแรกให้ปรับที่ตัวของเราเองก่อน คือ ต้องทำตัวเราให้เป็นคนน่ารักเสียก่อน โดยการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกันทำให้สังคมเป็นสุข

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน)^{๗๕} ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔ ไว้ว่า เมื่อทุกคนต่างประพฤติสังคหวัตถุทั่วถึงกันแล้ว อย่าว่าแต่เฉพาะคนเฉพาะครอบครัวจะรักใคร่

^{๗๔} สัมภาษณ์ พระธรรมโมลี,ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๗๕} สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน), สังคหวัตถุ ๔, (กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๑.

นับถืออยู่เป็นสุขสบายเลย ถึงคนทั้งหมู่บ้านทั้งเมืองทั้งประเทศทั้งโลกก็ต้องอยู่เป็นสุขสบายตลอดไป เหมือนกัน เพราะฉะนั้นท่านจึงว่าสังคหัตถ์ ทั้ง ๔ อย่างเป็นคุณสำหรับยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่น ให้รักใคร่ นับถือช่วยเหลือกันอย่างวิเศษแท้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๗๖} ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสังคหัตถ์ ๔ ไว้ว่า สังคหผละ แปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์^{๗๗} ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมาก สำหรับนักบริหารผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีคนมาช่วยทำงาน เมื่อไม่มีใครช่วยทำงาน เขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ เรียกว่าสังคหัตถ์ หมายถึง วิธีผูกใจคน พระองค์ตรัสว่า รถม้าแล่นไปได้ เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่างๆ ของรถม้าเข้าด้วยกัน ฉะนั้น คนในสังคมก็ฉนั้นนั่น คือทำหน้าที่เป็นกาวใจ เชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลิ่มสลักดังกล่าวนี้ คือ สังคหัตถ์^{๗๘} นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชาไว้ได้ ในการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้าง เป็นที่ยอมรับนับถือของทุกๆ คน และปรารถนาที่จะได้ยินได้ฟังคำยกย่องสรรเสริญมากกว่าเสียงนินทาว่าร้าย พระพุทธองค์ได้ทรงสอนวิธีที่จะทำตนให้เป็นที่รักของสังคมว่า ขั้นแรกให้ปรับที่ตัวของเราเองก่อน คือ ต้องทำตัวเราให้เป็นคนน่ารักเสียก่อน โดยการปฏิบัติตามหลักสังคหัตถ์ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนนั้นประกอบด้วยหลัก ๔ ประการด้วยกันดังนี้ คือเอื้อเฟื้อจุนเจือเสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารีจะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทนดังพุทธพจน์ที่ว่า “มณาปทายี ลภเต มณาปี” แปลว่าผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจ ย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ” การให้ทานอาจให้ได้ ๒ วิธีด้วยกันคือ (๑) อามิสทานให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ด้อยกว่า รวมทั้งการให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น (๒) ธรรมทานหรือวิทยาทาน หมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนให้รู้ตัวชั่วหรือการแนะนำให้รู้ศิลปวิทยา ในการประกอบสัมมาชีพ ใน ๒ อย่างนี้ ธรรมทานนั้นเป็นเลิศกว่าทานทั้งหลายอามิสทานช่วยค้ำจุนชีวิตทำให้เขามีที่พึ่งพาอาศัย แต่ธรรมทานช่วยให้เขารู้จักพึ่งตนเองได้ต่อไป เมื่อให้อามิสทานแล้ว พึงให้ธรรมทานด้วยด้านการบริหารตามหลักเอื้อเฟื้อจุนเจือเสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอนใช้เสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการ นำหลักธรรมมาบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรโดยเอื้อเฟื้อจุนเจือให้คำแนะนำในการทำงานอย่างแจ่มแจ้ง แบ่งปันวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการทำงานเสียสละเวลาลงมาช่วยในบางโอกาสที่งานเร่งด่วน ช่วยเหลือให้อยู่

^{๗๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

^{๗๗} สัมภาษณ์ ดร.เสถียร ทังทองมะดัน, อาจารย์ วิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๗๘} สัมภาษณ์ ดร.ธงชัย สิงอุตม, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

เมื่อเกิดความผิดพลาดในขณะทำงาน ส่งเสริมให้มีความรู้เป็นผู้นำด้านวิชาการ^{๗๙} มีทักษะ มีประสบการณ์สามารถใช้ความรู้แก้ปัญหาได้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใฝ่เรียนใฝ่รู้มุ่งมั่นพัฒนาตนเองเสมอมีความรู้ด้านการศึกษามีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ลักษณะการเป็นผู้มีลักษณะ ๕ ข้อ

(๑) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง

(๒) มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน

(๓) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการสื่อสารมาใช้ในการ ปฏิรูปการเรียนรู้

(๔) มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนาดตนเอง

(๕) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา^{๘๐}

ในการบริหารงานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการบริหาร ดังนั้นในหลักการเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีข้อความชัดเจนในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(๑) ยึดหลักสูตรที่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาอุดมศึกษาแห่งชาติ และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

(๒) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุด

(๓) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

(๔) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการ หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น

(๖) มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการ จัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒. ด้านการบริหารงบประมาณ^{๘๑} นำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณเสริมสร้าง พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรโดยเอื้อเฟื้อจูงใจให้ไปศึกษาดูงาน เพิ่มวิสัยทัศน์ เสียสละ งบประมาณส่วนตัวในยามที่งบประมาณขาดแคลน แบ่งปันวัสดุสิ่งของของตนมิให้ยืมได้ ช่วยเหลือ ซ่อมแซมสิ่งของที่ชำรุดเสียหาย เข้าใจนโยบายมีความเข้าใจด้านงบประมาณ ระเบียบการคลัง มีความละเอียดรอบคอบในการใช้งบประมาณทำงานอย่างเป็นระบบในการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ด้วยกันคือ

(๑) การจัดทำแผนงบประมาณและตั้งงบประมาณเพื่อการบริหารสถานศึกษา^{๘๒}

^{๗๙} สัมภาษณ์ ดร.บรรยวีสต์ ผางคำ, อาจารย์ วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๘๐} สัมภาษณ์ ผศ.บรรจง โสดาดี, อาจารย์ วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๘๑} สัมภาษณ์ ดร.บุรกรณ์ บริบูรณ์, อาจารย์ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๘๒} สัมภาษณ์ นางสาวทัศนีย์ ราชูโส, เจ้าหน้าที่ธุรการ วิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

(๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้จัดสรรงบประมาณในการบริหารการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้จัดสรร

(๓) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

(๔) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

(๕) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(๖) การวางแผนพัสดุการพัฒนาาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุการควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

(๗) การเบิกเงินจากคลังการรับเงิน การเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน

(๘) การนำเงินส่งคลังการจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินการจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

๓. ด้านการบริหารงานบุคลากร นำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรโดยเอื้อเฟื้อจุนเจือผู้สูงอายุให้งานตามกำลัง เสียสละเวลาไปเยี่ยม เมื่อผู้ร่วมงานเจ็บป่วยนำของฝากไปให้แบ่งปันคนในแผนกของตนไปช่วย เมื่อแผนกอื่นขาดแคลน ช่วยเหลือให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำหน้าที่อย่างเต็มที่ด้านการบริหารงานบุคคลมีภาระหน้าที่ด้วยกันคือ

(๑) การวางแผนกรอบอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรทั้งทางสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพ

(๒) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายบุคลากรทั้งทางสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพ

(๓) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๔) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

(๕) การส่งพนักงานและการส่งให้ออกจากงานไว้ก่อนการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(๖) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(๗) การส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในองค์กรบุคลากรทั้งทางสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติ

(๘) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป นำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรสถานศึกษาโดย เอื้อเฟื้อจุนเจือสถานที่ให้หน่วยงานอื่นที่มาขอใช้อาคาร

สถานที่ เสี่ยงละอาภรณ์ที่ขุนมัวเมื่อเข้ามาทำหน้าที่ แบ่งปันเมื่อมีการขอความช่วยเหลือเต็มความสามารถที่ได้ ด้านการบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ ด้วยกัน^{๘๓}

(๑) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

(๒) การวางแผนการบริหารงานการศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนงบประมาณ

(๓) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

(๔) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการดำเนินงานธุรการการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

(๕) การจัดทำประวัติผู้เรียน การรับผู้เรียน

(๖) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกหลักสูตร

(๗) การประสานการจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยภายในและภายนอก

(๘) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการทัศนศึกษางานกิจการนิสิตการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

(๙) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

(๑๐) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน

(๑๑) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักเอื้อเพื่อจุนเจือ (ทาน) หมายถึง การให้ การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป

๓.๒.๒ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักอ่อนหวาน นิ่มนวล (ปิยวาจา)

ในสังคมหนึ่งประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความเชื่อทัศนคติ และวัฒนธรรมที่แตกต่างมาอยู่รวมในที่เดียวกันจึงจำเป็นต้องมีการปกครองที่เหมาะสม เพื่อให้ สังคมนั้นดำเนินไปด้วยความสงบเรียบร้อยและเกิดความสามัคคีสังคหวัตถุ ๔ ได้ ชื่อว่าเป็นหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่มีเครื่องมือหรือองค์ประกอบ ซึ่งเมื่อนำปฏิบัติตามแล้ว จะทำให้ชีวิตดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องและก่อให้เกิดประโยชน์สุข^{๘๔} แก่ตนเองและสังคมองค์ประกอบเหล่านั้นได้ มีนักวิชาการหลายๆท่านกล่าวไว้ ดังนี้

^{๘๓} สัมภาษณ์ นายณัฐพล เบ้าดำ, เจ้าหน้าที่ธุรการบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๘๔} สัมภาษณ์ พระราชสีมาภรณ์, รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๔๕} ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสังคหวัตถุ มี ๔ ประการ ได้แก่ ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจี ไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ตามปกติ คนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)^{๔๖} ได้กล่าวถึงองค์ ประกอบที่เกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔ ไว้ว่า ปิยวาจา หมายถึง ถ้อยคำที่สุภาพไพเราะอ่อนหวาน คำแนะนำชี้แจงสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุมีผลมีหลักฐานชักจูงให้ประชาชนเกิดความสามัคคี ประสงค์เห็นอกเห็นใจเกื้อกูล

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔ ไว้ว่ามี ปี มาจากคำว่า ปิยวาจา แปลว่า วจีไพเราะ คือ การเจรจาสนทนาด้วยถ้อยคำที่อ่อนหวาน นุ่มนวลไพเราะ ผู้ฟังๆแล้วสบายหู ด้านการบริหารตามหลักอ่อนหวาน นุ่มนวล ปิยวาจาหรือเปื่อยวิชะชะวาจาเป็นที่รัก วาจาพูดตื้นน้ำใจหรือวาจาซาบซึ้งใจคือกล่าวคำสุภาพไพเราะ อ่อนหวาน สมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐาน จูงใจให้นิยมยอมตามสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้หลักการพูดไว้ว่า ๑) ต้องเป็นคำจริง ๒) เป็นคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน ๓) พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์ ๔) พูดแล้วเกิดการสมานสามัคคี ๕) พูดด้วยจิตเมตตา ๖) พูดถูกกาลเทศะคือถูกเวลาและสถานที่การให้แต่เพียงอย่างเดียวนั้น ไม่สามารถที่จะทำให้เป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปได้ จึงต้องรู้จักพูดจาปราศรัยให้ไพเราะนุ่มนวลน่าฟัง เมื่อได้ฟังแล้วเกิดกำลังใจ^{๔๗} ที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนอยากทำความดีให้ยิ่งขึ้นไป ไม่พูดจาส่อเสียด อันก่อให้เกิดความแตกแยก พูดแต่คำที่จะทำให้เกิดความสามัคคี เปรียบเสมือนน้ำทิพย์ชโลมใจ ประสานใจทุกๆดวงให้เป็นหนึ่งเดียวกันด้านการบริหารตามหลักอ่อนหวาน นุ่มนวล ปิยวาจาหรือเปื่อยวิชะชะวาจาเป็นที่รัก วาจาพูดตื้นน้ำใจหรือวาจาซาบซึ้งใจ^{๔๘} คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะ อ่อนหวาน สมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตามใช้บริหารในสถานศึกษาดังนี้

๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ^{๔๙} นำหลักธรรมมาบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยใช้ถ้อยคำอันเป็นที่รักพูดตื้นน้ำใจกับผู้ร่วมงาน พูดเรื่องจริงที่มีประโยชน์ ใช้คำสุภาพเวลาสอนนิสิตหรือดักเตือน ใช้คำขอบคุณด้วยความซาบซึ้งใจในโอกาสต่างๆ พูดจาด้วยการจูงใจให้คนยินยอมทำตามด้วยความเต็มใจ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์

^{๔๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

^{๔๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑. หน้า ๑๔๓.

^{๔๗} สัมภาษณ์ พระครูปัญญาธรรมานุกิจ,ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์หนองคาย, วันที่ ๑๕ ธันวาคม

^{๔๘} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติธาดา, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๔๙} สัมภาษณ์ พระธรรมโมลี,ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่าย/ภารกิจงานการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้วัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา^{๙๐} การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่นการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

๒) ด้านการบริหารงบประมาณ นำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารในกระบวนการเสริมสร้าง พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยชี้แจงรายรับด้วยถ้อยคำไพเราะแจ่มแจ้ง ไม่คลุมเครือพูดจา ด้วยการจูงใจให้ชุมชนยินยอม มีส่วนร่วมในเรื่องงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ หลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายงานภารกิจดังนี้

- (๒.๑) การจัดทำแผนและเสนอของบประมาณ
- (๒.๒) การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- (๒.๓) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- (๒.๔) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการตั้งงบประมาณการจัดสรรงบประมาณ

(๑) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา

(๒) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ

(๓) การโอนเงินงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผล

การใช้เงินและผลการดำเนินงาน

(๔) การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

(๕) การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานการระดมทรัพยากรและ

การลงทุนเพื่อการศึกษา

(๖) การจัดการทรัพยากรการระดมทรัพยากรการจัดหารายได้และผลประโยชน์

(๗) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษากองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาการบริหาร

การเงิน การเบิกเงินจากคลัง

(๘) การรับเงินการเก็บรักษาเงินการนำส่งเงินการจ่ายเงิน

(๙) การกักเงินไว้เบิกเหลื่อมปี การบริหารบัญชีการจัดทำบัญชี การเงินการ

จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

^{๙๐} สัมภาษณ์ ดร.บุรกรณ์ บริบูรณ์, อาจารย์ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

(๑๐) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงานการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาวัสดุการกำหนดแบบรูป รายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้างการควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

๓) ด้านการบริหารงานบุคคล นำหลักธรรมมาบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อองค์กร^{๙๑} โดยกล่าวท้าทายด้วยถ้อยคำอันเป็นที่รักต่อผู้ร่วมงานเสมอ ใช้คำพูดที่ สุกภาพเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อายุ วัย สถานที่ เวลา เจรจาให้รู้จักสามัคคี ในเวลา เกิดปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองงานภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไป ตามหลักธรรมภิบาล บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่าย/ภารกิจดังนี้

(๓.๑) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(๓.๒) การสรรหาและการบรรจุ

(๓.๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(๓.๔) วินัยและการรักษาวินัย^{๙๒}

๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป นำหลักธรรมมาบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยนำกล่าวในพิธีทางศาสนาพิธี เป็นต้นแบบได้อย่างซาบซึ้งใจพูดด้วยคำ ไพเราะสร้างบรรยากาศ ด้วยหลักที่ว่าสร้างบรรยากาศด้วยรอยยิ้มและปิยวาจา^{๙๓} กล่าวเรื่องลึกซึ้ง ทำให้คลายความสงสัย เมื่อถูกซักถามการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหาร องค์กร ให้บริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาท หลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ในการให้บริการศึกษา ทุกรูปแบบ^{๙๔} มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริม ในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้^{๙๕} ตลอดจนการมีส่วนร่วม ของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีขอบข่ายและภารกิจการดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

^{๙๑} สัมภาษณ์ ดร.บรรยวีสต์ ผางคำ, อาจารย์ วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช- วิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๙๒} สัมภาษณ์ ผศ.บรรจง โสตาดี, อาจารย์ วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๙๓} สัมภาษณ์ นางสาวอมรรัตน์ เตชะนอก, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาเขตขอนแก่นมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๙๔} สัมภาษณ์ นายขันเตียน นามเกต, เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๙๕} สัมภาษณ์ นายวีรพล พิชนาหะรี, เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

การประสานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษาการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการบริหารงบประมาณ งานบุคคลและบริหารทั่วไปการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการจัดทำทะเบียนนิสิตใหม่และการรับนิสิต การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักอ่อนหวาน นิ่มนวล (ปิยวาจา) หมายถึง การเจรจาด้วยคำที่สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์พูดถ้อยคำที่เป็นจริงและถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่นพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป

๓.๒.๓ กระบวนการเสริมพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (อรรถจริยา)

พระพุทธองค์ได้ตรัสถึงสังคหวัตถุ ๔ ว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลายสังคหวัตถุ ๔ ประการนี้ คือ ทาน การให้ ปิยวาจา ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก อรรถจริยา การประพฤติประโยชน์ สมานัตตาคือ ความเป็นผู้มีตนเสมอ การประพฤติธรรม ๔ อย่างนี้ เป็นเครื่องสังเคราะห์โลก ประดุจสลักเพลาคบคุมรutiที่แล่นไปอยู่ไว้ได้ ฉะนั้น พวกเขามีธรรมนี้ย่อมถึงความเป็นใหญ่และเป็นที่สรรเสริญ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)^{๙๖} ได้อธิบายความหมายเพิ่มเติมว่า สังคหวัตถุ ๔ หมายถึงธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสังเคราะห์อรรถจริยาการประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริม

บุญสิริ ขวลิตรำรง^{๙๗} ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสังคหวัตถุ ๔ ไว้ว่า เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนมี ๔ ประการ ได้แก่อรรถจริยา หมายถึง การประพฤติ ประโยชน์ต่อกันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ ตลอดถึงประเทศชาติ สิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้น ไม่กระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ ทั้งกาย วาจา ใจ ในทุกเวลาทุกโอกาส

พระภวนาวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงฺโกล)^{๙๘} ได้กล่าวถึงหลักธรรมหลักปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว คือ สังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ อรรถจริยา การประพฤติสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้คนได้ยาวนานด้านการบริหารตามหลักอรรถจริยาการประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุง^{๙๙} ส่งเสริมในทางจริยธรรม

^{๙๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑. หน้า ๑๔๓.

^{๙๗} บุญสิริ ขวลิตรำรง, *ธรรมโอศถ*, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๓๑.

^{๙๘} พระราชสุทธินามมงคล (จรัญ ฐิตธมฺโม), *พุทธโทย เรื่อง หลักธรรมกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิต*, (กรุงเทพมหานคร: อรุณกิจจานุภาพ, ๒๕๔๒), หน้า ๓๕.

^{๙๙} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติธาดา, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

หลักธรรม ขอนี้มุ่งสอนตน ๒ ด้าน คือการทำตนให้เป็นประโยชน์และการทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมในทางจริยธรรม ๒ ด้านดังนี้ (๑) การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึงทำตน ให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ฝึกฝนอบรมตน ให้เป็นคนเจริญ ด้วยความรู้ความสามารถมีคุณธรรมเป็นบุตรที่ดีของบิดามารดา เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์ เป็นนักเรียนที่ดีของสถานศึกษา เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ตลอดจนเป็นศาสนิกชนที่ดีของพระพุทธศาสนาตลอดไป (๒) การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ คือ เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่น ด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่นิ่งดูตาย มีน้ำใจไมตรีต่อกันบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตามสติกำลังความสามารถ ด้านการบริหารตามหลักอรรถจริยา การประพุดิประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรมใช้บริหารในสถานศึกษาดังนี้

(๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ นำหลักธรรมมาบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยจัดกิจกรรมใกล้ชิดศีลธรรมร่วมกับชุมชนปรับปรุงแก้ไข นิสิตที่มีพฤติกรรมเรียนช้า จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง^{๑๐๐} เสนอความคิดสร้างสรรค์ต่อที่ประชุมงานส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมให้คณาจารย์และนิสิตได้แสดงผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้นิสิตมีโอกาสเข้าร่วมแข่งขันและทดสอบความรู้ทางวิชาการของสถาบันอื่นทางวิชาการในทุกระดับ ฝึกอบรม ให้ความรู้กับนิสิตก่อนที่จะเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการกับสถาบันอื่น จัดระบบและดำเนินงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพงานวิชาการ ตามมาตรฐาน สํารวจและรายงานผลปัญหา อุปสรรคและความสำเร็จของกิจกรรมทางวิชาการต่อผู้อำนวยการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

(๒) ด้านการบริหารงบประมาณ นำหลักธรรมมาบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยใช้หลักการประหยัดสุดประโยชน์สูง ของหายให้หาของเสียให้ซ่อม นำวัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่มาใช้เคล็ด จัดกิจกรรมเสริมรายได้ หรือลดรายจ่ายการวางแผนการใช้ทรัพยากร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๐๑} เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ขอบข่ายในการบริหารการเงิน การวางแผนการเงิน มีการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้จ่ายและดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบกระเทือนที่มีต่อการให้ได้มาหรือการจ่ายไปซึ่งการเงิน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้ของประชาชนในท้องถิ่น ฯลฯ เป็นต้น การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินโดยส่วนรวม เช่น ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง วัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นต้น การควบคุมการดำเนินงานทางด้านการเงิน เพื่อให้มีประสิทธิภาพให้เป็นไปตาม มาตรฐาน และกฎเกณฑ์เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชี และวิธีการต่างๆ ในการตรวจสอบเงินและทรัพย์สิน การจัดการเกี่ยวกับการรับและจ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ หลักการบริหารและรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป การบริหารงานมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากผลของการปฏิบัติงานกระทบกระเทือนทั้งต่อหน่วยงานและประเทศชาติ หน่วยงานจะพัฒนาได้มากน้อย

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.,ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ พระมหาสุวิทย์ ปภัสสโร, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

เพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับการบริหารการเงินว่าดีหรือไม่เพียงใด^{๑๐๒} หากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเงินของหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ต้องเกี่ยวข้อง ผลก็จะทำให้หน่วยงานพัฒนา และได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารงานที่มีความสามารถ หน่วยงานที่เกี่ยวกับการศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องใช้เงินในการดำเนินงานและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเงินเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการจัดสรรเงินเพื่อการศึกษา แนวปฏิบัติในการบริหารการเงิน ซึ่งประกอบด้วย งานการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การรับส่ง การซื้อ การจ้าง บัญชีพัสดุ การตรวจสอบและรายงานการเงิน เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหารงานบุคคลนำหลักธรรมมาบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยเชิดชูคนทำความดี หาต้นแบบแห่งความดีมายกย่อง ประกาศ การทำความดีบ่อยๆ แทนการลงโทษ จัดทำเนียบคนดีประจำเดือน^{๑๐๓} การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยอมรับในการบริหารในองค์กรโดยมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

(๔) ด้านการบริหารงานทั่วไปนำหลักธรรมมาบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยพัฒนาชุมชน งานของอาคารสถานที่ งานธุรการ งานกิจการนักเรียน และกลุ่มงานความสัมพันธ์กับชุมชนนำมารวมกันแล้ว จัดเป็นกลุ่มงานใหม่ ชื่อกลุ่มงานนี้ว่ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการดำเนินงานธุรการ^{๑๐๔} การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการจัดทำทะเบียนประวัตินิสิตใหม่และการรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกหลักสูตร การประสานการจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษาดูงาน^{๑๐๕} การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาการส่งเสริมสนับสนุนและประสาน การจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น การรายงานผลการปฏิบัติงานการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ ดร.เสถียร ทังทองมะดัน, อาจารย์ วิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ ดร.บรรยวีสต์ ฝางคำ, อาจารย์ วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ ผศ.บรรจง โสดาดี, อาจารย์ วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ นางสาวจิราภรณ์ เวฬุวนารักษ์, เจ้าหน้าที่บรรณรักษ์ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (อัตถจริยา) หมายถึง การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นในงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป

๓.๒.๔ กระบวนการเสริมพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักอบอุ่นเหมือนญาติ (สมานัตตตา)

พระราชสุทธินิยามมงคล (จรัญ จูติธมฺโม)^{๑๐๖} ได้กล่าวไว้ว่า สังคหวัตถุ ๔ เป็นทางเกิดของสามัคคี มีในข้อสมานัตตตา คือ เป็นการวางตนให้เหมาะสมปฏิบัติกิจให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่

บุญสิริ ขวลิธำรง^{๑๐๗} ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔ ไว้ว่า เป็นธรรมเครื่องผูกมัดน้ำใจเป็นเครื่องมือ หรือหลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมอันจะก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมืองและประเทศชาตินั่นเอง

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔ ไว้ว่าสังคหวัตถุ ๔ เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว ได้แก่ สมานัตตตา คือความมีตนเสมอ ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอ ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณีแบ่งออกเป็น ๒ ด้านดังนี้ (๑) วางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่ตนมีอยู่ในสังคม เช่น เป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นบิดามารดาเป็นครูอาจารย์ เป็นเพื่อนบ้านเป็นต้น อยู่ในฐานะอะไรก็วางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่และทำอย่างเสมอต้นเสมอปลาย (๒) ปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลายให้ความเสมอภาคไม่เอาวัดเอาเปรียบผู้อื่น เสมอในสุขและทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์กันร่วมรับรู้ปัญหาและร่วมแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ของสังคม ด้านการบริหารตามหลักอบอุ่นเหมือนญาติ สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย^{๑๐๘} ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลายและเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี ใช้บริหารในสถานศึกษาดังนี้

๑) ด้านการบริหารวิชาการ นำหลักธรรมมาบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยให้ความรู้ด้วยจิตเมตตาในทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เลือกถือปฏิบัติ ดำเนินงานในหน้าที่ของตนจนถึงเป้าหมาย หากความรู้ที่อยู่ในเหตุการณ์สำคัญมาให้เรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาการส่งเสริม

^{๑๐๖} พระราชสุทธินิยามมงคล (จรัญ จูติธมฺโม), พุทโธโลยี เรื่อง หลักธรรมกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมาภิบาล, ๒๕๔๒), หน้า ๓๕.

^{๑๐๗} บุญสิริ ขวลิธำรง, ธรรมโอศถ, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๓๑.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นายเอกพงษ์ มูลพันธ์, นักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

ชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ นำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยให้ผู้อื่นตรวจสอบเรื่องงบประมาณที่ตนเองดูแลได้ การใช้ปัจจัย ๔ ในเรื่องส่วนตัวต้องให้เหมาะสมกับฐานะของตน เป็นผู้ที่ไม่มีหนี้สินให้เสียหาย การบริหารและการจัดการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระคล่องตัว สามารถบริหารการจัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบต่อ ดังนี้

(๑) ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แทนนิติบุคคลในกิจการทั่วไปของวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก

(๒) ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เว้นแต่การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้บริจาคให้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

(๓) ให้ผู้อำนวยการจดทะเบียนลิขสิทธิ์หรือดำเนินการทางทะเบียนทรัพย์สินต่างๆ ที่มีผู้อุทิศให้หรือโครงการซื้อแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

(๔) กรณีวิทยาลัยดำเนินคดีเป็นผู้ฟ้องร้องหรือถูกฟ้องร้อง ผู้บริหารจะต้องดำเนินคดีแทนสถานศึกษาหรือถูกฟ้องร่วมกับสถานศึกษา ถ้าถูกฟ้องโดยมิได้อยู่ในการปฏิบัติราชการในรอบอำนาจผู้บริหารต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว

(๕) วิทยาลัยจัดทำบุคลากรประจำปีและรายงานทุกสิ้นปีงบประมาณ

๓) ด้านการบริหารงานบุคลากร นำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยเป็นต้นแบบที่ตีมีศีล ๕ เป็นข้อ ปฏิบัติอย่างแท้จริง ยกย่องผู้ที่ควรยกย่องตักเตือนผู้ที่ควรตักเตือน มีการกระจายอำนาจ การส่งเสริมในด้านความสามารถ ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีการพัฒนาบุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดี มีผลตอบแทนที่เหมาะสม การยอมรับนับถือให้คุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคลากรโดยยึดหลักประชาธิปไตย มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอส่งเสริมสนับสนุนอำนาจในการในด้านต่างๆ

๔) ด้านบริหารงานทั่วไป นำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยวิทยาลัยต้องสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ เน้นความสะอาดของห้อง ด้วยความร่วมมือของทุกคน มีจิตอาสาในการพัฒนาในทุกๆระดับ ในการบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร จัดเป็นการให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวก ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินงานธุรการงานการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล

สารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการจัดทำสำมะโนผู้เรียนการรับนักเรียนการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัยการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาการส่งเสริมงานกิจการนักเรียนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร หลักอบอุ่นเหมือนญาติ (สมานัตตตา) หมายถึง การวางตัวให้เหมาะสม เสมอต้นเสมอปลายในงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป

๓.๓ สรุป

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ในหลายๆครั้งที่เราดำเนินชีวิต แล้วพบกับความล้มเหลวในชีวิตบางคนที่ท้อแท้จนแทบไม่อยากทำอะไรเลย อันที่จริงแล้วในพระพุทธศาสนามีหัวข้อธรรมหนึ่ง ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิต นั่นก็คือ อิทธิบาท ๔ อิทธิบาท ๔ นี้ เป็นธรรมที่ยังความสำเร็จให้เกิดขึ้น หากใครนำไปใช้และปฏิบัติตามย่อมเกิดความสำเร็จอย่างแน่นอน อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วยหลัก ๔ ประการนี้ คือ ฉันทะ หรือที่เรียกกันว่า แรงจูงใจ ความพอใจ ความเต็มใจนั้น เมื่อเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิต ถ้าเรามีความพอใจทำและเต็มใจทำงานที่ทำมาน้อยเพียงใดก็สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยดี เพราะว่าเราทำด้วยความเต็มใจในทางพุทธศาสนาหมายถึงสิ่งที่จะกระทำนั้น ต้องประกอบด้วยกุศลธรรมฝ่ายเดียว ความสามารถมักจะเป็นองค์ประกอบที่จะกระทำนั้น ความสำเร็จได้ในระดับหนึ่งในการตั้งความสำเร็จของงานในอนาคต และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิริยะ หมายความว่า ความพยายาม ที่เรียกว่า วิริยะ แปลว่า ความเพียรอันจัดเป็นบารมีข้อหนึ่งของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ทรงบำเพ็ญเป็นลำดับ คำว่า วิริยะ หรือความเพียร ตามศัพท์ แปลว่า ความเป็น วีระ คือ คนกล้า หมายความว่า กล้าในทางที่ไม่ทำ ทั้งในทางทำ จึงยังเป็นคำกลางๆ เมื่อเชื่อมโยงกับดำเนินชีวิตต้องประยุกต์ ถ้าเราไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสิ่งเหล่านี้ ก็ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง วิริยะ คือ ความเพียร มีความหมายเป็นความกล้าหาญ และความเข้มแข็ง วายามะ แปลว่า ความพยายาม อุตฺติ แปลว่า ความไม่ยอมหยุด อปฺปวิภาณี แปลว่า ความไม่ถอยหลัง ปรีกฺกมะ แปลว่า ความก้าวไปข้างหน้า ความหมายมากมาย ล้วนเป็นชื่อของความเพียร หรือเป็นโวจน์ของวิริยะมีความหมายดังประโยคว่า เกิดมาเป็นบุรุษ ควรต้องมีความเพียรไปจนกว่าจะพบความสำเร็จ วิริยะก็เป็นชื่อธรรมะข้อที่เป็นกำลังงาน เป็นความเพียร เป็นความกล้าหาญ อย่างไรก็ตาม การทำงานก็ต้องให้วิริยะ เป็นต้น จิตตะ คือ จิตโดยธรรมชาติแล้วเป็นสิ่งที่บริสุทธิ์ เมื่อเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิต ต้องมีจิตใจหรือความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะอยากให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างดี แต่ถ้าเราไม่จิตใจหรือความเอาใจใส่ในการทำงานที่ทำ ก็ขาดตกบกพร่องได้ ยิ่งถ้าถูกกระทบจนเกิดความเศร้าหมองขึ้นภายหลัง การทำจิตของผู้ทำงานให้บริสุทธิ์ให้มีสมาธิขึ้นได้ก็จะทำให้การเรียนรู้เกิดความสำเร็จผลได้ ทำให้เจริญ

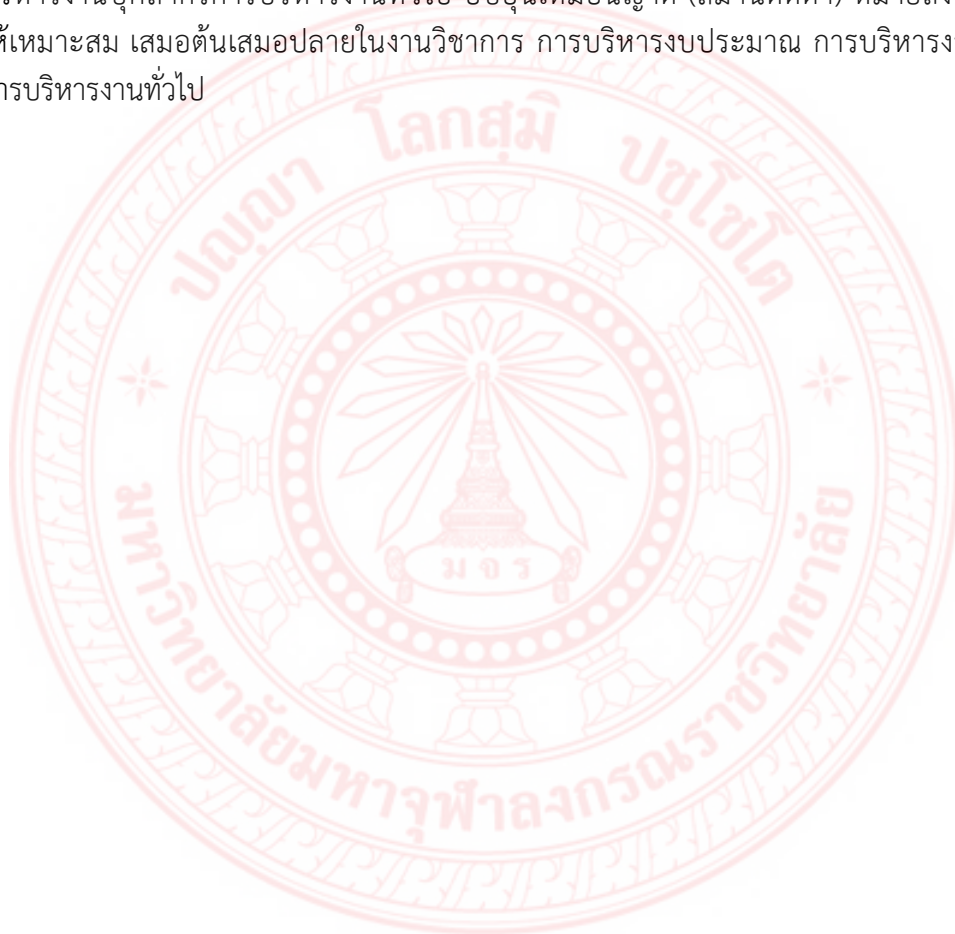
งอกงาม เข้มแข็ง มั่งคั่ง ไม่หวั่นไหวไปกับอารมณ์ต่างๆ การพัฒนาจิตย่อมสำเร็จประโยชน์แก่ผู้ทำงาน เมื่อจิตมีสภาพดีขึ้น เป็นผู้มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีสติ มีสมาธิและเป็นการสร้างสุขภาพจิตทำให้มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน เกื้อกูลต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นต้น วิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย ข้อบกพร่อง หรือข้อขัดข้องในกิจที่ต้องทำ อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ กิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหรือการทำงานใดๆ เป็นหลักธรรมที่เกื้อหนุนกัน ดังนั้นการที่บุคคลจะประสบผลสำเร็จ ในการทำงานด้วยคุณภาพที่ดีเลิศหรือบรรลุเป้าหมายของงานนั้นได้ จึงควรได้รับการปลูกฝังหรือพัฒนาอิทธิบาท ๔ หลักธรรมอิทธิบาท ๔ จะโน้มนำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน บรรลุจุดหมายของงานด้านคุณภาพที่ดียิ่ง

การดำเนินชีวิตให้มีความสุขและความสำเร็จได้นั้น สิ่งที่สำคัญที่ขาดไม่ได้คือการเข้าใจตนเองให้ดีที่สุดรู้ว่าชอบสิ่งไหน ไม่ชอบสิ่งไหน สิ่งไหนที่ทำไปแล้วมีความสุข จากนั้นก็เข้าใจผู้อื่น มองผู้อื่นในแง่บวก และสามารถติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพราะเราไม่สามารถอยู่ในสังคมได้เพียงคนเดียว มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จต่อไปได้ ซึ่งการดำเนินชีวิตให้มีความสุขและความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ด้าน^{๓๐๙} คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่เป็นการท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงาน มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกคนได้ จะต้องพิจารณาถึงความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ตีพิมพ์โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร เป็นกระบวนการดำเนินงาน ที่มีบทบาทที่สำคัญต่อระบบกระบวนการพัฒนางานขององค์กรอย่างมาก แต่ละองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรให้สำเร็จ หากผู้บริหารหรือบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาไม่ยึดระบบกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักและทฤษฎี ทำให้องค์การหรือหน่วยงานไม่ประสบผลสำเร็จ บุคลากร จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลมีสติปัญญา สติและเสรีภาพทัดเทียมกัน มีความรู้สึกผิด รู้สึกชอบ ไม่ชอบ สามารถที่จะเลือกปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารจะบริหารบุคคลให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยหลักธรรม สังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เข้ามาประยุกต์ใช้

^{๓๐๙} สัมภาษณ์ นางสาวฐิติรัตน์ ดาทอง, นักวิชาการการเงินและบัญชี วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

ในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ด้วยหลัก ๔ อ คือเอื้อเพื่อ จุนเจือการสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป หลักอ่อนหวาน นิ่มนวล (ปิยวาจา) การเจรจาด้วยคำที่สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์พูดถ้อยคำที่เป็นจริงและถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่นพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป เอาใจเขามาใส่ใจเรา (อัตถจริยา) การประพุดิตนให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นในงานวิชาการการบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคลากรการบริหารงานทั่วไป อบอุ่นเหมือนญาติ (สมานัตตตา) หมายถึง การวางตัวให้เหมาะสม เสมอต้นเสมอปลายในงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป



บทที่ ๔

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เรื่องกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นดังนี้

๔.๑ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลัก พุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

๔.๑.๑ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักจิตวิทยา

การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรหน่วยงานต่างๆ ต้องการ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นต้นทุนแห่งความสำเร็จของหน่วยงาน ฉะนั้น ความรับผิดชอบเป็นเรื่องที่ทุกคนสามารถฝึกหัดอบรมได้ โดยเน้นให้มีการฝึกหัดความรับผิดชอบต่อให้แก่เด็กตั้งแต่ยังเป็นเด็กเล็กหรืออยู่ในวัยอนุบาล โดยการฝึกหัดอบรมตามระดับวุฒิภาวะค่อยเป็นค่อยไปและฝึกด้วยการปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่บ้านและโรงเรียนเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและการฝึกความรับผิดชอบนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบไว้ว่า

๑. การฝึกความรับผิดชอบด้วยการฝึกรับผิดชอบ
๒. ทุกคนควรมีโอกาสได้รับการฝึกให้มีความรับผิดชอบ
๓. การฝึกและการจัดประสบการณ์ความรับผิดชอบนั้นควรกระทำให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
๔. ให้รับทราบว่าองค์กรหวังอะไรจากตัวเขา
๕. การฝึกและการจัดประสบการณ์องค์กรต้องรู้จักยืดหยุ่นไม่เร่งรัดบุคลากรจนเกินไป
๖. ต้องการได้รับความไว้วางใจ เพื่อสามารถเรียนรู้ส่วนใดที่อยู่ในความรับผิดชอบ
๗. ทักษะและพฤติกรรมความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการขององค์กร

ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดหลักของบันได ๓ ขั้น ของน้ำทิพย์ วิภาวิน ดังนี้^๑ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการลงมือทำ และมีความศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง ประกอบด้วย

๑. มีความมั่นใจในตนเอง หมายถึง การกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

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

๓. ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง หมายถึง การมองเห็นผลสำเร็จที่จะได้จากการกระทำที่มีคุณค่าสูงสุดและมีความรู้สึกว่า ถ้าเข้าถึงมันได้จะเป็นสิ่งที่น่าท้าทายที่สุดในชีวิต

๔.๑.๒ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้บูรณาการกับหลักจิตวิทยาตะวันตกและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยการจัดกิจกรรมอบรมเสริมสร้างพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้วยโมเดล ๔ อ โดยนำหลักแนวคิดของจากบันได ๓ ขั้น ของน้ำทิพย์ วิภาวิน ดังนี้^๒ คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการลงมือทำและมีความศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง

โดยนำมาบูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตาทหลังจากการบูรณาการกับหลักจิตวิทยาแล้ว โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ตกลงใช้ชื่อว่าโมเดล ๔ อ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมดังนี้

กิจกรรมสานสัมพันธ์ครอบครัว มจร ฐานที่ ๑ ละลายพฤติกรรมเป็นการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทุกคนเป็นสมาชิกในครอบครัว มจร การสร้างความสัมพันธ์ความรักความเข้าใจและความผูกพันระหว่างสมาชิกครอบครัว สร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สร้างการสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว โดยมีวิธีการคือการให้สมาชิกเล่นเกมสสามัคคี ฐานที่ ๒ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว มจร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในครอบครัวได้ใช้เวลาร่วมกัน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน โดยใช้กิจกรรมจับเข่าคุย

กิจกรรมการร่วมกลุ่มบ้าน มจร โดยใช้กิจกรรมที่เป็นเกมส์ โดยให้ทุกคนแสดงบทบาทของตนเองที่ได้รับมอบหมายและทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด

^๑ น้ำทิพย์ วิภาวิน, อ่างใน ดุษฎี โยเหลา, รศ.ดร., “การประเมินผลจากการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔.

กิจกรรม ๔ อ คือเอื้อเพื่อ อ่อนหวาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา และอบอุ่นเหมือนญาติ โดยการใช้กิจกรรมทางจิตวิทยาได้แก่ฐานที่ ๑ เรารัก มจร เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมโครงการแสดงความรักและผูกพันที่มีต่อองค์กรในฐานะที่เป็นครอบครัว มจร ฐานที่ ๒ กิจกรรมร้อยดวงใจสมาชิก ครอบครัว มจร ฐานที่ ๓ กิจกรรมส่องเทียนส่องใจครอบครัว มจร

ผลที่ได้จากกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านกระบวนการรูปแบบ ๔ อ พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และมีความเข้าใจระหว่างบุคลากรในองค์กรเพิ่มขึ้น มีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับหมาย และปฏิบัติอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นเอาจริงในสิทธิของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

๔.๒ นำเสนอรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พอสรุปเป็นกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เป็นรูปแบบ ๔ อ คือ

๑. เอื้อเพื่อ จุนเจือ
๒. อ่อนหวาน นิ่มนวล
๓. เอาใจเขามาใส่ใจเรา
๔. อบอุ่นเหมือนญาติ

ดังมีรายละเอียดกระบวนการเสริมสร้างพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

๑. เอื้อเพื่อ จุนเจือ

เอื้อเพื่อ จุนเจือ คือ การให้ ได้แก่ การเสียสละสิ่งของต่างๆ ของตน หรือการให้ ความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ซึ่งการให้นั้นจะให้ผลดีเต็มที่ เมื่อผู้ให้สามารถเอาชนะใจตนเอง ด้วยการขจัดความตระหนี่หวงแหนออกไปจากใจได้ คือให้ด้วยความบริสุทธิ์ใจไม่หวังผล ตอบแทนจากผู้รับ ขอเพียงให้ได้บุญกุศลและความสบายใจเท่านั้น การให้ธรรมะเป็นทาน การแบ่งปันสิ่งที่เป็นวัตถุและสิ่งที่ไม่ใช่วัตถุแก่สรรพสัตว์ เพื่ออนุเคราะห์ สงเคราะห์ ตอบแทน และบูชาคุณ ด้วยเจตนาอันบริสุทธิ์โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนนั่นเอง รวมถึงการให้อภัยด้วย^๓

^๓ พระครูพิสัยปริยัติกิจ (แก่น อดิคุณโณ), “ ศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมการให้เชิงพุทธในสังคมไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒๑.

การให้ ต้องประกอบด้วยเจตนาเป็นสำคัญจึงจะสละสิ่งที่จะให้ได้ และเจตนา นั้นต้องประกอบด้วยลักษณะ ๓ ประการ คือ

๑. มีความเชื่อ
๒. มีความละอายต่อบาป
๓. ให้สิ่งที่เป็นประโยชน์

การให้อภัยแก่คนหรือสัตว์อื่น ตามความหมายนี้ ท่านหมายเอาการงดเว้นจากเวรภัย ได้แก่ การรักษาศีล มีเว้นจากการฆ่าสัตว์ เป็นต้น การรักษาศีล เป็นการให้ทานอย่างหนึ่งถือเป็นการให้ที่ยิ่งใหญ่ เพราะเป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตแก่สัตว์ทั้งหลาย^๔

การให้ หมายถึง ให้วัตถุทาน เพราะบุคคลให้ทานด้วยวัตถุนี้ ฉะนั้น วัตถุนี้ จึงชื่อว่าทาน อธิบายว่า เขามอบทรัพย์สินที่มีอยู่ของตนแก่ผู้อื่น^๕

การให้ หมายถึง จาคะเจตนา เจตนาเป็นเหตุบริจาคนั้น อันมีสิ่งของที่ควรให้ ๑๐ อย่าง มีข้าวเป็นต้น อันมีสัมมาทิฐิเป็นตัวนำแก่บุคคลอื่น^๖

การให้ หมายถึง ความไม่โลภ ซึ่งประกอบด้วยเจตนาอันเป็นเหตุบริจาคนั้น การให้ ที่หวังผลประโยชน์ตอบแทนแก่ตน เช่น ให้ข้าวแก่สุนัข ด้วยหวังว่ามันจะเฝ้าบ้านให้เราให้อาหารเลี้ยงวัว ด้วยหวังจะได้น้ำนมจากมัน หรือทำผิติกุหมายแล้วให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อให้ตนพ้นผิด ฯลฯ จึงไม่จัดว่าเป็นการทำทานในทางพระพุทธศาสนา การให้ มีในลักษณะอื่นๆ อีก เช่น วิริยทาน หมายถึง การให้โดยงดเว้นจากการเบียดเบียนรังแกกัน หรือหมายถึง การให้ความปลอดภัย ให้อภัย (อภัย ทาน) ก็เป็นการให้ที่เป็นผลมาจากการรักษาศีลนั่นเอง เช่น เมื่อเรารักษาศีลข้อที่ ๑ งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ ย่อมได้ชื่อว่า เป็นการให้ความปลอดภัยแก่ชีวิตของสัตว์ทั้งหลาย เป็นต้น^๗

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แล้วทำการสังเคราะห์พบว่า การทำงานในองค์กรควรใช้หลักจิตวิทยาคิดเชิงบวก^๘ แบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิด มุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก ปรัชญาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีกัลยาณมิตร และหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ใช้หลักธรรมาภิบาล ๔ ในการบริหารจัดการ^๙ ทำงานตรงไปตรงมากับทุกคน พูดน้อย อวดทน พยายามประสานความร่วมมือภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ^{๑๐}

^๔ พ.อ. (ไทย) ๑/๑/๑๙๖๒.

^๕ พระครูพิสัยปริยัติกิจ (แก่น อคฺคควณโณ), “ ศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมการให้เชิงพุทธในสังคมไทย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒๓.

^๖ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔.

^๗ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔.

^๘ สัมภาษณ์ พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ.,ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๙ สัมภาษณ์ พระมหาสุภาวิญญ์ ปกสฺสโร, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระราชธรรมสารสุธี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

เอาใจเขามาใส่ใจเราให้ทุกคนเห็นว่าองค์กรคือบ้านที่ให้ที่พักพิงร่วมกันมองเห็นคุณค่าในตัวเอง ตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ใช้หลักครองตนด้วยศีล ๕ ครองคนด้วยพรหมวิหาร ๔ และครองงาน^{๑๑} ด้วยอิทธิบาท ๔^{๑๒} โดยยึดมั่นในหน้าที่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อหน้าที่

โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในองค์กร ทำงานที่ได้รับผิดชอบให้ดีและให้ผลงานออกมาดี และยึดหลักการทำงานตามระเบียบขององค์กรมีระเบียบ ประกาศ มีการประชุม พุดคุยเพื่อความเข้าใจ ระหว่างคณาจารย์เจ้าหน้าที่^{๑๓} มีการบริหารบูรณาการแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ช่วยกันออกความคิดเพื่องานที่ดี ร่วมทำ ช่วยเหลือกันทำงานตามพอใจ ร่วมรับประโยชน์ แบ่งผลประโยชน์โดยทั่วถึง^{๑๔} ร่วมตรวจสอบ ช่วยเหลือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ความเชื่อถืออย่างจริงใจ^{๑๕} ยกย่องชื่นชมในการประสบความสำเร็จ และมีการทำโทษ ตำหนิ ชี้แจงในงานที่มีปัญหา ยึดมั่นเข้มแข็งเป็นกันเอง มีความเป็นกัลยาณมิตร ตรงต่อเวลาและให้บริการแบบเสมอภาค

ใช้หลัก สรรน้ำ ตันยอ กอไผ่^{๑๖} โดยมีการบริหารแบบมีน้ำใจเสียสละและช่วยเหลือ แบ่งปันทั้งความรู้และโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ นอกจากนั้นถ้าไม่มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบปฏิบัติในองค์กร ก็จะมีการตักเตือน ลงทัณฑ์ คัดโทษ และสุดท้ายคือการลงโทษ มอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มอบสวัสดิการในการสร้างแรงจูงใจ มีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน^{๑๗}

จากการสัมภาษณ์คณาจารย์พบว่า ควรใช้หลักใช้หลักขรรษาธรรม ๔^{๑๘} ในการบริหารจัดการ ทำให้งานตรงไปตรงมากับทุกคน^{๑๙} พุดน้อย อดทน พยายามประสานความร่วมมือภายในองค์กรอย่างเสมอ^{๒๐} เอาใจเขามาใส่ใจเราให้ทุกคนเห็นว่าองค์กรคือบ้านที่ให้ที่พักพิงร่วมกันมีระเบียบ ประกาศ^{๒๑} มีการประชุม พุดคุยเพื่อความเข้าใจ ระหว่างคณาจารย์เจ้าหน้าที่ ประสานสามัคคีในการบริหารจัดการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ประกอบด้วย

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายประสงค์ หัสรินทร์, รองผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระธรรมโมลี, ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูสารสีลคุณ, ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระราชสีมาภรณ์, รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูสิริเจตยานุกิจ, ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระครูปัญญาธรรมมานุกิจ, ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์หนองคาย, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติธาดา, ผู้อำนวยการวิทยาลัยบุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ดร.บุรกรณ์ บริบูรณ์, อาจารย์ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายอนุสรณ์ นางพระราช, อาจารย์ วิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายวัฒนา มูลเมืองแสน, อาจารย์ วิทยาเขตหนองคาย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายเกษม ประอาจค์, อาจารย์ วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

๑. สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร
๒. ชี้แจงความสำคัญในแต่ละภาระงานของแต่ละคน
๓. ชี้ประโยชน์ในการทำงานของแต่ละคน
๔. ชี้ประโยชน์และความจำเป็นในการประสานงานส่วนรวม
๕. ชี้ให้เห็นโทษในละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานวามรับผิดชอบ ให้หลักการปกครองแบบธรรมาภิบาล ใช้หลักพรหมวิหารธรรม^{๒๒}

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ควรทำให้ดู สำหรับผู้นำ การทำให้ดูถือว่าเป็นจำเป็นอย่างมากในการนำพาองค์กร เริ่มตั้งแต่การลงเวลาเข้าทำงานทุกเช้าทุกวัน การเข้าร่วมสวดมนต์เช้าทุกวันอังคาร การเข้าห้องประชุมก่อนเวลานัดหมายเป็นต้น อยู่ให้เห็นทำเป็นตัวอย่าง เมื่อเข้าทำงานก็เปิดมานให้มองเห็นเจ้าหน้าที่ เมื่อไปสอนก็ติดป้ายว่าไปสอนหรือกลับก่อนก็ต้องบอกมีฐานะเป็นหลักการตัดสินใจงานทุกอย่าง ต้องมีแนวคิดพื้นฐานเป็นองค์ประกอบ^{๒๓} เช่น เรื่องนั้นมีความเป็นมาอย่างไร ถ้าจะดำเนินการต้องมีหลักการอย่างไร และคุ้มทุนเป็นประโยชน์หรือไม่ ระเบียบรับรองว่าอย่างไร^{๒๔} ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชา^{๒๕} ต้องเป็นคนใจกว้าง มีความเสียสละ เอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่^{๒๖}หรือมีหลักพรหมวิหารธรรม มีความจริงใจ ความอดทน เป็นกัลยาณมิตร สิ่งที่ผู้บริหารคณาจารย์ ควรปฏิบัติคือ

๑. สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร
๒. ชี้แจงความสำคัญในแต่ละภาระงานของแต่ละคน
๓. ชี้ประโยชน์ในการทำงานของแต่ละคน
๔. ชี้ประโยชน์และความจำเป็นในการประสานงานส่วนรวม
๕. ชี้ให้เห็นโทษในละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน
๖. รู้หน้าที่ ทำตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย^{๒๗}

รู้รับผิดชอบในหน้าที่ที่ทำได้ที่สุด เข้าถึง รู้ลึกเข้าใจ รู้คน รู้งานก่อนใครตามหน้าที่ที่รับผิดชอบงานไม่ใช่งานเรา แต่เป็นงานขององค์กรทั้งหมด^{๒๘} จัดให้มีการประชุมและแถลงนโยบายในการปฏิบัติและวัตถุประสงค์ ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด^{๒๙}

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระมหาพจน์ สุวโจ, ดร., อาจารย์ วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นางสาวอมรรัตน์ เตชะนอก, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาเขตขอนแก่นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นางสาวจิราภรณ์ เวฬุวนารักษ์, เจ้าหน้าที่บรรณรักษ์ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายขันเตียน นามเกต, เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายเอกพงษ์ มูลพันธ์, นักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายวีรพล พิษนาหะรี, เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่พอจะสรุปหลักเอื้อเพื่อ จุนเจือได้ว่าเป็นการปฏิบัติตนด้วยจิตใจที่ถึงพร้อมด้วยการเสียสละ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ สงเคราะห์ ด้วยปัจจัย ๔ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจศิลปวิทยา ด้วยเห็นว่สิ่งของที่ตนเสียสละ หรือให้ไปนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ เป็นการแสดงความมีน้ำใจ และเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนหรือบริวารไว้ได้ พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ไว้มากมาย เช่น ผู้ให้ย่อมผูกมิตรไว้ได้ เป็นต้น ผู้ที่มีความตระหนี่นั้นไม่สามารถที่จะผูกมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรและบริวารไว้ได้

๒. อ่อนหวาน นิ่มนวล

ความอ่อนหวาน นิ่มนวล หมายถึง พูดไพเราะอ่อนโยน พูดถูกต้องตามกาลสถานที่พูดเป็นธรรม พูดออกไปแล้วไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน เป็นวาจาที่เมื่อกล่าวออกไปแล้วไม่ก่อให้เกิดโทษในภายหลัง คำพูดที่เป็นสัมมาวาจาจึงเป็นพื้นฐานธรรมะที่ควรมีในจิตใจ เพื่อเป็นหลักการประพฤติปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข ปราศจากโทษ เพราะการไม่เบียดเบียนกันเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจและสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน เป็นวาจาที่เมื่อกล่าวออกไปแล้ว ไม่ก่อให้เกิดโทษในภายหลังดังปรากฏในสารัมภชาดกว่า “บุคคลควรพูดคำที่ติงามเท่านั้น ไม่ควรพูดคำที่ชั่วหยาบเลย การพูดคำที่ติงามเป็นการดี บุคคลย่อมเดือดร้อนเพราะพูดคำชั่วหยาบ”^{๓๐} ลักษณะของอ่อนหวาน นิ่มนวล คือ การพูดชอบ คือพูดในสิ่งที่เป็นกุศล เว้นจากวจีทุจริต ๔ ผู้ที่มีสมาเจตสิกนี้จะเห็นความสำคัญของการพูด และจะเป็นบุคคลที่พูดสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็จะพูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรม พระพุทธศาสนาเถรวาทได้แบ่งลักษณะของสัมมาวาจาไว้เป็น ๓ ประการดังนี้ คือ^{๓๑}

๑. กถาสัมมาวาจา ได้แก่ การกล่าววาจาที่ดี วาจาที่มีศีลธรรม เพื่อหวังประโยชน์แก่ผู้ฟัง ไม่ได้พูดเพื่อตัวเอง คำพูดนั้นจึงนำมาซึ่งความสุข ความสงบ ไม่เร่าร้อน ไม่เดือดร้อน ตัวอย่างเช่น การที่อาจารย์สอนศิษย์ หรือการแสดงธรรมเป็นต้น

๒. เจตนาสัมมาวาจา ได้แก่ การกล่าววาจาด้วยเจตนาที่ดี ผู้มีเจตนาสมาทานศีลว่าจะละเว้นวจีทุจริต มีการไม่กล่าวมุสาวาท เป็นต้น และตั้งใจประพฤติปฏิบัติให้ล่วงศีลนั้นๆ ด้วยความรู้สึกรับผิดชอบด้วยตัวของตัวเอง ซึ่งได้แก่ การมีหิริ โอตตัปปะนั่นเอง เจตนาในการรักษาศีลนี้เพื่อระมัดระวังตนเองไม่ให้ไปสู่ทุกคติ การกระทำเช่นนี้ถือว่าเป็นผู้มีสติในการกล่าววาจานั้น

๓. วิรติสัมมาวาจา ได้แก่ การงดเว้นจากวจีทุจริต ๔ ในเมื่อมีอารมณ์ ที่จะล่วงปรากฏอยู่ เฉพาะหน้า (วิรมิตัพพัตถุ) คือไม่ได้ตั้งใจไว้ก่อน แต่เมื่อประสบกับอารมณ์ เฉพาะหน้านั้นจึงงดเว้น

^{๒๘} สัมภาษณ์ นางสาวฐิติรัตน์ ดาทอง, นักวิชาการการเงินและบัญชี วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นางสาวพิมพ์พิศา ไชยชิน, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาเขตหนองคาย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๐} ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๘๘/๓๐.

^{๓๑} พระสังฆมัตตปิฎก ธรรมปิฎก, ปรหมัตตปิฎก มหาวชิราลงคตปิฎก ปริมุขที่ ๕ เลขที่ ๒ , (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ทิพยวิสุทธิ, ๒๕๓๙), หน้า ๑๓๒.

อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นได้ว่า ลักษณะของสัมมาวาจา นั้น แบ่งออกเป็นลักษณะใหญ่ๆ ได้ ๒ ลักษณะ คือ สัมมาวาจาที่เป็นข้อห้ามหรือข้อดเว้น และสัมมาวาจาที่เป็นข้อควรปฏิบัติ นอกจากนี้ควรถึงพร้อมด้วยธรรม ๔ ประการ คือ

๑. อุภูฐานสัมปทา ความเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยความขยันหมั่นเพียร
๒. อารักขสัมปทา ความเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยการรักษา
๓. กัลยาณมิตตตา ความเป็นผู้มีกัลยาณมิตร
๔. สมชีวิตา ความดำรงชีพด้วยความสมควรแก่อดีตภาพ^{๓๒}

ในขณะที่ความเป็นจริงในปัจจุบันนี้ พุทธศาสนามีบทบาทสอดคล้องกับความเป็นอยู่ ทั้งของปัจเจกบุคคลและสังคมส่วนรวม ดังจะเห็นได้จากความสำคัญของสังคมเป็นส่วนสำคัญของชีวิตคนเรา โลกที่เราแวดล้อมย่อมมิได้หมายถึงบุคคลที่อยู่แวดล้อมตัวเราเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงสังคมอันกว้างใหญ่ที่เป็นนามธรรมซึ่งเป็นหน่วยรวมด้วย การปฏิบัติตนในกรอบของศีลธรรม และจริยธรรมพื้นฐานของบุคคลจึงไม่เพียงพอ และจำเป็นต้องมีจริยธรรมต่อสังคมด้วย เช่น การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน การเคารพกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ในสังคม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย หลักทานในสังคหวัตถุ ๔ จึงหมายรวมไปถึงการให้ที่เป็นสาธารณทาน^{๓๓} หรือ การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วย หรือปียวาจา ย่อมหมายถึงการไม่ล่วงละเมิดใส่ร้ายป้ายสีกัน หรือ หมิ่นประมาทกันไม่ว่าต่อหน้า หรือโดยการสื่อสารใดๆ และรวมไปถึงการกล่าวบิดเบือนความจริงซึ่งทำให้เสียหายต่อส่วนตัวหรือส่วนรวมเป็นต้น

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า หลักการครองตนนั้น ต้องเริ่มจากการประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างก่อน สอนตนเองให้ได้ก่อน หลักการครองคน เริ่มที่การใช้คนให้ถูกกับงาน ความถนัดกับงาน ใช้ทั้งพระเดชพระคุณ ทั้งลงโทษและให้รางวัล หลักการครองงานนั้น ต้องวางระบบ กลไก กลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติ^{๓๔} บริหารงานแบบบูรณาการแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ช่วยกันออกความคิดเพื่องานที่ดี ร่วมทำ ช่วยเหลือกัน ทำงานตามพอใจ ร่วมรับประโยชน์ แบ่งผลประโยชน์โดยทั่วถึง ร่วมตรวจสอบ ทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันโดยมีการปรึกษาหารือกัน หรือแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ย่อมได้ผลดีกว่าการทำงานที่มีลักษณะแบบต่างคนต่างทำ^{๓๕} แต่การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ประจักษ์ความสำเร็จนั้นทุกคนต้องมีเป้าหมายและมาตรฐานของงานและแนวทางการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันช่วยเหลือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔

เมตตา	รักมุ่งปรารถนาดี ไม่หวังสิ่งตอบแทน
กรุณา	สงสารช่วยเหลือกันทุกคนคือช่วยปลดทุกข์ตามกำลังสติปัญญา
มุทิตา	มีจิตใจไม้อิจฉา มีอารมณ์สดชื่นแสดงความยินดีทั้งกายและใจ

^{๓๒} อก.อุฏฐก. ๒๓/๑๔๔/๒๒๒.

^{๓๓} พระมหาสุรภูมิ จนทรมโม (แสงมะโน), “การศึกษาเรื่องสัมมาวาจาในพุทธปรัชญาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๗.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระครูปัญญาวรรณานุกิจ,ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์หนองคาย, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติธาดา, ผู้อำนวยการวิทยาลัยบุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

อุเบกขา เฉยในอารมณ์ที่มากกระทบ มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง^{๓๖}

จากการสัมภาษณ์คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า การให้ความเชื่อถืออย่างจริงใจ ยกย่องชื่นชมในการประสบความสำเร็จ^{๓๗} ชี้แจงในงานที่มีปัญหา ใช้หลักการมีส่วนร่วมและความรักในองค์กร^{๓๘} รั้งงานที่ทำปลุกจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การงานและสร้างแรงจูงใจโดยมีรางวัลแห่งความดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจมีโครงสร้างภาระงานที่ ชัดเจนอยู่แล้ว ปัญหาคือ ขาดบุคลากรที่จะจัดเข้าไปอยู่ในโครงสร้างนั้น^{๓๙} ดังนั้น บุคลากรทุกคน ต้องมีความรับผิดชอบหลายเรื่องทำให้บางที่ รู้สึกว่าทำงานหลายอย่าง แต่ไม่เกิดผลดีต่อตนเอง จึงเสนอให้รู้จักวางคนใส่งาน ไม่วางงานใส่คน ถนัดเรื่องอะไร ชำนาญงานเรื่องอะไร ให้ปฏิบัติ หรือทำสิ่งนั้น ให้เขาทำในสิ่งเขาถนัดมากกว่าให้ทำในสิ่งที่เขาไม่เป็นแล้วบังคับให้ทำ มันไม่ก่อเกิด ความรับผิดชอบ^{๔๐} จากนั้นชี้ให้เห็นประโยชน์และโทษในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ และข้อบกพร่องมีการวางแผนงานสำหรับปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อสร้างพลังใจ กำลังใจและคุณธรรม

๑. มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
๒. มีการสื่อสารทำความเข้าใจกัน
๓. ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน^{๔๑}

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พบว่า ยัมแย้มแจ่มใสเป็นกันเองมีความเป็นกัลยาณมิตร ตรงต่อเวลาและให้บริการแบบเสมอภาคใช้หลักพรหมวิหารธรรม^{๔๒} ทำให้เกิดความคุ้นเคย ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อตัวเองและการทำงานแนวคิด ให้นโยบายการทำงานตามภาระหน้าที่ ทำกำหนดโดยมหาวิทยาลัย^{๔๓} โดยมอบหมายการทำงานแล้ว ไม่เข้าไปแทรกแซงหรือล้วงลูก ทำงานแบบ “ภาวะนีสัย” มอบความไว้วางใจให้โดยใช้หลัก คือ

๑. การสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
๒. ให้รางวัลในการตอบแทนผู้ปฏิบัติงานดี
๓. บริหารคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
๔. การจัดรูปแบบองค์กรที่ทันสมัย

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระธรรมโมลี, ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๗} สัมภาษณ์ ดร.เสถียร ทังทองมะดัน, อาจารย์ วิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ดร.ธงชัย สิงอุดม รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ ดร.บรรยวีสต์ ผางคำ, อาจารย์ วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผศ.บรรจง โสดาดี, อาจารย์ วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๑} สัมภาษณ์ ดร.บุรกรรณ์ บริบูรณ์, อาจารย์ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นางสาวทัศนีย์ ราชูโส, เจ้าหน้าที่ธุรการ วิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นายณัฐพล เบ้าดำ, เจ้าหน้าที่ธุรการบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

สรุปกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามหลักในความอ่อนหวาน นิมนวล ๕ อย่าง คือ

๑. ผู้บริหาร คือผู้ปกครองคนอื่นพึงตั้งตนเป็นผู้หลักผู้ใหญ่ ปราศจากอคติ มีความเที่ยงธรรมเป็นหลักใจ มีพรหมวิหารเป็นพื้นอัธยาศัย เมื่อจะทำกิจการอันใดให้ความเสมอภาคในระหว่างผู้น้อย อ่อนโยนต่อผู้น้อยหรือผู้เสมอกัน รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ไม่ถือเอาถือเรา อันเป็นเหตุทะเลาะ ไม่ใช้อำนาจเอะอะตึงตังดุร้าย ใช้อุบายละมุนละม่อมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเคารพรักใคร่

๒. เอาใจเขามาใส่ใจเรา คือคิดถึงอกเขาอกเรา ไม่เห็นแก่ลาภสักการะที่ได้ด้วยความเดือดร้อนของผู้น้อย ไม่ปิดความผิดที่ตนทำไปให้ผู้น้อย ไม่ขัดขวางตีดรอนและทำลายประโยชน์สุขของเขา ไม่ทำอะไรๆ โดยเห็นแก่ประโยชน์ตนฝ่ายเดียว คิดถึงประโยชน์ของคนอื่นด้วย

๓. ทำความประนีประนอมในระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย คือรู้จักโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานทั้งในวงงานราชการและงานการอื่นๆ ตลอดถึงเครือญาติและชาวบ้านร้านตลาด ไม่ให้แตกร้างและบาดหมางกัน รู้จักถนอมนำใจเขา ไม่เอาแต่ใจตน เป็นคนใจหนักแน่น ไม่หุบเอาใจเบาสมองเบาและใจเร็วโกรธง่าย

๔. ผู้น้อยประพฤติตนให้เหมาะสม คือรู้จักวางตนให้เข้าคนเป็นหรือเข้าถึงคนและปฏิบัติการต่อผู้ใหญ่ผู้น้อยและผู้เสมอกัน รู้ว่าใครควรจะสนิทชิดเชื้อหรือควรห่างและใครควรบังคับบัญชาสั่งการหรือให้อำนาจในกิจการอย่างไร ก็ให้สมควรแก่ภูมิชั้นของบุคคลนั้นๆ

๕. ผู้ใหญ่รู้จักรักษาใจผู้น้อย เช่นแสดงความรักเมตตาปรานีแก่ผู้น้อย ด้วยให้ปันสิ่งของสนทนาปราศรัยด้วยอัธยาศัยไมตรี มีสหายยิ้มแย้มแจ่มใส ให้เป็นที่เบิกบานใจแก่เขา ไม่ทำปิ่นปึงหรือไว้อำนาจ ไม่มีอาการดูเฉยเฉียวกราดบารุงน้ำใจเขาให้มีกำลัง พอให้เขามีฉันทะตั้งหน้าทำงานตามหน้าที่โดยเต็มใจและหวังดี ซื่อตรงต่อหน้าที่จริงๆ

๓. เอาใจเขามาใส่ใจเรา

เอาใจเขามาใส่ใจเรา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรมการ บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือกันและกันในวงแคบ และบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ในวงกว้าง หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนให้คนพัฒนาตน คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ และทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ อย่างคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูตาย บั้นวับันควายให้ลูกท่านเล่น” หรือ “อยู่ก็ให้เขาไว้ใจไปก็ให้เขาคิดถึง” คนที่ไม่นิ่งดูตายมีอะไรพอจะช่วยเหลือคนอื่นและสังคมได้ ก็เอาใจใส่ขวนขวายช่วยเหลือตามสติกำลังทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “คนทำหมู่คณะให้ดังงาม” อยู่ที่ไหนก็สร้างความเจริญที่นั่นคือเราจะต้องฝึกตัวของเราเองให้เป็นตนมีประโยชน์ เพราะถ้าคนไหนเป็นคนที่มีประโยชน์ คนๆนั้นจะเป็นที่รักของคนอื่น ใครๆ ก็อยากเข้าใกล้ วิธีทำให้เราเป็นคนมีประโยชน์ ก็ทำได้การหมั่นปรับปรุงพัฒนาความรู้ ความสามารถของเราให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา และต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมด้วย เพราะเราจะเป็นคนเก่งอย่างเดียวไม่พอแต่ต้องเป็นคนดีด้วย เมื่อเราฝึกตัวเองให้เป็นคนมีประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่น ด้วยการให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

มีน้ำใจไมตรีต่อกัน เห็นอะไรช่วยได้ก็ช่วยไม่ฉิ่งเฉยดูดายก็จะเป็นที่รักของคนทั่วไป แม้แต่ในสังคมที่ถูกยกย่องให้เกียรติ ย่อมเป็นบุคคลที่ทำคุณประโยชน์แก่หมู่ชนนั้นๆ เพราะฉะนั้น เมื่อเราอยู่ที่ใด เราควรทำตัวให้เกิดประโยชน์^{๔๔}

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า สร้างแบบการทำงานร่วมกัน ทุกคนมีหน้าที่ทำงานชัดเจน และขณะเดียวกันคนอื่นก็สามารถเรียนรู้งานกับคนอื่นด้วย สามารถทำและทดแทนกันได้ หากขาดคนใดคนหนึ่ง^{๔๕}การทำงานในภาระงานมีความวัดความรู้ ถูกบันทึก ถอดบทเรียนออกมาได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้^{๔๖} ทำให้ส่วนทำพัฒนาต่อเนื่องได้ตลอดมอบหมายงานเล็กๆ ให้รับผิดชอบแล้วประเมินผลสำเร็จของงาน มอบหมายงานที่ใหญ่ขึ้นแล้วลองประเมินประสิทธิภาพของงาน และลองให้งานที่หลากหลายขึ้น^{๔๗} แล้วประเมินผลงานจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและระเบียบของวิทยาลัยสงฆ์ที่ออกเป็นคราวๆไปในแต่ละครั้ง เช่น การจัดงานก็จะมีประชุม การแต่งตั้งบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม การปฏิบัติงาน การรู้จักเข้าหาโดยความอ่อนน้อมถ่อมตัว^{๔๘}

จากการสัมภาษณ์คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า ฝ่ายบรรพชิตอยู่ในกรอบระเบียบของพระธรรมวินัยและข้อบังคับระเบียบของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฝ่ายคฤหัสถ์ให้อยู่ในกรอบของฆราวาสธรรมและใช้ชีวิตแบบพอเพียงให้รู้จักประหยัดและอยู่ในกรอบระเบียบของมหาวิทยาลัย^{๔๙} จัดทำรูปแบบของการพัฒนาความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ของแต่ละส่วนงานให้มีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบร่วมกันพัฒนาภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องมีการประเมินตรวจสอบและกำกับดูแลเอาใจใส่ในการทำงานของตนจนเกิดความชำนาญในงานนั้นๆ^{๕๐} นอกจากนี้ควรจัดให้มีแผนสำหรับการพัฒนาตนโดยการ

๑. จัดอบรม เสริมสร้างศักยภาพให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ นำข้อบกพร่อง ข้อด้อยหรือจุดอ่อนของบุคลากรมาพัฒนาให้ครบทุกด้าน

๒. เริ่มที่ตัวเรา ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน สร้างองค์กรเพื่อส่วนรวม^{๕๑}
นอกจากนี้ยังมีควรดำเนินการ

^{๔๔} กฤษณะ รอดเรจรีน, “การบริการตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลสวนหลวง อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๒๖.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระราชสีมาภรณ์, รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๔๖} สัมภาษณ์ พระครูปัญญาธรรมานุกิจ,ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์หนองคาย, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๗} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติธาดา, ผู้อำนวยการวิทยาลัยบุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๔๘} สัมภาษณ์ พระธรรมโมลี, ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๙} สัมภาษณ์ ดร.บุรกรรณ์ บริบูรณ์, อาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๕๐} สัมภาษณ์ พระมหาพจน์ สุวโจ, ดร., อาจารย์วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๕๑} สัมภาษณ์ ดร.บรรยวสดี ผางคำ, อาจารย์วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

๑. กำหนดเป็นประกาศ/ คำสั่ง
๒. กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงาน
๓. มีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่^{๕๒}

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า ยึดคน
ยึดงาน ยึดองค์กร เป็นหลักในการทำงาน^{๕๓}

๑. การเลือกคนให้ตรงกับงาน (ใช้ระบบคัดเลือก)
๒. เข้าทำงานอย่างมีความสุข (ขวัญกำลังใจ)
๓. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (การกำกับและมอบหมาย)
๔. การหมุนเวียนงานและการเลื่อนตำแหน่งงาน (การเลื่อนขั้น)^{๕๔}
๕. ความกตัญญูต่อสถาบัน
๖. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ๆ ได้มอบหมาย
๗. มีพรหมวิหารธรรม ต่อเพื่อนร่วมงาน^{๕๕}

สรุปได้ว่าการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือการประพฤติปฏิบัติตน ให้เป็นประโยชน์
ต่อส่วนรวมเป็นการช่วยเหลือด้วยแรงกาย และชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่างๆ ด้วยความเต็มใจ
และปรารถนาดี เช่น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหา และช่วยปรับปรุง
ส่งเสริมในด้านจริยธรรม ไม่เป็นคนนิ่งดูตายในเมื่อตนเองมีกำลังความสามารถที่จะช่วยเหลือได้
จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักให้การช่วยเหลือในเวลาที่เหมาะสมช่วยเหลือ

๔. อบอุ่นเหมือนญาติ

อบอุ่นเหมือนญาติ คือการวางตนได้เหมาะสมมีความหมาย ๒ ประการ คือ

๑. วางตนได้เหมาะสมกับฐานะที่ตนมีอยู่ในสังคม เช่น เป็นผู้บริหารเป็นครูอาจารย์เป็น
เจ้าหน้าที่ เป็นต้น ตนอยู่ในฐานะอะไรก็วางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ และทำได้อย่างเสมอต้น
เสมอปลาย

๒. ปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ให้ความเสมอภาค ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น
เสมอในสุขและทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ปัญหา และร่วมแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ของสังคม
คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม
และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นเหมือนเป็นญาติพี่น้อง

คนเราเมื่อมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเสียสละรู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น
ทั้งด้วยสิ่งของและให้คำแนะนำสั่งสอนจะพูดจาสิ่งใดก็พูดจาแต่คำสุภาพอ่อนหวานสามัคคี

^{๕๒} สัมภาษณ์ ผศ.บรรจง โสดาดี, อาจารย์วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นางสาวอมรรัตน์ เตชะนอก, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาเขตขอนแก่นมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายชันเตียน นามเกตุ, เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล วิทยาเขตอุบลราชธานีมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายวิรุฬ พิชนาหะรี, เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม
๒๕๕๙.

รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่แสดงอาการขึ้นลงตามกระแสโลกร่วมทุกข์ร่วมสุขกับคนทั่วไป ทำได้อย่างนี้ย่อมจะทำให้คนอื่นนิยมนับถือเชื่อถือถ้อยคำที่พูดด้วยเหตุผล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณพบว่า หลักจิตวิทยาความไว้วางใจ ความเป็นตัวของตัวเอง ความคิดริเริ่ม ความขยันหมั่นเพียร ความเป็นเอกลักษณ์ ความผูกพันการทำให้ประโยชน์ให้สังคม^{๕๖}และหลักบูรณาการใช้หลักของทิส ๖ ในการสร้างรูปแบบความรับผิดชอบต่อองค์กรจัดโครงการอบรม เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานปลูกจิตสำนึกในภาระหน้าที่ของตนเองควรสร้างให้บุคลากรคือส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของสถาบัน^{๕๗}สถาบันจะพัฒนาไปโดยขาดท่านใดท่านหนึ่งไม่ได้ ทุกคนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อใดก็ตามองค์กรหรือหน่วยงานขาดมดงานคือคนทำงานส่วนย่อย องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะไม่สมบูรณ์แบบหากเป็นกำแพงก็มีช่องว่าง พร้อมทั้งจะหักพังทลายลงมาตลอดเวลา เมื่อบุคลากรทุกคนเป็นส่วนสำคัญของสถาบัน ความรับผิดชอบต่อสถาบันก็เกิดขึ้น เหมือนกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบจิ๊กซอร์ที่ปรูให้มีความสำคัญกับเด็กทุกคน ขาดใครคนหนึ่งภาพจิ๊กซอร์ก็ไม่สมบูรณ์^{๕๘}

จากการสัมภาษณ์คณาจารย์พบว่า มีโครงสร้างและรูปแบบในการพัฒนาพฤติกรรมที่ดีและองค์กรที่ดี คือการตรงต่อเวลา รับผิดชอบในงานของตนไม่ให้งบกพร่องต่อหน้าที่^{๕๙}มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นในการปฏิบัติงาน กำหนดกรอบภาระงานของบุคลากรให้ชัดเจนและคอยติดตามควบคุมการดำเนินงานของบุคลากรในสังกัดตามภาระงานที่มอบหมายสร้างระบบ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยเป็นกรอบ ประชุม ชี้แจงตามข้อที่ ๑ มีมติร่วมกัน^{๖๐} มอบภาระงานให้ และติดตามงานเป็นระยะๆ ตามแผน P D C A คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อที่จะให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดการทำงานต่างๆ ร่วมกัน จึงจะทำให้เกิดความรักความสามัคคีมีความรักในองค์กร การรู้จักเข้าหาด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตัว^{๖๑}

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า ทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดภาระงานให้ชัดเจนและมีการประเมินผลตามเนื้องานทำงานที่รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่ได้อบรมหมาย^{๖๒} สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนในองค์กรและสร้างวัฒนธรรมองค์กร

^{๕๖} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติธาดา, ผู้อำนวยการวิทยาลัยบุรีรัมย์, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.,ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๕๘} สัมภาษณ์ พระมหาสุภาวิชญ์ ปภสสโร, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๕๙} สัมภาษณ์ ดร.เสถียร ทั้งทองมะดัน, อาจารย์ วิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๖๐} สัมภาษณ์ ดร.บรรยวีสต์ ผางคำ, อาจารย์ วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๖๑} สัมภาษณ์ ผศ.บรรจง โสคาดี, อาจารย์ วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๖๒} สัมภาษณ์นางสาวจิราภรณ์ เวฬุวนารักษ์, เจ้าหน้าที่บรรณรักษ์ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

แบ่งภาระหน้าที่ให้ชัดเจน มีการตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกัน และติดตาม กำกับดูแล^{๖๓} เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ลงชื่อในการปฏิบัติงานแต่ละวัน เมื่อทำโครงการใด ให้ร่วมสรุปภายใน ๑๕ วันหลังจากเสร็จงาน พัฒนาความสามารถให้ทัดเทียมหรือเท่ากัน มีการวางแผน การบริหารและการจัดการที่ดี สร้างความสามัคคี กลมเกลียว มีความเมตตา เอื้ออาทรต่อกัน^{๖๔}

สรุปได้ว่า หลักอบอุ่นเหมือนญาติ เป็นการเอาตัวเข้าสมานเป็นการปฏิบัติตนด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ทำตนให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ประชาชน หรือผู้ใต้ปกครองได้ ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอในคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

เมื่อปฏิบัติตามหลัก ๔ อ ทำให้พบว่าหลักปฏิบัติ

๑. ให้ความสนใจเพื่อนร่วมงาน

๒. ยิ้มแย้ม

๓. แสดงการจำได้ วิธีการแสดงการจำได้ เช่น จำชื่อ จำเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ดี ๆ ที่เคยเกี่ยวข้องกัน จำความสำเร็จที่เพื่อนได้รับ จำวันเกิด วันสมรสของเพื่อนได้ ฯลฯ ซึ่งเมื่อมีโอกาสก็ทักทาย หรือคุยเรื่องเก่าที่เก็บไว้ในความทรงจำ หรืออวยพรในโอกาสวันสำคัญซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันได้มากขึ้น

๔. เป็นคู่สนทนาที่ดี การแสดงตนเป็นคู่สนทนาที่ดีของเพื่อนร่วมงานนั้น อาจโดย ทำตัวเป็นผู้ฟังที่ดี ปล่อยให้อีกฝ่ายได้พูดคุยตามความต้องการของเขา ทั้งนี้โดยต้องฟังอย่างตั้งใจฟังเพื่อให้จับใจความได้ และตอบสนองตอบคำพูดของคู่สนทนาไม่ขัดจังหวะ ไม่ขัดคอ ซึ่งน่าจะช่วยให้ผู้พูดมีความสุข แต่ควรระวัง งดการพูดเสริมเมื่อมีการนิทาบุคคลที่สามเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นต่อไป

๕. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คือไม่ผูกขาดอยู่กับความคิดของตนเองข้างเดียวผู้ที่ผูกขาดความคิดเห็นของตนมักเป็นคนที่ชอบเอาชนะเมื่อแสดงความคิดเห็น ถือเอาความเห็น ของตนว่าสำคัญกว่าความเห็นของผู้อื่น มักโต้แย้งความเห็นของผู้อื่นโดยวิธีนี้มักทำให้ขาดเพื่อน ไม่มีใครอยากคบหาสมาคม หัวหน้างานก็มักไม่ยอมมอบหมายงานให้ทำงานสำคัญเพราะมีลักษณะ “เข้าที่ไหนวงแตกที่นั่น” จึงควรทำในสิ่งตรงข้าม คือ พยายามรับฟัง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๖. แสดงการยอมรับนับถือผู้อื่นตามสถานภาพ ทั้งนี้เนื่องจากเพื่อนร่วมงานของเรานั้นบางคนมีอาวุโสด้านอายุ อาจสูงส่งด้วยชาติตระกูล อาจมีความรู้สูง อาจมีทักษะประสบการณ์เหนือผู้อื่น หรืออาจมีตำแหน่งงานเหนือใครอยู่บ้าง ผู้มีจิตใจสูง มีวุฒิภาวะของความเป็นผู้ใหญ่ ควรให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานตามสถานภาพนั้นๆ หรืออย่างน้อยก็ยอมรับ ในศักดิ์ศรีของความ เป็นเพื่อนมนุษย์และเพื่อนร่วมงาน

๗. แสดงความมีน้ำใจ ซึ่งการมีน้ำใจต่อผู้อื่นอาจแสดงออกได้หลายแนวทาง เช่น การเป็นผู้ให้ ให้ความรัก ให้ความห่วงใย แบ่งปัน ช่วยเหลือ ให้อภัย ให้อภัยใจ คุณลักษณะต่างๆ เหล่านี้เป็น

^{๖๓} สัมภาษณ์นายเอกพงษ์ มูลพันธ์ , นักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๖๔} สัมภาษณ์นางสาวฐิติรัตน์ ดาทอง, นักวิชาการการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

เอกลักษณ์ของคนไทยซึ่งควรรักษาไว้ และแสดงต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกันซึ่งจะช่วย ให้สัมพันธ์ภาพเป็นไปด้วยดี

๘. แสดงความชื่นชมยินดี เนื่องจากเพื่อนร่วมงานแต่ละคนในหน่วยงานมักมีวันพิเศษหรือเหตุการณ์สำคัญของชีวิตด้วยกันทั้งนั้น เช่น อาจจะเป็นวันรับรางวัลพิเศษ การได้เหรียญเชิดชูเกียรติ ความพิเศษดังกล่าวเหล่านี้บุคคลควรหาโอกาสแสดงความชื่นชมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานในความสำเร็จนั้นๆ ด้วย

นอกจากนี้ การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลาง ที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness)

สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันบุคลากรมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้น เป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่บุคลากรโดยใช้ผังองค์กร (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน และเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของบุคลากรแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขึ้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา กำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความเสมอภาคของบุคคลในการกระทำสิ่งต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของบุคลากร และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งชี้ชัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา

สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย ค่าตอบแทน (Remuneration of

Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากรได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้ ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) มีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กร

๔.๓ สรุป

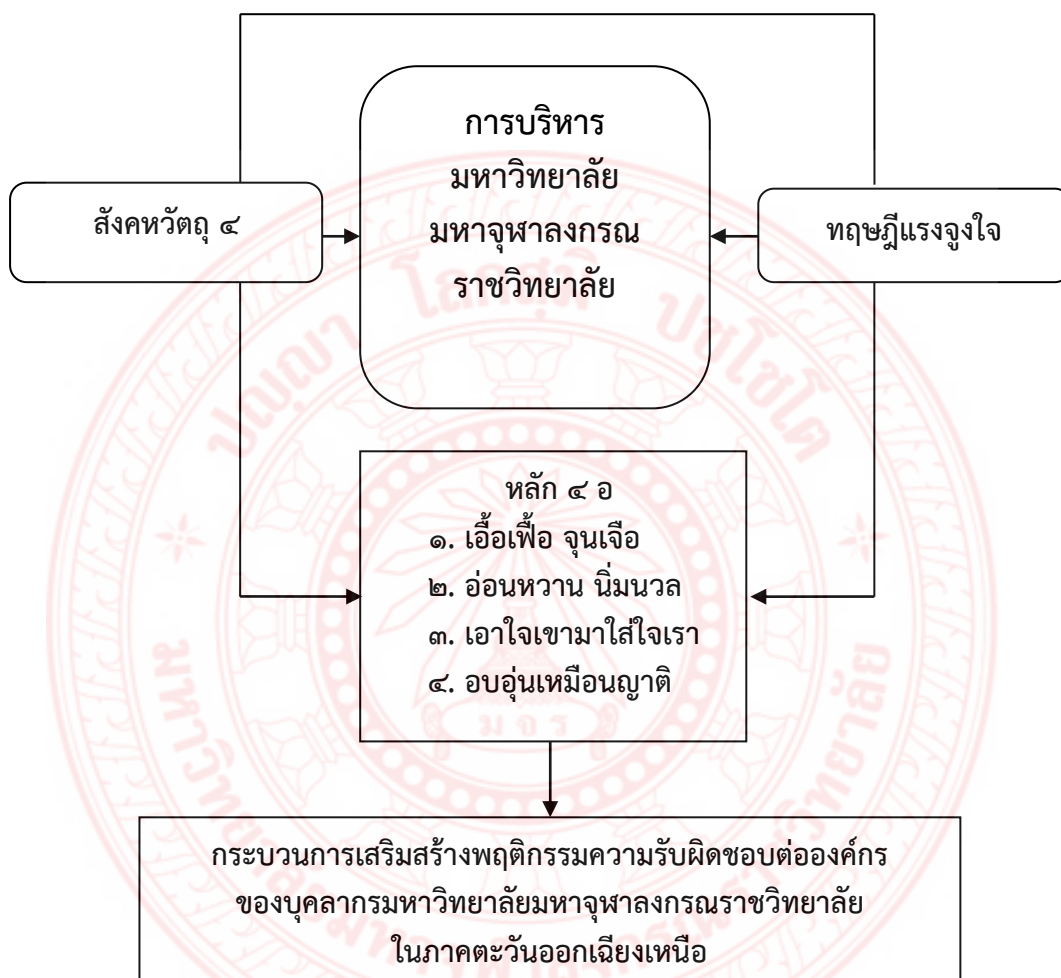
กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รูปแบบ ๔ อ คือ เอื้อเพื่อ จุนเจือ พบว่าหลักเอื้อเพื่อ จุนเจือได้ว่าเป็นการปฏิบัติตนด้วยจิตใจที่ถึงพร้อมด้วยการเสียสละ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ สงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุนหรือทรัพย์สิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจศิลปวิทยา ด้วยเห็นว่าสิ่งของที่ตนเสียสละ หรือให้ไปนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ เป็นการแสดงความมีน้ำใจ และเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนหรือบริวารไว้ได้ พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ไว้มากมายนับ เช่น ผู้ให้ย่อมผูกมิตรได้ได้ เป็นต้น ผู้ที่มีความตระหนี่นั้นไม่สามารถที่จะผูกมิตร หรือยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรและบริวารไว้ได้

หลักในความอ่อนหวาน นิมานวล ๕ อย่างคือ ผู้บริหาร คือผู้ปกครองคนอื่นพึงตั้งตนเป็นผู้หลักผู้ใหญ่ ปราศจากอคติ มีความเที่ยงธรรมเป็นหลักใจ มีพรหมวิหารเป็นพื้นอุบายัย เมื่อจะทำกิจการอันใดให้ความเสมอภาคในระหว่างผู้น้อยอ่อนโยนต่อผู้น้อยหรือผู้เสมอกัน รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาไม่ถือเอาถือเรา อันเป็นเหตุทะเลาะ ไม่ใช้อำนาจเอะอะตึงตังดุร้าย ใช้อุบายละมุนละม่อมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเคารพรักใคร่ หลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือคิดถึงอกเขาอกเรา ไม่เห็นแก่ลาภสักการะที่ได้ด้วยความเดือดร้อนของผู้น้อย ไม่ปิดความผิดที่ตนทำไปให้ผู้น้อย ไม่ขัดขวางตีดรอนและทำลายประโยชน์สุขของเขา ไม่ทำการใดๆ โดยเห็นแก่ประโยชน์ตนฝ่ายเดียว คิดถึงประโยชน์ของคนอื่นด้วยทำความประนีประนอมในระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย คือรู้จักโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงาน ทั้งในวงงานราชการและงานการอื่นๆ ตลอดถึงเครือญาติและชาวบ้านร้านตลาด ไม่ให้แตกร้างและบาดหมางกัน รู้จักถนอมนำใจเขา ไม่เอาแต่ใจตน เป็นคนใจหนักแน่น ไม่หุนเหินใจเบาสมองเบาและใจเร็วโกรธง่าย ผู้น้อยประพฤติดนให้เหมาะสม คือรู้จักวางตนให้เข้าคนเป็นหรือเข้าถึงคน และปฏิบัติกรต่อผู้ใหญ่ผู้น้อยและผู้เสมอกัน รู้ว่าใครควรจะสนิทชิดเชื้อหรือควรห่าง และใครควรบังคับบัญชาสั่งการหรือให้ว่รวานในกิจการอย่างไร ก็ให้สมควรแก่ภูมิชั้นของบุคคลนั้นๆ

หลักอบอุ่นเหมือนญาติ เป็นการเอาตัวเข้าสมานเป็นการปฏิบัติตนด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ทำตนให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ประชาชน หรือผู้ใต้ปกครองได้ ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอในคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน นำใจเขามาใส่ใจเรา การประพฤติปฏิบัติตน ทำให้เป็นเหมือนญาติของตนเอง ชี้นะประโยชน์ต่อตนและส่วนรวม เป็นการช่วยเหลือด้วยร่างกาย

และชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่างๆ ด้วยความเต็มใจและปรารถนาดี เช่น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

สรุปกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแผนภูมิภาพ ๔.๑ ได้ดังนี้



ภาพที่ ๔.๑ กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อสังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒) เพื่อศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๓) เพื่อนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

สรุปผลจากการศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

๑. สังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความรับผิดชอบ คือ ความไว้วางใจ ความไม่ทอดทิ้งอุปสรรค ทำงานขยันแข็งขัน ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ อุดมการณ์ มีความรับผิดชอบและเป็นที่ยอมรับ ยอมรับยินดีรับผลการกระทำของตนเอง มีความพยายามปรับปรุงในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เอาใจใส่และตรงต่อเวลาตระหนักในภาระหน้าที่ มุ่งมั่นและตั้งใจ ปรับปรุงการทำงานสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งภาระหน้าที่ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามเต็มความสามารถ มีความสามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสำคัญในด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม ความเชื่อมั่นในตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามในการพึ่งตนเอง ความมีวินัยทางสังคมกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่อง สรรเสริญ มีความมุ่งมั่น ความขยัน มั่นเพียร ประหยัด เสียสละ ยอมรับผลการกระทำของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง สร้างคุณค่าและค่านิยมร่วมกันในองค์กร

การตอบสนองต่อความต้องการ ด้วยความเสมอภาค การจำแนกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร เป็นสำคัญ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับหมาย ความเพียรพยายามและละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลาและยอมรับผลการกระทำ ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จจุล่ง ปฏิบัติงาน ตามขั้นตอนและกำหนดการที่วางไว้ รักษาสมบัติทั้งของตนเอง ของผู้อื่นและของส่วนรวมกล้าเผชิญ ต่อความจริง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาทำให้ดีกว่าเดิม รู้จักหน้าที่และกระทำ ตามหน้าที่เป็นอย่างดี มีความอดทนต่ออุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยไม่ต้องมีการบังคับมีความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ ปลุกฝังค่านิยมองค์กรแต่ต้น จัดงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล สำนึกตนถึงมีโครงสร้างและวัตถุประสงค์ มีกระบวนการและวิธีการปฏิบัติ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีการแบ่งภาระหน้าที่ ยึดหลัก กฎเกณฑ์ระเบียบวินัย คัดเลือกบุคคล ค่าตอบแทน พอเหมาะกับความสามารถ มีการกำหนดหน้าที่ ผิดชอบที่ชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ ความคาดหวังขององค์กร เสริมแรงทางบวก มีความยืดหยุ่น เป็นกัลยาณมิตรมีแนวคิด ทฤษฎีและบุคคลต้นแบบ จัดบริหารในการทำงานให้ เหมาะสม ชี้แจงขอบเขตหน้าที่ของตนเอง ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน ต้องรู้จัก ยืดหยุ่น ไม่เร่งรัดเด็กจนเกินไป

ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้เกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบนั้นแบ่งออกเป็นปัจจัยทาง พระพุทธศาสนา หรือหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบนั้น บุคลากรในองค์กร ต้องมีการแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดกฎเกณฑ์มาก เกินไป มีความพร้อมรับฟังความคิดเห็น มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีกลยุทธ์ในการ ประสานความร่วมมือสมาชิก มีเทคนิคในการพูดและแนะนำมีความคิดรอบคอบและแยแยะ มีความ มุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่ มีหลักธรรมและหลักการครองตนมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งยั่วยุ มีการวาง ตนได้อย่างเหมาะสม มีความสุภาพอ่อนหวาน พูดจาไพเราะ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความน่ารักและนบถื่อ ความปรารถนาดีต่อสมาชิกมีความเป็นกลาง วางตนเสมอต้นเสมอปลาย

ปัจจัยทางจิตวิทยาในการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร บุคลากรต้อง ยอมรับข้อแตกต่างระหว่างบุคคล การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตความเจริญก้าวหน้า และมั่นคงในหน้าที่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ค่าแรงพอเพียงต่อการดำเนินชีวิต มีเกียรติยศหรือ เครื่องแสดงถึงความเด่นของแต่ละบุคคล รับฟังความคิดเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของบุคคลใช้คำพูด ที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการทางด้าน ร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการ ยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น และเชื่อมโยงสิ่งต้องการ ปัจจัยภายในองค์กรมีโครงสร้างและวัตถุประสงค์ มีกระบวนการและวิธีการปฏิบัติ มีปฏิสัมพันธ์กับ บุคลากรในองค์กร มีการแบ่งภาระหน้าที่ ยึดหลักกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย คัดเลือกบุคคล ค่าตอบแทน พอเหมาะกับความสามารถ มีการกำหนดหน้าที่ผิดชอบที่ชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ มีการจัดหาปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลง และผลผลิต มีการจัด ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ มีการกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการกำหนด กิจกรรมต่างๆ ให้อดคล้องกับเป้าหมาย กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายมีการประสานงานกันภายในขอบเขตในลักษณะต่อเนื่อง มีระบบที่บุคคลตั้งแต่สองคน

ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก มีเป้าหมายในลักษณะที่เป็นโครงสร้างและความร่วมมือกัน
 อย่างเป็นทางการแผน บรรทัดฐาน ความเชื่อ และค่านิยม ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นลายลักษณ์
 อักษรแนวทางในการรับรู้ คิด และรู้สึกอย่างถูกต้อง แบบแผน ซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้
 โดยกลุ่มเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและสามารถถ่ายทอด ข้อสมมุติ ค่านิยม ประเพณี
 และพฤติกรรม เป็นระบบของค่านิยมของสมาชิกภายในองค์กร เป็นจิตใจขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อ
 การแสดงออกและความก้าวหน้าขององค์กร ลักษณะขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่าง
 สม่ำเสมอ ความหลากหลาย แม้แต่ในคนกลุ่มเดียวกันไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงไปได้เสมอมีการเคลื่อนไหว
 ปรับปรุง เป็นเครื่องมือที่บุคคลปรับปรุงให้เข้า กับสภาพแวดล้อม มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ผลสัมฤทธิ์
 ของงานข้อสมมุติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรมควมมีเสถียรภาพและมีนวัตกรรม ความร่วมมือ
 ในการทำงานเป็นระดับการศึกษา ของแต่ละบุคคล ลักษณะการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ในการ
 ทำงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือความก้าว
 ในตำแหน่งหน้าที่การงานรับฟังความคิดเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของบุคคลเชื่อมโยงสิ่งต้องการให้
 เข้ากับภาพลักษณ์ของบุคคล

๒. ศึกษากระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติ
 ที่ดีในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในมุมมองจิตวิทยา คือ
 การเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและการปฏิบัติตนต่อสิ่งที่อยู่รอบข้าง นอกจากนี้ยังใช้ทฤษฎีความต้องการ
 ของมาสโลว์มาใช้ในการกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร
 ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมุมมองพระพุทธศาสนานานาหลักธรรมมาใช้คือการนำหลักอิทธิบาท ๔
 มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตหลายครั้งที่เราดำเนินชีวิตไป แล้วพบกับความล้มเหลวในชีวิต
 บางคนท้อแท้จนแทบไม่อยากทำอะไรเลย อันที่จริงแล้วในพระพุทธศาสนามีหัวข้อธรรมหนึ่ง
 ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิต นั่นก็คือ อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมที่ยังความสำเร็จให้เกิดขึ้น
 หากใครนำไปใช้และปฏิบัติตามย่อมเกิดความสำเร็จอย่างแน่นอน

อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย คือ ฉันทะ หรือที่เรียกกันว่าแรงจูงใจ ความพอใจความเต็ม
 ใจนั้น เมื่อเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิต ถ้าเรามีความพอใจทำและเต็มใจทำการงานที่ทำมาน้อย
 เพียงใดก็สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยดี เพราะว่าเราทำด้วยความเต็มใจในทางพุทธศาสนาหมาย
 เอาสิ่งที่จะกระทำนั้นต้องประกอบด้วยกุศลธรรมฝ่ายเดียว ความสามารถมักจะเป็นองค์ประกอบ
 ที่จะกระทำนั้นมีความสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง ในการตั้งความสำเร็จของงานในอนาคต และแรงจูงใจ
 ใฝ่สัมฤทธิ์ วิริยะ หมายความว่า ความพยายาม ที่เรียกว่า วิริยะ แปลว่า ความเพียรอันจัดเป็นบารมี
 ข้อหนึ่งของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ได้ทรงบำเพ็ญเป็นลำดับ คำว่า วิริยะหรือความเพียร ตามศัพท์
 แปลว่า ความเป็น วีระ คือ คนกล้า หมายความว่า กล้าในทางที่ไม่ทำ ทั้งในทางทำ จึงยังเป็น
 คำกลางๆ เมื่อเชื่อมโยงกับดำเนินชีวิต ต้องประยุกต์ถ้าเราไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสิ่งเหล่านี้
 ก็ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลวงพ่พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง วิริยะ คือ
 ความเพียร มีความหมายเป็นความกล้าหาญ ความเข้มแข็ง วายามะ แปลว่า ความพยายาม อริติ
 แปลว่า ความไม่ยอมหยุด อปปฏิวาณี แปลว่า ความไม่ถอยหลัง ปรกัมมะ แปลว่า ความก้าวไป

ข้างหน้าความหมายมากมาย ล้วนเป็น ชื่อของความเพียร หรือเป็นไพบูลย์ของวิริยะมีความหมายดังประโยคว่า เกิดมาเป็นบุรุษ ควรต้องมีความเพียรไปจนกว่าจะพบความสำเร็จ วิริยะก็เป็นชื่อธรรมะข้อที่เป็นกำลังงาน เป็นความเพียร เป็นความกล้าหาญ อย่างไรก็ตาม การทำงานก็ต้องให้วิริยะ เป็นต้น จิตตะ คือ จิตโดยธรรมชาติแล้วเป็นสิ่งที่บริสุทธิ์ เมื่อเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิต ต้องมีจิตใจหรือความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะอยากให้งานประสบความสำเร็จได้ แต่ถ้าเราไม่จิตใจหรือความเอาใจใส่ในการทำงานที่ทำก็ขาดตกบกพร่องได้ ยิ่งถ้าถูกระทบจนเกิดความเศร้าหมองขึ้น ภายหลังการทำจิตของผู้ทำงานให้บริสุทธิ์ให้มีสมาธิขึ้นได้ก็จะทำให้การเรียนรู้เกิดความสำเร็จผลได้ ทำให้เจริญงอกงาม แข็งแรง มั่นคง ไม่หวั่นไหวไปกับอารมณ์ต่างๆ การพัฒนาจิตย่อมสำเร็จประโยชน์แก่ผู้ทำงาน เมื่อจิตมีสภาพดีขึ้น เป็นผู้ที่มีจิตใจที่แข็งแรง มีสติ มีสมาธิ และเป็นการสร้างสุขภาพจิต ทำให้มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน เกื้อกูลต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นต้น วิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรองได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อสงสัยหย่อนเกินเลย ข้อบกพร่อง หรือข้อขัดข้องในกิจที่ต้องทำ อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในทุกๆกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหรือการทำงานใดๆ เป็นหลักธรรมที่เกื้อหนุนกัน ดังนั้นการที่บุคคลจะประสบผลสำเร็จในการทำงานด้วยคุณภาพที่ดีเลิศหรือบรรลุเป้าหมายของงานนั้นได้ จึงควรได้รับการปลูกฝังหรือพัฒนาอิทธิบาท ๔ ซึ่งจะเป็นแนวโน้มทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน บรรลุจุดหมายของงานด้านคุณภาพที่ดียิ่ง

การดำเนินชีวิตให้มีความสุขและความสำเร็จได้นั้น สิ่งที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ คือ การเข้าใจตนเองให้ดีที่สุด รู้ว่าชอบสิ่งไหน ไม่ชอบสิ่งไหน สิ่งไหนที่ทำไปแล้วมีความสุข จากนั้นก็เข้าใจผู้อื่น มองผู้อื่นในแง่บวกและสามารถติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพราะเราไม่สามารถอยู่ในสังคมได้เพียงคนเดียว มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จต่อไปได้ ซึ่งการดำเนินชีวิตให้มีความสุขและความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่เป็นการท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจไม่ใช่ว่าท้าทายความสามารถของอีกคนได้ จะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น เป็นกระบวนการดำเนินงาน ที่มีบทบาทที่สำคัญต่อระบบกระบวนการพัฒนางานขององค์กรอย่างมาก แต่ละองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน หากผู้บริหารหรือบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาไม่ยึดระบบกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักและทฤษฎี ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานไม่ประสบผลสำเร็จ บุคลากรจึงเป็นทรัพยากร

ที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลมีสติปัญญา สติและเสรีภาพทัดเทียมกัน มีความรู้สึกผิด รู้สึกชอบไม่ชอบ สามารถที่จะเลือกปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหาร จะบริหารบุคคลให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยหลักธรรม คือ สังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เข้ามาบูรณาการใช้ในกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ด้วยหลัก ๔ อ คือ หลักเอื้อเฟื้อ จุนเจือ การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงาน บุคลากร การบริหารงานทั่วไป หลักอ่อนหวาน นิ่มนวล (ปิยวาจา) การเจรจาด้วยคำที่สุภาพและ ถ้อยคำ ที่มีประโยชน์พูดถ้อยคำที่เป็นจริงและถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่นพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ในบริหารงานวิชาการ การงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป หลักเอาใจ เขามาใส่ใจเรา (อตถจริยา) การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นในงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป อบอุ่นเหมือนญาติ (สมานัตตตา) การวางตัวให้เหมาะสม เสมอต้นเสมอปลายในงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป

๓. นำเสนอกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักพุทธ จิตวิทยาของบุคลาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นำเสนอกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธ จิตวิทยา ของบุคลาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรูปแบบจิตวิทยาใช้กิจกรรมที่ประยุกต์จากแนวคิดบันได ๓ ขั้นของน้ำทิพย์ วิภาวิน มีความมั่นใจ ในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการลงมือทำ และความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง โดยบูรณาการร่วมกับ หลักพระพุทธศาสนา คือรูปแบบ ๔ อ คือ เอื้อเฟื้อ จุนเจือพบว่า

หลักเอื้อเฟื้อ จุนเจือเป็นการปฏิบัติตนด้วยจิตใจที่ถึงพร้อมด้วยการเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ สงเคราะห์ด้วยปัจจัย ๔ ทุนหรือทรัพย์สิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจศิลปวิทยา ด้วยเห็นว่สิ่งของที่ตนเสียสละ หรือให้ไปนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ เป็นการ แสดงความมีน้ำใจ และเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนหรือบริวารไว้ได้ พระพุทธเจ้าทรง สรรเสริญการให้ไว้มากมาย เช่น ผู้ให้ย่อมผูกมิตรไว้ได้ เป็นต้น ผู้ที่มีความตระหนี่นั้นไม่สามารถที่จะ ผูกมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรและบริวารไว้ได้

หลักในความอ่อนหวาน นิ่มนวล ๕ อย่าง คือ ผู้บริหารผู้ปกครองคนอื่นพึงตั้งตน เป็นผู้ หลักผู้ใหญ่ ปราศจากอคติ มีความเที่ยงธรรมเป็นหลักใจ มีพรหมวิหารเป็นพื้นอัธยาศัย เมื่อจะทำ กิจการอันใด ให้ความเสมอภาคในระหว่างผู้น้อย อ่อนโยนต่อผู้น้อยหรือผู้เสมอกัน รู้จักผ่อนหนัก ผ่อนเบา ไม่ถือเอาถือเรา อันเป็นเหตุทะเลาะ ไม่ใช้อำนาจเอะอะตึงตังดุร้าย ใช้อุบายละมุนละม่อม ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเคารพรักใคร่

หลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือคิดถึงอกเขาอกเรา ไม่เห็นแก่ลาภสักการะที่ได้ ด้วยความเดือดร้อนของผู้น้อย ไม่ปิดความผิดที่ตนทำไปให้ผู้น้อย ไม่ขัดขวางตัดรอน และทำลายประโยชน์สุขของเขา ไม่ทำอะไรๆ โดยเห็นแก่ประโยชน์ตนฝ่ายเดียว คิดถึงประโยชน์ ของคนอื่นด้วยทำความประนีประนอมในระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย คือรู้จักโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงาน ทั้งในวงงานราชการและงานการอื่นๆ ตลอดจนถึงเครือญาติและชาวบ้านร้านตลาด ไม่ให้แตกร้าง

และบาดหมางกัน รู้จักถนอมนำใจเขา ไม่เอาแต่ใจตน เป็นคนใจหนักแน่น ไม่หุเบาใจเบาสมองเบา และใจเร็วโกรธง่าย ผู้น้อยประพฤติตนให้เหมาะสม คือ รู้จักวางตนให้เข้าคนเป็นหรือเข้าถึงคน และปฏิบัติการต่อผู้ใหญ่ผู้น้อยและผู้เสมอกัน รู้ว่าใครควรจะสนิทชิดเชื้อหรือควรห่าง และใครควรบังคับบัญชาสั่งการหรือไหว้วานในกิจการอย่างไร ก็ให้สมควรแก่ภูมิชั้นของบุคคลนั้นๆ ผู้ใหญ่รู้จักรักษาใจผู้น้อย เช่นแสดงความรักเมตตาปราณีแก่ผู้น้อย ด้วยให้ปันสิ่งของ พุดจาปราศรัย ด้วยอัธยาศัยไมตรี มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ให้เป็นที่เบิกบานใจแก่เขา ไม่ทำปิ่นปึงหรือไว้อ่านาจ ไม่มีอาการฉุนเฉียวเกรี้ยวกราดบารุงน้ำใจเขาให้มีกำลังใจ พอให้เขามีฉันทะตั้งหน้าทำงานตามหน้าที่โดยเต็มใจและหวังดี ซื่อตรงต่อหน้าที่จริงๆ หลัก

หลักอบอุ่นเหมือนญาติ เป็นการเอาตัวเข้าสมานเป็นการปฏิบัติตนด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ทำตนให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ประชาชน หรือผู้ใต้ปกครองได้ เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอในคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นการช่วยเหลือด้วยแรงกาย และชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่างๆ ด้วยความเต็มใจและปรารถนาดี เช่น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาละเอียด และช่วยปรับปรุง ส่งเสริมในด้านจริยธรรม ไม่เป็นคนนิ่งดูตายในเมื่อตนเองมีกำลังความสามารถ ที่พอจะช่วยเหลือได้จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักให้การช่วยเหลือในเวลาที่เหมาะสมช่วยเหลือ

๕.๒ อภิปรายผล

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือหลัก ๔ ข้อ ได้แก่ ๑) เอื้อเฟื้อ จุนเจือ ๒) อ่อนหวาน นุ่มนวล ๓) เอาใจเขามาใส่ใจเรา และ ๔) อบอุ่นเหมือนญาติ ซึ่งมีหลักปฏิบัติ คือ ให้ความสนใจเพื่อนร่วมงาน มีความยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงการจำได้ เป็นคู่สนทนาที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับนับถือผู้อื่น ความมีน้ำใจ ชื่นชมยินดีแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่บุคลากรโดยใช้ผังองค์กร (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน และเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของบุคลากรแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์กรยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์กรจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความเสมอภาคของบุคคลในการกระทำการต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ

(Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของบุคลากรและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สอดคล้องกับโควิน คลังแสง (๒๕๓๖, หน้า ๒๕) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อายุไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล และพบว่าระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า และยังสอดคล้องกับสุเทพ พันประสิทธิ์ เกียรติศักดิ์ พาชยานุกูล วิสุทธิ์ ตรีเงิน (๒๕๓๘, หน้า ๑) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศในองค์การ และความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง และพบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีระดับอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันและมีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และอภิพงษ์ โชติรัตน์ (๒๕๕๘ บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กรย่านอโศกและเพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน มีผลที่สอดคล้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญ เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานและยังเป็นการรักษาผู้ที่มีศักยภาพของบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรนั้น ดังนั้น การที่จะรักษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีศักยภาพสูงไว้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายสำหรับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์การ

๑. จัดทำการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของบุคลากร

๒. สร้างความมั่นใจและเสริมแรงใจ ในการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติงานดีและการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม

๓. กำจัดความล่าเอียง ที่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนของบุคลากร เช่น การรับบุคลากรใหม่เข้าทำงาน ต้องโปร่งใส ไม่มีระบบอุปถัมภ์

๔. เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงาน และความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนั้น

๕. มีการติดตาม การพัฒนา การประเมินบรรยากาศในการทำงานและมีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคลากร

๖. มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเดือน เช่น เพิ่มสวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาสุขภาพ ให้โอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การที่องค์กรแต่ละองค์กรจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ รักษางานขององค์กร เสียสละหรือมีความรักสมัครสมานสามัคคีภายในองค์กรนั้นต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน กล่าวคือต้องขึ้นอยู่กับทั้งผู้บริหาร และบุคลากรด้วยสิ่งที่ผู้บริหารควรนำมาใช้ในการปฏิบัติภายในองค์กร

๑. ควรกำหนดให้มีการสร้างกิจกรรมการร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้เกิดการละลายพฤติกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผู้บริหารควรปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างเป็นกันเองระหว่างบุคลากรภายในองค์กร การที่ผู้บริหารปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นกันเองนั้น จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ กล่าวคือ สามารถเข้าทำงานเข้ากับผู้บริหารงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

๓. ควรกำหนดแผนปฏิบัติงานทั้งของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการภายในองค์กร ให้มีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อที่จะให้ทั้งสองส่วนได้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทุกมิติ ถ้าแต่ละองค์กรทำได้เช่นนี้ ก็จะสามารถทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลในการทำงานอย่างดี

๔. ผู้บริหารควรปลูกฝัง สร้างจิตสำนึก ตระหนักรู้รับ เห็นความสำคัญขององค์กรให้มีความรู้สึกรักว่า องค์กรคือชีวิต ชีวิตคือองค์กร และให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของตน คอยประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ยกย่องชมเชยให้รางวัล และตำหนิลงโทษ สำหรับผู้ที่ผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

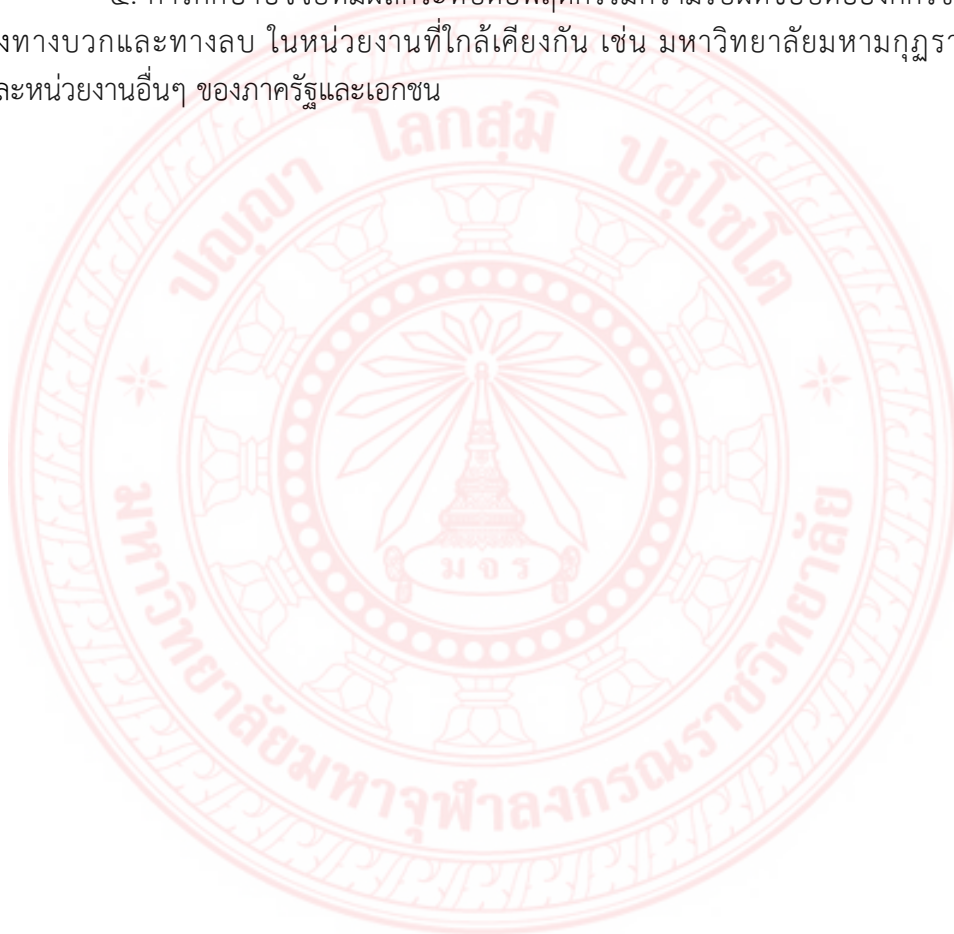
เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการ ในประเด็นด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรจากการศึกษาการวิจัยทั้งการรวบรวมเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามอย่างใกล้ชิดผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้ที่จะทำการศึกษาวิจัยในประเด็นนี้ ดังนี้

๑. การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อหาทางป้องกันการเกิดปัญหาต่างๆ ในการบริหารจัดการงานองค์กร

๒. การศึกษาถึงเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้เสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่

๓. การศึกษาแนวทางการสร้างกระบวนการพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยจิตวิทยาตะวันตกและด้วยหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการรักษาบุคลากรในองค์กรให้มีเข้มแข็งและแรงจูงใจในการสืบต่อความรู้ทางพระพุทธศาสนา

๔. การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรทั้งทางบวกและทางลบ ในหน่วยงานที่ใกล้เคียงกัน เช่น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นๆ ของภาครัฐและเอกชน



บรรณานุกรม

๑.ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____. มงคลดุษฎีนิพนธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กรมการศาสนา. คู่มือการศึกษาจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ตอนที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศึกษา, ๒๕๒๕.

กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช ๒๕๓๓). พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๗.

กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้าน ความรับผิดชอบและมีวินัยตนเอง. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒.

_____. คู่มือหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓). กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๓.

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ชุดการสอนการปลูกฝังและการสร้างค่านิยมพื้นฐานเรื่อง ความรับผิดชอบ. กรุงเทพมหานคร: จงเจริญการพิมพ์, ๒๕๒๖.

_____. ชุดการสอนการปลูกฝังและการสร้างค่านิยมพื้นฐานเรื่องความรับผิดชอบ. กรุงเทพมหานคร: จงเจริญการพิมพ์, ๒๕๒๖.

กรมสุขภาพจิต. คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กด้อยโอกาส. กรุงเทพมหานคร: โรงพยาบาล พระศรีมหาโพธิ์, ๒๕๔๓.

กริช สืบสนธิ์. วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

ก่อ สวัสดิพานิชย์. วัยรุ่นและการปรับปรุงบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙.

โกวิท ประวาลพุกษ์ และภณิดา คูสกุล. เอกสารการสอนชุดวิชาจริยศึกษา หน่วยที่ ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๒.

จรรยา สุวรรณทัต และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน. พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม ๑ : พื้นฐานความเข้าใจ ทางจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑.

ชวาล แพรัตกุล. **หลักสูตรอบรมพิเศษวิชาวัดผลการศึกษาาระยะสั้น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๑.

ช่อ การุณยะวนิช. **ความรู้สึกรับผิดชอบควรสอนตั้งแต่เด็ก**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๐๕.

ชูศรี วงศ์รัตน์. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

ชูศักดิ์ เจนประโคน. **เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ. **การจัดการ Management**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๗.

โณทัย อุดมบุญญานภาพ และคณะ. **จิตวิทยาการทำงาน**. กทม. : ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๗.

ดวงเดือน พันธุนาวิน. **ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๙.

_____ **พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม ๒ : และจิตวิทยาจริยธรรม และ จิตวิทยาภาษา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔.

ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙.

_____ **องค์กร : ทฤษฎีและการออกแบบ**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘.

_____ **องค์กรและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, ๒๕๔๗.

นภาพรณ พัฒนฉัตรชัย. **รู้จัก CSR**. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๑.

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ประดิษฐ์ อุปรมัย. **การพัฒนาความรับผิดชอบของเด็ก**. ในเอกสารการสอน ชุดวิชาการพัฒนาพฤติกรรมเด็กหน่วยที่ ๘-๑๕. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, นนทบุรี: มสธ., ๒๕๔๒.

ปราชญา กล้าผจญ. **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: เยลโล่การพิมพ์, ๒๕๔๔.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. **ประเภทของการเสริมแรง**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖.

พนัส หันนาคินทร์. **การสอนค่านิยม**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ๒๕๒๐.

พระพรหมคุณรณ (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

_____ **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์ ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด, ๒๕๕๘.

_____ **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๖.

- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖๔๙.
- พระเมธีธรรมาภรณ์. **พุทธศาสนากับปรัชญา**. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พรินต์ติ้ง กรู๊ป, ๒๕๓๓.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **การจัดองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗.
- พันธุ์ ป.หลงสมบุญ. **พจนานุกรม มคอ-ไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหธรรมสาร,
๒๕๔๖.
- _____. **การศึกษาคืออะไร**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมบูชา, ๒๕๒๑.
- _____. **พุทธจริยา**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด. การพิมพ์พระนคร, ๒๕๑๕.
- _____. **ศีลธรรมกับมนุษยโลก**. กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์พระนคร, ๒๕๒๐.
- ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. **การสร้างแบบวัดคุณธรรม
ความรับผิดชอบ**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๖.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. **มังคลัตถที่ปนีแปล เล่ม ๓**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย,
๒๕๓๑.
- รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. **การศึกษาธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์, ๒๕๔๒.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๔.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๕, กรุงเทพมหานคร:
สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓.
- วรนาถ แสงมณี. **วัฒนธรรมองค์กร : วัฒนธรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร:
ระเบียบทอง, ๒๕๔๔.
- _____. **วัฒนธรรมองค์กร : องค์การและการจัดการองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร:
ระเบียบทองการพิมพ์, ๒๕๔๔.
- วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์. **จริยธรรมของเยาวชนไทย**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **การบริหารเชิงกลยุทธ์ (ฉบับมาตรฐาน)**. กรุงเทพมหานคร: ไดมอนด์
อินบิสซิเนสเวิร์ด, ๒๕๔๕.
- ศรีสุตา ชินรัตนตรัย. **สุขภาพจิตนิสิตปริญญาโทวิชาเอกจิตวิทยาการให้คำปรึกษา**.
มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๖.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: บิสซิเนสเวิร์ด, ๒๕๔๒.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอ. เอส. แอสโซซิเอท
เอนิเนียริง (๑๙๖๔) จำกัด**. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๒.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. **คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตาม
มาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม**. นนทบุรี:
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๔.
- สนธยา ฉัตรมาศ. **จริยธรรมในระดับประถมศึกษา : พฤติกรรมที่ต้องการและปลูกฝัง**.
ประชากรศึกษา, ๒๕๓๒.

- สมคิด บางโม. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์, ๒๕๓๘.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๐.
- สมิต สัมภูกร. **วัฒนธรรมรวมขององค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๑.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **การพัฒนาคุณภาพประชากรไทย**. กรุงเทพมหานคร: แพร์พิทยา, ๒๕๑๔.
- สาโรช บัวศรี. **จริยธรรมศึกษา**. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๒๖.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. **คู่มือการปลูกฝังค่านิยม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟิกอาร์ต, ๒๕๒๖.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. **จิตวิทยาการจัดการองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บึกแบงค์, ๒๕๓๙.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. **การใช้สถิติในการวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล**. กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้า พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๕.
- สุดาภรณ์ อรุณดี. **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. เลย์: รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์, ๒๕๕๑.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. **วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์**. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช, ๒๕๔๐.
- สุพัตรา สุภาพ. **สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี**. พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๑.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓.
- เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- อวยชัย ขบา. **ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร**. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๘.
- อารมณ ฉนวนจิตร. **การสอนเพื่อพัฒนาค่านิยมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๙.
- อารีย์ เศรษฐชัย อ่างใน ประดิษฐ์ อปรนัย. **เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาพฤติกรรมวัยเด็ก**. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๐.

(๒) บทความ :

- กมล ทองธรรมชาติ. “คุณธรรมและจริยธรรมของพลเมืองไทย”, **วารสารเศรษฐศาสตร์**. ๗ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๒๙) : ๘๐-๘๒.
- สมโภชน์ นพคุณ. “วัฒนธรรมองค์กรสำคัญอย่างไร”, **วารสารข้าราชการ**. ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๓ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๔๑) : ๔๖-๕๒.
- สุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์. “CSR ทิศทางขององค์กรยุคใหม่”, **วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๐) : ๓๗-๔๔.
- สุทธิศักดิ์ ไกรสรสุธาสนี. “CSR : มิติใหม่ในการบริหารธุรกิจ”, **วารสารสื่อพลัง**. ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๐) : ๒-๘.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

กมลวัฒน์ วันวิชัย. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๕.

กัลยา สุริย์. “การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบ้านดอนมูล จังหวัดแพร่”. **การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

กุสุมา จ้อยช้างเนียม. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย”. **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.

คณิงรัตน์ ลาโพธิ์. “ผลของการนำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖. **ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม..** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๕.

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. “คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตรวัดเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์วิธีการของธอร์นไคค์”. **ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด..** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๕.

จूरรัตน์ นันทยทวิกุล. “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ในกรุงเทพมหานคร”. **ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม..** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๘.

ดนัย งามวัฒน์. “ความรู้สึกลึกซึ้ง ความอยากรู้อยากเห็นและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยกับแบบเอาใจใส่เกินไป”. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๑๘.

ดุสิต อุทิศพงษ์. “การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

นภดล ภาวนะวิเชียร. “การศึกษาค่านิยมด้านความรับผิดชอบของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ได้รับการส่งเสริมด้วยกระบวนการที่พัฒนาตามแนวคิดของ ไอเซ็นและแรทส์”. **วิทยานิพนธ์ ค.ม..** บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

นิภา วิจิตรศรี. “ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนหนองแค “ สรกิจวิทยา ” จังหวัดสระบุรี”. **ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม..** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๕.

ประกายดาว วงษ์ทอง และคณะ. “ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่ต่อกรมทหารม้าที่ ๑ รักษาพระองค์”. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

ประทีป กระจายพันธ์. “ผลการใช้ตัวแบบบุคคลจริงและบทบาทสมมติเพื่อพัฒนาความ รับผิดชอบ
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ในโรงเรียนวิจิตรวิทยา จังหวัดขอนแก่น. **วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๘.

ประภัสสร ไชยชนะใหญ่. “การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรับผิดชอบ”.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม.. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
๒๕๒๙.

ปรียา ชัยนิยม. “การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบและความมีระเบียบวินัย
โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ กศ.ม..** บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒.

พรชัย แก่นทอง. “การใช้บทบาทสมมติพัฒนาความรับผิดชอบต่อชุมชนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ ๑ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง”. **วิทยานิพนธ์ กศ.ม..** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๙.

พรทิพย์ ศิระวงษ์. “การสร้างแบบสังเกตด้านความสนใจ ความตั้งใจ และความรับผิดชอบ ในวิชา
คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓”. **การค้นคว้าแบบอิสระ**.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๐.

พระครูพิสัยปริยัติกิจ (แก่น อคฺควณโณ). “ศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมการให้เชิงพุทธในสังคมไทย”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยา, ๒๕๕๓.

พระประมวล บุตรดี. “การดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจกับการ
พัฒนาชุมชน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

พระมหาบุญกอง คุณาโร (มาหา). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ความกตัญญู (กตญฺญตา) ในพระพุทธ
ศาสนาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พัชรา บุญลาภ. “การศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการสอน
จริยธรรมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ โดยใช้การสอนด้วยบทเรียนสื่อประสมตาม
แนวพุทธศาสตร์กับการสอนตามคู่มือแนวการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญ
ศึกษา”. **วิทยานิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, ๒๕๒๙.

พัฒน์วดี อนุสรณ์เทวินทร์. “การใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนลุ่มพุก (วันครู ๒๕๐๓) อำเภอคำชะโนด จังหวัดยโสธร”.
การค้นคว้าอิสระ กศ.ม.. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔.

มณฑล รอยตระกูล. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา”. **วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖.

มานิตย์ มัลลวงค์ และคณะ. “ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตภาคพายัพ”. **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, ๒๕๔๘.

รัตนา รัตน์. “ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษา โครงการกรุงไทยยูวาวณิช”. **ภาคนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

ลักขณา สะแกคุ้ม. “การเพิ่มความรับผิดชอบต่อในเยาวชนกระทำผิด โดยใช้กระบวนการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวของ Glaser”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

ศิริพร กล่อมจันทร์. “ความรับผิดชอบต่อการพึ่งตนเองและวินัยในตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยครู”. **ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.. พิษณุโลก** : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ๒๕๒๖.

สมศักดิ์ ชินพันธ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในชั้นเรียนกับความรู้สึกรับผิดชอบและมโนภาพแห่งตน”. **ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**, ๒๕๒๓.

สำเนียง ศิลป์ประกอบ. “การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรับผิดชอบต่อในการเรียน และความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ที่เรียนวิชาสังคมศึกษา ด้วยบทเรียนสำเร็จรูปกับนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนตามคู่มือครู”. **ปริญญาานิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๐.

สิรินทิพย์ สมคิด. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๔ โรงเรียนพรหมศรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๕๑.

สุเทพ พันประสิทธิ์. “บรรยากาศในองค์การและความผูกพัน ของทรัพยากรมนุษย์”. **รายงานวิจัย**. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๘.

สุเมธ กาญจนพันธุ์. “กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สุรชาติ วงศ์อารีย์. “การสร้างแบบสังเกตคุณธรรม ด้านความขยัน ความมีวินัย ความรับผิดชอบต่อสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ จังหวัดอุดรธานี”. **วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.

อนุวัติ คุณแก้ว. “การวัดและการพัฒนาความรับผิดชอบต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๘.

อรรถวรรม นิยะโต. “การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยใช้การสอนแบบบูรณาการกับการสอนตามคู่มือครู”. **ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**, ๒๕๓๖.

(๔) สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ พระธรรมโมลี, ดร. รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระราชสีมาภรณ์, รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ พระโสณพัฒนบัณฑิต, รศ.ดร. รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระราชรัตนาลงกรณ์, ดร. รองอธิการบดีวิทยาเขตหนองคาย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระราชสีมาภรณ์, รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ พระครูปัญญธรรมานุกิจ, ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์หนองคาย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระราชธรรมสารสุธี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติธาดา, ผู้อำนวยการวิทยาลัยบุรีรัมย์, ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ พระครูสิริเจตยานุกิจ, ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระมหาสุภาวิชัย ปภสสโร, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายประสงค์ หัสรินทร์, รองผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัยสงฆ์เลย, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระครูสารสีลคุณ, ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตอุบลราชธานี, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระครูปัญญธรรมานุกิจ, ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์หนองคาย, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ดร.บุรกรณ์ บริบูรณ์, อาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายอนุสรณ์ นางทะราช, อาจารย์วิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายวัฒนา มุลเมืองแสน, อาจารย์วิทยาเขตหนองคาย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายเกษม ประอาจค์, อาจารย์วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระมหาพจน์ สุวโจ, ดร., อาจารย์วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นางสาวอมรรัตน์ เตชะนอก, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาเขตขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นางสาวจิราภรณ์ เวฬุวนารักษ์, เจ้าหน้าที่บรรณรักษ์ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายขันเตียน นามเกต, เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายเอกพงษ์ มูลพันธ์, นักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายวีรพล พิชนาหะรี, เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผล วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, ๘ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นางสาวฐิติรัตน์ ดาทอง, นักวิชาการการเงินและบัญชี วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นางสาวพิมพ์พิศา ไชยชิน, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาเขตหนองคาย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ดร.เสถียร ทั้งทองมะดัน, อาจารย์วิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ ดร.จชัย สิงอุดม รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ดร.บรรยวส์ ฝางคำ, อาจารย์วิทยาเขตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ผศ.บรรจง โสตาดี, อาจารย์วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ดร.บุรกรณ์ บริบูรณ์, อาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นางสาวทัศนีย์ ราชูโส, เจ้าหน้าที่ธุรการ วิทยาลัยสงฆ์เลย, ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายณัฐพล เบ้าดำ, เจ้าหน้าที่ธุรการบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๔ มกราคม ๒๕๕๙.

๒.ภาษาอังกฤษ :

1.Primary Sources:

Brown. C.G. **The Study of Leaderslip**. Lllonois : The Interstate Prinsters and Publishers. Inc, 1985.

Cooke & Lafferty. **Management and Organization Behavior**. 3rd Ed. New York : McGraw-Hill, 1989.

Cronbach. Lee J.. **Aptitudes and Instructional Methods A Handbook for Research on Interactions**. Wiley & Sons New York. 1971.

Herzberg's Two-Factor Theory. "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower", **Personnel Administrator**, (27) 1975.

Jones. Gareit R.. **Organization Theory Text and Coses**. Massachusetts: Adison – Wesley, 1994.

Kohberg. Lawrence, **The Psychology of Moral Development**, New York : Harper and Row, 1976.

- Kohlberg L. Moral stage and Moralization : The Cognitive Development Approach. **Moral Development and Behavior.** Ed by Thomas Lickona. New York: Holt Rinehart and Winston, 1976.
- McClelland David C.. **The Achievement Motive.** New York : Applet on Century Cross, Inc, 1953.
- Mowday. **An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness.** *Administrative Science Quarterly.* 1981.
- Peck, R. F. & Havinghurst, R. J., **Child development and personality.** New York: John Willey & Sons, 1963.
- Smart. Mollie S.. and Russell C. Smart. **Child Development and Relationships.** New York : The Macmillan Company, 1967.
- Swals. Christine. **Organization Structure & Processes.** Great Britain: Blackwell, 1995.
- Swals. **Managing Behavior in Organizations.** New Jersey : Practices-Hall, 2000.
- Wigginw. J. S.. et sl. **The psychology of personality.** Massachusetts: Addison-Wesly. 1971.

2.Secondary Sources:

(1) Books

- Bandura. Albert. **Social Learning Theory.** New Jersey : Prentice–Hall, 1977.
- Baron and Walters. **The Culture Factor Corporate and International Perspection.** Great Britain: Short Run, 1994
- Bronfenbrenner. **Two Worlds Childhood U.S.S.K..** London : Compton Printing, 1971.
- Funk & Wagnalls. **New standard Dictionary of the English Language.** V.2. New York : Funk and Wagnalls, 1961.
- Good Carter V. **Dictionary of Education.** 3rd Edition. New York : McGraw – Hill Book Company, 1974.
- Lawshe. C.H. **Principles of Personnel Testing.** New York : McGraw-Hill Book Co, 1966.
- Sears and Levin. **Patterns of Child Rearing.** Evanston Ill. Row Petterson, 1957.
- Vroom V .H.. **Work and motivation.** New York : Wiley, 1974.

(II) Articles

- Flaherty. Rita M. and Reutzel Eileen. Personality Traits of High and Low Achievers in College : **The Journal of Educational Research.** 58 : 406-441 : May – June. 1965.
- Peck Family Patterns Correlated with Adolescent Personality Structure : **journal of Abnormal and Social Psychology.** November. 1958.

- Robbins. S.P.. **Organization behavior: Concepts. controversies and application**,
(7th ed.), (New Jersey: Prentice-Hall), 1996.
- Schein. E.H. **Organizational culture and leadership**. (2nd ed.). San Francisco :
Jossey-Bass, 1992.
- Smith Sebasto, N.J,. The Effects of an Environmental Studies Course on Selected
Variables Related to Environmenttally. **Journal of Environmental
Education**. V 26 n 4. 1995.

(III) Report of the Research

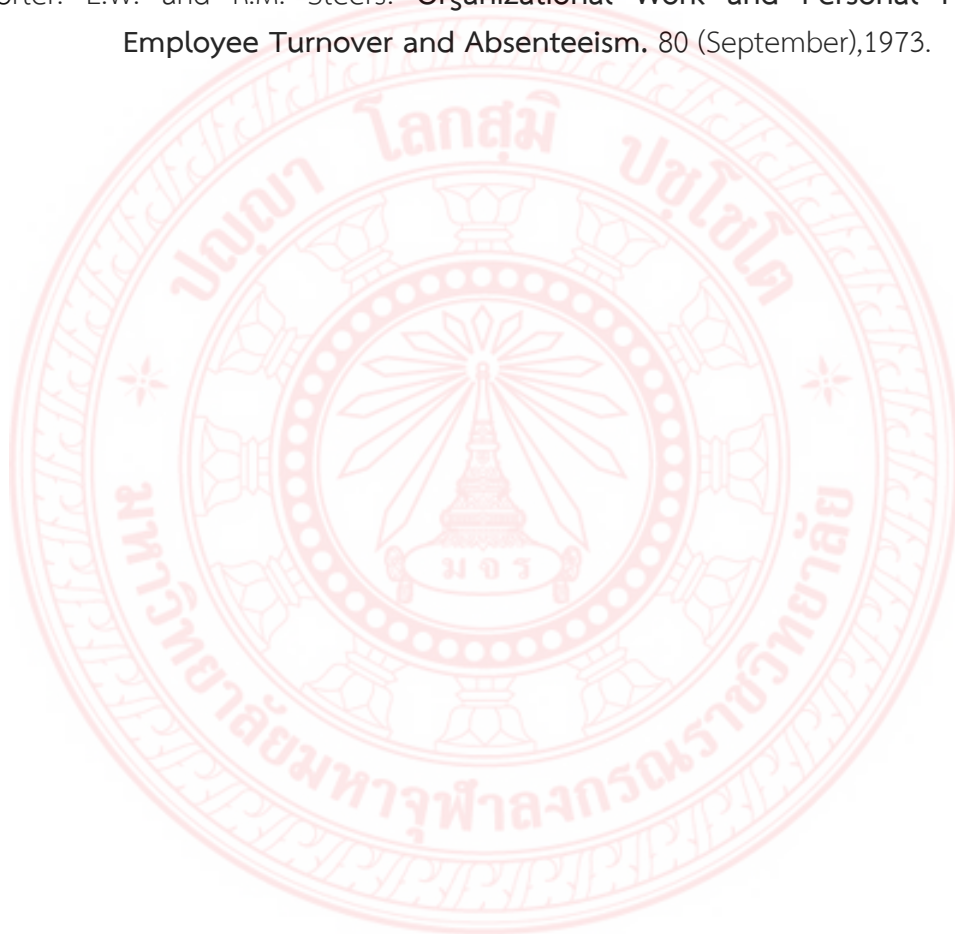
- Butterwarth. T.W.. “ The Relationship of two differecce methods of Reporting
Pupil Progress to the Reading Achievement, Schoot Attitude and self
Responsidikity of a Samples of Six Grade Pupils” . Dissertation
Abstracts International, 1974.
- Cameron, K.S.. and Attington. D.R. **The Conceptual foundations of Organizational
culture In Higher education : Handbook of theory and research
volume IV** New York : Agathon Press, 1996.
- Cattell. Raymond B. **Manual for Junior-Senior High School Personality
questionnaire “HSP” form A**. Illinois : The institute for personality and
Ability Testing, 1963.
- Henry Mintzberg. **Structure in Fives. The structuring of organizations : a synthesis
of the research Theory of management policy series**. Henry Mintzberg
Theory of management. 1983.
- Jones Harold E. and Others, **Personality Development in Children**. Austin :
University of Texas Press. 1960.
- Max Weber. **An Introduction to His Life and Work**. University of Chicago Press,
1991.
- Meyer. J.P.. N.J. Allen. **Commitment in the Workplace : Theory, Research and
Application**. Thousand Oaks. CA: Sage Publications, 1997.
- Sorensen. W.B.. **A Causal Model of Organization Commitment
JobSatisfaction. Nursing Personnel Military Hospital**. Iowa :
Unpublished Doctoral Dissertation. University of Iowa. 1991.

(IV) Electronics

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

Li, M. K. **Academic and social motivation in New Zealand European, Chimeseand Pacific Island University student.** Rctrieved July 23, 2009, 2004. from <http://www.Aace.edu.au/99pap/lai99254.htm>.

Porter. L.W. and R.M. Steers. **Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism.** 80 (September),1973.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
(สัมภาษณ์)



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 035-248000-5 โทรสาร 035-248034
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
มนัสการ พระโสภณพัฒนบัณฑิต รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายทิพย์ ชันแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๕๐๓๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE RESPONSIBLE BEHAVIOR OF PERSONNEL'S ORGANIZATION IN NORTHEAST CAMPUS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมี พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ,ดร.ประธานกรรมการ พระครูพิพิธปริยัติกิจ,ดร.กรรมการ

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธพิจารณา เห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป พร้อมทั้งเก็บข้อมูลในการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ วัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการสัมภาษณ์ตามแต่ท่านจะพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ ศรีเครือตง)
ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 035-248000-5 โทรสาร 035-248034
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
มนัสการ พระราชสิมาภรณ์ รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายทิพย์ ชันแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๕๐๓๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE RESPONSIBLE BEHAVIOR OF PERSONNEL'S ORGANIZATION IN NORTHEAST CAMPUS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีพระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ,ดร.ประธานกรรมการพระครูพิพิธปริยัติกิจ,ดร.กรรมการ

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธพิจารณา เห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป พร้อมทั้งเก็บข้อมูลในการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ วัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการสัมภาษณ์ตามแต่ท่านจะพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือตอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 035-248000-5 โทรสาร 035-248034
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
มนัสการ พระราชรัตนาลงกรณ์ รองอธิการบดีวิทยาเขตหนองคาย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายทิพย์ ชันแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๕๐๓๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE RESPONSIBLE BEHAVIOR OF PERSONNEL'S ORGANIZATION IN NORTHEAST CAMPUS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมี พระมหาเพื่อน กิตติโสภณ,ดร. ประธานกรรมการ พระครูพิพิธปริยัติกิจ,ดร. กรรมการ

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธพิจารณา เห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป พร้อมทั้งเก็บข้อมูลในการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ วัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการสัมภาษณ์ตามแต่ท่านจะพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือตอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 035-248000-5 โทรสาร 035-248034
www.mcu.ac.th

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอมูลความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
มันัสการ พระราชธีรจารย์ รองอธิการบดีวิทยาเขตอุบลราชธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายทิพย์ ชันแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๕๐๓๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE RESPONSIBLE BEHAVIOR OF PERSONNEL'S ORGANIZATION IN NORTHEAST CAMPUS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมี พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ,ดร.ประธานกรรมการ พระครูพิพิธปริยัติกิจ,ดร.กรรมการ

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธพิจารณา เห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอมูลความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป พร้อมทั้งเก็บข้อมูลในการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ วัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการสัมภาษณ์ตามแต่ท่านจะพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือตอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 035-248000-5 โทรสาร 035-248034
www.mcu.ac.th

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอมอบอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
มนัสการ พระมหาภริฐกรณ อัสมาลี ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายทิพย์ ชันแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๕๐๓๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE RESPONSIBLE BEHAVIOR OF PERSONNEL'S ORGANIZATION IN NORTHEAST CAMPUS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมี พระมหาเพื่อน กิตติโสภณ,ดร. ประธานกรรมการ พระครูพิพิธปริยัติกิจ,ดร. กรรมการ

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธพิจารณา เห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอมอบอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป พร้อมทั้งเก็บข้อมูลในการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ วัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการสัมภาษณ์ตามแต่ท่านจะพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ ศรีศรีเรือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา



ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 035-248000-5 โทรสาร 035-248034
www.mcu.ac.th

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

มนัสการ **พระครูสิริเจตยานุกิจ,ดร.**, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายทิพย์ ชันแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๕๐๓๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE RESPONSIBLE BEHAVIOR OF PERSONNEL'S ORGANIZATION IN NORTHEAST CAMPUS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมี พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ,ดร. ประธานกรรมการ พระครูพิพิธปริยัติกิจ,ดร. กรรมการ

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธพิจารณา เห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขออนุมัติเคราะห้จากท่านพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป พร้อมทั้งเก็บข้อมูลในการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ วัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการสัมภาษณ์ตามแต่ท่านจะพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีศรีเรือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 035-248000-5 โทรสาร 035-248034
www.mcu.ac.th

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
มนัสการ พระราชธรรมสารสุธี ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายทิพย์ ชันแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๕๐๓๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE RESPONSIBLE BEHAVIOR OF PERSONNEL'S ORGANIZATION IN NORTHEAST CAMPUS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมี พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ,ดร. ประธานกรรมการ พระครูพิพิธปริยัติกิจ,ดร. กรรมการ

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธพิจารณาเห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขออนุมัติเคราะห้จากท่านพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป พร้อมทั้งเก็บข้อมูลในการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ วัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการสัมภาษณ์ตามแต่ท่านจะพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีศรีเรือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 035-248000-5 โทรสาร 035-248034
www.mcu.ac.th

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติเสนอร่างสัมมนาและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระศรีปริยัติธาดา ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายทิพย์ ชันแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๕๐๓๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE RESPONSIBLE BEHAVIOR OF PERSONNEL'S ORGANIZATION IN NORTHEAST CAMPUS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมี พระมหาเผื่อน กิตติโสภณ,ดร.ประธานกรรมการ พระครูพิพิธปริยัติกิจ,ดร.กรรมการ

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธพิจารณา เห็นแล้วว่า ท่านเป็นบุคคลต้นแบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ สามารถให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวได้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขออนุมัติจากท่านพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป พร้อมทั้งเก็บข้อมูลในการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ วัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการสัมภาษณ์ตามแต่ท่านจะพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

จึงน้อมสมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ ศรีเครือตง)
ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา



ภาคผนวก ข
เครื่องมือวิจัย (แบบสัมภาษณ์)

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง : กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธ
จิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....
คำชี้แจง : สำหรับผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ
องค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเรื่อง “กระบวนการ
เสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับคัดเลือก
ให้เป็นผู้สัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง
ให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม

๒.แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยหวังว่า จะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ ในการให้สัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้
เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

.....
(นายทิพย์ ชันแก้ว)

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง : กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธ
จิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

คำชี้แจง : สำหรับผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำเสนอ
รูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ สามารถนำมาใช้
เป็นแนวทางในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กรอื่นๆ เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จผลดียิ่งขึ้นใน
องค์กรนั้นๆ แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรม
ความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัยในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ.....

ฉายา/นามสกุล..... อายุ..... ปี พรรษา.....

การศึกษาทางธรรม..... เปรียญธรรม.....ประโยค ปริญญา.....

อยู่ที่วัด.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....ตำแหน่ง.....

โทรศัพท์/มือถือ.....อีเมล.....

ตอนที่ ๒ ระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-
ราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. ท่านมีหลักธรรมหรือแนวคิดทางจิตวิทยาในการทำให้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ภายใน
สังกัดของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒. ท่านได้นำหลักธรรมหรือแนวคิดทางจิตวิทยาวางเป็นกรอบการปฏิบัติงานให้กับคณาจารย์ เจ้าหน้าที่อยู่ภายในสังกัดของท่านเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบอย่างไร

.....

.....

.....

๓. ท่านได้มีข้อกำหนดหรือมีรูปแบบในการส่งเสริมพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ภายในสังกัดของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

๔. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารและรับผิดชอบโดยตรง จะเสนอรูปแบบการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบขึ้นในองค์กรของท่านได้หลักธรรมและแนวคิดทางจิตวิทยาอย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ที่ได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(การสัมภาษณ์จะไม่มีผลกระทบกับผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับครับ)

(นายทิพย์ ชันแก้ว)

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
ภาพประกอบ
การสัมภาษณ์ ผู้บริหารวิทยาเขต
และวิทยาลัยสงฆ์





๑.พระธรรมโมลี รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์



๒.พระราชธีรจารย์ รองอธิการบดีวิทยาเขตอุบลราชธานี



๓. พระโสภณพัฒนบัณฑิต รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น



๔. พระราชรัตนาลงกรณ์ รองอธิการบดีวิทยาเขตหนองคาย



๕. พระศรีปริยัติธาดา ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์



๖. พระอุดมปัญญาภรณ์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ



๗. พระครูสิทธิเจตยานุกิจ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม



๘. พระมหาสุภาวิชัย ปภสฺสโร รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย



๙.พระเมธีสุตาภรณ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา

ภาคผนวก ง
โครงการสัมมนากลุ่มกระบวนการเสริมสร้าง
พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โครงการสัมมนากลุ่ม
กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร
ตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตามหลักโมเดล ๔ อ
ณ วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑. ชื่อโครงการ โครงการสัมมนากลุ่มกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร
ตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามหลักโมเดล ๔ อ
๒. ชื่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะมนุษยศาสตร์
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
๓. ผู้รับผิดชอบโครงการ ๑. นายทิพย์ ชันแก้ว^๑
๔. ที่ปรึกษาโครงการ ๑. พระศรีปริยัติธาดา^๒
๕. หลักการและเหตุผล / เหตุผลความจำเป็น

“องค์กร”เกิดจากการที่มนุษย์รวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการแบบใดแบบหนึ่ง เช่น การรวมตัวกันของคนในสมัยก่อนเพื่อการล่าสัตว์มาเป็นอาหาร การสร้างที่อยู่อาศัย การรวมตัวในลักษณะนี้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม โดยนำเอาการรวมกลุ่มเป็นเครื่องมือในการกำหนดความสัมพันธ์ จนกลายมาเป็นรูปแบบขององค์กรในปัจจุบัน ที่เป็นการรวมตัวกันเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ มากกว่าการที่รวมตัวกันโดยสัญชาตญาณของมนุษย์เอง

การพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของประชาคมโลก สิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึง คือ การส่งเสริมการสนับสนุนการพัฒนาคน เพราะคนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ คนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทุก ๆ ด้าน ในการดำเนินชีวิตเพื่อความอยู่รอด จะเห็นได้ว่าการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น เอาเปรียบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม มีความคิดที่จะกระทำดีน้อยลง ขาดความรับผิดชอบต่อสังคมเกิดความสับสนวุ่นวาย ทั้งนี้ เนื่องจากพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ในสังคมไม่ปฏิบัติตามแนวทางเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมก็เป็นจริยธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ควรปลูกฝังเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

^๑ นิสิตดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วังน้อย

^๒ พระศรีปริยัติธาดา (ทองสา ฐานิสฺสโร) ป.ธ.๙, พธ.บ., ศศ.ม., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

สนธยา นัฏฐมาศ^๓ ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะสำคัญของความเป็นพลเมืองดีช่วยในการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและสงบสุข ความรับผิดชอบมีหลายประการ เช่น ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อชุมชน และความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ ความรับผิดชอบทั้ง ๖ ด้านนี้เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญและควรปลูกฝังเป็นอย่างยิ่ง ถ้ามีพฤติกรรมที่ขาดความรับผิดชอบต่อเหล่านี้ จะมีผลต่อตนเองและสังคมเสียหายได้

พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์กรถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุกๆ องค์กรจึงทุ่มงบประมาณไม่น้อยรวมทั้งทรัพยากรด้านต่างๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้น จะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้าน ให้กับองค์กรและปฏิบัติงานให้กับองค์กรในระยะเวลาที่ยาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในหลายๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร ว่ามีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด หรืออาจกล่าวได้ว่าการมีพฤติกรรมความรับผิดชอบนั้น เป็นสิ่งแรกๆ ที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในบุคลากร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการพัฒนาและปรับปรุงรักษาคุณภาพการบริการขององค์กร หากบุคลากรมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรในระดับสูง ก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร

การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์เข้ากับหรือบูรณาการกับหลักจิตวิทยาตะวันตกที่เรียกว่าพุทธจิตวิทยา มาเป็นแบบเป็นต้นว่า ด้านตัดสินใจ จะศึกษาด้านใด ประกอบอาชีพใด หรือแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุขในชีวิต พัฒนาดตนเองให้ถึงขีดสุดในทุกด้าน^๔ พฤติกรรมความรับผิดชอบเป็นคุณธรรมจริยธรรมเชิงพฤติกรรมที่สำคัญ ที่ควรได้รับการปลูกฝังและการพัฒนา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว เพราะพลเมืองที่มีความสำนึกในคุณธรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองที่จะสามารถดำเนินกิจการของตนเองให้เกิดผลอันน่าชื่นชมเป็นกำลังอันสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ชาติไทยได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น^๕

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงได้จัดโครงการเสริมตามหลักโมเดล ๔ อ. ที่ได้จากการสัมภาษณ์สังเคราะห์ สังเกตจากผู้ให้คำสัมภาษณ์ ทั้งที่เป็น รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนต่างๆ

^๓ สนธยา นัฏฐมาศ, จริยธรรมในระดับประถมศึกษา : พฤติกรรมที่ต้องการและการปลูกฝัง, ประชากรศึกษา, (๒๕๓๒), หน้า ๔.

^๔ ศรีสุตา ชินรัตนตรัย, สุขภาพจิตนิสิตปริญญาโทวิชาเอกจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, (มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๖), หน้า ๑.

^๕ ปรียา ชัยนิยม, การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบและควมมีระเบียบวินัย โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษา, ปริญญาโท, (การประถมศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

ตลอดจนกระทั่งลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๖.วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ตระหนักรับรู้รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง

๖.๒ เพื่อนำเสนอประสิทธิผลของโมเดล ๔ อ ตามสภาพที่เป็นจริงและนำไปปรับปรุง

๖.๓ เพื่อประเมินประสิทธิภาพตามหลักโมเดล ๔ อ ตามสภาพที่เป็นจริงและนำไปปรับปรุง

๗.เป้าหมาย

บุคลากรทั้งผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๕๐ รูป/ คน

๘.วิธีดำเนินการ

๘.๑ ชี้แจงถวายโครงการแด่พระศรีปริยัติธาดา ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

๘.๒ ดำเนินโครงการด้านการให้ความรู้ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร

๘.๓ ชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการสัมมนากลุ่มตามหลักโมเดล ๔ อ

๘.๔ สนับสนุนให้บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมตามหลักโมเดล ๔ อ

๘.๕ สรุปและประเมินผลโครงการ

๙.ระยะเวลาดำเนินการ

๙.๑ ระยะเวลาเตรียมการ ๑-๒ สัปดาห์ มีนาคม ๒๕๕๙

๙.๒ วันดำเนินการ ๑๘ -๒๐ มีนาคม ๒๕๕๙

๙.๓ เวลาดำเนินการ เข้า ๐๙.๐๐-๑๑.๐๐ น.

บ่าย ๑๒.๓๐-๑๗.๓๐ น.

ค่ำ ๑๙.๐๐-๒๑.๐๐ น.

(รวม ๙ ชั่วโมง)

๑๐.สถานที่ดำเนินการ

ณ วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑๑.งบประมาณดำเนินการ ตามที่จ่ายจริง

งบประมาณดำเนินการทั้งสิ้น เป็นเงิน ๗๓,๐๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นสามพันบาทถ้วน)

จาก ☐ งบประมาณแผ่นดิน - บาท

☐ รายได้มหาวิทยาลัย - บาท

☒ อื่นๆ (โปรดระบุ)

งบประมาณส่วนตัว จำนวน ๗๓,๐๐๐ บาท

ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับ	รายการ	บาท
๑	มือเช้า ๓๐ * ๑๐ * ๕๐	๑๕,๐๐๐
๒	พักเบรก ๒๐ * ๑๐ * ๕๐	๑๐,๐๐๐
๓	มือเที่ยง ๓๐ * ๑๐ * ๕๐	๑๕,๐๐๐
๔	ค่าวิทยากร ๓๐ * ๑๐ * ๕๐	๑๕,๐๐๐
๕	ค่าวิทยากร ๕,๐๐๐ * ๑๐ * ๓	๑๕,๐๐๐
๖	ค่าประสานงานตลอดโครงการฯ	๓,๐๐๐
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น		๗๓,๐๐๐

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

๑๒. การประเมินผล

๑๒.๑ ประเมินด้วยแบบสอบถามตามโมเดล ๔ อ

๑๒.๒ ประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ

ต่อองค์กร

๑๒.๓ ประเมินผลทั้งก่อนเข้าโครงการฯ และหลังโครงการ

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๓.๑ ผู้บริหารในหน่วยงานมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กระบวนกรเสริมสร้างพฤติกรรมรับผิดชอบต่อองค์กร

๑๓.๒ บุคลากรในหน่วยงานมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้พัฒนาตนตามกระบวนกรเสริมสร้างพฤติกรรมรับผิดชอบต่อองค์กร

๑๓.๓ บุคลากรในหน่วยงานมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อองค์กร มากยิ่งขึ้น

๑๔. การอนุมัติโครงการ

ผู้จัดทำโครงการ

(ลงชื่อ).....

(นายทิพย์ ชันแก้ว)

๕๖๐๑๕๐๓๐๑๐

นิสิตดุสิตพุทธจิตวิทยา สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กำหนดการ

โครงการสัมมนากลุ่มกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กร ตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๙

๑๘.๐๐น. เป็นต้นไป

ลงทะเบียน, เข้าห้องพัก

วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๙

๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.

ลงทะเบียน, เข้าห้องประชุม

๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.

ประธานจุดเทียน กล่าวคำบูชาพระรัตนตรัย เปิดโครงการฯ
(พระศรีปริยัติธาดา ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์)

๐๙.๐๐-๐๙.๓๐ น.

แนะนำคณะวิทยากร, แบ่งกลุ่ม, ดำเนินการสนทนากลุ่ม
(นายทิพย์ ชื่นแก้ว นิสิตคณะศึกษาศาสตร์)

๑๐.๐๐-๑๒.๐๐ น.

ฟังบรรยาย เรื่องความสำคัญพฤติกรรมความรับผิดชอบ

๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.

พักรับประทานอาหารกลางวัน

๑๓.๓๐-๑๕.๓๐ น.

กิจกรรมสานสัมพันธ์ครอบครัว มจร

ฐานที่ ๑ ละลายพฤติกรรม

ฐานที่ ๒ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

ฐานที่ ๓ การรวมกลุ่มบ้าน มจร

๑๕.๓๐-๑๖.๐๐ น.

พักเบรก

๑๖.๐๐-๑๘.๐๐ น.

กิจกรรม ๔ อ.

ฐานที่ ๑ เรารัก มจร

ฐานที่ ๒ ร้อยดวงใจสมาชิกครอบครัว มจร

ฐานที่ ๓ ส่องเทียนส่องใจครอบครัว มจร

๒๐.๐๐-๒๑.๐๐ น.

ไหว้พระสวดมนต์ทำวัตรเย็น

๒๑.๐๐-๐๖.๐๐ น.

พักผ่อนตามอัธยาศัย

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๙

๐๗.๐๐-๐๘.๓๐ น.

รับประทานอาหารเช้า

๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.

เข้าห้องสัมมนา

๐๙.๐๐-๑๐.๓๐ น.

ฟังการบรรยายสรุปแต่ละกลุ่ม

๑๐.๓๐-๑๑.๐๐ น.

ปิดโครงการ ถ่ายรูปหมู่เป็นที่ระลึก

๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.

รับประทานอาหารกลางวัน, กลับบ้าน



ภาคผนวก จ
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-นามสกุล : นายทิพย์ ชันแก้ว
- วัน-เดือน-ปีเกิด : วันอาทิตย์ ที่ ๑๑ เดือน เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๙
- มาตุภูมิ : ๗/๙ หมู่ ๙ ตำบลแม่ยาว อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๐๐
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๘ หมู่ ๗ บ้านยางพัฒนา ตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๓๐ โทร.๐๘-๒๑๘๐-๔๕๗๖
- ที่ทำงาน : วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ เลขที่ ๒๘๑ หมู่ที่ ๑๓ ถนนบุรีรัมย์-ประโคนชัย ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐
- ประวัติการศึกษา : ๒๕๔๗ เปรียญธรรม ๙ ประโยค วัดพระธรรมกาย
 สำนักเรียนคณะจังหวัดปทุมธานี
- : ๒๕๔๙ ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
- : ๒๕๕๖ ปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธจิตวิทยา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ประวัติการทำงาน : ๒๕๔๙-๒๕๕๐ อาจารย์สอนพิเศษ โครงการขยายห้องเรียนวัดพระแก้ว จังหวัดเชียงราย
- : ๒๕๕๑-๒๕๕๒ อาจารย์ประจำ โครงการขยายห้องเรียนวัดพระแก้ว จังหวัดเชียงราย
- : ๒๕๕๒-ปัจจุบัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
- : ๒๕๕๒-๒๕๕๕ อาจารย์สอนพิเศษ โครงการขยายห้องเรียน วัดพระพุทธบาทเขากระโดง จังหวัดบุรีรัมย์
- : ๒๕๕๖-ปัจจุบัน อาจารย์ประจำ วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง จังหวัดบุรีรัมย์