

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

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

พระรัชพล สิริภทโท (งามแพง)¹

PHRATHATPHON SIRIPHATTHO (NGAMPHAENG)

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2556

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัย พบว่า

1) การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

2) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่าง ให้เกียรติและเป็นมิตร งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความ จำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม และควรเน้นการจัดการ ปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต

ABSTRACT

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

Results of the research manifested the following findings:

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

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

3) Suggestions for enhancing the application of paths of accomplishment to personnel's work performance in the above organizations in the district were recommended in descending orders of three frequencies. First, the superior should realize values of individual differences, thus giving rise to treating every colleague with honorable and friendly manner. Secondly, in case of a job which was assigned to a person with no

direct responsibility, it should have a chief take it into account that it was necessary to let the assigned person take an action further or transfer it to the person taking direct responsibility. Finally, the superior should put the greatest emphasis on tackling the problems of doing work with one-stop-service and rapid procedure so that it would not cause far more complicated problems in the future.

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่อง สมบูรณ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึง ถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้นซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทুমเทศความรู้ ความสามารถมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์กร

จากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ความต้องการขั้นพื้นฐานของคนลำดับแรก คือ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย ถือว่าเป็นความต้องการที่เป็นหน้าที่สำคัญโดยตรงของตำรวจที่ดีที่จะต้องสามารถเป็นผู้ที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนได้ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ที่มีอำนาจของกฎหมายอยู่ในมือ การบังคับใช้กฎหมายอยู่ลำดับแรกของกระบวนการยุติธรรม การใกล้ชิดหรือสัมผัสกับประชาชนมีมากนั้นหมายถึง โอกาสในการกระทบกระทั่งย่อมมีมากเช่นกัน ในการทำงานที่มีทั้ง พระเดช และพระคุณเป็นดาบสองคม หากนำไปใช้ในทางที่ถูกย่อมเกิดประโยชน์กับประชาชน สังคม และประเทศชาติ แต่หากนำไปใช้ในทางที่ผิดก็ทำให้เกิดความไม่สงบขึ้นได้ในสังคมเช่นกัน ปัญหาในเรื่องของการทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption) ความไม่สุภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (Working with Impoliteness) ขาดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ (Lack of Working Ethics) ขาดความรู้ความชำนาญ (Lack of Knowledge and Skills) ขาดจิตวิญญาณในการบริหาร (Lack of Spirit of Service) รวมถึงประเพณีที่ไม่สมควร บุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสม ล้วนเป็นปัญหาที่พบในสังคมตำรวจซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการของประชาชนและสังคม การจะปรับเปลี่ยนให้เป็นที่ไว้วางใจ เชื่อถือและศรัทธานั้นจะต้องเริ่มที่ตัวเองก่อน โดยปฏิบัติตัวให้เป็นตำรวจที่ดีมีคุณภาพให้ได้

อำเภออาจสามารถตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทางหลวงแผ่นดินสายร้อยเอ็ดพนมไพร (ถนนรณชัยชาญยุทธ) ห่างจากตัวจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ 34 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 454.441 ตร.กม. มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 75,463 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 15,968 ครัวเรือน ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม หัตถกรรม และรับจ้างทั่วไป อำเภออาจสามารถแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 10 ตำบล 138 หมู่บ้าน ท้องที่อำเภออาจสามารถ ประกอบด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ดังนี้

จึงมีปัญหามากมายที่ต้องได้รับการดูแลและแก้ไข อาทิเช่น ปัญหาภาวะสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ปัญหาฝุ่นละออง ปัญหาขยะ น้ำเสีย ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น สาธารณภัยในพื้นที่เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งก่อให้เกิดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ไม่ว่าจะเหตุใดจะเกิดจากรกระทำของมนุษย์หรือเกิดขึ้นจากธรรมชาติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย ฯลฯ ซึ่งเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้ถ้าหากไม่ได้รับการบริหารจัดการที่ดีและการแก้ไขปัญหาอย่างทันทั่วทั้งที่แล้ว นอกจากจะทำให้ผู้ประสบภัยต้องสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินแล้ว อาจทำให้ผู้ประสบภัยที่รอดพ้นจากภัยอันตรายเหล่านั้น ต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ตามมาได้อีก เช่น บางรายพิการ ทูพลภาพ ตลอดจนปัญหาที่ส่งผลทางด้านจิตใจ จนส่งผลกระทบต่อปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติตามมา การตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงจำเป็นต้องอาศัยองค์การต่างๆ ของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนระดมให้ความช่วยเหลือภายใต้การบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบหลักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอ จึงทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานดูแลให้ความรู้ความเข้าใจด้านจริยธรรม แก่ข้าราชการตามมติคณะรัฐมนตรีอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจิตวิญญาณของผู้มีหน้าที่พิทักษ์รับใช้ประชาชนพร้อมทั้งเพิ่มพลังเครือข่ายในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน โดยใช้หลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานตลอดจนการนำหลักธรรมมาช่วยกล่อมเกลาคจิตใจ ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้รู้จักการครองตน ครองคน ครองงาน และฝึกศีล สมาธิ ปัญญา อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จึงได้นำหลักธรรมอิทธิบาท 4 ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความตั้งใจ) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ซึ่งเป็นวิธีการทำงานของบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต เพราะชีวิตจะดำเนินไปด้วยดีตามเป้าหมายย่อมต้องอาศัย ความเพียร ความพยายาม ความอดทน ความเอาใจใส่ และการรู้จักคิดด้วยปัญญา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าเกิดขึ้นในตัวบุคคลคนใดแล้วย่อมจะทำงานต่างๆ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากอิทธิบาท 4 เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดพลังจิตที่จะใช้สติปัญญา และความมานะ ความเพียร ในการทำกิจการงานต่างๆ ให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จอย่างมีระเบียบแบบแผนที่วางไว้ทุกประการ นอกจากจะต้องสามารถปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ยังมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือ ความพึงพอใจของประชาชน ทำให้ประชาชนเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อและเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นพลังแผ่นดิน

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

3. สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากร** ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 584 คน

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ 2) ด้านนโยบายและการบริหาร 3) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

3. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

4. ทำให้สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด มีการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 584 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน (Taro Yamane) (ยุทธ ไกยวรรณ และกุสุมา

ผลาพรม, 2553, หน้า 122) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

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

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

7. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 และเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 มีอายุระหว่าง 31-50 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.24 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.16 มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.74 และมีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 47.26

2. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด** คือ ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท และตั้งใจ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) และ **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด** คือ ศึกษาวิทยาการ

ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง)

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

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

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้ บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณางานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม และควรเน้นการจัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต

8. อภิปรายการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย มีผลการวิจัยที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าการทำงานให้มีความสุขเราต้องทำงานด้วยความเต็มใจและมีความภูมิใจในงานที่ทำ โดยใช้หลักธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา เรื่อง อิทธิบาท 4 ที่ว่าด้วย ฉันทะ คือความพอใจในงานที่ทำ วิริยะคือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือการมีเวลาทำงานที่จดจ่อมีสมาธิ และวิมังสา คือทำแล้วต้องพิจารณาตรวจสอบใคร่ครวญให้รอบคอบ การมีความคิดเชิงบวกการไม่มีความเครียดหรือความกังวลใจ การมีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน

ความสามัคคี การสร้างสัมพันธ์ที่ตีรวมทั้งการผูกมิตรและการสื่อสารที่ชัดเจน เมื่อสิ่งเหล่านี้ได้รวมกันแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเติม โสภโณ (สมภักดี) ได้ทำการ ศึกษา การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับองค์กร เพราะคนเก่งอาจจะทำงานได้ ไม่สำเร็จ ถ้าเขาไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทำงานเป็นทีมได้ โดยเฉพาะหากว่าเป็นผู้บริหารแล้ว ศิลปะ และทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็คือสิ่งสำคัญ หรือว่าหากเมื่อใดที่มีการทำสิ่งใดแล้วมีผู้อื่นทำตามก็ถือว่า ผู้อื่นให้ความร่วมมือกับเรากับเราอีกด้วย ฉะนั้นแล้วในการแบ่งเวลาในการบริหารงานเราอาศัยดูความสำคัญ ความเร่งด่วนของเนื้องานเป็นลำดับ และให้ความสำคัญลดหลั่นลงไป แต่ต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ดีที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ ที่กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบทางด้านค่านิยม และพฤติกรรมค่านิยมของบุคคลในองค์การย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศใน การทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะต้องมีวิธีการปฏิบัติตามเหตุผลของบุคคลในการทำงาน ขบวนการดำเนินงานและพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคคล ในองค์การ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากคือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักอริยาบทในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรมีความยินดี และพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ แม้งานที่ทำจะมีอุปสรรคต่าง ๆ ก็ไม่ละ ความพยายาม และมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซาเลซนิค (Zaleznik) ได้แบ่งความต้องการซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่จูงใจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสนองตอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการภายนอก ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ 3) ด้าน นโยบายและการบริหาร และ 4) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบประเด็นสำคัญและอธิบายผลตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอริยาบทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักอริยาบทในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น พุ่มเท และตั้งใจ รวมถึงได้คิดหา วิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทินพันธุ์ นาคะตะ ที่กล่าวถึง วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นพุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นพุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษา ก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวนั้นๆ ดังนั้น คำว่า “วิริยะ” จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะ หรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อ่อนโยนได้ว่าเรามีฉันทะหลอกๆ หรือศรัทธาหลอกๆ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั่น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร ดังนั้น นักวิจัยต้องถื่น

จึงต้องมีใจที่รักต่อคนท้องถิ่นและรักต่อการทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาคนท้องถิ่น อันเป็นศรัทธาสูงสุด หากไม่เป็นเช่นนั้น ก็ได้แต่เพียงศรัทธาปากเปล่าที่ไร้แม้เงาของความมุ่งมั่นและทุ่มเท หากแต่มีศรัทธาอื่นให้ครุ่นคิดและกระทำอยู่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจ และมุ่งหวังที่จะให้การทำงานประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร ขาบุตรบุณพริก ที่ให้ความหมายของ ฉันทะ ว่า หมายถึง ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น และปรารถนาที่จะทำให้ดียิ่งขึ้น เราทำงานชนิดใดต้องสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นในงานนั้นด้วยการพิจารณาให้เห็นคุณค่าของงานนั้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตรตรองกลั่นกรอง) ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรยังขาดการศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชีพ ปุญญานุภาพ ที่กล่าวว่า วิมังสา คือ การหาวิธีการต่างๆ ในการทำงาน หรือประกอบอาชีพนั้นๆ ให้เกิดความสำเร็จ เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก (คู่มือการทำงานและการใช้ชีวิตของชาวพุทธ) จึงนำมากล่าวหลังฉันทะ เราต้องศึกษารายละเอียดต่างๆ ของงาน อะไรบ้างที่จำเป็นต่อความสำเร็จของงาน ต้องวางแผนรวมทั้งหาวิธีการลงทุน การผลิต การขาย การเงิน และต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ หากจำเป็นต้องเข้าฝึกอบรมเป็นเรื่องๆ ไป ต้องมั่นใจก่อนว่ามีความเป็นไปได้จึงลงมือทำด้วยฉันทะ ถ้าทำไปแล้วขาดทุนก็อย่าทำเลย มันจะลำบาก และเป็นบาป ระหว่างงานก็ต้องใช้วิมังสาอย่างต่อเนื่อง ว่าควรปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างไร เช่นเดียวกันหากพบว่าถ้าทำต้องล้มเหลวก็ต้องหยุด หรือแม้แต่ในหน้าที่การงาน ถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ได้ ก็ต้องหยุด วิมังสาคือการใช้สมอง ปัญญา (ซึ่งเป็นหนทางที่แท้ของชาวพุทธ) คิดค้น พิจารณาและตรวจสอบ ต้องใช้ปัญญาอย่างจริงจัง อย่าเพียงแต่บอกว่า ช่างเถอะ..... อะไรก็ได้..... ซึ่งพบมากในหมู่พวกเราคนไทย ต้องคิดใหม่ให้ถูกต้องว่า อะไรก็ได้ไม่ได้อีกแล้ว..... ต้องวิธีการทำงานที่ถูกต้องเท่านั้นถึงจะได้ ซึ่งได้มาโดยวิมังสา อย่างที่กล่าว ธรรมะข้ออื่นเกี่ยวหนุนวิมังสาได้ มีฉันทะในการคิดแบบวิมังสา มีวิริยะที่จะคิด เป็นต้น

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

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

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแต่เพียงอย่างเดียว แต่หากมีส่วนประกอบอย่างอื่นอีกด้วยที่มีผลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ความรู้สึกที่ดีต่อกัน การดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้อง และยุติธรรม และความเห็นว่านโยบายขององค์การเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้คือขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

3) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเป็นสิ่งที่ยากหรือไม่บางคนมีพฤติกรรมที่สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี แต่บางคนประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ โดยจะเห็นได้จาก การไม่ได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือใด ๆ รวมทั้งการไม่ได้รับข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการ ดังนั้นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญและควรฝึกฝนให้มีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถนพ บุญรัตน์ ที่กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน โดยสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน ย่อมสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกันได้ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่เป็นการสร้างสรรค์

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาองค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ

นาวิการ ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะช่วยสร้างขวัญที่ดีในองค์กร ขวัญในการทำงานขององค์การใดสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงสัมพันธภาพที่ีจะช่วยสร้างขวัญในการทำงานในผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร 2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร 3) ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์กร 4) ระบบการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร 5) สภาพในการทำงานถูกสุขลักษณะ กล่าวถึงระบบถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ และความชื้นจะต้องอยู่ในระดับที่เกื้อหนุนการทำงาน และ 6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานแข็งแรง และสมบูรณ์ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง (วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น) ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้บังคับบัญชายังขาดความสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ ที่กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบนั้น ๆ 2) สภาพการทำงาน การได้รับความสะดวกสบาย เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน 3) รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ 4) ระดับอายุมีทั้งส่วนสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ และ 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และคนงาน รวมไปถึงการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

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

2) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis) ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า อายุไม่มีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีการนำหลักอิทธิบาทมาปรับใช้ในการทำงาน รักงานที่ทำ ขยันทำงาน

รับผิดชอบงาน และรู้จักไตร่ตรองให้ถี่ถ้วน ก็จะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารานี สิทธิพงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ประชากร ที่มีอายุ แตกต่างกันมีความเห็นต่อการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชน ไม่แตกต่างกัน

3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis) ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ทำให้ทุกคนต้องอยู่กับสิ่งที่ตนเองชอบและไม่ชอบ เพื่อให้รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ควรพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งดีๆ ที่องค์กรให้กับพนักงาน และควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเต็ม โสภโณ (สมภักดี) ได้ทำการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผล โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1) ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่จะมอบหมายให้ชัดเจน ชี้แจงให้เข้าใจตรงกันในเป้าหมายและระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ มอบอำนาจให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจต้องมีอำนาจพอสมควรในการดำเนินการต่าง ๆ ได้ชี้แจงนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้นเข้าใจอย่างแท้จริง พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีการสอนงาน ให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้มอบและผู้ถูกมอบ เพื่อเป็นการตรวจสอบช่วยเหลือโดยการให้คำแนะนำ ปรีกษาหารือให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจัดให้มีระบบและวิธีการควบคุมที่เหมาะสม

2) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถใน

ด้านองค์ความรู้และทักษะในการในการคิดและเสนอเหตุผล ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเห็น คำปรึกษา และเสนอแนะในงานที่รับผิดชอบ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ และเปิดโอกาสยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากคือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม ขณะเดียวกันก็ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ยังคงรับผิดชอบอยู่ให้เป็นระบบ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบประเด็นสำคัญและนำมาเสนอแนะเชิงนโยบายตามลำดับดังนี้

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

2) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และ นโยบายอย่างถ่องแท้ และมีทักษะความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาด้วยมีปฏิภาณไหวพริบ เป็นอย่างดี รักและชอบงานที่ทำอย่างเต็มใจ จริงใจและทุ่มเท

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

4) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอริยาบทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำหนดนโยบายให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้

5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ การปรับกระบวนการบริหาร โดยใช้เทคโนโลยี ช่วยให้การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยปรับกระบวนการบริหาร โดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยให้การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ

6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (วิมังสา คือ การ

ใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

7) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่อกัน เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

8) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

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

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

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

2) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ที่จะเป็ผลกับการนำหลักอิทธิบาทมาใช้ในการปฏิบัติงานได้แก่ รายได้ต่อเดือน หรือระยะเวลาการทำงาน เป็นต้น

3) ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักอิทธิบาทมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภออื่น ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

10. บรรณานุกรม

ดารานี สิทธิพงศ์. “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์ มหาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549.

ทินพันธุ์ นาคะตะ. พระพุทธศาสนากับสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2529.

พระมหาเต็ม โสภโณ (สมภักดี). “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ

บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.**

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2553.

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

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

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

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

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขต

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

อรรถพร บุญยรัตพันธุ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2525.

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

11. คำขอบคุณ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขออนุโมทนาขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชา ใจกลาง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และดร.สนั่น สุพิชญานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ท่านทั้งสองกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขออนุโมทนาขอบคุณ คณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตรวจสอบ แก้ไข รูปแบบ และรูปเล่ม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขออนุโมทนาขอบคุณ ดร. ประพิศ โบราณมูล อาจารย์เยี่ยม อมาตย์มุลตรี และนายโรจน์พงษ์ แก่นจันทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ขออนุโมทนาขอบคุณ คณะผู้บริหาร และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านกรให้ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลจนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขออนุโมทนาขอบคุณ คุณโยมพ่อ คุณโยมแม่ ผู้เป็นพระอรหันต์ในบ้าน และญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนมาโดยตลอด และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความอุปถัมภ์คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังและแรงใจด้วยดี คุณประโยชน์อันพึงมีแก่การศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีในส่วนของการศึกษาค้นคว้านี้แก่บุพการีชน ผู้มีพระคุณทั้งมวล และครู-อาจารย์ผู้เคยอบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัยทั้งในอดีตและปัจจุบัน ขอท่านทั้งหลายจงมีความสุข ความเจริญยิ่งในคุณงามความดีด้วยเทอญ