



แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต ๒

A GUIDELINE FOR CREATING ORGANIZATION LOYALTY BASED ON
BUDDHARMA FOR SCHOOL PERSONNEL UNDER THE OFFICE
OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA 2

นางสาวอภัสสรฯ สีสืบไทย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต ๒

นางสาวอภัสสรฯ สีสืบไทย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



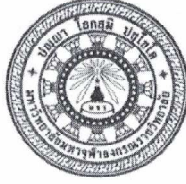
A Guideline for Creating Organization Loyalty Based on Buddha
dharma for School Personnel under the Office
of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary
Education Service Area 2

Miss Apassara Seethupthai

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒” เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมปूरณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.สมหมาย จันทรเรือง)

กรรมการ

(พระครูภัทรธรรมคุณ, ดร.)

กรรมการ

(ดร.ระวีง เรืองสังข์)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมบัณฑิตวิทยาลัย

พระครูภัทรธรรมคุณ, ดร.
ดร.ระวีง เรืองสังข์

ประธานกรรมการ
กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางสาวอักษรา สิตป์ไทย)

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒
- ผู้วิจัย** : นางสาวอภิสรรา สีทับไทย
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : พระครูภัทรธรรมคุณ,ดร., พธ.บ.(การบริหารการศึกษา), M.A.(การบริหารการศึกษา), Ph.D. (การบริหารการศึกษา)
 - : ดร.ระวิง เรืองสังข์ ป.ธ.๕, พธ.บ. (รัฐศาสตร์),บธ.ม. (การจัดการตลาด), ค.ด. (การบริหารการศึกษา)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์(๑) เพื่อศึกษาสภาพความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม ๓) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและสัมภาษณ์โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวน๓๑๗ คน และสัมภาษณ์ จำนวน ๕ คนวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑.สภาพความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ทั้ง ๖ ด้านโดยภาพรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

๒.ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ ทาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ปิยวาจาด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ อัตถจริยา ด้านพฤติกรรมการแสดงออก สมานัตตา ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

๓.เสนอแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม ทานการรู้จักให้ รู้จักเอื้อเพื่อเอื้อแม่ ช่วยเหลือด้วยการแบ่งปันสิ่งของ ตลอดจนให้ปัญญา และศิลปวิทยารวมไปถึงการให้อภัยแก่ผู้อื่น ปิยวาจา พูดจาอ่อนหวานน่าฟัง ซึ่งแจ้งในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้กำลังใจ อัตถจริยาการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง และผู้อื่น รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ สมานัตตา การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในสถานศึกษา ด้วยหลักพุทธธรรม คือ สังคหะวัตถุ ๔ เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาการเรียนการสอนตามนโยบายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Thesis Title : A Guideline for Creating Organization Loyalty Based on Buddha dharmafor School Personnelunder The Officeof Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area 2

Researcher : Miss ApassaraSritupthai

Degree : Master of Arts (Buddhist Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: PhrakruPattaradhammakun,Dr., B.A. (Education),
M.A.,(Educational Administration),
Ph.D.(Educational Administration)

: Dr.RawingRuangsankaPali V, B.A. (Policescience),
M.B.A.(Marketing Management), Ed.D. (Educational
Administration)

Date of Graduation : March 18,2019

Abstract

The objectives of this research were; 1) to study the state of organization loyalty of school personnel based on Buddhadhamma, 2) to study factors affecting the organization loyalty of school personnel based on Buddhadhamma, and 3) to propose a guideline for creating organization loyalty based on Buddhadhamma for school personnel under The Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area 2. The quantitative data of this multidiscipline research were collected by questionnaires from 317 samples and analyzed by mean and standard deviation. The qualitative data were collected by in-depth interviews with 5 key-informants and analyzed by content analysis.

The results of the study found that:

1. The **state of organization loyalty based on Buddhadhamma of school personnel under Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area 2** in 6 aspects was at a high level overall.

2. The **factors affecting the organization loyalty of school personnel based on Buddhadhamma** were as follows; Giving was for organization relationship, Kindly speech for sensation, Useful conduct for behavior, and Even and equal treatment for continuity of organization membership.

3. A **guideline for creating organization loyalty based on Buddhadhamma for school personnel under The Office of Phra Nakhon Si**

Ayutthaya Primary Education Service Area 2 was that; Giving referred to sharing and providing hospitality, assistance, objects, and knowledge to others, Kindly speech was to say advantages and disadvantages with kindness, and to speak politely, Useful conduct was to behave for the gain of oneself and of the others, and to sacrifice to the public, and Even and equal treatment was ability to adjust oneself and to solve problems with others and to build unity in school. Based on the 4 principles of service, schools could create loyalty of their personnel and mobilize teaching and learning system according to Thailand 4.0 effectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เล่มนี้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่ายทั้งนี้ผู้วิจัยรู้สึกตระหนักและขอขอบพระคุณในความเมตตาอนุเคราะห์ โดยเฉพาะพระครูภัทรธรรมคุณ , ดร. ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.ระวีง เรื่องส่งขักรกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ดูแลให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยทุกท่าน ดังนี้ ว่าที่ร้อยตรีไกรสร แก้วแสงเอก, นายปัญญาประเสริฐศรี, นางพจณี ศรียานนท์, นายโสภณโสมหุ้มแก้วและนายธวัชชัยนาชน ที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๒ ได้แก่ นายบูรพา พรหมสิงห์ ที่ได้ให้โอกาสผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยให้แก่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๒ ทุกโรงเรียน

ขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๒ ทั้ง ๑๗๘ โรงเรียนที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอพระขอบคุณ บิดาและมารดา พี่สาวและพี่ชาย เพื่อนนิสิตปริญญาโททุกรูป/คน คณาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ เล่มนี้ ขอน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาพระคุณ แต่คุณบิดา มารดาและคณาจารย์ทุกท่านผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางสาวภัสสราสีทับไทย

มีนาคม ๒๕๖๒

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ตารางการวิเคราะห์องค์ประกอบความภักดี	๑๓
๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๓
๓.๒.๒ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒	๖๙
๓.๗.๑ ตารางขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	๗๘
๔.๑.๑ ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำแนกตามเพศ	๘๒
๔.๑.๒ ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำแนกตามอายุ	๘๒
๔.๑.๓ ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๘๓
๔.๑.๔ ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	๘๓
๔.๑.๕ ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำแนกตามตำแหน่ง	๘๔
๔.๒.๑ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพ ความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ภาพรวมทั้ง ๖ ด้าน	๘๖
๔.๒.๒ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพ ความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒	๘๗
๔.๒.๓ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพ ความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒	๘๘
๔.๒.๔ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพ ความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒	๘๙
๔.๒.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพ ความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒	๙๐

- ๔.๒.๖ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ๙๑
- ๔.๒.๗ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ๙๒
- ๔.๒.๘ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ผลการสัมภาษณ์เพื่อการวิเคราะห์หลักธรรม ๙๔
- ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ผลการสัมภาษณ์เพื่อการวิเคราะห์ทางวิชาการ ๙๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๘
๔.๕.๑ องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๑๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๕
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวกับความภักดี	๗
๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม	๑๗
๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๔๐
๒.๔ แนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๕
๒.๕ กรอบแนวคิดในงานวิจัย	๕๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๐
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๕
๓.๔ วิธีการรวบรวมข้อมูล	๗๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๖
๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๖
๓.๗ ตารางขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	๗๘

บทที่ ๔ ผลการวิจัย

๔.๑ ผลการศึกษา	๘๑
๔.๒ ผลการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒	๘๖
๔.๓ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม	๙๖
๔.๔ เสนอแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒	๑๑๖
๔.๕ องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๑๘

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๙
๕.๒ การอภิปรายผลการวิจัย	๑๒๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๑
๓.๑.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๓๑
๓.๑.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๑๓๑
๓.๑.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๓๒

บรรณานุกรม

๑๓๓

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๔๖
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๕๒
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๕๗
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นในการหา (IOC) ของแบบสอบถาม	๑๖๒
ภาคผนวก จ หนังสือถึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๖๗

ประวัติผู้วิจัย

๑๖๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นพื้นฐานอันสำคัญของการพัฒนา และเป็นเครื่องชี้สังคม ผู้ได้รับการศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ด้วยความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐให้จัดการศึกษาแก่ประชาชนไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ในมาตรา ๘๐(๓) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการวัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงประมุข^๑

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อสร้างสรรค์งาน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กรต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่บุคลากรควบคู่ไปกับการปรับปรุงการบริหารงานให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งบุคลากรในองค์กรเปรียบได้กับต้นทุนที่มีค่าและยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมกับองค์กรให้ยาวนาน

ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนซึ่งมีความสัมพันธ์กับครูจึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนครู และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตระหนักในภาวะหน้าที่ของตน ตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจ กล่าวอีกนัยคือ มีความรักดีต่องาน และต่อองค์กร เพราะจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์กรก็คือ รักษาบุคลากรขององค์กรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด แรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิต ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็เชื่อมั่นได้ว่าองค์กรนั้นจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นด้วย ถ้าต้องการเพิ่มผลผลิตของงานจะต้องรู้จักสร้าง ความผูกพันของบุคลากรให้มากขึ้น^๒

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้คุณภาพและความถูกต้อง มี

^๑กระทรวงศึกษาธิการ, **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๒).

^๒นารี หมุ่มมาก, “ความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาการจัดการทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๗), ถ่ายเอกสาร.

วิธีการทำงานหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยที่ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ และตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถจะพิจารณาได้จาก ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากรด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งในแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐหรือเอกชน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากประสิทธิภาพการปฏิบัติในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การบริหารงานขององค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด^๓

ความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อบุคคลได้รู้สึกว่าได้ได้รับความสนใจหรือไม่มีความสำคัญสำหรับองค์กรต่อไป ก็อาจทำงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจ หรือลาออกจากองค์กรนั้นไป กรณีที่พนักงานไม่มีความจงรักภักดีแต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในองค์กรโดยไม่ทำงานหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรที่องค์กรจะต้องนำมาใช้เพื่อสร้างความพอใจให้กับพนักงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกหัดพนักงานที่เข้ามาใหม่เพื่อทดแทน เกิดการสูญเสียคุณค่าของเป้าหมายที่องค์กรตั้งเอาไว้ ซึ่งองค์กรนั้น ๆ ไม่อาจจะบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานธุรกิจ ผู้บริหารจะต้องบริหาร^๔

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ และเป็นแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรสถานศึกษามีความสุข มีความสมัครสมานสามัคคี มีความภักดี และดำเนินงานพัฒนางานในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มศักยภาพจากการดำเนินการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ในการแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์กรสถานศึกษา

^๓รัชณี ตรีสุทธีวงษา, “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, การจัดการ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒).

^๔อุษุมพร แก้วขุนทด, “ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเคเค บีเคเค จำกัด”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บริหารธุรกิจ*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐).

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ อยู่ในระดับใด

๑.๓.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ในเรื่องแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการดำเนินการวิจัย ในกรณีศึกษานั้น ๓ ด้าน คือ ๑) ขอบเขตด้านเนื้อหา ๒) ขอบเขตด้านประชากร ๓) ขอบเขตด้านพื้นที่ ๔) ด้านระยะเวลาในการดำเนินการดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ โรงเรียน ๑๗๘ โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ๑,๗๗๕ คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๑๗ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยใช้สถานที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

๑.๔.๓ ด้านระยะเวลาในการดำเนินการ

๑.๔.๔ ผู้วิจัยดำเนินการในปีการศึกษา ๒๕๖๑ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-ตุลาคม รวมใช้ระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๕.๑ สภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ มีความแตกต่างกัน

๑.๕.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

๑.๕.๓ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ มีความแตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

หลักพุทธธรรม หมายถึง ธรรมะของพระพุทธเจ้า มีมากมายถึง ๘๔,๐๐๐ ธรรมชั้น ๓ เกี่ยวกับความจริงตามธรรมชาติของมนุษย์ที่มีทั้งความทุกข์ และ วิธีการดับทุกข์ “พุทธธรรม หรือ พระธรรม หมายถึง ธรรม ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงค้นพบและนำออกเผยแผ่ หรือคำสอนของพระพุทธเจ้า เกี่ยวกับความจริงตามธรรมชาติของทุกข์และ วิธีการดับทุกข์ พุทธธรรมของพระพุทธเจ้าตั้งแต่เริ่มสืบทอดกันด้วยวิธีท่องจำแบบปากต่อปาก สมัยต่อมาจึงได้มีการบันทึกไว้เป็นตัวอักษร คัมภีร์ที่บันทึกพุทธธรรมนั้น เรียกว่า พระไตรปิฎก และมีคำอธิบายจัดไว้เป็นหมวด คัมภีร์ เรียกชื่อต่าง ๆ อาทิ อรรถกถา, ฎีกา, อนุฎีกา

ความภักดี หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กร จากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก่อนต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง

องค์กร หมายถึง หน่วยงานหรือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

สถานศึกษา หมายถึง สถานที่สำหรับการจัดการเรียนการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษา (Educational Service Area) เป็นระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาการปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้นเดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ชื่อว่า "สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" (สพท.) และต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น ๒ ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ครู หมายถึงบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

สถานภาพ หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนที่ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษา ซึ่งได้แก่เพศอายุ

เพศ หมายถึง เพศหญิง เพศชาย

อายุ หมายถึง จำนวนเวลานับเป็นปีเริ่มตั้งแต่ปีพ.ศ. ที่เกิดมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ คือ ๒๐ - ๓๐, ๓๑ - ๔๐, ๔๑ - ๕๐, และ ๕๑ ปีขึ้นไป

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุด ออกเป็น ๓ ระดับ คือ, ปริญญาตรี, ปริญญาโท, ปริญญาเอก

๑.๗ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑.๗.๑ ได้สภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

๑.๗.๒ ได้ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา

๑.๗.๓ สามารถเสนอแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ไปพัฒนา

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ผู้วิจัยได้ศึกษา

- ๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวกับความภักดี
 - ๒.๑.๑ ความหมายของความภักดี
 - ๒.๑.๒ ประเภทของความภักดี
 - ๒.๑.๓ องค์ประกอบของความภักดี
 - ๒.๑.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี
 - ๒.๑.๕ แนวทางการสร้างความภักดี
- ๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม
 - ๒.๒.๑ ความหมายของหลักพุทธธรรม
 - ๒.๒.๒ ความสำคัญของหลักพุทธธรรม
 - ๒.๒.๓ ลักษณะสำคัญของหลักพุทธธรรม
 - ๒.๒.๔ หลักพุทธธรรมสำหรับความภักดี
 - ๒.๒.๕ หลักพุทธธรรมในการสร้างความภักดี
- ๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - ๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารบุคคล
 - ๒.๓.๒ ความสำคัญของงานบริหารบุคคล
 - ๒.๓.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคคล
- ๒.๔ แนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๕ กรอบแนวคิดในงานวิจัย

๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความภักดี

๒.๑.๑ ความหมายของความภักดี

Peter M. Blau; & W.Reichard Scotts กล่าวว่า ความภักดีหมายถึง ความรู้สึกและ การแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชามีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น^๑

Hoy and Williams ได้ศึกษาความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา โดยพัฒนาเครื่องมือขึ้นจากการปรับปรุงแบบสอบถามของ เบลลาและสก็อตและของ เมอร์เรย์และคอเร็นบลัม (Murray and Correnblem) ต่อมา ฮอยและรีย์ (Hoy and Rees) ได้ใช้เครื่องมือนี้ศึกษาความภักดีของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากนั้น ฮอยและคณะก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีของครูและพฤติกรรมของครูใหญ่ พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ศึกษา คือ

- ๑) พฤติกรรมแบบริเริ่มเสริมสร้าง
- ๒) พฤติกรรมแบบถนอมน้ำใจ
- ๓) ความเป็นอัตตธิปไตย
- ๔) ความสามารถในการผลักดัน
- ๕) ความมีอารมณ์ไม่เอนเอียง^๒

Dennis G. McCarthy กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความเชื่อมโยงด้านความผูกพันระหว่างบริษัทและพนักงาน ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจนแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กร และนำมาซึ่งความจงรักภักดี^๓

Robert A. Baron ได้ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรหรือเจตคติต่อองค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคคลมีความเชื่อมั่นศรัทธา รักและห่วงหาพันต่อองค์กรที่ตนเอ็นสมาชิกอยู่ ซึ่งระดับความพึงพอใจในระดับสูงมีส่วนสัมพันธ์กับการอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน โดยประกอบด้วย

- ๑) การยอมรับอย่างสูงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ๒) การเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใด แทนได้
- ๓) ความปรารถนาอย่างสูงส่งที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงนับเป็นเจตคติที่ค่อนข้างมั่นคงในช่วงเวลาอันยาวนานที่บุคคลแสดงตนอย่างภูมิใจในองค์กร มีความพึงพอใจและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ช่วยนำพาองค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากร

^๑Blau Peter M & Richard Scotts, Formal Organization, San Francisco, Claif : Chandler Publishing Co, 1962). p 165.

^๒Hoy, Wayne K, and William J, Kuper smith, "The Meaning and Measure of Faculty Trust," Educational and Psychological Research, 1985).Pp 1 - 10.

^๓McCarthy, Dennis G, Seven Steps to Guarantee Failure, Word Executive's Digest, Singapore: Times Printers Co, Ltd, 1998).

เหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ^๔

Albert Hirschman ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ถึงแม้ผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กรก็ตาม^๕

Robert March & Hiroshi Mannari ได้ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กร เป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กร รวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลทางบวกต่อองค์กร^๖

Rosabeth Moss Kanter ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความผูกพันต่อระบบสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ซึ่งเป็นการสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับสังคม^๗

ชะธินยา หล้าสุวรรณ ได้ให้ความหมาย ของความจงรักภักดีต่อองค์กร ไว้ว่า บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรภูมิใจและสนับสนุนองค์กรต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กรมีความเชื่อถือไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความสุขมีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ถึงแม้จะมีความขัดแย้งกับสมาชิกขององค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า ก็ไม่ลาออกจากรานซึ่งแสดงถึง ความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์อันนี้^๘

คมสัน ชัยเจริญศิลป์ ได้ให้ความหมาย ของความจงรักภักดีต่อองค์กรคือความรู้สึกรักใคร่ไม่ยอมจากองค์กรเนื่องจากองค์กรมีสิ่งดึงดูดใจบางอย่างที่ทำให้รู้สึกเสียดายที่จะต้องออกจากองค์กร

ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร มีความรู้สึกรักใคร่ ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรนั้นมีสิ่งดึงดูดใจ

^๔ Robert A, Baron and Jerald Greenberg, Behavior Organization, 3 Edition, New York: Allyn & Bacon, 1995).

^๕ Albert O Hirschman, Exit, Voice, and Loyalty Responses to decline in firms, organizations, and states, Cambridge, Massachusetts and London, England: Harvard University Press; 1970).

^๖ Marsh, R, and Mannari, H, "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," Administrative Science Quarterly, 1977 March). หน้า 57 – 74.

^๗ Kanter , Rosa Beth Moss, Men and Women of The Corporation, New You : Basic Books, 1977).

^๘ ชะธินยา หล้าสุวรรณ, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหรือผู้ช่วยความก้าวหน้าในอาชีพ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน”, **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๔๕).

บางอย่างที่ทำให้สมาชิกรู้สึกเสียตายเป็นต้องจากองค์กรไป นอกจากนี้สมาชิกจะผูกพันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานและภาระงานที่สมาชิกทำงานอยู่ กล่าวคือ พึงพอใจที่จะทำและต้องการให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร^๙

พัชรินทร์ รอดพยนต์ร์ ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรหมายถึงที่บุคคลมีประสบการณ์และรับรู้เกี่ยวกับการเชื่อถืออย่างมั่นคงซื่อสัตย์ภาคภูมิใจและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่เป็นสมาชิกที่ต่อองค์กรและเต็มใจปฏิบัติงานในองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่^{๑๐}

พัฒนาสังคม,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กล่าวว่าความจงรักภักดี หมายถึงการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรหรือความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมต่อองค์กรร่วมห่วงใยในอากาศขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงการต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การที่พนักงานในองค์กรรู้สึกตนมีความสำคัญ รู้สึกว่าตนพึงพึงได้ คาดหวังว่าจะได้การตอบสนองจากองค์กรโดยพนักงานร่วมกับองค์กร^{๑๑}

จากการศึกษาความหมายของความจงรักภักดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กร จากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก่อนต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒.๑.๒ ประเภทของความภักดี

แกมเบิล สโตน และวูดคอต ได้แบ่ง ความจงรักภักดีออกเป็น ๒ ประเภท

๑) ความภักดีด้านอารมณ์ (Emotional Loyalty) คือ สภาวะจิตใจ ทัศนคติ ความเชื่อและความปรารถนาของลูกค้ำที่มีต่อสินค้าหรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะได้ประโยชน์จากความภักดีของลูกค้ำ ทัศนคติ และความเชื่อของตัวลูกค้ำเอง เมื่อลงลึกถึงรายละเอียดของความภักดีจะพบว่าความรู้สึกที่ดีและพิเศษ จะอยู่ภายในจิตใจของลูกค้ำ ดังนั้นองค์กรจะต้องแสดงความจริงใจ

^๙ วัลย์ เอื้อวิศาลวรรณศ์ “ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไปบริษัท เบทาโกรโกกรู๊ป จำกัด (มหาชน)”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, พัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคม:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗).

^{๑๐} พุชรินทร์ รอดพยนต์ร์, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม, **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต** (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๘.

^{๑๑} ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ “ความจงรักภักดีต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับปฏิบัติการ สายงานบริการลูกค้ำบริษัท ทีเอ ออเรนจ์ จำกัด”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, พัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘).

โดยการตอบแทนความภักดีของลูกค้าด้วยความสัมพันธ์อันดีอย่างเต็มประสิทธิภาพจากการให้บริการ

๒) ความภักดีที่เกิดจากเหตุผล (Rational Loyalty) เกิดจากการกระทำด้วยความชอบใจ เต็มใจ หรือชื่นชอบจากการได้รับการบริการที่ดีจากสินค้าหรือบริการ คือการได้รับการตอบสนองที่ต้องกับความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะเป็นเกราะป้องกันไม่ให้อลูกค้าหันไปภักดีกับองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าลูกค้าคนหนึ่งอาจมีความภักดีได้มากกว่าหนึ่งสินค้าหรือบริการมากกว่าหนึ่งองค์กรก็ตามและเพื่อนร่วมงาน การพึงพียงองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร^{๑๒}

จากการศึกษาประเภทของความภักดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มี ๒ ประเภทคือ ด้านอารมณ์ สภาวะจิตใจ ทัศนคติ ความเชื่อจึงมีความสัมพันธ์อันดี และความภักดีเหตุผลที่มีนั้นเกิดจากการความชื่นชอบที่ได้รับการบริการที่ดีจากสินค้า หรือบริการเกิดจากการกระทำด้วยความชอบใจ เต็มใจของผู้ให้บริการจึงทำให้มีความภักดี

๒.๑.๓ องค์ประกอบของความภักดี

Hoy & Rees ได้แบ่งการแสดงออกความภักดีประกอบด้วย ๓ มิติ คือ เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้านได้ ดังนี้

- ๑) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)
 - (๑) ความไม่อยากร้ายไปจากหัวหน้า
 - (๒) ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น
- ๒) ด้านความรู้สึกดี (Affective aspect)
 - (๑) ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า
 - (๒) ความพึงพอใจในหัวหน้า
- ๓) ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect)
 - (๑) ความเชื่อมั่นและไว้วางใจหัวหน้า
 - (๒) ความเชื่อมั่นในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อกรตัดสินใจของหัวหน้า
 - (๓) ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง
 - (๔) ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความภักดีต่อหัวหน้า^{๑๓}

Albert Hirschman ได้แบ่งการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ออกเป็น ๒ ประการ คือ

- ๑) การที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน และต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง
- ๒) สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร^{๑๔}

^{๑๒} Gamble, Stone; & Woodcock, 1989),p168.

^{๑๓} Hoy, Wayne K, & Rees, Richard, Subordinate Loyalty to Immediate Superiors : A Neglected Concept in the Study of Educational Administration, Sociology of Education, 1974.

^{๑๔} Albert O Hirschman, Exit, Voice, and Loyalty responses to decline in firms, organizations, and States. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1970.

Gordon ct.aj. กล่าวว่า ความจงรักภักดีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

- ๑) ความเชื่ออย่างแรงกล้า
- ๒) การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร
- ๓) ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานในองค์กร^{๑๕}

John P. Meyer & N.J. Allen กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี ๓ องค์ประกอบ ซึ่งมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกัน ดังนี้

- ๑) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน
๒. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน
๓. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร^{๑๖}

Fletcher กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร มี ๓ องค์ประกอบสำคัญ คือ

- ๑) การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร (An expression of the historical self) ประวัติ ของตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการที่รู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพ และศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับ ผู้ที่จะจงรักภักดีต่อองค์กรจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์กร โดยไม่ปิดบัง

๒) ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of Attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระว่าเป็นหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์กร ภักดีต่อสมาชิกทีมและผู้นำ แสดงความเป็นสมาชิกขององค์กร และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์กรของตน

๓) หลีกเลียงความไม่ซื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่ทำสิ่งที่เกิดอันตรายต่อองค์กร มีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้าย แสดงความกตัญญูต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบ พิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์กร มีอุทิศ และเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างมาก^{๑๗}

Adler & Adler กล่าวว่า มี ๕ องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก คือ

- ๑) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือการที่สมาชิกทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่มีความเข้มแข็ง และควบคุมกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ผู้นำยอมรับสถานะของ

^{๑๕} Adler & Adler 1980, อ้างถึงใน **ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์, ๒๕๔๘.**

^{๑๖} Meyer, John P, and Allen, Natalie J, *Commitment in the Workplaces : Theory, Research, and Application*, U,S,A,: Sage Publications, 1997.

^{๑๗} Fletcher, A, "Quality of Life in the Management of Hypertension", *ClinExpHypertens*, (Jul, - Ang,),1999). pp 961 - 972

ผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เพื่อหล่อหลอมตนเองให้ดำเนินบทบาทสมาชิกขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือการที่สมาชิกขององค์กรรับรู้ว่าคุณเองมีการแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่มจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน เกิดแรงบันดาลใจจากบรรยากาศที่มีการกระตุ้นซึ่งกันและกัน ซึ่งมีบรรยากาศที่สนับสนุนเป็นกันเอง แสดงความซื่อสัตย์ต่อกลุ่ม แสดงตนเป็นแบบอย่างและหล่อหลอมแนวคิดของแต่ละคนให้เข้ากับของกลุ่ม เกิดแรงบันดาลใจทำให้สนใจและอุทิศตนเพื่อองค์กร

๓) ความผูกพัน (Commitment) คือการที่สมาชิกรับรู้ว่าคุณเองได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดี จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญ จากการได้เข้าร่วมพิธีปฏิญาณตนว่าจะจงรักภักดีต่อองค์กร และปฏิบัติตามกฎขององค์กร

๔) การบูรณาการ (Integration) คือ การที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าคุณเองมีความรู้สึกในระดับสูงเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความสามัคคีภายในหมู่คณะ มีการดำเนินงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีความขัดแย้งจากภายนอก ทีมงานจะรวมตัวกันต่อต้าน

๕) กำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) คือ การที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าคุณเองมีการยอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยรวม^{๑๘}

Cooper กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรม โดยทัศนคติความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่ด้านพฤติกรรมนั้นเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมความจงรักภักดี มี ๒ องค์ประกอบ คือ

๑) มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์กร(Active elements)เป็นการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนองค์กร สมาชิกใช้ชื่อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นที่สนใจเพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไของค์กรให้ดีขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กรสูง

๒) การอยู่เฉยๆ(Passive elements)เป็นการอยู่ในองค์กรอย่างเฉยๆสงบ เมื่อองค์กรเผชิญภาวะวิกฤต สมาชิกจะอยู่ในองค์กรด้วยความอดทน และปล่อยให้เป็นที่ของผู้บริหารในการตัดสินใจต่าง ๆ^{๑๙}

จากการศึกษาองค์ประกอบของความภักดี ดังต่อไปนี้ ๑) Hoy & Rees ๒) Albert Hirschman ๓)Gordon ctaj. ๔)John P. Meyer & N.J. Allen ๕)Fletcher ๖) Adler &Adler๗) Cooper ได้ตามตาราง ๑ ดังนี้

^{๑๘} Adler, A,N, A Study of Teachers' Perceptions of School-Based Management's Impact on Teacher Empowerment, Dissertation Abstracts International, 1999, p 168.

^{๑๙}Cooper, J, David and other, To What and How of Reading Instruction, 2nd ed, (Ohio :Merill, 1979).

ผู้วิจัย องค์ประกอบ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	รวม
๑. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	√	√	√				√	๔
๒. ด้านความรู้สึก	√	√	√			√		๔
๓. ด้านการรับรู้	√		√					๒
๔. ด้านความผูกพันต่อองค์กร			√	√	√	√		๔
๕. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร			√			√	√	๒
๖. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร			√		√	√		๒

จากตารางการวิเคราะห์องค์ประกอบความภักดีจากนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้ ความภักดีว่าด้วยองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ความเชื่อมั่น นั้นเกิดจากทัศนคติที่ดีจึงเกิดความรักภักดีและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม

โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านพฤติกรรม หมายถึง การที่แสดงออกความไม่อยากร้ายไปจากหัวหน้า และความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่นการแสดงออกการที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน และต่อต้านการออกจากงาน

๒) ด้านความรู้สึกดี หมายถึง ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า และความพึงพอใจในหัวหน้า ในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

๓) ด้านการรับรู้ หมายถึง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจหัวหน้า ความเชื่อมั่นในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อกรตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกว่าคุณหัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง ความรู้สึกโดยตรงว่าคุณมีความภักดีต่อหัวหน้า

๔) ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานในองค์กร

๕) กำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าคุณเองมีการยอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยรวม

๖) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรหมายถึง

๗) ความผูกพัน หมายถึง การที่สมาชิกรับรู้ว่าคุณเองได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดี จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญ จากการได้เข้าร่วมพิธีปฏิญาณตนว่าจะจงรักภักดีต่อองค์กร และปฏิบัติตามกฎขององค์กร เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระว่าเป็นหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์กร ภักดีต่อสมาชิกทีมและผู้นำ แสดงความเป็นสมาชิกขององค์กร และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์กรของตน

๘) ทักษะและพฤติกรรม โดยทัศนคติความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การหมายถึง มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์การ (Active elements) เป็นการกระทำการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนองค์การ สมาชิกใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไขเพื่อปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไของค์การให้ดีขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กรสูง การอยู่เฉยๆ (Passive elements) เป็นการอยู่ในองค์การอย่างเงียบสงบ เมื่อองค์กรเผชิญภาวะวิกฤต สมาชิกจะอยู่ในองค์การด้วยความอดทน และปล่อยให้เป็นที่ที่ของผู้บริหารในการตัดสินใจต่าง ๆ

๒.๑.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี

John P. Meyer & N.J. Allen กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี ๓ องค์ประกอบ ซึ่งมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกัน ดังนี้

๑) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจางาน

๒) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน

๓) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร^{๒๐}

Richard M. Steers กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับความภักดีต่อองค์กรมี ๓ กลุ่ม ได้แก่

๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน

๒) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลย้อนกลับของงาน

๓) ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่พนักงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร^{๒๑}

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้นมาจากความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ปฏิสัมพันธ์ ความผูกพัน และความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และองค์การความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร

^{๒๐} Meyer, John P, and Allen, Natalie J, **Commitment in the Workplaces : Theory, Research, and Application**, (U.S.A.: Sage Publications, 1997).

^{๒๑} Steers, Richard M, **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**, California : Goodyear Publishing, 1997).

๒.๑.๕ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กร

ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์ ได้ให้แนวทางการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้

ดังนี้

- ๑) สร้างจิตสำนึกกรีกองค์กร
- ๒) การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร
- ๓) การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว
- ๔) การสร้างความสำเร็จในการทำงาน
- ๕) ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม
- ๖) การพัฒนาเขาวินิจฉัย(SQ)^{๒๒}

วันใหม่ ทิพโอสถ ได้นำเสนอ ๑๐ วิธี เพิ่มความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรภายใน ๒ ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๑) เพิ่มภาวะผู้นำให้กับหัวหน้างาน ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมั่นใจถึงอนาคตการทำงานของตนที่มีความชัดเจนเมื่อมีหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำที่ดี
- ๒) ปรับวัฒนธรรมองค์กรให้มีความยุติธรรมมากขึ้น
- ๓) เพิ่มความไว้วางใจ ซึ่งจะได้ประโยชน์ทั้งต่อบริษัทและพนักงาน
- ๔) สร้างโอกาส พนักงานต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในขณะที่บริษัทต้องการเส้นทางเติบโต โดยต้องฟังพนักงานโดยให้โอกาสความก้าวหน้า
- ๕) สนับสนุนความยั่งยืนของบริษัท โดยทั่วไปพนักงานมักต้องการทำงานกับบริษัทที่มีความมั่นคง มากกว่าการได้รับเงินเดือนสูง ๆ เพียงอย่างเดียว
- ๖) มีการตั้งเป้าหมายในงานเพื่อสร้างความท้าทายให้กับพนักงานที่มีต่องาน และสร้างการพัฒนาของพนักงาน
- ๗) มีความมั่นคงในการทำงาน ให้พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าตนจะไม่ถูกเลิกจ้างซึ่งจะกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน
- ๘) มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
- ๙) มีความยืดหยุ่นในการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ต้องไปด้วยกัน
- ๑๐) มีสวัสดิการที่ครอบคลุมสิ่งจำเป็นต่อพนักงานโดยรวม^{๒๓}

พชรมน โทตระไวศยะ ได้ศึกษาวิจัยและ ได้นำเสนอปัจจัย ๗ ข้อที่จะเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานได้นอกจากเงิน คือ

- ๑) การสื่อสารที่เปิดโอกาสการสื่อสารสองทางภายในบริษัท
- ๒) ทำให้พนักงานรู้ถึงคุณค่าในตนเองและได้รับการยอมรับให้เกียรติจากบริษัท
- ๓) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการเพิ่มความท้าทายในการทำงานโดยให้โอกาส

^{๒๒} ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์, เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕).

^{๒๓} วันใหม่ ทิพโอสถ, “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด”, วิทยานิพนธ์วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร, (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๕).

เรียนรู้เป็นเครื่องมือ

- ๔) ให้พนักงานรู้สึกไม่ถูกควบคุมในการทำงานมากเกินไป
- ๕) มีผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
- ๖) เข้าใจและเห็นใจในปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวของพนักงาน
- ๗) ส่งเสริมโอกาสในความก้าวหน้าของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๔}

Lisa Beach (๒๐๐๘) ได้กล่าวถึงวิธีการในการเข้าถึงและเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกเหนือการใช้เงิน ได้ดังนี้

- ๑) สื่อสารกับพนักงานโดยใช้การพูดคุยกับทุกคนถึงเรื่องสารทุกข์สุขดิบนอกจากเรื่องงานเข้าใจและห่วงใยปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ ของพนักงานเป็นเสมือนเพื่อนที่ช่วยแก้ปัญหาและให้คำปรึกษากับพนักงาน
- ๒) มีการประเมินและบอกผลการทำงานและแนะนำวิธีการปรับปรุงแก้ไข
- ๓) รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
- ๔) ซื่อสัตย์ในการรักษาความลับของพนักงานและให้ความใส่ใจกับทุกคนอย่างเท่าเทียม
- ๕) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงผลการทำงานกับพนักงาน
- ๖) มีภาวะเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ

Terrie Lynn Bittner (๒๐๐๘) ได้นำเสนอ ๕ ขั้นตอนในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับพนักงานดังนี้

- ๑) เข้าใจว่าพนักงานเป็นผู้ที่ต้องทำงานหนักเพื่อให้บริษัทเติบโต ดังนั้นบริษัทต้องให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างเหมาะสม
- ๒) เคารพในความเห็น ความรู้และทักษะของพนักงาน ซึ่งพนักงานมักมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ตนถนัด ควรให้ความสำคัญ โดยปรึกษา และตัดสินใจต่าง ๆ ร่วมกับพนักงาน แม้จะใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกก็ตาม
- ๓) ลดการจัดการที่ลงมาจากผู้บริหารระดับสูง (Top down) แต่เพิ่มการจัดการที่มาจากพนักงาน (Bottom up) เพื่อรับฟังพนักงานมากขึ้น
- ๔) มีการปรับขึ้นตำแหน่งให้กับพนักงานในองค์กรก่อนพิจารณาปรับจากบุคคลอื่นภายนอกองค์กร และใช้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานตั้งใจทำงาน และเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ๕) ให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันทุก ๆ คน นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีบริษัทใส่ใจพนักงาน เช่นมีการให้เงินหรือของขวัญในวันเกิดหรือจัดงานเลี้ยงเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้สวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัว เป็นต้น

^{๒๔}พชรมน โทตระไวศยะ, “การศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูลจำกัด (มหาชน), สำนักงานใหญ่”, การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๒).

จากการศึกษาแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการสร้างจิตสำนึกให้เกิดรักและภาคภูมิใจต่อองค์กรนั้น ต้องสร้างความเชื่อมั่น สร้างขวัญและกำลังใจ มีความยุติธรรม การทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่น การสื่อสาร และการให้โอกาสสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็น การให้โอกาส การไว้วางใจ การสนับสนุน

๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

๒.๒.๑ ความหมายของหลักพุทธธรรม

หลักพุทธธรรมเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยอาศัยประสบการณ์ที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของหลักพุทธธรรมไว้ ดังนี้

ประเวศ วัชชี ได้ให้ความหมายของพุทธธรรมไว้ว่า ธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบนั้น คำว่า “ค้นพบ” ย่อมหมายถึง “ธรรม” เป็นสิ่งที่มีอยู่เดิม มีมาก่อน ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมพระพุทธองค์ แต่เป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้นก่อนที่พระพุทธองค์จะตรัสรู้ อาจพอกกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ ธรรมก็คือการรับรู้ธรรมดาโลก เรียนรู้สิ่งที่เป็นปกติที่มีบ่อเกิดที่มาจากมาอย่างไร และไปอย่างไร เพราะหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ตรัสสอนไว้กว่าสองพันปีที่ผ่านมาเป็น “สัจธรรม” เพราะ “คนเราจะล่วงพ้นความทุกข์ได้ เพราะความเพียรในการทำความดี” ผู้ใส่ใจในธรรมเท่านั้นถึงจะรู้ถ่องแท้^{๒๕}

อรรพร โยนิจ ได้ให้ความหมายของพุทธธรรมไว้ว่า พุทธธรรมเป็นธรรมที่เป็นอุปกรณ์เปรียบเทียบยานพาหนะ เป็นธรรมที่คงตัวและปรับได้เป็นกุศลธรรมและอกุศลธรรมซึ่งธรรมะตามที่ได้ศึกษามาแล้วมีความหมายว่า เป็นธรรมชาติหรือเป็นสิ่งพื้น ๆ ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนเมื่อครั้งพระพุทธเจ้าตรัสรู้ธรรมหรือเข้าถึงหลักธรรมชาติแล้ว พระองค์ก็ทรงนำกฎของธรรมชาติมาตีแผ่ให้เห็นสภาพที่เป็นจริง^{๒๖}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของหลักพุทธธรรมไว้ดังนี้

๑) พุทธธรรมเป็นธรรมของพระพุทธเจ้า พระคุณสมบัติของพระพุทธเจ้า ในคัมภีร์มหา – นิทเทศระบบไว้มี ๖ ประการ ดังนี้

(๑) กายกรรมทุกอย่างของพระพุทธเจ้าเป็นไปตามพระญาณ (จะทำอะไรทำด้วยปัญญาด้วยความรู้ความเข้าใจ)

(๒) วจีกรรมทุกอย่าง เป็นไปตามพระญาณ

(๓) มโนกรรมทุกอย่าง เป็นไปตามพระญาณ

(๔) ทรงมีพระญาณ ไม่ติดขัดในอดีต

(๕) ทรงมีพระญาณ ไม่ติดขัดในปัจจุบัน

^{๒๕}ประเวศ วัชชี, ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: อูษาการพิมพ์, ๒๕๔๕).

^{๒๖}อรรพร โยนิจ, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

๒) ธรรมที่ทำให้เป็นพระพุทธเจ้า คือ บารมี ๑๐ (ทาน ศีล เนกขัมมะ ปัญญา วิริยะขันติ สัจจะอธิษฐานเมตตา อุเบกขา)

๓) ธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ เช่น สติปัฏฐาน ๔ (กายานุปัสสนา เวทนานุปัสสนา จิตตานุปัสสนา ธัมมานุปัสสนา) มรรคมืองค์ ๘ (สัมมาทิฐิสัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมา - กัมมันตะสัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติสัมมาสมาธิ) ชั้น ๕ (รูป เวทนา สัญญา สังขารวิญญาน) ปัจจัย ๒๔ (ลักษณะหรืออาการแห่งความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งหลาย ที่สิ่งหนึ่งหรือสภาวะธรรมอย่างหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเอื้อ ก่อหนุน ค้ำจุน เป็นเหตุหรือเป็นเงื่อนไขให้สิ่งอื่นหรือสภาวะธรรมอย่างอื่นเกิดขึ้น คงอยู่ หรือเป็นไปอย่างใดอย่างหนึ่ง) เป็นต้น^{๒๗}

นันทวรรณ แดงน้อย ได้ให้ความหมายของพุทธธรรมไว้ว่า เป็นคำอธิบายคำสอนของพุทธศาสนาที่สมบูรณ์ที่สุดในโลกและเป็นวิชาการที่สูงสุดในบรรดางานเขียนทางพระพุทธศาสนาในเมืองไทยในปัจจุบันนี้พุทธธรรมนั้นเป็นการรวบรวมคำสอนของพระพุทธศาสนาให้เป็นระบบอย่างที่คนในปัจจุบันเข้าใจได้ง่าย^{๒๘}

พระสามารถ อานนโท ได้ให้ความหมายของคำว่า “พุทธธรรม” หรือ “พระธรรม” คือ ธรรมะของพระพุทธเจ้านั้น มีมากมายถึง ๘๔,๐๐๐ พระธรรมชั้นเกี่ยวกับความจริงตามธรรมชาติของมนุษย์ที่มีทั้งความทุกข์ และวิธีการดับทุกข์คำว่า “หลักพุทธธรรม” ในที่นี้หมายถึงหลักธรรมคำสอน ที่เชื่อกันว่า เป็นผลแห่งการค้นคว้า เป็นภูมิรู้ ภูมิปัญญา ของพระองค์ ที่ถูกถ่ายทอดสืบต่อมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒๕๕๐ ปี แล้ว และได้ชื่อว่า เป็นภูมิปัญญาโลก เป็นภูมิปัญญาของมนุษยชาติ เป็นมรดกโลก ที่หาค่ามิได้ “พุทธธรรมหรือ พระธรรม” หมายถึง ธรรม ซึ่งพระพุทธเจ้า ทรงค้นพบและนำออกเผยแผ่ หรือคำสอนของพระพุทธเจ้า เกี่ยวกับความจริงตามธรรมชาติของทุกข์ และวิธีการดับทุกข์ พุทธธรรม ของพระพุทธเจ้านั้นแต่เริ่มสืบทอดกันด้วยวิธีท่องจำแบบปากต่อปาก สมัยต่อมาจึงได้มีการบันทึกไว้เป็นตัวอักษร คัมภีร์ที่บันทึกพุทธธรรมนั้น เรียกว่า พระไตรปิฎก และมีคำอธิบายจัดไว้เป็นหมวดคัมภีร์ อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา เป็นต้น^{๒๙}

จากการศึกษาความหมายของหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักพุทธธรรม หมายถึงหลักธรรมที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนเราทุกคนที่สั่งสอนให้คนเราประพฤติดี ปฏิบัติชอบและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับบุคคลและสถานการณ์ เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสร้างความสงบสุขในสังคม

๒.๒.๒ ความสำคัญของหลักพุทธธรรม

ความสำคัญของหลักพุทธธรรมเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ได้

^{๒๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **ธรรมนุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐). หน้า ๖ - ๑๐.

^{๒๘} นันทวรรณ แดงน้อย, “ศึกษาระเบียบวิธีใช้หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริโภคมาใช้ในสังคมไทยปัจจุบัน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๒๙} พระสามารถ อานนโท, “ภาวะผู้นำตามหลักสัพบุริธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

ดังนั้นจึงมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของความสำคัญของหลักพุทธธรรมไว้ดังนี้พระมหาจรรยา

พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ กล่าวถึงความสำคัญของหลักพุทธธรรมว่า การนำพุทธธรรมมาขึ้นนำการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามนัยแห่งมาตรา ๖ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕ นั้น จะต้องคำนึงถึงความเป็นมนุษย์วิถีชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต และคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เป็นสำคัญ เป็นศูนย์กลางในการดำเนินการเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนา ส่งเสริมมนุษย์ให้มีชีวิตอย่างเป็นสุข สงบ และร่มเย็น การที่จะใช้พุทธธรรมนำการศึกษาอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพจะต้องทำความเข้าใจประเด็นเหล่านี้กันอย่าง ถ่องแท้

๑) ศึกษาทำความเข้าใจพุทธธรรมอย่างถ่องแท้ ทุกแห่งทุกมุม จนสามารถค้นพบวิถีทางและวิธีการที่จะมาใช้กับชีวิตและเรื่องราวอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตอย่างถูกต้อง

๒) ในการปฏิรูปการศึกษาควรดำเนินการโดยใช้หลักแห่งอริยสัจสี่ และปฏิจลสัมปบาท เป็นแสงสว่างนำทางเพื่อจะได้รู้ปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษาชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริงว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือวิกฤต อะไรคือที่มาของปัญหา วิกฤตแก้ไขได้หรือไม่ ถ้าแก้ไขจะแก้ไขอย่างไร แก้ไขทั้งหมดหรือเป็นบางจุด อะไรคือโอกาส อะไรต้องแก้ไขในระยะสั้น อะไรต้องแก้ไขในระยะยาว อะไรปล่อยให้ดำรงอยู่อย่างเดิม อะไรควรส่งเสริม อะไรควรรักษา อะไรควรปรับปรุงพัฒนา แล้วหาทางดำเนินการอย่างถูกต้อง ทั้งนี้เรื่องที่จะดำเนินการทุกเรื่องต้องจริงแท้ ๆ มิใช่ทำไปโดยการคาดคะเนหรือลอกเลียนแบบของใครที่ไหน เพราะสภาพชีวิตของมนุษย์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละส่วนของประเทศของโลกล้วนแตกต่างกัน หากการดำเนินการใด ๆ เป็นไปโดยใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งหมดแทนที่จะเป็นการจัดเรื่องราวต่าง ๆ อย่างถ่องแท้เสียก่อนจึงลงมือดำเนินการ

๓) การศึกษาที่มุ่งพัฒนามนุษย์รอบด้านหรือองค์รวม ในเบื้องต้นควรจะต้องให้การศึกษาระดับพื้นฐานที่ทุกคน ทุกสาขาวิชาต้องศึกษาต่อเนื่อง เข้มข้น ละเอียดลึกซึ้งขึ้นตามลำดับคือ เรื่องของชีวิตคืออะไร เกิดมาทำไม เกิดขึ้นได้อย่างไร ชีวิตที่สมบูรณ์เป็นอย่างไร จะมีได้โดยวิธีใด จะมีความสัมพันธ์ปฏิสัมพันธ์กับชีวิตอื่น ๆ และธรรมชาติรอบ ๆ ตัวได้อย่างไร จะวางระบบความสัมพันธ์ที่ดีได้อย่างไรจึงจะทำให้ความสัมพันธ์นั้น ๆ เป็นความสัมพันธ์เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป มิใช่เป็นความสัมพันธ์การศึกษาเพื่อแก้ปัญหา กลับกลายเป็นการศึกษาเพื่อสร้างปัญหาอย่างไม่รู้ตัว ผู้มีส่วนสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาทุกคนควรได้ทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้และดำเนินการอย่างมีสติสัมปชัญญะ รู้เท่าทันที่ทำลายล้างผลาญเพื่อจะให้เข้าใจชีวิตในหลายๆ มิติ หลักพุทธธรรมอันประกอบด้วยเรื่องชั้นที่ ๕ ธาตุ ๔ อายุตนะภายใน ๖ อายุตนะภายนอก ๖ ผัสสะ ๖ วิญญาณ ๖ เวทนา ๖ ปรากฏการณ์แห่งกายจิตนาม รูป ควรจะได้รับการศึกษาอย่างลึกซึ้งอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยใช้เนื้อหาต้นลึกหนักเบาตามความเหมาะสมแห่งวัยและผู้เรียน โดยใช้ปรากฏการณ์ชีวิตและสังคมมาเป็นตัวอย่างในการอธิบายซึ่งเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาอย่างเพียงพอต่อการนำมาเป็นบทเรียนชีวิต

๔) ทำความเข้าใจให้ถ่องแท้เรื่อง กิเลส โทษของกิเลส ชีวิตที่ถูกมายาของกิเลสปิดบังให้

เดินหลงไปในทางผิด ชีวิตที่ถูกเพลิงกิเลสเผาอย่างเจ็บปวดดิ้นรน ความสุขที่เกิดจากการตอบสนองกิเลสเป็นความสุขบนความสูญเสียความเป็นมนุษย์ สูญเสียพลังงาน สูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ สูญเสียความสมดุล สารพัดจะสูญเสีย ชีวิตที่ไม่มีกิเลสควบคุม ครอบงำ ความสุขแท้ที่เกิดจากจิตที่ว่างจากกิเลสแผดเผา เป็นความสงบเย็นไม่ก่อให้เกิดความสูญเสีย ทำลายแต่เป็นการส่งเสริมเพิ่มพูนพัฒนารอบด้าน และชี้ให้เห็นว่าธรรมะเป็นธรรมชาติฝ่ายดีที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบแล้วนำมาเผยแผ่ให้มนุษย์ได้นำ มาไว้ใช้ป้องกันกิเลส ธรรมะ คือ ความถูกต้อง ความดีความงาม ทางแห่งความเจริญรุ่งเรืองที่คอยดูแลชีวิตให้ปลอดภัยเป็นเส้นทางที่เดินไปในทุกย่างก้าว

๕) เพื่อให้มนุษย์เข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งในด้านดีและด้านชั่วอย่างครบครันควรจะได้มีการศึกษาเรื่องของกรรมในแง่มุมต่าง ๆ ตามความสามารถของผู้เรียน โดยชี้ให้เห็นถึงรากฐานแห่งการกระทำดีทำชั่วด้วยกุศลมูล ๓ คือ โลภะ โทสะ อโมหะ และอกุศลมูล ๓ คือ โลภะ โทสะ อโมหะพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกต่อกันอย่างสร้างสรรค์หรือทำลายก็มาจากรากฐานแห่งกุศลและอกุศลทั้งนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษากันอย่างเข้าใจสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในชีวิต เศรษฐกิจ สังคมและปรากฏการณ์ต่าง ๆ รอบตัวได้ทุกวัน แล้วสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง

๖) เพื่อเป็นการสร้างปรกาศที่แข็งแกร่งไม่ให้ชีวิตถลาลึกลงไปในอารมณ์ทั้งที่น่าพอใจและไม่น่าพอใจ หรือมีความฉลาดในอารมณ์ทั้งปวง การศึกษาและปฏิบัติสติปัญญาอันชอบซึ่งเห็นแจ้งประจักษ์เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อวางรากฐานให้ชีวิตมีพื้นฐานทนทานต่อการกระทบกระทั่งของอารมณ์ที่จรมามากมายอย่างไม่หวั่นไหว อันเป็นที่มาของปัญหาชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และปัญหา ร้อยแปดที่กำลังเผชิญอยู่ทุกวันนี้สาเหตุสำคัญคือ ประการชีวิตและรากฐานชีวิตไม่เข้มแข็งพอนั่นเอง ตรงนี้คือหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา

๗) มีคำขวัญในการปฏิรูปการศึกษาที่พูดกันอย่างหนาหูว่า เก่ง ดี มีสุข แต่บางครั้งอาจไม่นำมาคิดอย่างลึกซึ้งยังมีหลายคนหวั่นไหวกับคำขวัญนี้เพื่อให้คำขวัญนี้เป็นปรัชญาการศึกษาที่ถูกทางควรใช้ไตรสิกขาและอริยมรรค ซึ่งมีองค์แปดมาเป็นแสงสว่างนำทางก็จะทำให้ได้แนวคิดทางการศึกษาบรรลุเป้าหมายและเกิดความสมบูรณ์แบบได้คือ ผู้ศึกษาจะได้ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายและจิตและประดับประดาไปด้วยธรรมะอื่นอย่างงดงาม

จากการศึกษาความสำคัญของหลักพุทธธรรม ผู้วิจัย สรุปได้ว่า หลักพุทธธรรมมีความสำคัญต่อการนำมาใช้ปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตจริงด้วยการพึ่งตนเองในการแก้ไขปัญหาชีวิต และถ้าได้ลงมือปฏิบัติจริง ๆ ด้วยปัญญาจะทำให้รู้และเข้าใจว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามกระแสแห่งเหตุปัจจัย

๒.๒.๓ ลักษณะสำคัญของหลักพุทธธรรม

ลักษณะสำคัญของหลักพุทธธรรม มีผู้ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของหลักพุทธธรรม ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของพุทธธรรมว่าพุทธธรรมเป็นคำสั่งสอนที่มุ่งสำหรับคนทุกประเภททั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์ ลักษณะทั่วไปของพุทธธรรมสรุปได้ ๒ อย่าง คือ

๑) แสดงหลักความจริงสายกลางที่เรียกว่ามัชฌิมนธรรมหรือเรียกเต็มว่า “มัชฌิมนธรรม

เทศนา” ว่าด้วยความจริงตามแนวของเหตุผลบริสุทธิ์ตามกระบวนการของธรรมชาตินำมาแสดงเพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติในชีวิตจริงเท่านั้น

๒) แสดงข้อปฏิบัติสายกลางที่เรียกว่า “มัชฌิมปฏิปทา” อันเป็นหลักการครองชีวิตของผู้ฝึกอบรมตนผู้รู้เท่านั้นชีวิตไม่หลงมกมาย มุ่งผลสำเร็จ คือ ความสุข สะอาด สว่าง สงบ เป็นอิสระที่สามารถมองเห็นได้ในชีวิตนี้^{๓๐}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึง ลักษณะของพุทธธรรม สรุปได้ ดังนี้

๑) คำสอนเป็นกลาง ปฏิบัติสายกลางหรือลักษณะที่เป็นสายกลาง ไม่สุดโต่งในทางความคิดหรือสุดโต่งในทางปฏิบัติตน เห็นความสำคัญทางด้านจิตใจ และทางด้านร่างกายซึ่งสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ได้ จึงวางข้อปฏิบัติที่เรียกว่า มัชฌิมปฏิปทา แปลว่า ทางสายกลางหรือ ข้อปฏิบัติที่เป็นสายกลาง (มรรคมืองค์ ๘) คือ ความพอดีและทักษะเกี่ยวกับ สัจธรรม ก็เป็นกลาง ความจริงที่เป็นกลาง ตามเหตุปัจจัยไม่ขึ้นกับใคร (เรียกว่า ปฏิจจสมุปบาท)

๒) พุทธธรรมมีหลักการเป็นสากลหรือสอนหลักความจริงที่เป็นสากล ความจริงเป็นสิ่งที่มิได้อยู่ตามธรรมชาติ คือ ธรรมดาของสิ่งทั้งหลายเป็นเช่นนั้นเอง เรียกว่าเป็นกฎธรรมชาติ ในทางปฏิบัติสอนให้คนมีเมตตากรุณาอย่างเป็นสากล ชาวพุทธต้องมีความเมตตากรุณาต่อสรรพสัตว์ทั่วกันหมดไม่เลือกพวกเขาพวกใคร

๓) พุทธธรรมให้ความสำคัญของสาระ (ธรรม) และรูปแบบ (วินัย) ธรรมวินัยจึงเป็นข้อหนึ่งของพุทธศาสนา ต้องมีทั้งสองอย่าง ธรรมเป็นหลักความจริง ซึ่งมีอยู่แล้วตามธรรมดาของมัน และเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาปฏิบัติสามารถเข้าถึงได้ ส่วนวินัย เป็นกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กติกา หรือข้อบัญญัติที่กำหนดขึ้นเพื่อให้คนในสังคมประพฤติปฏิบัติ เพื่อความเจริญ และความสงบสุข วินัยเปรียบได้กับศีล เช่น ศีล ๕ เป็นต้น

๔) พุทธธรรมสอนหลักกรรม พระพุทธศาสนายึดเอาการกระทำหรือความประพฤติเป็นเครื่องจำแนกคน ไม่แบ่งแยกด้วยชาติกำเนิด ผิวพรรณ เน้นการรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ไม่ขัดทอด สิ่งภายนอก มีการสำรวจตนเองเป็นเบื้องต้นก่อน นอกจากนี้สอนหลักกรรมให้รู้จักพึ่งตนเอง ไม่ฝากไว้กับโชคชะตา กรรมสอนคู่กับความเพียร ความสำเร็จเกิดขึ้นได้จากความเพียร และจากการกระทำตามทางของเหตุและผล

๕) สอนให้มองความจริงโดยแยกแยะจำแนกครบทุกด้านทุกมุมตัวอย่างเช่นมีผู้ถามเรื่องการพูดว่าสิ่งใดควรพูด สิ่งใดไม่ควรพูด พระพุทธองค์ตรัสแยกแยะให้ฟังว่า “วาจาใดไม่จริง ไม่เป็นประโยชน์ ไม่ถูกใจผู้ฟัง พระองค์ไม่ตรัส วาจาใดเป็นคำจริง ไม่เป็นประโยชน์ไม่ถูกใจผู้ฟัง พระองค์ไม่ตรัส วาจาใดเป็นคำจริง เป็นประโยชน์ ไม่ถูกใจผู้ฟัง พระองค์เลือกกาลที่จะตรัส วาจาใดไม่จริง ไม่เป็นประโยชน์ถูกใจผู้ฟัง พระองค์ไม่ตรัส วาจาใดเป็นคำจริง ไม่เป็นประโยชน์ถูกใจผู้ฟัง พระองค์ไม่ตรัส และวาจาใดเป็นคำจริงเป็นประโยชน์ถูกใจผู้ฟัง พระองค์เลือกกาลที่จะตรัส” ลักษณะท่าทีของการสนองตอบหรือปฏิกริยา ต่อสิ่งทั้งหลายแบบชาวพุทธ ต้องมองอย่างวิเคราะห์แยกแยะ จำแนกแจกแจง ครบทุกด้าน

^{๓๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

๖) หลักการสำคัญของพุทธศาสนา คือ มุ่งอิสรภาพ ดังพุทธพจน์ว่า “มหาสมุทรแม้จะกว้างใหญ่เพียงใดก็ตาม แต่น้ำในมหาสมุทรที่มากมายนั้น มีรสเดียวคือรสเค็มฉ่ำฉืด ธรรมวินัยของพระองค์ที่สอนไว้มากมาย ทั้งหมดก็มีรสเดียว คือวิมุติรส ได้แก่ ความหลุดพ้นจากทุกข์และปวงกิเลส ฉะนั้น”

๗) เป็นศาสนาแห่งปัญญา ดังพุทธพจน์ว่า “ธรรมทั้งหลายทั้งปวงมีปัญญาเป็นยอดยิ่ง” หลักปัญญาสำคัญเพราะปัญญาเป็นตัวตัดสินในการเข้าถึงจุดหมายของพระพุทธศาสนา โดยให้ความสำคัญแก่ศรัทธา ศีล สมาธิว่าเป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้เพื่อเข้าถึงจุดหมาย โดยมีปัญญาเป็นตัวตัดสินสูงสุด นั่นคือ ศรัทธา ก็ขาดปัญญาไม่ได้ศีล ก็เพื่อประคับประคองจนเกิดปัญญา สมาธิก็ต้องนำไปสู่ปัญญามิฉะนั้นจะหลงผิด หลงทาง ปัญญา จึงเป็นคุณธรรมสำคัญเป็นเอก ปัญญาในขั้นสูงสุด คือปัญญาในขั้นที่รู้เท่าทันสังขาร เรียกว่า วิปัสสนาปัญญา

๘) สอนหลักกอนัตตาพระพุทธศาสนาประกาศหลักสำคัญเกี่ยวกับความจริงของสิ่งทั้งหลายหรือของสภาวะธรรมต่าง ๆ คือ หลักกอนัตตา เป็นหลักใหม่ที่โลกไม่เคยค้นพบมาก่อน ความยึดติดในอัตตาหรือตัวตนเป็นสิ่งฝังลึกแนบแน่นในจิตใจมนุษย์แต่แท้จริงผู้มีปัญญาเห็นว่าสิ่งทั้งหลายที่ดำรงอยู่เป็นไปตามธรรมดาของมันไม่มีใครเป็นเจ้าของไม่สามารถบังคับให้เป็นไปตามใจปรารถนาได้เลย

๙) การมีทัศนคติที่มองสิ่งทั้งหลายตามความสัมพันธ์แห่งเหตุและปัจจัย เชื่อมโยงกัน อิงอาศัยกันเป็นไปตามธรรมดาแห่งเหตุปัจจัยนั่นเอง

๑๐) ยืนยันในศักยภาพสูงสุดของมนุษย์เชื่อว่ามนุษย์ประเสริฐด้วยการฝึกฝนพัฒนาเมื่อพัฒนาแล้วก็เป็นผู้ประเสริฐสุด ดังพุทธพจน์ว่า ผู้ที่ฝึกแล้วเป็นผู้ประเสริฐสุดในหมู่มนุษย์ (ทนต์ เสฏฐิโนสุเสฏฐ) และเมื่อฝึกดีแล้วมนุษย์ก็จะประเสริฐกว่าเทพทั้งหลาย พระพุทธองค์ฝึกพระองค์ดีแล้ว แม้เทพทั้งหลายก็น้อมนมัสการ

๑๑) เป็นศาสนาแห่งการศึกษา นำเอาการศึกษาเข้ามาเป็นสาระสำคัญ เป็นเนื้อแท้ของการดำเนินชีวิต หลักปฏิบัติทั้งหมดในพระพุทธศาสนาเรียกว่า มรรค หมายถึงทางดำเนินชีวิต ดังนั้นวิถีชีวิตของชาวพุทธ คือ การดำเนินชีวิตตามมรรคมีองค์ ๘ เรียกว่า ศีล สมาธิปัญญา หรือไตรสิกขา ในที่สุดจะบรรลุจุดหมายแห่งชีวิตที่ติงาม เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

๑๒) ให้ความสำคัญทั้งแก่ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในได้แก่ โยนิโสมนสิการ คือ การคิดใคร่ครวญในธรรมโดยแยบคาย ลึกซึ้ง อย่างผู้มีปัญญา คือ รู้จักคิด คิดเป็น ปัจจัยภายนอก ได้แก่ กัลยาณมิตรที่ดี มีครูอาจารย์ที่ดี มีพ่อแม่ที่ดี ให้ความรู้ที่ถูกต้อง เป็นตัวอย่างที่ดี มีแหล่งความรู้ มีสื่อมวลชนที่ให้สติปัญญา

๑๓) สอนให้ตื่นตัวด้วยความไม่ประมาท พระพุทธเจ้าทรงเน้นย้ำ อปปมาทธรรม หรือความไม่ประมาท ถึงกับตรัสเป็นปัจฉิมวาจา คือ พระดำรัสสุดท้ายก่อนจะปรินิพพาน ว่า “สังขารทั้งหลายมีความเสื่อมสลายไปเป็นธรรมดา เธอทั้งหลายจงยังความไม่ประมาทให้ถึงพร้อมเถิด”

๑๔) สอนให้เห็นทุกข์ แต่เป็นสุข นั่นคือพระพุทธศาสนาสอนให้มองเห็นความทุกข์ แต่ให้ปฏิบัติด้วยความสุข (ทุกข์ สอนไว้ในหลักไตรสิกขา คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา และ ทุกข์ ในหลักอริยสัจ ๔ (ทุกข์สมุทัย นิโรธ มรรค) เมื่อความทุกข์มีอยู่จริง พระพุทธศาสนาก็สอนให้เผชิญหน้าความ

ทุกข์นั้นไม่เลียงหนี แต่ให้มองดูทุกข์นั้นด้วยความรู้เท่าทัน จึงทำให้มีจิตใจปลอดโปร่ง เป็นอิสระมีปัญญา ไม่ถูกทุกข์บีบคั้น

๑๕) มุ่งประโยชน์สุขเพื่อมวลชนพระพุทธเจ้าทรงตรัสหลักนี้เสมอเมื่อเริ่มประกาศพระศาสนาทรงตรัสแก่ภิกษุว่า “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงจาริกไป เพื่อประโยชน์เกื้อกูลแก่ชนทั้งหลาย เพื่อความสุขแก่ชนทั้งหลาย เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก” ดังนั้นการดำเนินชีวิตของชาวพุทธทั้งหลายจึงควรดำเนินตามพระดำรัสนี้คือ การทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและแก่สังคม เมื่อทำความเข้าใจหลักพุทธธรรมที่สำคัญดังกล่าวแล้ว จะทำให้สามารถเข้าใจแนวทางการดำเนินชีวิตตามแบบวิถีพุทธได้กระจ่างชัดเจเนยิ่งขึ้น^{๓๑}

รัตนะ ปัญญาภา กล่าวถึง ลักษณะของหลักพุทธธรรมว่า เนื่องจากพระพุทธศาสนาซึ่งสถาปนาโดยพระพุทธเจ้า พระองค์ทรงเป็นนักบวชแสวงหาสัจธรรมเพื่อตรัสรู้โดยอาศัยสมาธิจิต แล้วนำคำสอนที่พระพุทธองค์ตรัสรู้นั้นมาสั่งสอน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติศึกษาด้วยความสุขและหลักวันโลกีย์ได้เข้าถึงความสุขอย่างยิ่ง คือ นิพพานอันเป็นจุดหมายสูงสุด ซึ่งเน้นให้กับบุคคลมีความรู้ดีประพฤติดีแล้วนำไปสอนแก่นุชนชาติให้เกิดคุณสมบัติเช่นนั้นบ้าง เพื่อเข้าถึงความจริงอย่างแท้จริงที่เรียกว่า “สัจธรรม” อันเป็นปัญญาชั้น โลกุตตระและจะเข้าถึงปัญญาชั้นนี้ได้ต้องอาศัยจิตเป็นสมาธิ ส่วนปรัชญาอาจเกิดจากความคิดคั้นของนักบวชหรือฆราวาสก็ได้ เพราะแหล่งความรู้ทางปรัชญาจะเกิดความคิดตามหลักตรรกวิทยา โดยมุ่งให้ผู้ศึกษาสามารถอยู่ในโลกหรือสังคมได้อย่างมีเหตุผล บางลัทธิอาจวางทัศนะเน้นไปทางการเมือง ยั่วยุให้มีการปฏิวัติเพื่อสร้างความเป็นอภิมนุษย์ขึ้นให้แก่ตน ทัศนะเช่นนี้อาจทำให้โลกสับสนวุ่นวายจนทำให้เกิดสงครามขึ้นก็ได้ เพราะปรัชญาจะสอนเน้นหนักไปในทางสัมภาพหรือสังคมส่วนรวมว่า ทำอย่างไรสังคมจึงจะอยู่รอดได้และมีอำนาจเหนือผู้อื่นหรือเหนือสังคมอื่นเพราะยึดมั่นอยู่ในปัญญาระดับโลกีย์ตระหนักในวัตถุเป็นสำคัญกว่าจิตใจในขณะที่เดียวกันจะสำคัญว่าร่างกายหรือวัตถุจะต้องดีกว่าจิตใจ ในด้านคำสอนพระพุทธศาสนาจะคำนึงถึงผู้ฟังหรือผู้ศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริง จึงจำเป็นต้องศึกษาจริตหรือจริยาอันหมายถึงจิตใจของผู้ฟังนั้นเอียงไปในทางใดที่เรียกว่า ผู้ฟังมีโทสจริต มีใจร้อน เกรงเกรียดเป็นอาจิ้น มักมีโมโหโทโส พระพุทธองค์ก็จะสอนหนักไปในการปลุกฝังให้มีความเมตตา กรุณา เป็นต้น ดังนั้นลักษณะคำสอนของพระพุทธองค์จึงมี๓ ลักษณะด้วยกัน คือ

๑) คำสอนที่ทรงตั้งขึ้นมาเอง เช่น อริยสัจ, ปฏิจจสมุปบาท เป็นต้น

๒) คำสอนในลักษณะปฏิรูป โดยนำคำสอนของศาสนาพราหมณ์ – ฮินดู ซึ่งมีอยู่ก่อนมาปฏิรูป สอนเพื่อให้ผู้ที่เลื่อมใสในทางศาสนานั้นไม่มีปฏิกริยาต่อต้านหรือขัดแย้ง เช่น การทำบุญจะต้องทำกับผู้บริสุทธิ์ มีศีล มีธรรม จึงจะได้บุญ ไม่จำเป็นต้องเกิดในวรรณะใด ถ้ามีคุณธรรมศีลธรรมสมบูรณ์ ศีลธรรมย่อมได้กุศลผลบุญสมบูรณ์เต็มที่

๓) คำสอนในลักษณะปฏิวัติเช่น การฆ่าสัตว์บูชายัญที่พวกพราหมณ์-ฮินดูปฏิบัติกันอยู่พระพุทธองค์ไม่เห็นด้วยเพราะการฆ่าสัตว์หรือการทำร้ายชีวิตของสัตว์อื่น เพื่อมาสร้างสุขให้แก่ตนย่อมเป็นบาปทั้งนั้น เนื่องจากชีวิตใคร ๆ ก็รักหวงแหน ไม่อยากให้เกิดความเจ็บป่วยหรือทำร้าย

^{๓๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **ธรรมนุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐).

มูลเหตุที่ พระมหาจรรยา สุทธิญาณ กล่าวถึงลักษณะของหลักพุทธธรรมว่าเป็นหลักคำสอนของ พระพุทธเจ้ามีลักษณะ ๒ อย่าง คือ ๑). แสดงหลักความจริงสายกลาง หรือที่เรียกว่า “มัชฌิมนธรรม” หรือ “มัชฌิมนธรรมเทศนา” คือ หลักความจริงที่เป็นกลางตามธรรมชาติ เช่น เบญจขันธ์ หรือ ขันธ์ ๕ ไตรลักษณ์กฎแห่งกรรมเป็นต้นหลักความจริงเหล่านี้ก็เปรียบได้กับ “ทฤษฎี” ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติต่อไป ๒). แสดงข้อปฏิบัติสายกลาง หรือที่เรียกว่า “มัชฌิมาปฏิปทา” คือ หลักปฏิบัติตามสภาพชีวิตของแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นครุหัตถ์ (ผู้ครองเรือน) โดยทั่วไปหรือ บรรพชิต ก็สามารถปฏิบัติได้^๒

จากการศึกษาลักษณะสำคัญของหลักพุทธธรรม ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ลักษณะที่สำคัญของหลักพุทธธรรมมีความสำคัญต่อการนำมาใช้ปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตจริงด้วยการพึ่งตนเองในการแก้ไขปัญหาชีวิต และถ้าได้ลงมือปฏิบัติจริง ๆ ด้วยปัญญาจะทำให้รู้และเข้าใจว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามกระแสแห่งเหตุปัจจัย

๒.๒.๔ หลักธรรมสำหรับความกตัญญู

ความกตัญญู หมายถึง รู้ถึงอุปการคุณที่ผู้อื่นที่กระทำแก่ตน และ พยายามที่จะตอบแทนบุญคุณนั้นเรารู้ดีกันอยู่แล้ว ถึงวิธีที่จะแสดงความกตัญญูต่อ บิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย ครูบาอาจารย์ หรือ บุคคลที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราแต่สิ่งที่อยู่ไกลตัวของเราออกไป แต่ มีบุญคุณต่อเรา อย่างหาที่สุดมิได้ ก็คือชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ ซึ่ง ๓ อย่างนี้ เป็นสิ่งที่เรา อาจจะไม่ สามารถ ที่จะตอบแทนในรูปของ สิ่งของ เงินทอง หรือ สิ่งอื่นใด ที่สามารถกระทำได้เหมือนอย่างเช่น บุคคลที่อยู่รอบข้างเรา คือ

๑) ชาติ การเสียภาษี ความสามัคคี การช่วยเหลือพี่น้องร่วมชาติเดียวกันตามโอกาส และ ตามสมควร (ดังที่เราทำกันอยู่เสมอ) เช่น เกิดอุทกภัย เกิดภัยธรรมชาติที่ใด เราก็ส่งความช่วยเหลือไปให้ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นต้น การทำหน้าที่การงานของเราอย่างเต็มที่ คนที่รับราชการ ก็มีความประพฤติดี ประพฤติชอบ ไม่ทุจริต คอร์รัปชัน ผู้ที่ตำรวจก็ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาราษฎร์ ทหารทำหน้าที่ปกป้อง และ รักษาอธิปไตยของประเทศ ประชาชนก็ไม่ทำลายสาธารณะสมบัติ รักษาความสะอาด ฯลฯ ทุกอย่างที่เราทำได้ โดยหน้าที่พลเมืองที่ดี นั่นคือ ความกตัญญูต่อชาติ

๒) ศาสนา อันนี้คงไม่ต้องขยายความมาก เพราะ ทุกท่านคงรู้ดีอยู่แล้ว ก็คือการเป็น พุทธมามกะ ที่ดีทำนุ บำรุง พระศาสนา ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี นั่นก็เป็นการแสดงความกตัญญูต่อพระศาสนา พุทธมามกะ แปลว่า ผู้ถือเอาพระพุทธเจ้าเป็นของเรา หมายถึงผู้ประกาศตนว่า ขอถือพระพุทธเจ้าว่าเป็นสรณะ หรือผู้ประกาศตนว่าเป็นผู้นับถือพระพุทธศาสนา

๓) พระมหากษัตริย์ แล้วเราจะแสดงความกตัญญูต่อ พระองค์ได้อย่างไร พระองค์ท่าน ทรงปกครองประเทศโดยทศพิธราชธรรม ทรงเป็นองค์อุปถัมภ์พระพุทธศาสนา ทรงส่งเสริมการศึกษา อาชีพ และอื่นๆ อีกมากมายเหลือประมาณ ซึ่งเราอาจจะไม่ได้รับจากท่านโดยตรง แต่หากประเทศ

^๒ รัตน์ ปัญญาภา, “หลักพุทธธรรมเอกสารประกอบการสอนรายวิชาพุทธธรรม”, (อุบลราชธานี : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๓).

ขาดพระมหากษัตริย์ที่ทรงพระปรีชาแล้ว ประเทศจะอยู่ได้อย่างไร ดังนั้น วิธีที่เราจะแสดงความกตัญญูต่อพระมหากษัตริย์ของเรา ก็คือ ความจงรักภักดี การรับเอาพระราชดำรัสของพระองค์ มาปฏิบัติตาม ซึ่งถ้าทุกท่าน ได้ฟัง หรือ ได้อ่าน พระราชดำรัสของพระองค์ท่านแล้ว จะรับทราบได้ถึง ความหวังดี และ เมตตา ของพระองค์ที่มีต่อปวงชนชาวไทยเสมอมา ดังนั้น การแสดงความกตัญญูต่อพระมหากษัตริย์ ที่เราทุกคนสามารถกระทำได้ โดยไม่เหลือปากว่าแรงเลย คือ ความจงรักภักดี

ขยายความ

ความจงรักภักดี หากพิจารณาความหมายตามพจนานุกรม แล้วจะเห็นได้ว่า หมายถึง ความผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือ หรือรู้คุณอย่างยิ่ง ทศพิธราชธรรม หรือ ทศพิธราชธรรม ๑๐ คือ **จริยวัตร ๑๐ ประการ** ที่พระเจ้าแผ่นดินทรงประพฤติเป็นหลักธรรม ประจำพระองค์ หรือเป็นคุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านเมือง ให้มีความเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนจนเกิดความชื่นชมยินดี ซึ่งความจริงแล้วไม่ได้จำเพาะเจาะจงสำหรับพระเจ้าแผ่นดิน หรือผู้ปกครองแผ่นดินเท่านั้น บุคคลธรรมดาที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในทุกองค์กรก็พึงใช้หลักธรรมเหล่านี้

ทศพิธราชธรรม เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ราชธรรม ๑๐" นี้ ปรากฏอยู่ในพระสูตร ขุททกนิกาย ชาดก ปรากฏพระคาถา ดังนี้

ทานํ สีลํ ปริจาคคํ อาชชวํ มททวํ ตปํ

อกโกธํ อวิหีสลยจ ขนตยยจ อวิโรธนํ. พุ.ชา.๒๘/๒๔๐/๘๖^{๓๓}

ทศพิธราชธรรมทั้ง ๑๐ ประการ ดังนี้

๑) ทาน (ทานิ) การให้ หมายถึงการให้ การเสียสละ นอกจากเสียสละทรัพย์สินของแล้ว ยังหมายถึงการให้น้ำใจแก่ผู้อื่นด้วย

๒) สีล (ศีล) คือความประพฤติที่ดีงาม ทั้ง กาย วาจา และใจ ให้ปราศจากโทษ ทั้งในการปกครอง อันได้แก่ กฎหมายและนิติราชประเพณี และในทางศาสนา

๓) บริจาค (ปริจาค) คือ การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อความสุขส่วนรวม

๔) ความซื่อตรง (อาชชว) คือ ความซื่อตรงในฐานะที่เป็นผู้ปกครอง ดำรงอยู่ในสัตย์

สุจริต

๕) ความอ่อนโยน (มททว) คือ การมีอัธยาศัยอ่อนโยน เคารพในเหตุผลที่ควร มีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสและอ่อนโยนต่อบุคคลที่ เสมอกันและต่ำกว่า

๖) ความเพียร (ตป) หรือความเพียร มีความอดสาหะในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากความเกียจคร้าน

๗) ความไม่โกรธ (อกโกธ) หรือความไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ ไม่มุ่งร้ายผู้อื่นแม้จะลงโทษผู้ทำผิดก็ทำตามเหตุผล

๘) ความไม่เบียดเบียน (อวิหีส) การไม่เบียดเบียนหรือบีบบังคับ ไม่ก่อทุกข์หรือ

^{๓๓} พุ.ชา.๒๘/๒๔๐/๘๖, คุรยลละเอียตใน, จริยา มหาเทียร, “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

เปียดเบียนผู้อื่น

๙) ความอดทน (ขันติ) การมีความอดทนต่อสิ่งทั้งปวง รักษาอาการ ภาย วาจา ใจให้
เรียบง่าย

๑๐) ความยุติธรรม (อวิโรธน) ความหนักแน่น ถือความถูกต้อง เทียงธรรมเป็นหลัก
ไม่เอนเอียงหันไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาภสักการะใด ๆ

มงคลที่ ๒๕ มีความกตัญญู

ความกตัญญู คืออะไร

ความกตัญญู คือความรู้คุณ หมายถึงความเป็นผู้มีใจกระจ่าง มีสติปัญญาบริบูรณ์รู้อุป
การคุณที่ผู้อื่นกระทำแล้วแก่ตน ผู้ใดก็ตามที่ทำความแก่ตนแล้ว ไม่ว่าจะมากก็ตามน้อยก็ตาม เช่น เลี้ยง
ดู สั่งสอน ให้ที่พัก ให้งานทำ ฯลฯ ย่อมระลึกถึงด้วยความซาบซึ่งอยู่เสมอ ไม่ลืมอุปการคุณนั้นเลย

อีกนัยหนึ่ง ความกตัญญู หมายถึงความรู้บุญหรือรู้อุปการะของบุญ ที่ตนทำไว้แล้วรู้ว่าที่
ตนเองพ้นจากภัยอันตรายทั้งหลาย ได้ดีมีสุขอยู่ในปัจจุบัน ก็เพราะบุญทั้งหลายที่เคยทำไว้ในอดีต
ส่งผลให้ จึงไม่ลืมอุปการะของบุญนั้นเลย และตั้งใจสร้างสมบุญใหม่ให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

รวมความแล้ว กตัญญูจึงหมายถึงการรู้จักบุญคุณ อะไรก็ตามที่เป็นบุญหรือมีคุณต่อตน
แล้ว ก็ตามระลึกนึกถึงด้วยความซาบซึ่งไม่ลืมเลย คนมีกตัญญูถึงแม้จะนัยน์ตาบอดมืดทั้งสองข้าง แต่
ใจของเขาใสกระจ่างยิ่งกว่าดวงจันทร์ดวงอาทิตย์รวมกันเสียอีก

สิ่งที่ควรกตัญญู

สิ่งที่ควรแก่ความกตัญญู คือทุกสิ่งที่มีคุณแก่เรา ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น ๕ ประการ ได้แก่

กตัญญูต่อบุคคล

คือ ใครก็ตามที่เคยมีพระคุณต่อเรา ไม่ว่าจะมาก น้อยเพียงไร จะต้องกตัญญูรู้คุณท่าน
ติดตามระลึกถึงเสมอด้วยความซาบซึ่ง พยายามหาโอกาสตอบแทนคุณท่านให้ได้ โดยเฉพาะพระ
สัมมาสัมพุทธเจ้า พระสงฆ์ บิดามารดา ครู อุปัชฌาย์อาจารย์ พระมหากษัตริย์หรือผู้ปกครอง ที่ทรง
ทศพิธราชธรรม จะต้องตามระลึกนึกถึงพระคุณของท่านให้จงหนัก

ให้ปฏิบัติตัวให้เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์ เป็นพลเมืองที่ดีของ
ประเทศชาติ และเป็นพุทธมามกะสมชื่อ

กตัญญูต่อสัตว์

คือ สัตว์ที่มีคุณต่อเรา เช่น ช้าง ม้า วัว ควาย ที่ใช้งาน จะต้องใช้ด้วยความกรุณาปราณี
ไม่เมียนตีมันจนเหลือเกิน อย่าใช้งานหนักจนเป็นการทรมาน ขณะเดียวกันต้องเลี้ยงดูให้อาหารอย่าให้
อดอยาก ให้ได้กินได้นอนได้พักผ่อนตามเวลา ตัวอย่างในเรื่องกตัญญูต่อสัตว์นี้มีอยู่ว่า

ในสมัยก่อนพุทธกาล วันหนึ่งพระเจ้ากรุงราชคฤห์เสด็จประพาสอุทยาน และได้บรรทม
หลับในอุทยานนั้น ขณะนั้นมีงูเห่าตัวหนึ่งเลื้อยเข้ามาและกำลังจะฉกกัดพระองค์ เผอิญมีกระแตตัว
หนึ่งเห็นเข้าแล้วร้องขึ้น พระองค์จึงสะดุ้งตื่นและไล่ให้พันไป ทรงระลึกถึงคุณของกระแตว่าเป็นผู้ช่วย
ชีวิตพระองค์ไว้ จึงรับสั่งให้พระราชทานเหยื่อแก่กระแตในอุทยานนั้นทุกวัน และห้ามไม่ให้ใครทำ
อันตรายแก่กระแตในอุทยานนั้น คนทั้งหลายจึงเรียกอุทยานนั้นว่า เวฬุวันกลันทกนิวาปสถาน แปลว่า
ป่าไผ่อันเป็นที่พระราชทานเหยื่อแก่กระแต ซึ่งต่อมาก็คือ เวฬุวันมหาวิหาร วัดแห่งแรกใน
พระพุทธศาสนา

กตัญญูต่อสิ่งของ

คือ ของสิ่งใดก็ตามที่มีคุณต่อเรา เช่นหนังสือธรรมะ หนังสือเรียน สถานศึกษา วัด ต้นไม้ ป่าไม้ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการหาเลี้ยงชีพ ฯลฯ จะต้องปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านี้ให้ดี ไม่ลบหลู่ดูแคลน ไม่ทำลาย

ตัวอย่างเช่น ไม้คานที่ใช้หาบของขาย เมื่อเจ้าของตั้งตัวได้ ร่ำรวย ขึ้นก็ไม่ทิ้ง ยังคิดถึงคุณของไม้คานอยู่ ถือเป็นของคู่ชีวิตช่วยเหลือตนสร้างฐานะมา จึงเลี่ยมทองเก็บไว้เป็นที่ระลึก ไว้เป็นเครื่องเตือนใจ อย่างนี้ก็มี

มีกล่าวไว้ในเตมียชาดกว่า “อย่าว่าถึงคนที่เราได้พึ่งพาอาศัยกันเลย แม้แต่ต้นไม้ที่ได้อาศัยร่มเงา ก็หาควรจะหักกิ่งริดก้านรานใบของมันไม่ ผู้ใดพำนักอาศัยนั่งนอนใต้ร่มเงาของต้นไม้ใดแล้ว ยังขึ้นหักกิ่งริดก้านรานใบ เต็ดยอด ชุดรากถาก เปลือก ผู้นั้นชื่อว่าทำร้ายมิตร เป็นคนชั่วช้าเลวทราม จะมีแต่อัปมงคล เป็นเบื้องหน้า”

กตัญญูต่อบุญ

คือ รู้ว่าคนเราเกิดมามีอายุยืนยาว ร่างกายแข็งแรง ผิวพรรณดี สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความสุขความเจริญ มีความก้าวหน้า มีทรัพย์สมบัติมาก ก็เนื่องมาจากผลของบุญ จะไปสวรรค์กระทั้งไปนิพพานได้ก็ด้วยบุญ กล่าวได้ว่า ทุกอย่างสำเร็จได้ด้วยบุญ ทั้งบุญเก่าที่ได้สั่งสมมาดีแล้ว และบุญใหม่ที่เพียรสร้างขึ้นประกอบกัน จึงมีความรู้คุณของบุญ มีความอ่อนน้อม ในตัว ไม่ดูถูกบุญ ตามระลึกถึงบุญเก่าให้จิตใจชุ่มชื่น และไม่ประมาทในการสร้างบุญใหม่ให้ยิ่งๆ ขึ้นไป

กตัญญูต่อตนเอง

คือ รู้ว่าร่างกายของเรานี้เป็นอุปกรณ์สำคัญที่เราจะใช้อาศัยในการทำความดี ใช้ในการสร้างบุญกุศลนานาประการ เพื่อความสุขความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเอง จึงทะนุถนอมดูแลร่างกาย รักษาสุขภาพให้ดี ไม่ทำลายด้วยการกินเหล้า เสพสิ่งเสพติด เที่ยวเตร่ดึก ๆ ดื่น ๆ และไม่บำรุงร่างกาย นี้ไปประกอบความชั่ว เช่น ฆ่าสัตว์ ลักทรัพย์ เจ้าชู้ อันเป็นการทำลายตนเอง

สังคหัตถ์ ๔ เป็นหลักธรรมแห่งการปฏิบัติ ที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ก่อให้เกิดความผาสุกกับผู้ที่นำไปใช้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม สามารถทำความเข้าใจในความหมายของหลักธรรมสังคหัตถ์ ๔ โดยสรุปความหมายจากพระไตรปิฎกและนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

พระพุทธเจ้า ตรัสถึงสังคหัตถ์ ๔ ไว้ว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย สังคหัตถ์ ๔ ประการนี้ ๔ ประการเป็นไฉน คือ ทาน การให้ ๑ เปยยะ ความเป็นวาจน่ารัก ๑ อตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ ๑ สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ ๑ ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย สังคหัตถ์ ๔ ประการนี้แล การให้ ๑ ความเป็นผู้มีวาจน่ารัก ๑ ความประพฤติประโยชน์ในโลกนี้ ๑ ความเป็นผู้มีตนสม่าเสมอ ในธรรมนั้นๆ ตามสมควร ๑ ธรรมเหล่านี้แล เป็นเครื่องสงเคราะห์โลก ประดุจสลักเพลาคบคุมรถที่แล่นไปอยู่ไว้ได้ฉะนั้น ถ้าเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้พึงมีไม่มารดาหรือบิดาไม่ พึ่งได้ความนับถือบูชา เพราะเหตุแห่งบุตร ก็เพราะเหตุแห่งที่บัณฑิตพิจารณาเห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ฉะนั้นพวกเขา จึงถึงความเป็นใหญ่และเป็นที่น่าสรรเสริญ^{๓๔}

^{๓๔}ดูรายละเอียดใน ขุ.ม (ไทย) ๑๓/๘๓/๘.

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึง สังคหวัตถุ ซึ่งสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ในสังคหวัตถุสูตร ดังนี้^{๓๕}

ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการนี้ สังคหวัตถุ ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ ๑) ทาน (การให้) ๒) ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) ๓) อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) และ ๔) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) จากหลักคำกล่าวข้างต้น พระพุทธองค์ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสังคหวัตถุ ว่าเป็นคุณธรรมที่ช่วยอุ้มชูโลกและเป็นหลักธรรมสำคัญในการสงเคราะห์ เกื้อกูลซึ่งกันและกันของคนในสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข^{๓๖}

สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง คุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมให้คนเป็นที่รักเป็นที่ชอบของคนทั่วไป เป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข^{๓๗}

สังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมในศาสนาพุทธ โดยเป็นภาษาบาลีแยกออกเป็น ๒ ศัพท์ คือ สังคห ๑ วัตถุ ๑ สังคหแปลเป็นภาษาไทยว่า สงเคราะห์ มีความหมายว่า “ช่วยเหลืออุดหนุน” วัตถุในที่นี้หมายความว่า “เรื่อง” รวมทั้ง ๒ ศัพท์ มีความหมายว่า เรื่องความช่วยเหลือ จะช่วยเหลือกันด้วยวิธีอย่างไรบ้าง ท่านได้วางไว้เป็น ๔ อย่าง ช่วยเหลือกันด้วยวิธีนอกเหนือ ๔ อย่างนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึงหลักการบริหารคนว่า การบริหารคนนี้ยังมีสิ่งลึกลับอีกอย่างหนึ่ง คือ เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไวใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ คงได้ยินได้ฟังมาแล้วจากหนังสือธรรมะต่างๆ ไป เรื่องสังคหวัตถุ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดจาไพเราะ การบำเพ็ญประโยชน์ การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือเป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย หรือเรียกว่า ความงดงามในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นเครื่องหนุนเหนี่ยวให้เกิดความร่วมมือกันได้^{๓๘}

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน) ได้อธิบายไว้ว่า สังคหวัตถุ เป็นหลักคุณธรรมในศาสนาพุทธ โดยเป็นภาษาบาลีแยกออกเป็น ๒ ศัพท์ คือ สังคห ๑ วัตถุ ๑ สังคหแปลเป็นภาษาไทยว่า สงเคราะห์ มีความหมายว่า ช่วยเหลือ อุดหนุน ส่วนวัตถุในที่นี้หมายความว่า เรื่องรวมทั้ง ๒ ศัพท์ มีความหมายว่า เรื่องความช่วยเหลือ จะช่วยเหลือกันด้วยวิธีอย่างไรบ้าง ท่านได้วาง

^{๓๕} คุรยละเอียดในอง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๒๖๔/๓๘๑.

^{๓๖} คุรยละเอียดในอง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐.

^{๓๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๙, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓, หน้า ๑๖๗., คุรยละเอียดใน, จริยา มหาเถียร, “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๓๘} พุทธทาสภิกขุ, บริหารธุรกิจแบบพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : อตัมมโย, มปป.), หน้า ๑๕, คุรยละเอียดใน, จริยา มหาเถียร, “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ไว้เป็น ๔ อย่าง ช่วยเหลือกันด้วยวิธีนอกเหนือจาก ๔ อย่างนี้ ไม่เรียกว่า สังคหวัตถุ คือเรื่องช่วยเหลือที่ทำให้รักใคร่ นับถือ กลมเกลียวกัน ต้องพฤติกรรมตามหัวข้อทั้ง ๔ นี้ เสมอไป ได้แก่

- ๑) ทาน ให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้สมควรให้ปัน
- ๒) ปิยวาจา เจรจาวาจาให้อ่อนหวาน
- ๓) อัตถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
- ๔) สมานัตตตา ความเป็นคนมีตนเสมอ ไม่ถือตัวคุณทั้ง ๔ อย่างนี้ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวผู้อื่นไว้ได้^{๓๙}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ ๔ คือหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ให้มีความสามัคคีกัน ประกอบด้วย^{๔๐}

- ๑) ทานให้ปัน คือ ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือ สงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุนหรือทรัพย์สิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจและศิลปวิทยา
- ๒) ปิยวาจาพูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผลเป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- ๓) อัตถจริยาทำประโยชน์แก่กัน คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม
- ๔) สมานัตตตาเอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

พระเทพติก (ระแบบ ฐิตญาโณ) กล่าวว่า สังคหวัตถุ ๔ นี้ พระพุทธเจ้าทรงอุปมาเหมือนกับพาหนะที่จะนำคนไปสู่ความสุขความเจริญในโลก เพราะสังคมของมนุษย์เราจำเป็นต้องอิงอาศัยธรรมะทั้งสี่ประการนี้ ทรงชี้อีกมุมที่ตรงกันข้ามว่า ถ้าหากว่าสังคมปราศจากเสียซึ่งธรรมทั้งสี่ประการแล้ว แม้มารดา บิดา ก็จะไม่ได้รับการนับถือบูชาจากบุตรธิดา โลกจะอยู่ไม่ได้เลย จึงเรียกว่าธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์ก็มีอยู่ ๒ ฝ่าย คือ

- ๑) อามิสสังคหะ คือ สงเคราะห์ด้วยวัตถุสิ่งของ
- ๒) อัมมสังคหะ คือ สงเคราะห์โดยธรรม ถ้าเรามองในแง่ของคนที่ไม่แสวงหาที่พึ่ง สิ่งนี้ก็

^{๓๙} สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน), สังคหวัตถุ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหามงกุฎราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๑. ดูรายละเอียดใน, จริยา มหาเถียร, “การพัฒนาแบบการมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาพุทธบริหารการการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๔๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมนุญชชีวิตร, พิมพ์ครั้งที่ ๘๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์สวย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕, ดูรายละเอียดใน, จริยา มหาเถียร, “การพัฒนาแบบการมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาพุทธบริหารการการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

เป็นการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของคน เช่น ต้องการความรักและได้รับความรักคามอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการที่พึ่งพำนักอาศัย ต้องการพักผ่อนหย่อนใจ หรือว่าต้องการร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ เป็นต้น ก็ต้องมีธรรมะ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว หลักที่จะให้เกิดการยึดเหนี่ยวทางใจกันขึ้น มาสรุปรวมอยู่ที่ สังคหวัตถุ แม้แต่แนวคิด การแสวงหาเครื่องรางของขลังที่ชาวบ้านเขาแสวงหากัน แนวของพระเครื่องนั้น คือ เมตตามหานิยม คงกระพันชาตรี แคล้วคลาดจากภัยอันตรายทั้งหลาย ได้ออกรัตนทั้ง ๔ ประการนี้ คือ^๑

๒.๑ ทาน การให้ เป็นลักษณะการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ของแก่คนอื่นที่ควรแก่การให้การให้มียอยู่ ๒ อย่างใหญ่ ๆ คือ

๒.๑.๑ การให้ด้วยจิตคิดอนุเคราะห์ หมายถึงว่า การอนุเคราะห์ การสงเคราะห์ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ด้วยอัธยาศัยไมตรีโอบอ้อมอารีต่อบุคคลเหล่านั้น เขาประสบความสำเร็จเดือดร้อนความขาดแคลน ก็สงเคราะห์เขาเท่าที่จะสงเคราะห์กันได้ และบางครั้งเป็นเรื่องของอัธยาศัยไมตรีในทำนองที่แบ่งกันกินแบ่งกันใช้ เพื่อนบ้านใกล้เรือนเคียงกันมีของอะไรก็แบ่งกันกินแบ่งกันใช้เป็นการสร้างอัธยาศัยไมตรีอย่างที่คนไทยเราถือว่า “รั้วคนดีกว่ารั้วสังกะสี รั้วเหล็กกำแพง” อย่างบ้านในชนบทเห็นได้ชัดมาก ถ้าไม่มีหนอนบอนไล่ ไม่มีใครสามารถขโมยได้ เพราะถึงขโมยก็ออกไปนอกหมู่บ้านไม่ได้ ประเดี๋ยวก็จับได้ นี่คือลักษณะโครงสร้างสังคมไทยที่เรานิยมเอาธรรมะไปสั่งสอนกันมา ก่อให้เกิดเป็นความปรารถนาดี ความหวังดีต่อกันว่า “เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี”

การอนุเคราะห์ คือ แสดงความมีน้ำใจ และการสงเคราะห์ให้ในกรณีที่เขาขาดแคลน เราก็สงเคราะห์เขา

๒.๑.๒ การให้เพื่อบูชาคุณความดี เช่น การทำบุญตักบาตร การให้อาหารให้เสื้อผ้าแก่ พ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย ในวันตรุษสงกรานต์ การเสียภาษีให้แก่รัฐ เหล่านี้เป็นการให้ด้วยสำนึกถึงคุณความดีการให้ก็เป็นปฏิบัติธรรมะเหมือนกัน อย่าลืมนะว่า ขอบข่ายของการให้พอถึงจุดหนึ่งเมื่อเราเป็นพวกเดียวกับเขาแล้ว หนักนิตเบาหน้อยก็ทนกันไปกลายเป็น “อภัยทาน” คือ การให้อภัยเมื่ออภัยกันได้ ก็เข้าอกเข้าใจกัน ต่อมาก็กลายเป็น “ธรรมทาน” คือ จะพัฒนาไปจากจุดที่วัตถุทานแต่มาถึงจุดหนึ่ง สามารถว่ากล่าวตักเตือนกันได้ อย่างคนเฒ่าคนแก่ในท้องถิ่นชนบท ท่านสามารถจะดูดำเด็กที่เหมือนกับลูกหลานของท่านได้ เวลามีปัญหากรณีพิพาทอะไร ท่านผู้นี้ไปพูด บางทีก็เลิกแล้วต่อกันได้ นี่เพราะอะไร เพราะท่านผู้นี้ได้สร้างสมบารมีด้วยการสงเคราะห์ในเชิงวัตถุธรรมมาก่อนมีการให้อภัยในความผิดพลาดบกพร่อง อยู่ในฐานะที่ว่าตักเตือนกันได้ คนเรากว่าที่จะปรับตัวขึ้นมาอยู่ในจุดนี้ได้ก็ต้องใช้เวลาสร้างบารมีพอสมควร หลวงพ่อบางองค์ในต่างจังหวัด มีการมีงานภายในวัด ตำรวจไม่ต้องมาตรวจการณ์ ไม่ต้องมาทำอะไร หลวงพ่ออยู่องค์เดียวใครไม่กล้าทำอะไรหรอกจะไปก่อเรื่องก่อราวขึ้นไม่ได้ อย่างนี้หลวงพ่อก็ต้องมีบารมีอยู่มากจนเด็กๆเรียกหลวงปู่หมดแล้ว ฉะนั้นสมภารในต่างจังหวัด จึงจำเป็นจะต้องเป็นพระแก่ ๆ เพราะเป็นเรื่องของบารมี ถ้าไม่มีบารมีเราทำงานไม่ได้ อยู่เป็นหลวงปู่แล้วสามารถที่จะควบคุมอะไรใครก็ได้

^๑พระเทพดิลก (ระบอบ วิฑูรยาโณ), อ่างใน, นิภาพร เหล่าพรหมมา, “การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๗ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๒.๒ ปิยวาจา เจรจาที่อ่อนหวาน ตรงกันข้ามกับคำหยาบแต่ในเชิงปฏิบัติแล้ว ปิยวาจา คือ เจรจาถ้อยคำอันเป็นที่รัก วาจาเป็นที่รักผู้กล่าวด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบางครั้งอาจเป็นคำดู คำตักเตือนก็ได้ แต่ถ้าหากว่าพูดด้วยความรัก หวังดีปรารถนาดี ถือว่าเป็นธรรม เครื่องสงเคราะห์กัน ถ้าหากอหิยาศัยเริ่มมีความรัก ความปรารถนาดีต่อไปจะกระจายตัวไปเอง คือ จะพูดคำสัตย์ คำจริงเอง จะไม่ยุยงให้คนเหล่านั้นเขาแตกแยกกันเพราะรัก หวังดีต่อเขาจะพูดเฉพาะเรื่องที่มีประโยชน์ มันก็จะกระจายตัวเอง เป็นวจีสัจจิตครบทั้งสี่ แต่เริ่มที่ปิยวาจา คือ วาจาอันเกิดจากใจที่มีความรักและหวังดี ปิยวาจาบางครั้งถ้อยคำอาจไม่ไพเราะ ไม่อ่อนหวาน หากพูดด้วยความปรารถนาดี หวังดี ยังอยู่ในขอบข่ายของปิยวาจา

๒.๓ อัตถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น จะเห็นว่าทั้งกายกรรม วจีกรรม มโนกรรม ก็ช่วยเหลือชวนชวยในกิจการงาน อย่างในบ้านในเมืองเรา เราก็ช่วยเหลือกันไถนาก็ช่วยเหลือกันไถนาก็มีการอะไรก็ตาม เช่น ปลุกบ้านต่างจังหวัดบ้านหลังหนึ่งขนาด ๒ - ๓ห้อง ปลุกไม่กี่วันก็เสร็จ เพราะมาช่วยเหลือกัน นี้เรียกว่าประพฤติดีสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยกันด้วยวาจา คือ พูดในทางที่เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แนะนำชี้แจงแสดงเหตุผล การกระทำบางอย่างต้องคิดใจเขาใจเรา เช่น อยู่ใกล้เคียงเพื่อนคนหนึ่งต้องการจะอ่านหนังสือเราเขย่าวิทยุเสีย ลั่น ไม่เป็นอัตถจริยา เพราะทำลายประโยชน์อีกฝ่ายหนึ่งที่เขาจะพึงได้ ข้อนี้ชั้นของวินัยมีวินัยบางข้อ เสริมอัตถจริยา เช่น ภิกษุรูปหนึ่งกำลังท่องปฏิโมกข์อยู่ เราไปชวนคุย เป็นการทำลายประโยชน์ ท่านก็ปรับเป็นอาบัติปาจิตตีย์ นั่นคือ สอนให้ประพฤติดีในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกันก็ถือกุศลกันในบางครั้งบางคราว เราไม่สามารถจะทำได้ แต่อย่าถึงกับไปทำลายประโยชน์เขา เช่น เราช่วยเหลือเขาไม่ได้ แต่อย่าถึงกับไปทำลายประโยชน์ของเขาย่างนี้พออยู่กันภายในสังคมได้อย่าลืมนะ ตัวประโยชน์ที่มักจะถูกพูดเพื่อประโยชน์ เพื่อเกื้อกูล เพื่อความสุข แก่ข้าพเจ้าทั้งหลาย การกระทำอะไรต้องมุ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับการกระทำเหล่านั้น เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ก็ถือกุศลแก่คนอื่นก็กระทำ เช่น ช่วยสร้างสะพานบ้าง ชวนกันขุดถนน ขุดลอกคูคลองบ้าง ล้วนเป็นคุณความดีที่เป็นจุดยึดเหนี่ยวทางใจให้คนอื่นเขาเกิดความนิยมนับถือ นี่เป็นอัตถจริยา คือประพฤติดีสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ไม่ได้หมายความว่า กะเกณฑ์ให้คนใดคนหนึ่งประพฤดิเพียงฝ่ายเดียว แต่ทุกคนก็ต้องประพฤดิให้เป็นประโยชน์ต่อกัน

๒.๔ สมานัตตตา ความมีตนสม่าเสมอ ไม่ถือตัว ได้แก่การวางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ควรจะเป็นและที่ตนเป็นไม่แสดงอาการขึ้น ๆ ลง ๆ ๓ วันดี ๔ วันร้าย กำหนดทิศทางลมไม่ค่อยถนัดว่าจะเอาอย่างไรกันแน่ อีกหนึ่งอย่าง คือ ไม่ลืมนั้น เช่น เคยเป็นเพื่อนเป็นฝูงกันมาพอได้ดีหน่อยก็ลืมนั้น เพื่อน ต้องแสดงอหิยาศัยไมตรีให้ปกติ แม้คนไม่ชอบพูดชอบคุยอะไรก็ต้องทักทายปราศรัย เรื่องที่ออกจะปฏิบัติยาก ดุริทานเปรียบเทียบออกจะฟังง่าย บางเรื่องเป็นการยอมรับนับถือฐานะกันอย่างสหาย ๓ คน เป็นขอทาน คนหนึ่งราชรถมาเกย ได้เป็นพระราชา อีกคนหนึ่งคิดว่าเพื่อนเราเป็นพระราชา ก็แบ่ง แต่งตัวขอทานเข้าไป อันนี้เป็นการไม่ให้เกียรติ ไม่ยกย่องเพื่อนในฐานะที่ชอบที่ควร เพื่อนก็ให้เงินหน่อยหนึ่งแล้วล่อออกจากเมืองไปเลย อีกคนหนึ่งนับถือว่าเพื่อนก็คือเพื่อน แต่ในที่สุดสาธารณชนก็ต้องวางตัวให้ความเคารพถือตามสมควรแก่ฐานะของเพื่อนนี้คือ เป็นหลักของสมานัตตตา วางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ตนเป็นไม่ว่าพอมีสมานัตตตาแล้วสมภารจะลงเล่นกับลูกวัด คือ ต้องวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ อีกประการหนึ่งก็คือ ไม่ถือตัวเกินไป เวลาได้ดีไม่หลงตัว ลืมนั้น คางคกขึ้นวอ

มะพร้าวต้นตอ ยากต้นมี ขี้ข้าได้ดี ที่โบราณพูดว่า คางคกขึ้นวอ คือ ถ้าทำอะไรมันเกินๆไป ก็เสียหลักของ สมานัตตตา แทนที่คนจะเกิดความนับถือ กลับไม่พอใจชิงชังเอาได้

หลักทั้ง ๔ ประการนี้เป็นการปฏิบัติของคน แต่ไม่ได้หมายความว่า กะเกณฑ์ให้คนใดคนหนึ่งเป็น ทุกฝ่ายต้องแสดงออกซึ่งอัธยาศัยเหล่านั้น เช่น เพื่อนกันก็ต้องเสมอต้นเสมอปลายแสดงความเป็นกัลยาณมิตร แม้ในยามวิบัติก็ไม่ทอดทิ้งกัน หลักของสมานัตตตา คือ มีตนเสมอ แต่ต้องไม่วางตัวต่ำเกินไป เพื่อต้องการให้คนอื่นเขาเห็นว่าเราไม่ถือเนื้อถือตัวเล่นหัวจนไม่เป็นเวลา วางตัวสูงเกินไปก็เสีย

คุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ มีในบุคคลใดก็ตาม จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนไว้ได้ ก่อให้เกิดความเคารพ ความรัก ความนับถือต่อกันและกัน เป็นเหมือนพาหนะที่จะนำพาคนไปสู่ความสุขความเจริญที่ต้องการได้ เป็นจุดยืนเหนี่ยวทางใจ ภายในจากครอบครัวเป็นต้นไปจนถึงสังคม คนกลายเป็นพระเครื่อง ๔ องค์ ที่ก่อให้เกิดผลทางเมตตามหานิยม คงกระพันชาตรี และแคล้วคลาด แท้ๆ ทั้งเป็นพุทธวิเศษครองใจคน เป็นจุดที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจคนไว้ได้

ทองใบ เหมือนกรู รวบรวมหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ไว้ว่า คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นสัจธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถ รู้แจ้งเห็นจริงได้ด้วยตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติพ้นทุกข์ เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริงธรรมะของพระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์ เป็นธรรมโอสถนนานเอกที่สามารถเอืยวยา รักษาจิตใจของมวลมนุษยชาติให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธ ความหลงเพราะเมื่อใจ ปราศจากสิ่งเหล่านี้ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์ มีอานุภาพ และเกิดเป็นความเมตตากรุณาปราณมีแต่ ความรักความปรารถนาดี ต่อกัน พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงตรัสไว้ในสังคหวัตถุสูตร ว่า

“ทานญจ เปยยวชชญจ อตถจريا จ ยา อธ

สมานตตตา จ ฐมเมส ตถ ตตถ ยถา รหิ ”

ทาน (การให้) เปยยวชชะ (มีวาจาเป็นที่รัก)

อตถจريا (การประพฤติประโยชน์)

สมานัตตตา (วางตนสม่ำเสมอ)

สังคหวัตถุธรรมเหล่านี้ช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลิมสลักที่ยึดบังคับรถซึ่งแล่นไปไว้ได้ ในการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้าง เป็นที่ยอมรับนับถือของได้ ทรงสอนวิธีที่จะทำตนให้เป็นที่รักของสังคมว่า ชั้นแรกให้ปรับที่ตัวของเราเองก่อน คือ ต้องทำตัวเราให้เป็นคนน่ารักเสียก่อน โดยการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคน และประสานหมู่ชน ให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ขบใจของคนทั่วไป เป็นการปลูกไมตรี เต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้ สังคมเป็นสุข ประกอบด้วยหลัก ๔ ประการดังนี้

๑) ทาน (Giving, Generosity, Charity) การให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของ หรือให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มณาบทายี ลภเต มณาปี” แปลว่า ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ การให้ทานอาจทำได้ ๒ วิธีด้วยกัน คือ

(๑) อามิสทานให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ด้อยกว่า รวมทั้งการให้รางวัลต่าง ๆ
 (๒) วิทยาทานหรือธรรมทาน หมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนหรือการให้ในสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์ ทาน ๒ อย่าง คือ อามิสทาน (การให้สิ่งของ) และธรรมทาน (การให้ธรรม) บรรดาทาน ๒ อย่างนี้ ธรรมทานเป็นเลิศ

๒) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ (Kindly Speech, Convincing Speech) ความเป็นผู้มีวาจา น่ารัก พูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าววาจาสุภาพไพเราะ อ่อนหวาน มีทางเสียง สمانสามัคคี ซาบซึ้งใจ ทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยม ยอมตามพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ ทรงตรัสเตือนพระภิกษุให้พยายามหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่ขัดแย้งกัน พูดจาอ่อนโยนเสียสละกันอันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน พระพุทธองค์ทรงตรัสถึงการพูดที่ประกอบด้วยประโยชน์ ดังปรากฏในอภัยราชกุมารสูตร ดังนี้

(๑) ตถาคตรู้วาจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าวคำนั้น

(๒) ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ แต่ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าวคำนั้น

(๓) ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ และประกอบด้วยประโยชน์ แต่วาจานั้นไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่นในชื่อนั้น ตถาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น

(๔) ตถาคตรู้วาจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าววาจานั้น

(๕) ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนอื่นในชื่อนั้น ตถาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น ชื่อนั้นเพราะเหตุไร เพราะตถาคตมีความเอ็นดูในหมู่สัตว์ทั้งหลาย

สรุป พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้หลักการพูดไว้ ดังนี้

- (๑) ต้องเป็นความจริง
- (๒) เป็นคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน
- (๓) พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์
- (๔) พูดแล้วเกิดการสมานสามัคคี
- (๕) พูดด้วยจิตเมตตา
- (๖) พูดถูกกาลเทศะ

จะเห็นได้ว่าการให้แต่เพียงอย่างเดียวนั้นไม่สามารถที่จะทำให้เป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปได้ จึงต้องรู้จักพูดจาปราศรัยให้ไพเราะนึมนวล น่าฟัง เมื่อได้ฟังแล้วเกิดกำลังใจที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนอยากทำความดีให้ยิ่งขึ้นไป ไม่พูดจาสอดเสียดอันก่อให้เกิดความแตกแยก พูดแต่คำที่จะทำให้เกิดความสามัคคี เปรียบเสมือนน้ำทิพย์ชโลมใจ ประสานใจทุกๆดวงให้ เป็นหนึ่งเดียว เหมือนน้ำฝนประสานดินเหนียวที่แตกกระแหงให้เป็นผืนแผ่นดินเดียวกัน

๓) อัฏถจริยา (Useful Conduct; Rendering Services; Life of Service; Doing

Good) การประพฤติประโยชน์ทำประโยชน์แก่เขา หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนตน ๒ ด้าน คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ และ การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

(๑) การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม เป็นบุตรที่ดีของบิดามารดา เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์ เป็นนักเรียนที่ดีของสถานศึกษาเป็น พลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ตลอดจนเป็นศาสนิกชนที่ดีของพระพุทธศาสนาตลอดไป

(๒) การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ คือ เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูตาย มีน้ำใจไมตรีต่อกัน บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตามสติกำลังทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “คนทาหมู่คณะให้ดังงาม”

๔) สมานัตตตา (Even and Equal Treatment; Equality Consisting in Impartiality, Participation and Behaving Oneself Properly in All Circumstances) เอาตัวเข้าสมาน คือ การทำตน เสมอต้นเสมอปลาย ตลอดถึงวางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะภาวะ บุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม

(๑) วางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่ตนมีอยู่ในสังคม เช่น เป็นหัวหน้าครอบครัว บิดามารดา ครูอาจารย์ และเพื่อนบ้าน เป็นต้น ตนอยู่ในฐานะอะไรก็วางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ และทำอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

(๒) ปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลายให้ความเสมอภาคไม่เอารัดเอาเปรียบ ผู้อื่นเสมอในสุขและทุกข์คือร่วมสุขร่วมทุกข์กันร่วมรับรู้ปัญหาและร่วมแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ของสังคม

ดังนั้นเราจึงต้องคอยศึกษาและหมั่นเตือนสติตนเองไว้ตลอดว่าในแต่ละฐานะที่เราเป็นอยู่ มีหน้าที่อะไรบ้าง เมื่อรู้แล้วก็ต้องปฏิบัติตามหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์นอกจากนี้เราก็ต้องทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายด้วยคือเคยวางตัวกับคนอื่นในทางที่ดีอย่างไรแม้ว่าเราจะได้ดีได้ดิบได้ดีแล้วก็ต้องไม่ลืมตัวยังคงปฏิบัติตัวเหมือนเช่นเดิมนั้นไม่เปลี่ยนแปลง หรือเมื่อเราเห็นคนอื่นเขาได้ดีก็ต้องแสดงออกให้เขารับรู้ ว่าเรามีความยินดีกับเขาอย่างจริงใจไม่คิดกลั่นแกล้งใส่ร้ายป้ายสีเขาถ้าทำได้อย่างนี้เราก็อยมจะเป็นที่รักที่พอใจของทุกคนรอบข้างดังเช่นเรื่องของหัตถกอุบาสก ชาวเมืองอาฬวี ผู้มีสังกหัตถุธรรมประจำใจ ดังนี้

สมัยหนึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ ณ อคคาหวจเจตีย์ เขตเมืองอาฬวี ลำดับนั้น หัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวี มีอุบาสกประมาณ ๕๐๐ คน แวดล้อมเข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคเจ้าถึงที่ประทับ ถวายอภิวัตแล้วนั่ง ณ ที่สมควร พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสกับหัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวีว่า หัตถก อุบาสกของท่านนี้มากนัก ท่านส่งเคราะห์บริษัทจำนวนมากกันอย่างไร

หัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวีกราบทูลว่า ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ส่งเคราะห์บริษัทจำนวนมากนี้ด้วยสังกหัตถุ ๔ ประการ ที่พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงแสดงไว้แล้ว คือ รู้ว่าผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยทานก็สงเคราะห์ด้วยทานรู้ว่าผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยคทาพุดอันไพเราะ ก็สงเคราะห์ด้วยคทาพุดอันไพเราะรู้ว่า ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยการทำประโยชน์ให้ก็ สงเคราะห์ด้วยการทำประโยชน์ให้รู้ว่า ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยการวางตัวสม่ำเสมอ ก็สงเคราะห์ด้วยการวางตัวสม่ำเสมอ

ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ โภคทรัพย์ในตระกูลของข้าพระองค์มีอยู่พร้อมคนทั้งหลายย่อมเข้าใจคำพูดของข้าพระองค์ว่า ควรฟังไม่เหมือนคำพูดของคนจนพระผู้มีพระภาคตรัสว่า ดีละ ดีละ หัตถกะ วิธีนี้ของท่านเป็นอุบายที่จะสงเคราะห์ บริษัทจำนวนมากได้ จริ่งอยู่ใครก็ตามสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากได้ในอดีตกาล ก็ล้วนแต่สงเคราะห์ด้วยสังคหวัตถุ ๔ ประการนี้แล ใครก็ตามที่จักสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากในอนาคตกาลก็ล้วนจักสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากในอนาคตกาล ก็ล้วนแต่จักสงเคราะห์ด้วยสังคหวัตถุ ๔ ประการนี้แล ใครก็ตามที่กาลังสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากในปัจจุบันก็ล้วนแต่สงเคราะห์ด้วย สังคหวัตถุ ๔ ประการนี้แล

หลังจากนั้น หัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวีที่พระผู้มีพระภาคเจ้าทรง ชี้แจงให้เห็นชัด ชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ เร้าใจให้อาจหาญแกล้งกล้า ปลอดภัยโลมใจให้สดชื่น ร่าเริงด้วยธรรมมีกถาแล้วลุกจากที่นั่ง ถวายอภิวาทพระผู้มีพระภาคเจ้า ทำประทักษิณแล้วจากไป

ลำดับนั้น เมื่อหัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวีหลีกไปไม่นาน พระผู้มีพระภาครับสั่งเรียกภิกษุทั้งหลายมาตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงทรงจำหัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวี ว่าเป็นผู้ประกอบด้วยธรรมที่น่าอัศจรรย์ไม่เคยปรากฏ ๘ ประการ ธรรมที่น่าอัศจรรย์ไม่เคยปรากฏ ๘ ประการอะไรบ้าง คือ หัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวี

- (๑) เป็นผู้มั่งคั่งร่ำรวย
- (๒) เป็นผู้มั่งคิล
- (๓) เป็นผู้มั่งคิรี
- (๔) เป็นผู้มั่งคิโอดตปปะ
- (๕) เป็นผู้พหูสูต
- (๖) เป็นผู้มั่งคิจาคะ
- (๗) เป็นผู้มั่งคิปัญญา
- (๘) เป็นผู้มั่งคิความมั่งคิน้อย^{๔๒}

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก อธิบายถึง สังคหวัตถุ ๔ ไว้ในหนังสือเรียน สังคมศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ เรื่อง พระพุทธศาสนา พอสรุปได้ ดังนี้

๑) ความหมายของสังคหวัตถุ ๔

สังคหวัตถุ ๔ หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่นผูกไมตรีเอื้อเพื่อเกื้อกูลกันหรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ ๔ ประการ

- ๑.๑ ทาน คือ การให้
- ๑.๒ ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน
- ๑.๓ อตถจริยา คือ ประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
- ๑.๔ สมานัตตตา คือ การเป็นผู้ที่มีความสม่ำเสมอ

๒) คำอธิบายสังคหวัตถุ ๔

^{๔๒} ทองใบ เหมือนกรู้ง, “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตำบลธารทหาร อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๒.๑ ทาน คือ การให้การเสียสละ หรือปันสิ่งของต่างๆของตนเพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้แต่ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้ช่วยให้เราเป็นคนไม่ละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว

๒.๒ ปิยวาจา คือ การพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมกับกาลเทศะ วิธีการพูดให้เป็นปิยวาจานั้นต้องพูด โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

๒.๒.๑ เว้นจากการพูดเท็จ คือ พูดแต่คำสัตย์ ไม่พูดจาโกหกหลอกลวงผู้อื่น เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ได้เห็นได้ฟังอย่าไรก็พูดไปอย่างนั้น ไม่พูดเสริมความจากเรื่องเล็กกลายเป็นเรื่องใหญ่

๒.๒.๒ เว้นจากการพูดส่อเสียดคือไม่พูดจายุยงให้เขาแตกร้าง โดยเอาความทางนี้ไปบอกทางโน้นหรือเอาความทางโน้นมาบอกทางนี้ เมื่อได้ยินได้ฟังเรื่องราวที่เป็นชวนก่อให้เกิดการแตกความสามัคคีก็หาทางระงับเสีย

๒.๒.๓ เว้นจากการพูดคำหยาบ คือ พูดด้วยถ้อยไพเราะคำอ่อนหวานสุภาพ ไม่เอะอะโวยวาย ไม่พูดเรื่องหยาบคาย เมื่อฟังแล้วมีความสบายใจ

๒.๒.๔ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ คือ ไม่พูดในสิ่งที่เหลวไหลไร้สาระ หรือพูดกำกวม วกไปวนมาจนจับใจความไม่ได้ แต่ควรพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์มีสาระมีเหตุผล

๒.๓ อุตถจริยา คือ ประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ถึงแม้นักเรียนจะอยู่ในวัยเรียนแต่ก็สามารถบรรลุถึงธรรมข้อนี้ได้ง่าย ด้วยการปฏิบัติตามแนวทาง ดังนี้

๒.๓.๑ มีความประพฤติชอบทางกายเรียกว่า “กายสุจริต” ได้แก่ เว้นจากการทำลายชีวิต เว้นจากการลักทรัพย์ฉ้อโกงทรัพย์ และเว้นจากการประพฤตินิโคตนา

๒.๓.๒ มีความประพฤติชอบทางวาจาเรียกว่า “วจีสุจริต” ได้แก่ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ และเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

๒.๓.๓ มีความประพฤติชอบทางใจเรียกว่า “มโนสุจริต” ได้แก่ ไม่โลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่พยายามปองร้ายผู้อื่น และเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม

๒.๔ สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลายการที่เราจะประพฤติตนให้เป็นผู้มี “สมานัตตตา” นั้นต้องยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ บุคคลาธิษฐาน คือ บุคคลที่เป็นตัวตั้งหมายความว่าถ้าเรามีตำแหน่งมีฐานะสูงส่งขึ้นจะต้องไม่หลงลืมตัวเคยแสดงความเคารพนับถือผู้ใดก็แสดงความเคารพนับถืออย่างนั้น

๒.๔.๒ ธรรมาธิษฐาน คือ ธรรมที่เป็นที่ตั้งหมายความว่าบุคคลทุกคนย่อมมีความเสมอภาคกัน^{๕๓}

^{๕๓}วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก, อ่างใน, พระเตชา กิตติโก (โชติธรรมาธรรม), “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

มณีนุช ไพรดี กล่าวถึงหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ คือ หลักธรรมอันเป็นเครื่องจรรโลงสังคม เป็นหลักธรรมที่สร้างความสงบสุขสมานสามัคคี สร้างความเกื้อกูลกัน สร้างความผูกมิตรรักใคร่กลมเกลียว เชื่อมสัมพันธ์กันของคนในสังคม ซึ่งประกอบด้วย ทาน, ปิยวาจา, อุตถจริยา และสมานัตตตา

๑) ทาน คือ การให้ การแบ่งปัน การให้ในที่นี้เป็นการให้ใน ๒ ลักษณะ คือ ให้เพื่อการสงเคราะห์ และการให้เพื่อตอบแทนหรือแลกเปลี่ยน

(๑) การให้เพื่อการสงเคราะห์เป็นการช่วยเหลือที่ไม่หวังผลตอบแทนใดๆ จากผู้รับ โดยมีเจตนาให้เขาเหล่านั้นได้รับสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์

(๒) การให้เพื่อตอบแทน หรือแลกเปลี่ยน เป็นการให้โดยมีเงื่อนไขหรือเหตุปัจจัยต่างกันไป เช่น องค์กรให้ค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรอย่างเป็นทางการเป็นธรรมเนียมและเหมาะสม นี่ถือว่าเป็นการตอบแทนการทำงานที่บุคลากรตั้งใจทำงาน จนงานนั้นประสบความสำเร็จ องค์กรได้รับผลสำเร็จของงานไป บุคลากรได้รับค่าตอบแทนทั้งองค์กร และบุคลากรต่างก็ได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสมตามฐานะของตนการที่องค์กรให้การพัฒนาด้านความรู้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างของการให้เพื่อแลกเปลี่ยน

๒) ปิยวาจา คือ การสื่อสารกันด้วยถ้อยคำที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น การสื่อสารในเชิงสร้างสรรค์ ปิยวาจาในที่นี้มิได้หมายถึงถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการตีเพื่อก่อ การว่ากล่าวเมื่อกระทำผิดเพื่อให้ปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดไป

๓) อุตถจริยา คือ การสร้างสรรค์สิ่งที่ดี มีคุณประโยชน์แก่ส่วนรวม สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน การร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการสงเคราะห์ การดูแลเอาใจใส่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การส่งเสริมกันให้เกิดผลสำเร็จของงาน อุตถจริยาจึงเปรียบเสมือนการผสาน การเชื่อมต่อกันของระบบย่อยในสังคมเพื่อเกิดผลสำเร็จของงานในภาพรวม

๔) สมานัตตตา คือ การประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ การรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร^{๔๔}

จากการศึกษาหลักธรรมสำหรับความภักดี ผู้วิจัย สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ ๔ คือ หลักธรรมที่ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่น เพื่อให้เกิดการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งน้ำใจ ไมตรี และความสามัคคีในหมู่คณะ มีอยู่ด้วยกัน ๔ ประการ มีทาน น้ำใจแห่งการให้และการแบ่งปันของ ๆ ตน มีได้ทั้งสิ่งของและความรู้ นำมาซึ่งประโยชน์แก่ผู้อื่น มีปิยวาจา ไมตรีแห่งการพูดอันไพเราะและวาทศิลป์ พูดด้วยความเป็นมิตร มีความจริงใจ ถนอมน้ำใจ ให้กำลังใจ เข้าใจง่าย มีเหตุผล มีความปรารถนาดีและเป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง มีอุตถจริยา ความสามัคคีแห่งการเสียสละ เป็นผู้มิจิตสาธารณะกุศล การบำเพ็ญประโยชน์ การให้ความช่วยเหลือและทำประโยชน์แก่ผู้อื่น โดยไม่ประพฤติปฏิบัติหรือรบกวนให้ขัดต่อประโยชน์ที่ผู้อื่นควรได้รับ มีสมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ วางตนได้เหมาะสมแก่ฐานะ ถูกกาลเทศะ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่ไม่หลงลืมตน มีความซื่อสัตย์ มีความเที่ยงธรรมและรักษาไว้ได้ซึ่งเกียรติของตนเองและผู้อื่น

^{๔๔}มณีนุช ไพรดี, “การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.)”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

๒.๒.๑. หลักธรรมในการสร้างความคิด

การที่คนเราจะมีความคิดใฝ่ดี ตั้งใจทำความดีสร้างสมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในตัว เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก แต่ที่ยากยิ่งกว่านั้นก็คือ ทำอย่างไรจึงจะรักษาความตั้งใจที่ดั้นไว้ โดยไม่ทอดทิ้งไม่เลิกกลางคัน เพราะในการทำความดีย่อมมีอุปสรรค มีปัญหาขัดขวางมากมาย ไหนจะปัญหภายนอกจากคนรอบข้าง จากสิ่งแวดล้อม ไหนจะปัญหาภายในจากกิเลสขมขื่นประดังกันเข้ามา เราจะเอาตัวรอด ยืนหยัดสู้ปัญหาทั้งหลายที่เข้ามาผจญได้โดยไม่ทอดทิ้ง ก็ต้องมีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวไว้ นั่นคือความกตัญญู

ไปโรงเรียน เรียนหนังสือ แม้จะยากแสนยาก ท้อถอยจะเลิกเสียก็หลาย ครั้ง เพื่อนฝูงบางคนชวนไปเที่ยวเตร่เฮฮา ดูน่าสนุกกว่ามาก แต่เมื่อนึกถึงคุณพ่อคุณแม่ คิดว่าท่านอุตส่าห์ทะนุถนอมเลี้ยงดูรามามาจนโตใหญ่ ลำบากลำบากในการทำมาหากิน เพื่อส่งเสียให้เราได้เล่าเรียน ท่านฝากความหวังไว้กับตัวเรา อยากเห็นตัวเราได้ดีมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต พอคิดได้เท่านี้ ความกตัญญูก็จะเกิดขึ้น มีแรงสู้ มีกำลังใจ แม้จะยากแสนยาก แม้จะเหนื่อยแสนเหนื่อย ก็กัดฟันสู้มานะ ตั้งใจเรียนให้ดีให้ได้ ไม่ยอมประพลดิตัวไปในทางเสื่อมเสียแก่วงศ์ตระกูล ให้คุณพ่อคุณแม่ครูบาอาจารย์ได้อายโดยเด็ดขาด

แม้ในหมู่ผู้ปฏิบัติธรรม ผู้ตั้งใจจะทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา แน่ใจว่าในการทำงานนั้น จะต้องมีการกระทบกระทั่งกัน คนเราหลายคนก็หลายความเห็น ต่างคนก็ต่างตั้งใจดีกันทั้งนั้น แต่ความคิดความอ่านความสามารถอาจไม่เท่ากัน และบางครั้งก็เกิดทิฐิมานะ คิดไปว่า “ถึงแก่จะหนึ่ง แต่ฉันก็แน่เหมือนกัน” ทำให้ไม่ยอมกัน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะต่างก็กำลังฝึกฝนตนเองอยู่ กิเลสในตัวก็ยังมิ ยังไม่ได้หมดไป ดังนั้นถ้าไม่รู้จักควบคุมให้ดี จึงมีโอกาสขัดใจกันได้ หรือบางทีออกไปทำงานเผยแผ่ธรรมะ ก็พบกับคนที่ยังไม่เข้าใจ ไม่เห็นด้วย พุดนินทาว่าร้าย เยาะเย้ยถากถางเอาบ้าง เพราะเหตุนี้จึงมีนักปฏิบัติธรรม นักเผยแผ่ธรรมะ รวมทั้งผู้ที่ตั้งใจทำงานเพื่อสังคมส่วนรวมหลาย ๆ คน เบื่อหน่ายท้อถอย และเลิกไปกลางคันอย่างน่าเสียดาย

แต่ถ้าเป็นผู้ที่มีความกตัญญูเป็นพื้นใจแล้ว เมื่อความท้อถอย ความเบื่อหน่ายเอือมระอาเกิดขึ้น เพียงแต่นึกว่า ที่ตัวเราได้มีโอกาสเรียนรู้ธรรมะ รู้การสร้างบุญกุศล รู้วิธีการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ รู้บุญรู้บาปอยู่ทุกวันนี้ ก็เพราะพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ได้ทรงเสียสละ อุทิศชีวิตทุ่มเทค้นคว้า จนตรัสรู้หลักอริยสัจจ์ คือความจริงอันประเสริฐทั้งหลายมาสอนเรา เมื่อคิดถึงชีวิตเลือดเนื้อ ความเพียรพยายาม ที่พระองค์ได้ทรงทุ่มเทลงไป ตลอดระยะเวลาที่ทรงบำเพ็ญบารมีอยู่นานถึง ๔ อสงไขยกับแสนกัปป์ ว่ามากมายมหาศาลเพียงใด (เวลากัปป์หนึ่งอุปมาได้กับมีภูเขาหินรูปสี่เหลี่ยมลูกบาศก์ กว้าง ๑๖ กิโลเมตร ยาว ๑๖ กิโลเมตร สูง ๑๖ กิโลเมตร ทุก ๑๐๐ ปี มีเทวดาเอาผ้าทิพย์บางเบา มาลูบครั้งหนึ่ง เมื่อใดภูเขาภูนี้สึกหมด เรียบเสมอพื้นดิน ระยะเวลาสั้นเท่ากัปป์หนึ่ง ; ๑ อสงไขย = ๑๐๑๔๐ คือจำนวนที่มีเลข ๑ และมีเลข ๐ ต่อท้าย ๑๔๐ ตัว) ตลอดจนถึงพระคุณของครูบาอาจารย์ทั้งหลายที่ท่านอุตส่าห์ถ่ายทอดคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าต่อกันมา และอบรมสั่งสอนให้เราทราบได้รู้ถึงคำสอนของพระองค์ โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก คิดเพียงเท่านั้น ความท้อถอยก็หาย ความเหนื่อยหน่ายก็คลาย แม้ความตายก็ไม่หวั่น เกิดกำลังใจที่จะทำความดีต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด

ความกตัญญูจึงเป็นคุณธรรมที่สำคัญยิ่ง ที่จะประคองใจของเราให้ดำรงมั่นอยู่ในคุณธรรมอันยิ่ง ๆ ขึ้นไป

การมีความกตัญญู
 ทำให้รักษาคุณความดีเดิมไว้ได้
 ทำให้สร้างคุณความดีใหม่เพิ่มได้อีก
 ทำให้เกิดสติ ไม่ประมาท
 ทำให้เกิดhiriโอตตปัปะ
 ทำให้เกิดขันติ
 ทำให้จิตใจผ่องใส มองโลกในแง่ดี
 ทำให้เป็นที่สรรเสริญของคนดี
 ทำให้มีคนอยากคบหาสมาคม
 ทำให้ทั้งมนุษย์และเทวดาอยากช่วยเหลือ
 ทำให้ไม่มีเวรไม่มีภัย
 ทำให้ลาภผลทั้งหลายเกิดขึ้นโดยง่าย
 ทำให้บรรลุมรรคผลนิพพานโดยง่าย

“บุคคลผู้กตัญญู ย่อมถึงอนิรุทธผล มีนินทาเป็นต้น ส่วนบุคคลผู้กตัญญู แม้พระศาสดาก็ทรงสรรเสริญ” มังคลัตถทีปนี

หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ คือ หลักธรรมอันเป็นเครื่องจรโลงสังคัม เป็นหลักธรรมที่สร้างความสงบสุขสมานสามัคคี สร้างความเกื้อกูลกัน สร้างความผูกมิตรรักใคร่กลมเกลียว และเชื่อมสัมพันธ์กันของคนในสังคัม ซึ่งประกอบด้วย ทาน, ปิยวาจา, อตถจริยา และสมานัตตตา

๑) ทาน คือ การให้ การแบ่งปัน การให้ในที่นี้เป็นการให้ใน ๒ ลักษณะ คือ ให้เพื่อการสงเคราะห์ และการให้เพื่อตอบแทนหรือแลกเปลี่ยน

(๑) การให้เพื่อการสงเคราะห์เป็นการช่วยเหลือที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ จากผู้รับ โดยมีเจตนาให้เขาเหล่านั้นได้รับสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์

(๒) การให้เพื่อตอบแทน หรือแลกเปลี่ยน เป็นการให้โดยมีเงื่อนไขหรือเหตุปัจจัยต่างกันไป เช่น องค์กรให้ค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรอย่างเป็นทางการเป็นธรรมเนียมและเหมาะสม นี่ถือว่าเป็นการตอบแทนการทำงานที่บุคลากรตั้งใจทำงาน จนงานนั้นประสบความสำเร็จ องค์กรได้รับผลสำเร็จของงานไป บุคลากรได้รับค่าตอบแทนทั้งองค์กร และบุคลากรต่างก็ได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสมตามฐานะของตนการที่องค์กรให้การพัฒนาด้านความรู้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างของการให้เพื่อแลกเปลี่ยน

๒) ปิยวาจา คือ การสื่อสารกันด้วยถ้อยคำที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น การสื่อสารในเชิงสร้างสรรค์ ปิยวาจาในที่นี้ได้หมายถึงถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการตีเพื่อก่อ การว่ากล่าวเมื่อกระทำผิดเพื่อให้ปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดไป

๓) อตถจริยา คือ การสร้างสรรค์สิ่งที่ดี มีคุณประโยชน์แก่ส่วนรวม สัมพันธภาพที่ดี

ระหว่างกัน การร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการสงเคราะห์ การดูแลเอาใจใส่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การส่งเสริมกันให้เกิดผลสำเร็จของงาน อุตจรรย์าจึงเปรียบเสมือนการผลิต การเชื่อมต่อกันของระบบย่อยในสังคมเพื่อเกิดผลสำเร็จของงานในภาพรวม

๔) สมานัตตตา คือ การประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ การรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างเพื่อนร่วมงาน

๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคลากรถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะเมื่อองค์กรใดมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่ดีและมีประสิทธิภาพแล้วองค์กรนั้นย่อมเกิดการพัฒนาและองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่ดีแล้วย่อมเป็นหลักประกันในการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างแท้จริงซึ่งมีสถาบันการศึกษาและมีการบริหารหลากหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารบุคลากรไว้อย่างหลากหลายผู้วิจัยจะได้นำเสนอต่อไปนี้

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารบุคคล

การบริหารบุคลากร(Personnel Administration ;Personnel Management) มีคำที่ใช้อยู่หลายคำ กล่าวคือ ในบางตำราเรียกว่าการบริหารงานบุคคลการจัดการงานบุคคล การบริหารงานเจ้าหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์^{๕๕}

การบริหารงานบุคลากร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์กร ดังนั้นการบริหารบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคลากรไว้อย่างหลากหลายดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร เป็นการดำเนินไปได้แห่งกิจการที่กระทำด้วยปัญญา กระทำด้วยความหวังและต้องทำเพื่อสังคมหรือน้อยที่สุดทำเพื่อตัวเองต้องมีการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยสติปัญญา^{๕๖}

สุภาพรพิศาลบุตรได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารบุคลากร หมายถึงภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคนสรรหาคัดเลือกและการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุดธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์กร^{๕๗}

บรรยงค์โตจินดาได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารบุคลากร หมายถึงกระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนา

^{๕๕} จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร:บริษัท วี พรินท์ (๑๙๙๑), ๒๕๕๕), หน้า ๗๖.

^{๕๖} พุทธทาสภิกขุ, การบริหารธุรกิจแบบพุทธ, (กรุงเทพมหานคร: เกล็ดไทย, ๒๕๓๑), หน้า ๙-๑๒.

^{๕๗} สุภาพร พิศาลบุตร, การสรรหาและบรรจุพนักงาน, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓), หน้า ๑.

คุณภาพและฝีมือในการทำงานมีการประเมินผลงานการดำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้มีการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์กรการสร้างขวัญกำลังใจสร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม^{๔๘}

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารบุคลากร หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กร ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต^{๔๙}

นงนุช วงษ์สุวรรณ ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารบุคลากร หมายถึงเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ^{๕๐}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งการพัฒนาบำรุงรักษาให้สมาชิกในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๕๑}

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบการบวนการ ๔ ประการที่เรียกว่า P.O.C.C. ไว้ดังนี้^{๕๒}

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุนหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน

๓) การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือการยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

^{๔๘}บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖.

^{๔๙}ณัฐพันธ์เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕.

^{๕๐}นงนุชวงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๖), หน้า ๖.

^{๕๑}วิชัยโสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โพรเพซ, ๒๕๔๙), หน้า ๒.

^{๕๒}คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์^{๕๓}

สมาน อัครภูมิ ให้ความหมายว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายด้านบุคลากร การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอในการดำเนินงานขององค์การ การบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ^{๕๔}

อนิวัช แก้วจันทน์ ได้สรุปเกี่ยวกับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์การตั้งแต่การวางแผนสรรหาคัดเลือกจัดวางในตำแหน่งการดูแลรักษาและการออกจากตำแหน่งงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ^{๕๕}

วิลาวรรณ รพีพิศาล ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารบุคลากรหมายถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีภารกิจหลัก๗ด้านคือการวางแผนด้านกำลังคนการสรรหาและการคัดเลือกการฝึกอบรมพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณภาพการดูแลสุขภาพความปลอดภัยแรงงานสัมพันธ์^{๕๖}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่าการบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่ม บุคคลที่ร่วมแรงร่วมใจกันกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^{๕๗}

ชารี มณีศรี กล่าวว่า การบริหารเป็นการดำเนินการต่างๆ ที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีระบบ ระเบียบเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๕๘}

วิจิตร ศรีสะอ้าน กล่าวว่าการบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคล มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสมวัตถุประสงค์ของการบริหารก็คือการประสานความพยายามของคนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายที่วางไว้^{๕๙}

^{๕๓}วิลาวรรณ รพีพิศาล, *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๔), หน้า ๒-๓.

^{๕๔}สมาน อัครภูมิ, *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*, (อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗.

^{๕๕}อนิวัช แก้วจันทน์, *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*, (สงขลา: นำศิลป์โฆษณา, ๒๕๕๒), หน้า ๒.

^{๕๖}วิลาวรรณ รพีพิศาล, *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๔), หน้า ๒ - ๓.

^{๕๗}นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, *หลักการบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหาร, ๒๕๒๗), หน้า ๓.

^{๕๘}ชารี มณีศรี, *การบริหารงานธุรการ*, (กรุงเทพมหานคร: ศิลปบรรณาการ, ๒๕๒๖), หน้า ๕.

^{๕๙}วิจิตร ศรีสะอ้าน และคณะ, *หลักการบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๑๙ .

Simon และคณะ กล่าวว่าการบริหาร หมายถึงการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรการบริหาร (Administration Resource) มาประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๐}

จากแนวความคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึงการจัดระบบที่เอื้อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป การบริหารบุคลากรเป็นการดำเนินไปได้แห่งกิจการที่กระทำด้วยปัญญา กระทำด้วยความหวังและต้องทำเพื่อสังคม ต้องมีศาสตร์ และศิลปะในการบริหารบุคลากรโดยมีภารกิจหลัก ๗ ด้านคือการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือกการฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนการดูแลสุขภาพความปลอดภัยแรงงานสัมพันธ์และการบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์การใดๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๓.๒ ความสำคัญของงานบริหารบุคคล

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์การใด ๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดมีคุณค่าสูงสุดมีประโยชน์มากที่สุดและทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิผลของการบริหารกิจการ มีนักวิชาการและนักศึกษามากมายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคคลไว้ต่างกันดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญดังนั้นหากขาดซึ่งบุคลากรที่ดีก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้นทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินวัสดุอุปกรณ์เทคนิควิธีการจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นจะต้องอาศัยคน^{๖๑}

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรว่าในการปฏิบัติงานจะมีความสำเร็จหรือล้มเหลวบุคลากรผู้ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าหรือมีประสิทธิภาพ^{๖๒}

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า บรรดาปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาประเทศนั้นกำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเหตุว่าถ้ามีจำนวนคน

^{๖๐} Simon, Administrative Behavior. New York : The McMillen Company, 1960). p 33.

^{๖๑} กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๔๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย, ๒๕๔๘), หน้า ๕๑.

^{๖๒} คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: กองการเจ้าหน้าที่, ๒๕๓๘), หน้า๒.

พอสมควรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่ การงานและมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดี และประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมากจนอาจกล่าวได้ว่า คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนักเพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว^{๖๓}

บรรยงค์ โตจินดา กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นนับวันที่จะมีความสำคัญขึ้นเรื่อยๆ トラบใดที่เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่นๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น และใช้วิทยาการสูงขึ้นไป วิสัยทัศน์สามารถยอดเยี่ยมเพียงใด ก็ไม่ใช่หน้าเครื่องจักรเข้ามาแทนที่คนไม่ใช่เข้ามาเป็นนายคนเพราะคนต้องเป็นนายเครื่องจักรวันยังค่ำ คือคนเป็นผู้สร้างผู้ใช้เครื่อง เช่น ผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ (Hardware) ผลิตโปรแกรม (Software) สั่งให้เครื่องทำตามคำสั่งทำให้ได้งานที่ละเอียดรวดเร็วและมีข้อผิดพลาดน้อยลงหรือไม่มีเลย^{๖๔}

นารถ แสงมณี กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการดังนี้

๑) มีการแข่งขันมากขึ้นเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมเศรษฐกิจ และการเมืองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากรบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์การใดองค์การหนึ่งแต่เพียงที่เดียว อาจโยกย้ายไปทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ตามสิทธิ และความพอใจเพราะความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับบุคลากรด้วยต่างฝ่ายต่างก็ต้องอาศัยซึ่งกัน และกันผู้บริหารไม่ได้อาศัยงานเพียงอย่างเดียวแต่ต้องอาศัยเกียรติยศ และความมั่นคงในการทำงานการยอมรับในความสำเร็จของคนความสำเร็จในชีวิต และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ

๒) เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดงานและเงินทดแทนต่างๆ

๓) ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีการแบ่งงานทำตามหน้าที่ตามความชำนาญ เฉพาะด้านต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงจะต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อม จะทำเพื่อให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจึงต้องดูแลธำรงรักษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์การให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่มีรายได้และสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้ได้ผลงานมากที่สุด

๔) องค์การมีความซับซ้อนมากขึ้นทุกส่วนขององค์การไม่ได้อิสระที่จะดำเนินงานเองโดยไม่ถูกรบกวนจากปัจจัยที่อยู่ภายนอกไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจสังคมการเมืองและวัฒนธรรมมีสาเหตุหลายประการที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การมีความยุ่งยาก

๕) บทบาทของฝ่ายบริหารเปลี่ยนไปจากเดิมปรัชญาทางการบริหารขั้นพื้นฐานที่ถือเอาวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือหรือความขัดแย้งระหว่างบุคคลฝ่ายต่างๆ ในองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก

๖) ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีมากขึ้น เกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยค้นคว้าของ

^{๖๓} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๓๒.

^{๖๔} บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: อมรรการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๐ - ๒๑.

ผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการทางด้านพฤติกรรม เช่น สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานในทางใดบ้าง^{๖๕}

สมชาย หิรัญกิตติ ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน^{๖๖}

กิตติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวว่า “ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารเพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้วเมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร”^{๖๗}

สมคิด บางโม ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหารเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์การหากไม่มีคนหรือไม่มีคุณภาพการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินไปได้ด้วยความยากยิ่งการจะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานย่อมขึ้นกับการบริหารบุคคลที่ดี^{๖๘}

ธงชัย สันติวงศ์ ได้กล่าวว่าสภาพองค์การในทุกวันนี้นับได้ว่ามีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมากซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรในองค์การโดยตรงการเปลี่ยนแปลงต่างๆเท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบันล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคลากรต้องมีความสำคัญขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก^{๖๙}

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรขององค์การสรุปได้ดังนี้

๑) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศที่เกือบจะควบคุมและแก้ไขไม่ได้ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนลำบากมากยิ่งขึ้นและทำนองเดียวกันปัญหาทางด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับบุคลากรเพื่อให้ตามทันกับค่าครองชีพก็กลายเป็นปัญหาหนักอกที่ทุกหน่วยงานจะต้องแก้ไข

๒) ปัญหาทางด้านเทคนิควิทยาการการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากของเทคโนโลยีที่ส่งผลให้เทคนิควิธีการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไปนั้นมีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการทำงานในองค์การมากขึ้นกว่าแต่ก่อนเครื่องจักรสมองกลและเครื่องมืออัตโนมัติหลายชนิดได้ถูกยอมรับและนำเข้ามาทำงานแทนคนด้วยเหตุผลความจำเป็นหลายประการซึ่งในกรณีเช่นนั้นต้องแก้ไขให้การอบรมและจัดสรรหน้าที่งานตลอดจนปรับปรุงกำลังคนในจุดต่างๆใหม่ นับว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำซึ่งปัญหา

^{๖๕} วรรณารถ แสงมณี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (สำนักพิมพ์ ม.ป.พ., ๒๕๔๓), หน้า ๖.

^{๖๖} สมชายหิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

^{๖๗} กิตติมา ปรีดีติลล, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑๗.

^{๖๘} สมคิดบางโม, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๔), หน้า ๙๑.

^{๖๙} ธงชัยสันติวงศ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘-๑๙.

ด้านการออกแบบงานใหม่ให้ถูกต้องหรือการต้องเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในช่วงเวลาสั้นนั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งยุ่งยากที่ต้องใช้เทคนิคต่างๆและการดำเนินงานด้วยวิธีการพิเศษหลายๆประการจึงจะได้ผล

๓) ปัจจัยทางด้านสังคมปัจจัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมนี้อาจมีความสำคัญมากเป็นพิเศษในสังคมปัจจุบันมีคนมีการศึกษามากขึ้นความต้องการต่างๆย่อมมีมากขึ้นและเปลี่ยนชนิดไปความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของคนในยุคปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยมตลอดจนสิ่งจูงใจต่างๆของคนในยุคใหม่โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวต่างไปจากเดิมเป็นอย่างมากการเข้าใจได้ถูกต้องและมีศิลปะในการจูงใจที่ไม่เข้าแบบเดิมนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาท้าทายต่างๆเหล่านี้จึงนับเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การส่วนมากต้องพยายามมุ่งมั่นสนใจในสิ่งที่เกี่ยวกับงานทางด้านการบริหารงานบุคลากรคือ

๑) ต้องพยายามเข้าใจถึงความต้องการทางจิตวิทยาหรือทางใจของบุคลากร

๒) ต้องพิจารณาและยกระดับความสามารถของงานวิชาชีพด้านการบริหารงานบุคลากร ซึ่งความพยายามของสมาคมวิชาชีพคือสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยที่ได้มุ่งสร้างสรรค์ความรู้และเทคนิคของงานด้านนี้ให้แพร่หลายมาช้านานแล้วนั้นนับได้ว่ามีประโยชน์เป็นอย่างมากต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม

๓) ต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคลากรเรื่องนี้ นับว่าขาดแคลนเป็นอย่างมากซึ่งถ้าหากได้ให้ความสนใจค้นคว้าวิจัยปัญหาอย่างลึกซึ้งซึ่งที่ละด้านเรื่อยไปแล้วในระยะยาวการได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นจะช่วยให้การบริหารงานบุคลากรมีคุณภาพและทำได้ผลมากยิ่งขึ้น

อาภัสสร ไชยคุณนา กล่าวถึงความสำคัญบุคลากรเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการสร้างผลงานเป็นองค์ประกอบและทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ ถ้ามีการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ก็สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสิ้นเปลืองของเวลา วัสดุ และงบประมาณ อันเป็นการช่วยลดต้นทุนในการผลิตผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามมา^{๗๐}

พยอม วงศ์สารศรี กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ๓ ประการดังนี้

๑) ช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การเมื่อองค์การได้ บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

๒) ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

๓) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำ

^{๗๐} อาภัสสร ไชยคุณนา, การบริหารงานบุคคล, (คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

ให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข^{๗๑}

สุดา สุวรรณภิญโญ กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๒}

อนิวัช แก้วจันทน์ ได้กล่าวการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับคนและสัมพันธ์กับทุกหน่วยงานในองค์กรหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและมีส่วนเสริมสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรดังต่อไปนี้^{๗๓}

๑) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์กรจะเห็นได้จากการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับคนในองค์กรที่แตกต่างกันคุณค่าของแต่ละคนมีผลต่อการดำเนินงานในองค์กรเนื่องจากทุกคนต้องช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกันต่างคนต่างช่วยกันทำงานจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้เนื่องจากการใช้เครื่องจักรก็ต้องใช้คนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเครื่องจักรจึงกล่าวได้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์กร

๒) งานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นที่ปรึกษาของทุกหน่วยงานโดยจะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานต่างๆในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนเพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการช่วยเหลือในฐานะหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องคนนอกจากนี้หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่โดยตรงในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อคนในองค์กรทำให้คนในองค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีความสุขในการทำงานโดยสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้และสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์งานเพื่อความสำเร็จขององค์กรได้อย่างเต็มที่

๓) การแสวงหาคูคนที่เหมาะสมกล่าวได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญโดยหากทำงานนี้ผิดพลาดอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในวงกว้างและในระยะยาวองค์กรอาจล่มสลายได้

๔) การจัดการคนเก่งในองค์กรนอกจากการแสวงหาคูคนที่เหมาะสมแล้วการเสริมสร้างคนเก่งในองค์กรก็มีความสำคัญเช่นกันโดยพบว่ามีคนเก่งจำนวนมากที่ไม่อาจดึงเอาความเก่งของตนเองมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงต้องทำหน้าที่นี้โดยการจัดให้มีโปรแกรมจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งคนเก่งในหน่วยงานและดึงเอาจุดเด่นแต่ละคนออกมาในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่

๕) ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมองเห็นคุณค่าของทรัพยากร

^{๗๑} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๕ - ๖.

^{๗๒} สุดา สุวรรณภิญโญ, เอกสารการสอนวิชาการบริหารงานบุคคล (Personnel management), (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๗.

^{๗๓} อนิวัช แก้วจันทน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๑-๑๒.

มนุษย์ว่าไม่ใช่เป็นภาระหรือต้นทุนที่องค์กรต้องจ่ายแต่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเนื่องจากปัจจุบัน องค์กรมักถูกกดดันจากคู่แข่งด้านต้นทุนในการดำเนินงานองค์กรโดยทั่วไปจึงมุ่งไปสู่การจัดการ คุณภาพโดยรวมและต้นทุนแรงงานนับได้ว่าเป็นต้นทุนแรงงานนับได้ว่าเป็นต้นทุนแรงงานนับได้ว่าเป็น ต้นทุนแฝงที่องค์กรต้องจ่ายเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ได้หากบริหารจัดการไม่ดีต้องแบกรับต้นทุนนี้แต่หาก องค์กรเห็นความสำคัญโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง ในแต่ละหน้าที่งานก็จะช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานได้อีกทางหนึ่ง

๖) เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่การจัดการหน้าที่การจัดการได้แก่การวางแผนการจัดองค์ การการจัดการทรัพยากรมนุษย์การนำและการควบคุมจึงพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วน หนึ่งในการจัดการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องทำความเข้าใจในเรื่องนี้เพราะการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จผู้บริหารจะต้องใช้หน้าที่การจัดการร่วมกันในการใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการให้ บรรลุผลสำเร็จ

ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เป็นอย่างดีเพื่อที่จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร

สรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรเพื่อดำเนินการด้านบริหารงาน บุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เป็นสิ่งที่ องค์กรต้องธำรงรักษา โดยบุคคลในองค์กรล้วนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์กร จะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรคพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองของเวลา วัสดุ และ งบประมาณองค์กรต้องมีหลักการในการบริหารมีการกำหนดภารกิจหน้าที่ กระบวนการบริหารงาน บุคคลมีความชัดเจน มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากร และเน้นหลักคุณธรรม

๒.๓.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคคล

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลักและเกณฑ์ที่นำมาจาก ศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การ ปฏิบัติจริง การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะ ของผู้บริหาร การประยุกต์เอาทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวข้องกับการบริหารไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นับว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษา หลายท่าน ได้เสนอทฤษฎีของการบริหารที่น่าสนใจดังนี้

เทเลอร์ (Taylor) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ไว้ดังนี้^{๗๔}

๑) หลักเรื่องเวลา ถือว่า เป็นการวัดความสามารถในการผลิต โดยการวัดเวลาในการ ผลิตและการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้น ถ้าจะวัด ให้ถูกต้อง ต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการ ทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

^{๗๔} เทเลอร์ (Taylor), อังใน ภาตติ อนันต์นาวิ, นักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา, (ชลบุรี: บริษัทสำนักพิมพ์มนตรี จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕.

๒) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงานและอัตราค่าจ้างนั้นพิจารณาโดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ ๑ นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

๓) หลักการแย่งงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านวางแผน และประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแผนงานในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลาและข้อมูลอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิต การปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้นทันเหตุการณ์นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

๔) หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ถือว่า วิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้ และฝ่ายบริหารควรต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคต่างๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

๕) หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหารถือว่า ฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้าน การบริหารซึ่งต้องอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นและฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานตามเทคนิคต่างๆโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

๖) หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน มีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กับระหว่างแผนการต่างๆในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดด้านจิตวิทยามนุษยนิยม (Humanistic Theory) เป็นแนวคิดที่นิยมใช้กันมากในการพัฒนามนุษย์ โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า มนุษย์มีความดีและมีคุณค่าต่อการยอมรับ มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่น ๆ ในระดับที่สูงขึ้นต่อไปมาสโลว์แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ชั้น ดังนี้

๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหารเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

๒) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

๓) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance needs)

เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่นความต้องการให้ และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะความต้องการได้รับการยอมรับ การ ต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

๔) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็น ความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับ ถือความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

๕) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของ แต่ละบุคคล ที่มีความรักและศักดิ์ศรีในตน มีวินัย มีจริยธรรม และประสิทธิผลในการดำเนินชีวิต เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการ ของตนเองแต่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น^{๗๕}

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)พบว่าความต้องการไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับขั้นและได้ย่อ ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เหลือเพียง๓อย่างเรียกว่าทฤษฎี ERG ได้แก่

๑) ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs) เป็นความต้องการทางกายภาพ และความปลอดภัยซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์เป็นการรวมความต้องการขั้นที่๑ - ๒ของมาส โลว์เข้าไว้ด้วยกัน

๒) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับด้าน สังคมทั้งหมดเช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่๓ของมาสโลว์คือต้องการมีส่วนร่วมมีเพื่อนและต้องการ การยอมรับ

๓) ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการทั้งหลายที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงานเช่นเดียวกับความ ต้องการขั้นที่๔ - ๕ ของมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)เห็นด้วยกับมาสโลว์ในแง่ที่ว่าบุคคลจะเลื่อนความต้องการที่อยู่ ถัดขึ้นไปเมื่อมีความต้องการในขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วแต่เขาไม่เชื่อว่าความ ต้องการในขั้นหนึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในขั้นถัดไปจึงจะ เกิดขึ้นความต้องการทุกชั้นอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ความต้องการทั้ง๓แบบนี้สามารถกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมได้พร้อมๆกัน^{๗๖}

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg)ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบ และไม่ชอบของแต่ละบุคคลปัจจัยประเภทหนึ่งทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยอีกประเภทหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเรียกว่าปัจจัย ออนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจซึ่งจูงใจให้บุคคลพอใจ (Satisfaction) ในงานที่ทำซึ่งจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job content)มีปัจจัยต่างๆดังต่อไปนี้

^{๗๕} อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow), *Motivation and Personality*, (New York : Harper and Row Publishers, 1987), pp. 15-23.

^{๗๖} อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ,Harold Freed, *Public Administration in Newer Nations*,(New York :Praeger, 1969), pp. 142 - 175.

- ๑) ความสำเร็จ (Achievement)
- ๒) การยกย่อง (Recognition)
- ๓) ลักษณะของงาน (The Work Itself)
- ๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ๕) ความก้าวหน้า (Advancement)
- ๖) ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล (The Possibility of Growth)

ปัจจัยอนามัยทำให้บุคคลไม่พอใจ (Dissatisfaction) ในงานที่ทำซึ่งจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job context) มีปัจจัยต่างๆดังต่อไปนี้

- ๑) เงินเดือน (Salary)
- ๒) ความมั่นคง (Job Security)
- ๓) สถานภาพ (Status)
- ๔) สภาพแวดล้อมของงาน (Working Conditions)
- ๕) นโยบายขององค์กร (Company Procedures)
- ๖) การบริหารงาน (Supervision)
- ๗) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
- ๘) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

เฮอริชเบิร์ก ได้เสนอแนวทางใหม่ในการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นโดยเพิ่มปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะพึงพอใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาเรียกว่า Job Loading หรือ Job Enrichment เป็นการเพิ่มงานตามแนวตั้ง (Vertical Job Loading) โดยอาศัยกระบวนการ๒ประการคือการมอบหมายงานที่ยากขึ้นและการให้อำนาจการจัดการผู้บริหารต้องไม่ควบคุมการทำงานจนมากเกินไป ต้องมอบหมายงานอย่างเต็มที่ช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบให้มีการรับรู้ถึงการมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรและมุ่งไปที่ความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ โดยเน้นที่ปัจจัยจูงใจ๓ประการคือลักษณะงาน ความสำเร็จและการยอมรับทั้งนี้ได้อธิบายวิธีการเพิ่มปัจจัยจูงใจของงานดังนี้^{๗๗}

- ๑) ให้ผลของงานตกแก่ผู้ปฏิบัติโดยตรงไม่ใช่ตกแก่ผู้บังคับบัญชา
- ๒) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร
- ๓) ให้โอกาสในการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่และมีความหมาย
- ๔) ให้ทำตารางงานของตนเองตามแนวทางที่กำหนดไว้
- ๕) ให้แต่ละคนสามารถใช้ความชำนาญเฉพาะตัวทำงานด้วยวิธีของตนเอง
- ๖) ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการวางแผน
- ๗) ให้โอกาสในการติดต่อกับผู้อื่นโดยไม่จำเป็นต้องผ่านผู้บังคับบัญชาเสมอไป
- ๘) ทั้งผู้ปฏิบัติและผู้บริหารทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

^{๗๗} เฮอริชเบิร์ก (Herzberg), Frederick, Mausner, Barnard ; and Synderman, Babara B. The motivation to Work, (New York : John Wiley and Sons, 1959), p. 112.

วิลเลียม อูชิ (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหารคือทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหารดังนี้^{๗๘}

- ๑) การสร้างงานระยะยาว
- ๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- ๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- ๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- ๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

องรีฟาโยล์ (Henri Fayol) เป็นบุคคลแรกที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการจัดการว่ามี ๕ ประการ (POCCC) ปัจจุบันเรียกว่ากระบวนการจัดการนั่นเอง กระบวนการจัดการขององรี ฟาโยล์มีดังนี้^{๗๙}

- ๑) การวางแผน (Planning) คือการศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์ในอนาคตแล้ววางเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้
- ๒) การจัดหน่วยงาน (Organizing) คือการจัดโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ
- ๓) การสั่งการบังคับบัญชา (Commanding) คือ การสั่งให้คนทำงานตามที่มอบหมายงานให้ทำ บังคับบัญชาพนักงานให้ทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน
- ๔) การประสานงาน (Coordinating) คือการจัดระเบียบการทำงานไม่ให้ก้าวร้าวกัน ติดต่อประสานงานให้หน่วยงานย่อยต่างๆ ขององค์การ และประสานคนให้ทำงานโดยราบรื่นไม่ขัดแย้งกัน
- ๕) การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือควบคุมให้ทำงานตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้

นอกจากหลักเกณฑ์ข้างต้นแล้วองรี ฟาโยล์เกตวูดโรเบิร์ต ดี (Gatewood, Robert D) ได้เสนอแนะแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารในการจัดการซึ่งมี ๑๔ ข้อ^{๘๐}

- ๑) หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (authority & responsibility) คืออำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะออกคำสั่งได้นั้น ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนทำไปนั้นด้วย

^{๗๘} วิลเลียม อูชิ, (William Ouchi), **Organization and Management**, (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p. 283.

^{๗๙} สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ**, หน้า ๗๒.

^{๘๐} เกตวูดโรเบิร์ต ดี, (Gatewood, Robert D), Taylor, Robert., & Ferrell, O.C., **Management : Comprehension analysis, and application**, (New jersey : Richard D. Irwin, 1995), pp. 40–41.

๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (unity of command) คือ ในการกระทำใดๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งด้วยการปฏิบัติตามหลักข้อนี้ ย่อมจะช่วยให้สามารถขจัดสาเหตุแห่งการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนงาน และระหว่างบุคคลในองค์การให้หมดไป

๓) หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (unity of direction) กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกันควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน เป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียวร่วมกัน

๔) หลักของการอ้างไว้ซึ่งสายงาน (Scalar chain) สายงานอันนี้คือสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุด ด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวจะอำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งทอดข่าวสารข้อมูลระหว่างกันอีกด้วย

๕) หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of work or specialization) คือ การแบ่งแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นการงานด้านบริหารหรือด้านเทคนิค

๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงานนั้นเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคารพเชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เรื่องดังกล่าวนี้ จะทำได้ก็โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นตัวอย่างที่ดี ข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมมากที่สุด และจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา

๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest) หลักข้อนี้ระบุว่า ส่วนรวมย่อมสำคัญกว่าส่วนย่อยต่างๆ เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์การ) นั้น ผลประโยชน์ส่วนได้เสียของกลุ่มย่อมต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) การให้และวิธีการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนควรที่จะยุติธรรม และให้ความพอใจมากที่สุดแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (centralization) หมายถึง ว่าในการบริหารจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อให้ควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์การไว้ได้เสมอ และการกระจายอำนาจจะมากน้อยเพียงใดก็ย่อมแล้วแต่กรณี

๑๐) หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของหรือคนต่างต้องมีการมีระเบียบและรู้ว่าตนอยู่ในที่ใดของส่วนรวม หลักนี้ก็คือหลักมูลฐานที่ใช้ในการจัดสิ่งของและตัวคนในการจัดองค์การนั่นเอง

๑๑) หลักของความเสมอภาค (equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดี และการอุทิศตนเพื่องาน

๑๒) หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (stability of tenure) กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและคนงานต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดี การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้ต้องสิ้นเปลือง และเป็นผลของการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

๑๓) หลักของความคิดริเริ่ม (initiative) เนื่องจากว่าคนฉลาดย่อมต้องการที่จะได้รับ

ความพอใจจากการที่ตนได้ทำอะไรด้วยตัวเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะเปิดโอกาสให้ผู้ผู้น้อยได้ใช้
 ความริเริ่มของตนบ้าง

๑๔) หลักของความสามัคคี (esprit de corps) เน้นถึงความจำเป็นที่คนต้องทำงานเป็น
 กลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (teamwork) และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร
 (communication) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มทำงานที่ดี

กุลิค ลูเธอร์และลินดอล เออร์วิค (Gulick, Luther., & Lyndall F. Urwick) ได้นำ
 หลักการบริหารจัดการของอองลี ฟาโยลมาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการในที่สุดได้คำตอบ
 สั้นๆคือ POSDCoRBซึ่งหมายถึงกระบวนการบริหาร ๗ ประการ คือ^{๕๑}

๑) P = Planning การวางแผน คือการกำหนดสิ่งที่จะทำในอนาคตว่าจะทำอะไรบ้าง
 ทำอะไรก่อนหลัง รวมถึงการกำหนดวิธีการและงบประมาณที่จะทำให้งานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายของ
 องค์การไว้ล่วงหน้าด้วย

๒) O = Organizing การจัดองค์การ คือ การจัดระบบต่างๆ ในองค์การให้เหมาะสม
 เช่น จัดระบบโครงสร้างของงานในองค์การว่าจะแบ่งงานกันอย่างไร มีกี่ฝ่าย อะไรบ้าง หรือจัดระบบ
 การใช้อำนาจในองค์การอย่างไร เป็นต้น

๓) S = Staffing การบริหารบุคคลคือ การดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรนับตั้ง
 แต่การจัดหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน การพัฒนา
 บุคลากรในระบบเพื่อเพิ่มสมรรถภาพการทำงานให้สูงขึ้น การดูแลควบคุมนิเทศงาน การจ่าย
 ค่าตอบแทน รวมไปถึงการพิจารณาให้บุคลากรออกจากระบบงานด้วย

๔) D = Directing การอำนวยการ คือ การพิจารณาตัดสินใจเลือกวิธีการ แนวทางที่
 เหมาะสมในการดำเนินงาน และสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมี
 ประสิทธิภาพ

๕) Co = Coordinating การประสานงาน คือ การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรฝ่ายต่างๆ
 ได้ปฏิบัติงานอย่างประสานสอดคล้อง ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกันหรือขัดแย้งกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไป
 ด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

๖) R = Reporting การเสนอรายงาน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ โดยให้บุคลากร
 ผู้ปฏิบัติงานเสนอรายงานความก้าวหน้าและอุปสรรคในการทำงานเป็นระยะๆ เพื่อผู้บริหารจะได้
 ทราบตลอดจนหาแนวทางช่วยเหลือแก้ไข

๗) B = Budgeting การบริหารงบประมาณ คือ การจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ นับแต่
 การจัดหางบประมาณ จัดสรรงบประมาณ ตลอดจนควบคุมงบประมาณ เพื่อให้การใช้งบประมาณ
 เป็นไปอย่างรัดกุม ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด^{๕๒}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของการบริหาร แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์
 คือ หลักเรื่องเวลาหลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง หลักการแยกงานวางแผนออกจากรานปฏิบัติ

^{๕๑} กุลิค ลูเธอร์และลินดอล เออร์วิค, (Gulick L. andUrwick J.), *Papers on the Science of Administration*, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp. 18–19.

^{๕๒} จอมพงศ์ มงคลวนิช, *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*, หน้า ๓๓๘.

หลักการดำเนินงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการการเจริญก้าวหน้า ทฤษฎีการบริหารเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์และปฏิบัติเข้าด้วยกันได้

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

วันทนา ทาตาล ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานใน ส่วนสำนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของ พนักงานในสำนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย คือด้าน นโยบายขององค์กร ด้านลักษณะการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยที่ กระตุ้นการทำงาน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความเจริญเติบโต

ปัจจัยสุขอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยเหล่านั้นในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นเดียวกัน และด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ และมีความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับปานกลางส่วนปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ด้านลักษณะการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านี้ในระดับปานกลาง

ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในทุกปัจจัย โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง และด้านงานที่ทำ ในระดับมาก ตามลำดับ แต่มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยกย่อง ด้านความเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลางตามลำดับ^{๕๓}

วรพงษ์ เยาหะรี ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีนั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด ๓ ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมต่อองค์กร ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละแวกและการรับรู้ ซึ่งพบว่า^{๕๔}

๑) เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

๒) เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน และอายุ

^{๕๓}วันทนา ทาตาล, “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในสำนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ”, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

^{๕๔}วรพงษ์ เยาหะรี, “ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)”, สารนิพนธ์ บธ.ม., การจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒).

งานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกแตกต่าง

๓) อายุ สถานภาพ ตำแหน่งในปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการรับรู้แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎี ด้านประชากรศาสตร์ของ ธนัสถ์ เกษมไชยานันท์ (๒๕๔๔ : ๒๔ – ๒๖) และศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะที่กล่าวถึงตัวแปรทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาและรายได้ มาเป็นหลักในการวิจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

ในส่วนของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของมอนดีและโน (Mondy, R.W;& Noe, R.M.) ที่ได้แบ่งประเภทของค่าตอบแทนออกเป็น ๒ ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ซึ่งแบ่งย่อยได้เป็น ๒ รูปแบบ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ก็คือเงินเดือน (Salaries) และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation; Benefits) ก็คือรางวัลที่ให้แก่นักงานเพื่อเป็นการดึงดูด รักษาและแรงจูงใจพนักงาน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงิน (Non - Financial Compensation) ซึ่งแบ่งเป็น ๒ แบบ คือ ตัวงาน (The Job) ประกอบด้วยทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) และสภาพแวดล้อมในงาน (The Job Environment) ประกอบด้วย นโยบายที่ใช้ (Sound and Policies) เพื่อนร่วมงานที่รู้ใจ (Congenial Co - Worker) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Condition) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค - เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ของจุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์ (๒๕๔๘) มาเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามในส่วนของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ที่อยู่ในรูปแบบตัวเงินเดือนและรางวัล และที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงินด้านตัวงานและสภาพแวดล้อมในงาน

ในส่วนของการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี ผู้วิจัยได้นำการศึกษาของฮอยและรีส์ (Hoy; & Rees) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความภักดีของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาหลังจากนั้นฮอยและคณะก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีของครูและพฤติกรรมของครูใหญ่ จากการศึกษาได้พบว่า ความภักดีประกอบด้วย ๓ มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยเรื่อง ทักษะคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ของ วรพงษ์ เยาหะรี (๒๕๕๒) มาเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามในส่วนของความภักดีต่อองค์กรทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ จากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดรูปแบบ และขอบเขตแบบสอบถาม^{๕๕}

^{๕๕} วรพงษ์ เยาหะรี, “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒).

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

พอร์เตอร์ สเตียร์ (Porter Steers, ๑๙๗๓ : ๑๕๑ – ๑๗๖) พบว่าหากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์กร หรือไม่อยากทำงาน ซึ่งการแสดงออกโดยการขาดงาน ลางานบ่อย ๆ^{๘๖}

สเตรย์ ทำการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน ๙ ใน ๑๐ แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือ ความพอใจในเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง^{๘๗}

๒.๕ กรอบแนวคิดในงานวิจัย

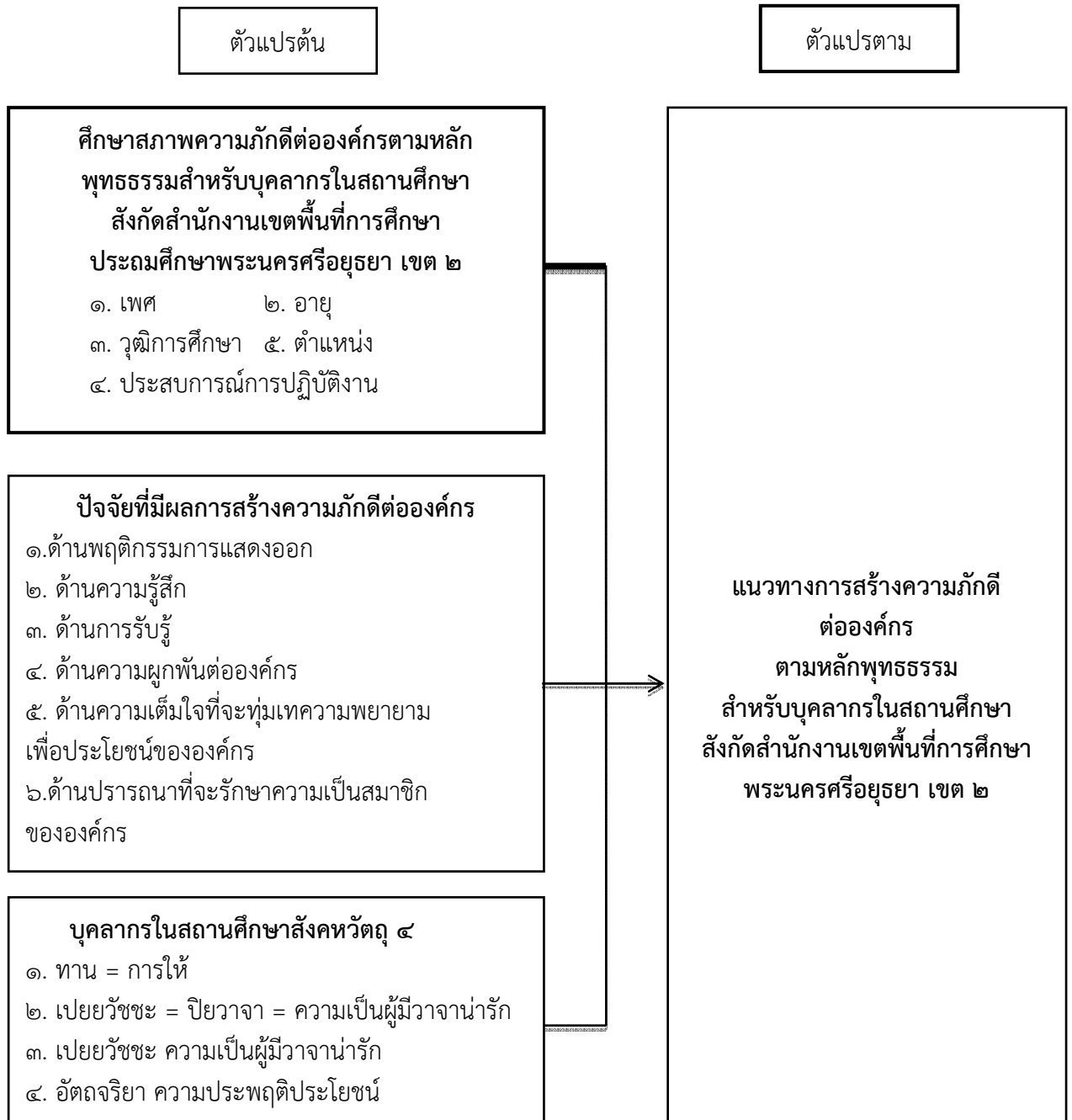
กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง แนวทางความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีของ Hoy & Rees ความภักดีประกอบด้วย ๓ มิติ คือ เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้ ๑) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ๑) ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า ๒) ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น ๒) ด้านความรู้สึกดี (Affective aspect) ๑) ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า ๒) ความพึงพอใจในหัวหน้า ๓) ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) ๑) ความเชื่อมั่นและไว้วางใจหัวหน้า ๒) ความเชื่อมั่นในหัวหน้า แม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อกรตัดสินใจของหัวหน้า ๒) ความรู้สึกหัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่องความรู้สึกโดยตรงว่ามีความภักดีต่อหัวหน้า

และปัจจัยของฮอยและรีย์ (Hoy and Rees) ส่งผลต่อความภักดีของ John P. Meyer & N.J. Allen กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี ๓ องค์ประกอบ ซึ่งมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกัน ดังนี้ ๑) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน ๒) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน ๓) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การพึงพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

และหลักธรรมเกี่ยวกับความกตัญญูทศเวท มาถอดเป็นกรอบแนวคิดวิสัย (conceptual Frameworks) ตัวแปรต้น (independent variables) และตัวแปรตาม (dependent variables) ดังนี้

^{๘๖}Porter, L. W., & Steer, R. M. **Organizational work, personal factor in employee and absenteeism.** Psychological Bulletin, 80(2), 1977, pp 151-176.

^{๘๗}Mowday, T, R, Porter, W, L, and Steers, M, R, **Employee – Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism, And Turnover,** New York, 1982.



ภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒, ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม๓) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรูปแบบ และการดำเนินการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบวิจัย
- ๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ วิธีการรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๗ ตารางขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research Design) โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

๓.๑.๑ เพื่อศึกษาสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้

- ๑) ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร, แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ หลักพุทธธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากพระอาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- ๓) ดำเนินการสร้างเครื่องมือ และนำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ
- ๔) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย
 ๑. ว่าที่ร้อยตรีไกรสร แก้วแสงเอก ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๒ (วัดช้างใหญ่)
 ๒. นายปัญญา ประเสริฐศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางนมโค
 ๓. นางพจณี ศรียานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงรากน้อย
 ๔. นายโสภณ โทมหุ้มแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหน้าต่างใน (จงดิลอุปถัมภ์)
 ๕. นายธวัชชัย ชนาชน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรางจระเข้
- ๕) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๐๕
- ๖) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร, แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ หลักพุทธธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย	:	ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความภักดี ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
แหล่งข้อมูล	:	หนังสือ, ตำรา, บทความ, วารสาร, งานวิจัย, เว็บไซต์

เครื่องมือ	:	แบบการศึกษาเอกสาร (Document Study)
การวิเคราะห์	:	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
ผลลัพธ์ที่ได้	:	สภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ : กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๒ แจกแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการวิจัย	:	ศึกษาสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๒ เพื่อแจกแบบสอบถาม
แหล่งข้อมูล	:	กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๑๗ คน ที่ได้จากประชากร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๑,๗๗๕ คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ
เครื่องมือ	:	แบบสอบถาม
การวิเคราะห์	:	การวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ทางสถิติ - ร้อยละ - ความถี่ (f) - ค่าเฉลี่ย (X) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ผลลัพธ์ที่ได้	:	สภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

**๓.๑.๒ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม
สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต ๒ มี ๑ ขั้นตอน ดังนี้**

ขั้นตอนที่ ๑) การสัมภาษณ์

วิธีดำเนินการวิจัย	:	ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กร ตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒ โดยการสัมภาษณ์
	:	และ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตาม หลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา

แหล่งข้อมูล	:	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน ๕ โรงเรียน โดยกำหนดเกณฑ์ในการเลือก
เครื่องมือ	:	แบบสัมภาษณ์
การวิเคราะห์	:	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
ผลลัพธ์ที่ได้	:	ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภาคภูมิใจ ตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒ และแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒

๓.๑.๓ เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ มี ๑ ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑) ปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

วิธีดำเนินการวิจัย	:	ปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอแนวทางการสร้าง ความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒
แหล่งข้อมูล	:	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้วิจัย
เครื่องมือ	:	แบบการศึกษาเอกสาร (Document Study)
การวิเคราะห์	:	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
ผลลัพธ์ที่ได้	:	แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร ตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๑๗๘ โรงเรียนโดยมีบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๑,๗๗๕ คนดังนี้

ตารางที่ ๓.๒.๑ ข้อมูลประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^๑			
ลำดับที่	รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร
๑	๑๔๐๒๐๐๐๒	วัดกระแซง	๑๗
๒	๑๔๐๒๐๐๐๕	วัดอนุกุญชราราม	๖
๓	๑๔๐๒๐๐๐๖	วัดศิริสุขาราม	๔
๔	๑๔๐๒๐๐๐๗	วัดช่างเหล็ก (พิบูลเกียรติ)	๑๕
๕	๑๔๐๒๐๐๐๘	ไทยรัฐวิทยา ๒ (วัดช้างใหญ่)	๒๒
๖	๑๔๐๒๐๐๐๙	บ้านเชียงรากน้อย	๑๒
๗	๑๔๐๒๐๐๑๐	ศรีบางไทร	๑๘
๘	๑๔๐๒๐๐๑๑	ไทยรัฐวิทยา ๓ (วัดบางไทร)	๓
๙	๑๔๐๒๐๐๑๒	วัดเทพสุนทวารี	๓
๑๐	๑๔๐๒๐๐๑๓	วัดสง่างาม	๕
๑๑	๑๔๐๒๐๐๑๔	บ้านบางพลี (บุศย์บุรณะ)	๓
๑๒	๑๔๐๒๐๐๑๖	สินสังวาลย์อุทิศ	๖
๑๓	๑๔๐๒๐๐๑๗	วัดแก้ว (ประโชติวิทยากรณ์)	๗
๑๔	๑๔๐๒๐๐๑๘	วัดไทรโสภณ (ปราสาททองโอสถสงเคราะห์)	๒
๑๕	๑๔๐๒๐๐๒๐	วัดทางยาว	๑๔
๑๖	๑๔๐๒๐๐๒๑	วัดนาคสโมสร (โบราณญาณบำรุง)	๖
๑๗	๑๔๐๒๐๐๒๒	วัดโพธิ์แดงใต้	๕
๑๘	๑๔๐๒๐๐๒๓	วัดท่าซุงทักษิณาราม (เอิบ มหาเดชนอุปถัมภ์)	๓
๑๙	๑๔๐๒๐๐๒๔	วัดไม้ตราสมาชิการาม	๑๒
๒๐	๑๔๐๒๐๐๒๕	วัดเชิงเลน	๑๔
๒๑	๑๔๐๒๐๐๒๖	วัดโบสถ์สมพรชัย	๙
๒๒	๑๔๐๒๐๐๒๗	วัดสนามไชย	๘
๒๓	๑๔๐๒๐๐๒๘	บางไทร	๙
๒๔	๑๔๐๒๐๐๒๙	วัดหน้าต่างโน (จงบิลอุปถัมภ์)	๘
๒๕	๑๔๐๒๐๐๓๐	วัดสุนทราราม	๖

^๑ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒, [๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๑].

ตารางที่ ๓.๒.๑ ข้อมูลประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^๑			
ลำดับที่	รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร
๒๖	๑๔๐๒๐๐๓๑	วัดขุนจำธรรมาราม	๑
๒๗	๑๔๐๒๐๐๓๒	วัดใหม่ (ประพิตรประชาคาร)	๑
๒๘	๑๔๐๒๐๐๓๓	วัดโพธิ์	๓
๒๙	๑๔๐๒๐๐๓๔	วัดอินทาราม (คำเทศวิทยาการ)	๗
๓๐	๑๔๐๒๐๐๓๕	วัดปราสาททอง	๕
๓๑	๑๔๐๒๐๐๓๖	วัดบุญกัณนาवास	๒
๓๒	๑๔๐๒๐๐๓๗	วัดไทรน้อย	๓
๓๓	๑๔๐๒๐๐๓๘	วัดสีกุก (สุนสามัคคีราษฎร์วิทยา)	๕
๓๔	๑๔๐๒๐๐๓๙	วัดน้ำเต้า (อุดมราษฎร์นิมิต)	๕
๓๕	๑๔๐๒๐๐๔๑	วัดโคก (ภูพิพัฒน์บำเพ็ญ)	๓
๓๖	๑๔๐๒๐๐๔๒	วัดโบสถ์	๘
๓๗	๑๔๐๒๐๐๔๓	วัดบางบาล	๑
๓๘	๑๔๐๒๐๐๔๔	ประชากรรังสฤษฏ์	๕
๓๙	๑๔๐๒๐๐๔๕	วัดกอไผ่ (ปฏิพัทธ์สหราษฎร์)	๖
๔๐	๑๔๐๒๐๐๔๖	วัดอัมพวา (วัฒนราษฎร์อุปลัมภ์)	๘
๔๑	๑๔๐๒๐๐๔๗	วัดจุฬามณี (ชุมชนจันทนประชาสรรค์)	๑๔
๔๒	๑๔๐๒๐๐๔๙	วัดขวิด	๑๐
๔๓	๑๔๐๒๐๐๕๐	วัดพระขาว (ประชานุเคราะห์)	๒๗
๔๔	๑๔๐๒๐๐๕๑	วัดแจ้ง	๗
๔๕	๑๔๐๒๐๐๕๓	วัดม่วงหวาน(ส่วนกระบวนยุทธประชาสรรค์)	๓๑
๔๖	๑๔๐๒๐๐๕๔	วัดตะกุก (เมตตาขานุการ)	๖
๔๗	๑๔๐๒๐๐๕๕	วัดนกระจาบ (ศิริสรณ์ประชาสรรค์)	๙
๔๘	๑๔๐๒๐๐๕๖	วัดไผ่ล้อม	๔
๔๙	๑๔๐๒๐๐๕๗	วัดเชิงท่า	๕
๕๐	๑๔๐๒๐๐๕๘	วัดท่าเลไทยโปรดสัตว์	๖
๕๑	๑๔๐๒๐๐๖๑	ราษฎร์นิมิตร	๑๔
๕๒	๑๔๐๒๐๐๖๒	เขียงรากน้อย	๕๘
๕๓	๑๔๐๒๐๐๖๓	วัดธรรมนาวา	๒๖
๕๔	๑๔๐๒๐๐๖๔	วัดเปรมปรีชา	๑๒
๕๕	๑๔๐๒๐๐๖๕	วัดตลาด (อุดมวิทยา)	๑๗
๕๖	๑๔๐๒๐๐๖๖	ราษฎร์บำรุง	๑๒
๕๗	๑๔๐๒๐๐๖๗	วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม	๑๑

ตารางที่ ๓.๒.๑ ข้อมูลประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^๑			
ลำดับที่	รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร
๕๘	๑๔๐๒๐๐๖๘	บ้านบางกระสั้น (โรงงานกระดาษอุปถัมภ์)	๑๒
๕๙	๑๔๐๒๐๐๖๙	วัดบางเคียน	๕
๖๐	๑๔๐๒๐๐๗๐	วัดบ้านกลิ้ง	๕
๖๑	๑๔๐๒๐๐๗๑	วัดชีปะขาว	๑
๖๒	๑๔๐๒๐๐๗๒	วัดศรีโพธิ์ (เริงทรัพย์วิทยาคาร)	๒
๖๓	๑๔๐๒๐๐๗๓	วัดขนอนบ้านกรด	๑๓
๖๔	๑๔๐๒๐๐๗๔	วัดสุทธีรจิราราม	๘
๖๕	๑๔๐๒๐๐๗๕	เจ้าฟ้าสร้าง	๑๑
๖๖	๑๔๐๒๐๐๗๖	บ้านพลับ (วิสุทธิวังราช)	๑๔
๖๗	๑๔๐๒๐๐๗๗	วัดโพธิ์	๑๐
๖๘	๑๔๐๒๐๐๗๘	ปราสาททองวิทยา	๒๖
๖๙	๑๔๐๒๐๐๗๙	วัดชุมพลนิกายาราม	๓๖
๗๐	๑๔๐๒๐๐๘๐	ชุมชนวัดกำแพง	๙
๗๑	๑๔๐๒๐๐๘๑	วัดบ้านสร้าง	๓๓
๗๒	๑๔๐๒๐๐๘๒	วัดทำใหม่	๕
๗๓	๑๔๐๒๐๐๘๓	วัดบ้านหว่า (ชมพุกวิทยา)	๙
๗๔	๑๔๐๒๐๐๘๔	วัดลาดระโห่ง	๖
๗๕	๑๔๐๒๐๐๘๖	วัดยม	๑๓
๗๖	๑๔๐๒๐๐๘๗	วัดสามเรือน	๒
๗๗	๑๔๐๒๐๐๘๘	วัดฤาไชย (ฤาไชยศึกษา)	๕
๗๘	๑๔๐๒๐๐๘๙	วัดโคกทอง (บวรวิทยา)	๑๕
๗๙	๑๔๐๒๐๐๙๑	วัดดอนลาน(มนตรีประเสริฐอุปถัมภ์)	๑๕
๘๐	๑๔๐๒๐๐๙๒	วัดตาลานเหนือ	๕
๘๑	๑๔๐๒๐๐๙๓	วัดท่าดินแดง	๕
๘๒	๑๔๐๒๐๐๙๔	วัดนาคู (จันทศึกษาคาร)	๖
๘๓	๑๔๐๒๐๐๙๕	วัดบ้านแค	๑๐
๘๔	๑๔๐๒๐๐๙๖	วัดย่านอ่างทอง (นิยมประมุข)	๕
๘๕	๑๔๐๒๐๐๙๗	วัดตาลานใต้ (เจริญวิทยา)	๙
๘๖	๑๔๐๒๐๐๙๘	วัดราษฎร์นิยม (นิติเกษตรบำรุง)	๓
๘๗	๑๔๐๒๐๐๙๙	วัดโพธิ์ (ผักไห่วิทยาคาร)	๑๖
๘๘	๑๔๐๒๐๑๐๐	วัดลาดชิด (ลาดชิดวิทยาคาร)	๑๙
๘๙	๑๔๐๒๐๑๐๑	วัดไผ่ล้อม (โสภณวิทยา)	๙

ตารางที่ ๓.๒.๑ ข้อมูลประชากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^๑			
ลำดับที่	รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร
๙๐	๑๔๐๒๐๑๐๒	วัดคงษา (ประชา-รัฐอุปถัมภ์)	๗
๙๑	๑๔๐๒๐๑๐๓	วัดลำตะเคียน (วิริยศึกษา)	๑๕
๙๒	๑๔๐๒๐๑๐๔	วัดลาดชะโด (ประกาศวิทยาคาร)	๒๒
๙๓	๑๔๐๒๐๑๐๕	วัดหน้าโคก (วิสุทธิศึกษา)	๑๒
๙๔	๑๔๐๒๐๑๐๖	วัดบ้านอ้อ (บ้านอ้อวิทยาคาร)	๙
๙๕	๑๔๐๒๐๑๐๘	รอซีดี	๒๓
๙๖	๑๔๐๒๐๑๐๙	มาลาฮีสงเคราะห์	๑๒
๙๗	๑๔๐๒๐๑๑๐	วัดราษฎร์บุญถาวร	๖
๙๘	๑๔๐๒๐๑๑๑	ประสิทธิ์วิทยา	๒
๙๙	๑๔๐๒๐๑๑๒	สามัคคีวิทยา	๓
๑๐๐	๑๔๐๒๐๑๑๓	วัดโสภณเจติการาม	๑๕
๑๐๑	๑๔๐๒๐๑๑๔	คุ้มสลอด ๒ (ชมเข้มวิทียอุปถัมภ์)	๕
๑๐๒	๑๔๐๒๐๑๑๕	วัดฉัตรทอง (เลื่อนประชานุกุล)	๔
๑๐๓	๑๔๐๒๐๑๑๖	สอนดี (ประชารัฐอนุสรณ์)	๑๐
๑๐๔	๑๔๐๒๐๑๑๗	วัดบันลือธรรม(ลำกะประชารัฐ)	๐
๑๐๕	๑๔๐๒๐๑๑๘	รุ่งวิทยาประชานุอุปถัมภ์	๑๐
๑๐๖	๑๔๐๒๐๑๑๙	ลาดบัวหลวง (นิมนวลอุทิศ)	๑๗
๑๐๗	๑๔๐๒๐๑๒๐	วัดอินทวารี่(สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์๒๘๙)	๙
๑๐๘	๑๔๐๒๐๑๒๑	วัดหญ้าไทร (ราษฎร์ประสิทธิ์)	๑๓
๑๐๙	๑๔๐๒๐๑๒๒	อุบลพันธุ์โรจนประสิทธิ์	๑๔
๑๑๐	๑๔๐๒๐๑๒๓	วัดสุทธาวาส	๘
๑๑๑	๑๔๐๒๐๑๒๔	วัดลาดบัวหลวง (สหมิตรศึกษา)	๑๙
๑๑๒	๑๔๐๒๐๑๒๕	วัดตรีพาราสีมาเขต	๑๒
๑๑๓	๑๔๐๒๐๑๒๖	สัตตปทุมบำรุง	๓
๑๑๔	๑๔๐๒๐๑๒๗	วิทยานนท์	๑๑
๑๑๕	๑๔๐๒๐๑๒๘	วัดราษฎร์บำรุง	๑๔
๑๑๖	๑๔๐๒๐๑๒๙	หงสประภาสประสิทธิ์	๑๘
๑๑๗	๑๔๐๒๐๑๓๐	วัดลาดประทุมคงคาราม	๑๕
๑๑๘	๑๔๐๒๐๑๓๑	วัดปทุมวัน (โสณิกรประชานุสรณ์)	๗
๑๑๙	๑๔๐๒๐๑๓๒	วัดหลักชัย(ประชาบวรลือฤทธิ์)	๑๖
๑๒๐	๑๔๐๒๐๑๓๓	วัดเจ้าเจ็ดใน	๑๘
๑๒๑	๑๔๐๒๐๑๓๕	ชายนาพัฒนา (สำเนียง สนิทอุปถัมภ์)	๘

ตารางที่ ๓.๒.๑ ข้อมูลประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^๑			
ลำดับที่	รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร
๑๒๒	๑๔๐๒๐๑๓๗	วัดไชยภูมิ	๒๑
๑๒๓	๑๔๐๒๐๑๓๘	วัดแก้วสุวรรณ	๔
๑๒๔	๑๔๐๒๐๑๓๙	วัดปิ่นแก้ว	๑๑
๑๒๕	๑๔๐๒๐๑๔๐	วัดจรเข้ไถ่	๑๘
๑๒๖	๑๔๐๒๐๑๔๑	วัดโบสถ์(ศุภพิทยาคาร)	๓
๑๒๗	๑๔๐๒๐๑๔๒	บ้านแถวพิทยาคาร	๒๑
๑๒๘	๑๔๐๒๐๑๔๓	วัดโบสถ์ (วงศ์พานิช)	๓
๑๒๙	๑๔๐๒๐๑๔๔	วัดโพธิ์ (แจ่มพิทยาคาร)	๘
๑๓๐	๑๔๐๒๐๑๔๕	วัดกลาง	๑๐
๑๓๑	๑๔๐๒๐๑๔๖	วัดกระโตงทอง (พิบูลประสิทธิ์)	๑๑
๑๓๒	๑๔๐๒๐๑๔๗	วัดรางจระเข้	๓
๑๓๓	๑๔๐๒๐๑๔๘	จรัสพิทยาคาร (มิตรภาพที่ ๕๗)	๑๒
๑๓๔	๑๔๐๒๐๑๔๙	จุฬาราชบุรีวิทยา	๕
๑๓๕	๑๔๐๒๐๑๕๐	วัดอุตะเภา	๓
๑๓๖	๑๔๐๒๐๑๕๑	วัดเจ้าแปดทรงไตรย์	๖
๑๓๗	๑๔๐๒๐๑๕๒	ลาดงาววิทยาคม (ปลั่ง ฤกษ์จारी)	๖
๑๓๘	๑๔๐๒๐๑๕๓	ราษฎร์ศุภประดิษฐ์	๗
๑๓๙	๑๔๐๒๐๑๕๔	วัดบ้านแพน	๑๙
๑๔๐	๑๔๐๒๐๑๕๕	วัดสามตุ่ม	๗
๑๔๑	๑๔๐๒๐๑๕๖	วัดคู้สลอด	๑๒
๑๔๒	๑๔๐๒๐๑๕๗	วัดหัวเวียง	๑๖
๑๔๓	๑๔๐๒๐๑๕๘	วัดบางกะทิง(พิศิษฐ์พิทยาคาร)	๓
๑๔๔	๑๔๐๒๐๑๕๙	วัดบันไดช้าง	๑
๑๔๕	๑๔๐๒๐๑๖๐	วัดประดู่โลกเชษฐ์	๕
๑๔๖	๑๔๐๒๐๑๖๑	วัดบางซ้ายใน	๑๑
๑๔๗	๑๔๐๒๐๑๖๒	โคกตาพรหม	๔
๑๔๘	๑๔๐๒๐๑๖๓	ชุมชนวัดบางซ้ายนอก	๑๐
๑๔๙	๑๔๐๒๐๑๖๔	วัดมฤคทายวัน	๑๒
๑๕๐	๑๔๐๒๐๑๖๕	วัดสุคนธาภิรม	๑๙
๑๕๑	๑๔๐๒๐๑๖๖	วัดเทพมงคล	๔
๑๕๒	๑๔๐๒๐๑๖๗	วัดฤกษ์บุญมี	๗
๑๕๓	๑๔๐๒๐๑๖๘	วัดวังชะโด	๑๔

ตารางที่ ๓.๒.๑ ข้อมูลประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^๑			
ลำดับที่	รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร
๑๕๔	๑๔๐๒๐๑๗๗	คอตัน	๗
๑๕๕	๑๔๐๒๐๑๗๘	วัดเศวตศิลาาราม	๔
๑๕๖	๑๔๐๒๐๑๗๙	วัดใหม่ตำบลทาน	๒
๑๕๗	๑๔๐๒๐๑๘๐	วัดสามเพลง	๑๓
๑๕๘	๑๔๐๒๐๑๘๑	วัดทางหลวง (เทพราชภุทร์รังสรรค์)	๑๗
๑๕๙	๑๔๐๒๐๑๘๒	วัดดอนพัฒนาราม	๑๐
๑๖๐	๑๔๐๒๐๑๘๓	วัดใหม่หนองคต (ราชภุทร์แต่งตั้ง)	๑
๑๖๑	๑๔๐๒๐๑๘๔	คชเวกวิทยา	๓
๑๖๒	๑๔๐๑๐๑๘๙	วัดตะบอง (ธรรมาภิรมอุปถัมภ์)	๕
๑๖๓	๑๔๐๑๐๑๙๑	วัดโบสถ์อนุกุลสังฆกิจ	๒๑
๑๖๔	๑๔๐๑๐๑๙๒	วัดเจ้าปลุก (เติมรัฐประชาสรรค์)	๘
๑๖๕	๑๔๐๑๐๑๙๓	วัดท่าตอเลิศบุญยงค์วิทยา	๑๔
๑๖๖	๑๔๐๑๐๑๙๖	วัดบางสงบ (กองวารีวิทยานุสรณ์)	๑๕
๑๖๗	๑๔๐๑๐๑๙๗	วัดสุวรรณเจดีย์เลิศบุญยงค์อนุสรณ์	๑๐
๑๖๘	๑๔๐๑๐๑๙๙	วัดโพธิ์ประสิทธิ์ (วิบูลย์บำรุง)	๑๕
๑๖๙	๑๔๐๑๐๒๐๑	ชุมชนวัดสุเมธ	๑๗
๑๗๐	๑๔๐๑๐๒๐๓	วัดอุโลม (วิสูตรอนุสรณ์)	๕
๑๗๑	๑๔๐๑๐๒๐๔	วัดโพธิ์	๓
๑๗๒	๑๔๐๑๐๒๐๕	วัดปากคลอง (ประชามหาราช)	๑๔
๑๗๓	๑๔๐๑๐๒๐๖	วัดนครโปรดสัตว์	๕
๑๗๔	๑๔๐๑๐๒๐๗	วัดไก่อทัย	๓
๑๗๕	๑๔๐๑๐๒๐๘	วัดโบสถ์	๕
๑๗๖	๑๔๐๑๐๒๑๐	วัดทำอู่ทอง	๘
๑๗๗	๑๔๐๑๐๒๑๑	โพธิ์ราชภุทร์บำรุง	๑๐
๑๗๘	๑๔๐๑๐๒๑๒	ชุมชนวัดสำพะเนียง (แรมตุงวิทยา)	๙
รวมประชากรเป็นจำนวนทั้งสิ้น			๑,๗๗๕

จากตาราง ๑ สรุปได้ว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ มีโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน จำนวน ๑๗๘ โรงเรียน รวมประชากรเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑,๗๗๕คนจากข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ วันที่ ๑๐ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๖๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น ๒ กลุ่มในการให้ข้อมูลได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลสภาพปัจจุบันของ ผู้วิจัยได้ทำการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน^๒ (Krejcie and Morgan) โดยประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ ๐.๕ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ๕ % และระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % จากประชากร ๑,๗๗๕ คนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๑๗ คน โดยทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนดังนี้

ขั้นที่ ๑ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียน จำนวน ๓๑๗ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ขั้นที่ ๒ เทียบบัญญัติไตรยางศ์กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนใดมีจำนวนครูมาก จะกำหนดสัดส่วนมาก

ขั้นที่ ๓ ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ ๓.๒.๒ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^๓			
ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑	วัดกระแซง	๑๗	๓
๒	วัดอนุคุณุชาราม	๖	๑
๓	วัดศิริสุขาราม	๔	๑
๔	วัดช่างเหล็ก (พิบูลเกียรติ)	๑๕	๓
๕	ไทยรัฐวิทยา ๒ (วัดช่างใหญ่)	๒๒	๔
๖	บ้านเชียงรากน้อย	๑๒	๒
๗	ศรีบางไทร	๑๘	๓
๘	ไทยรัฐวิทยา ๓ (วัดบางไทร)	๓	๑
๙	วัดเทพสุนทวารี	๓	๑
๑๐	วัดสง่างาม	๕	๑
๑๑	บ้านบางพลี (บุศย์บูรณะ)	๓	๑
๑๒	สินสังวาลย์อุทิศ	๖	๑
๑๓	วัดแก้ว (ประโชติวิทยากรณ์)	๗	๑
๑๔	วัดไพรโสภณ (ปราสาททองโอสถสงเคราะห์)	๒	-
๑๕	วัดทางยาว	๑๔	๓
๑๖	วัดนาศโมสร (โบราณญาณบำรุง)	๖	๑
๑๗	วัดโพธิ์แดงใต้	๕	๑

^๒ ธานีรินทร์ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ, (กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสฮาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒), หน้า ๔๙.

^๓ เรื่องเดียวกัน, (๒๕๖๐)

ตารางที่ ๓.๒.๒ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^๓			
ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑๘	วัดท่าซุงทักษิณาราม (เอิบ มหาเดชนอุปถัมภ์)	๓	-
๑๙	วัดไม้ตราสมาชิการาม	๑๒	๒
๒๐	วัดเชิงเลน	๑๔	๓
๒๑	วัดโบสถ์สมพรชัย	๙	๒
๒๒	วัดสนามไชย	๘	๑
๒๓	บางไทร	๙	๒
๒๔	วัดหน้าต่างใน (จงบิลอุปถัมภ์)	๘	๑
๒๕	วัดสุนทราราม	๖	๑
๒๖	วัดขุนจำธรรมาราม	๑	-
๒๗	วัดใหม่ (ประพิตรประชาคาร)	๑	-
๒๘	วัดโพธิ์	๓	-
๒๙	วัดอินทาราม (คำเทศวิทยาการ)	๗	๑
๓๐	วัดปราสาททอง	๕	๑
๓๑	วัดบุญกัณนาवास	๒	-
๓๒	วัดไทรน้อย	๓	-
๓๓	วัดสี่กุก (สุนสามัคคีราษฎร์วิทยา)	๕	๑
๓๔	วัดน้ำเต้า (อุดมราษฎร์นิมิต)	๕	๑
๓๕	วัดโคก (ภูพิพัฒน์บำเพ็ญ)	๓	-
๓๖	วัดโบสถ์	๘	๑
๓๗	วัดบางบาล	๑	-
๓๘	ประชากรรังสฤษฎ์	๕	๑
๓๙	วัดกอไผ่ (ปฏิพัทธ์สหราษฎร์)	๖	๑
๔๐	วัดอัมพวา (วัฒนราษฎร์อุปถัมภ์)	๘	๑
๔๑	วัดจุฬามณี (ชุมชนจันทนประชาสรรค์)	๑๔	๓
๔๒	วัดขวิด	๑๐	๒
๔๓	วัดพระขาว (ประชานุเคราะห์)	๒๗	๕
๔๔	วัดแจ้ง	๗	๑
๔๕	วัดม่วงหวาน(ส่วนกระบวนยุทธประชาสรรค์)	๓๑	๖
๔๖	วัดตะกุก (เมตตาอนุปการ)	๖	๑
๔๗	วัดนกระจาบ (ศิริสรณ์ประชาสรรค์)	๙	๒
๔๘	วัดไผ่ล้อม	๔	๑
๔๙	วัดเชิงท่า	๕	๑

ตารางที่๓.๒.๒ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^ม			
ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๕๐	วัดท่าไทรไทยโปรดส์ตรี	๖	๑
๕๑	ราษฎร์นิรมิตร	๑๔	๓
๕๒	เซียงรายน้อย	๕๘	๑๐
๕๓	วัดธรรมนาวา	๒๖	๕
๕๔	วัดเปรมปรีชา	๑๒	๒
๕๕	วัดตลาด (อุดมวิทยา)	๑๗	๓
๕๖	ราษฎร์บำรุง	๑๒	๒
๕๗	วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม	๑๑	๒
๕๘	บ้านบางกระสั้น (โรงงานกระดาษอุบลัมภ์)	๑๒	๒
๕๙	วัดบางเคียน	๕	๑
๖๐	วัดบ้านกลิ้ง	๕	๑
๖๑	วัดชีปะขาว	๑	-
๖๒	วัดศรีโพธิ์ (เริงทรัพย์วิทยาการ)	๒	-
๖๓	วัดขนอนบ้านกรด	๑๓	๒
๖๔	วัดสุทธิรุจิราราม	๘	๑
๖๕	เจ้าฟ้าสร้าง	๑๑	๒
๖๖	บ้านพลับ (วิสุทธิวังราช)	๑๔	๓
๖๗	วัดโพธิ์	๑๐	๒
๖๘	ปราสาททองวิทยา	๒๖	๕
๖๙	วัดชุมพลนิกายาราม	๓๖	๖
๗๐	ชุมชนวัดกำแพง	๙	๒
๗๑	วัดบ้านสร้าง	๓๓	๖
๗๒	วัดท่าใหม่	๕	๑
๗๓	วัดบ้านหว่า (ชมพุกวิทยา)	๙	๒
๗๔	วัดลาดระโง	๖	๑
๗๕	วัดยม	๑๓	๒
๗๖	วัดสามเรือน	๒	-
๗๗	วัดฤาไชย (ฤาไชยศึกษา)	๕	๑
๗๘	วัดโคกทอง (บวรวิทยา)	๑๕	๓
๗๙	วัดดอนลาน(มนตรีประเสริฐอุบลัมภ์)	๑๕	๓
๘๐	วัดตาลานเหนือ	๕	๑
๘๑	วัดท่าดินแดง	๕	๑

ตารางที่ ๓.๒.๒ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^๓			
ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๘๒	วัดนาคู (จันทศึกษาคาร)	๖	๑
๘๓	วัดบ้านแค	๑๐	๒
๘๔	วัดย่านอ่างทอง (นิยมประมุข)	๕	๑
๘๕	วัดศาลานใต้ (เจริญวิทยา)	๙	๒
๘๖	วัดราษฎร์นิยม (นิตยเกษตรบำรุง)	๓	๑
๘๗	วัดโพธิ์ (ผักรั้ววิทยาคาร)	๑๖	๓
๘๘	วัดลาดชิด (ลาดชิดวิทยาคาร)	๑๙	๓
๘๙	วัดไผ่ล้อม (โสภณวิทยา)	๙	๒
๙๐	วัดคงษา (ประชา-รัฐอุปถัมภ์)	๗	๑
๙๑	วัดลำตะเคียน (วิริยศึกษา)	๑๕	๓
๙๒	วัดลาดชะโด (ประกาศวิทยาคาร)	๒๒	๔
๙๓	วัดหน้าโคก (วิสุทธิศึกษา)	๑๒	๒
๙๔	วัดบ้านอ้อ (บ้านอ้อวิทยาคาร)	๙	๒
๙๕	รอซีดี	๒๓	๔
๙๖	มาลาฮีสงเคราะห์	๑๒	๒
๙๗	วัดราษฎร์บุญธรรม	๖	๑
๙๘	ประสิทธิ์วิทยา	๒	-
๙๙	สามัคคีวิทยา	๓	-
๑๐๐	วัดโสภณเจติการาม	๑๕	๓
๑๐๑	คุ้มสลอด ๒ (ชมเข้มวิทย์อุปถัมภ์)	๕	๑
๑๐๒	วัดฉัตรทอง (เลื่อนประชานุกูล)	๔	๑
๑๐๓	สอนดี (ประชารัฐอนุสรณ์)	๑๐	๒
๑๐๔	วัดบันลือธรรม(ลำกะประชารัฐ)	๐	-
๑๐๕	รุ่งวิทยาประชาอุปถัมภ์	๑๐	๒
๑๐๖	ลาดบัวหลวง (นิมนนวลอุทิศ)	๑๗	๓
๑๐๗	วัดอินทวารี่(สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์๒๘๙)	๙	๒
๑๐๘	วัดหญ้าไทร (ราษฎร์ประสิทธิ์)	๑๓	๒
๑๐๙	อุปถัมภ์โรจนประสิทธิ์	๑๔	๓
๑๑๐	วัดสุทธาวาส	๘	๑
๑๑๑	วัดลาดบัวหลวง (สหมิตรศึกษา)	๑๙	๓
๑๑๒	วัดตรีพาราสีมาเขต	๑๒	๒
๑๑๓	สัตตปทุมบำรุง	๓	-

ตารางที่ ๓.๒.๒ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^ม			
ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑๑๔	วิทยานนท์	๑๑	๒
๑๑๕	วัดราษฎร์บำรุง	๑๔	๓
๑๑๖	หงสประสาทประสิทธิ์	๑๘	๓
๑๑๗	วัดลาดประทุมคงคาราม	๑๕	๓
๑๑๘	วัดปทุมวัน (โสณิกรประชานุสรณ์)	๗	๑
๑๑๙	วัดหลักชัย(ประชาบรรลือฤทธิ์)	๑๖	๓
๑๒๐	วัดเจ้าเจ็ดใน	๑๘	๓
๑๒๑	ชายนาพัฒนา (สำเนียง สนิทอุปถัมภ์)	๘	๒
๑๒๒	วัดไชยภูมิ	๒๑	๔
๑๒๓	วัดแก้วสุวรรณ	๔	๑
๑๒๔	วัดปิ่นแก้ว	๑๑	๒
๑๒๕	วัดจรเข้ไล่	๑๘	๓
๑๒๖	วัดโบสถ์(ศุภพิทยาคาร)	๓	-
๑๒๗	บ้านแถววิทยาคาร	๒๑	๔
๑๒๘	วัดโบสถ์ (วงศ์พานิช)	๓	-
๑๒๙	วัดโพธิ์ (แจ่มวิทยาคาร)	๘	๒
๑๓๐	วัดกลาง	๑๐	๒
๑๓๑	วัดกระโดงทอง (พิบูลประสิทธิ์)	๑๑	๒
๑๓๒	วัดรางจระเข้	๓	-
๑๓๓	จรัสวิทยาคาร (มิตรภาพที่ ๕๗)	๑๒	๒
๑๓๔	จุฬาราชบุรีวิทยา	๕	๑
๑๓๕	วัดอู่ตะเภา	๓	๑
๑๓๖	วัดเจ้าแปดทรงไทรย์	๖	๑
๑๓๗	ลาดงาวิทยาคม (ปลั่ง ฤกษ์จारी)	๖	๑
๑๓๘	ราษฎร์ศุภประดิษฐ์	๗	๑
๑๓๙	วัดบ้านแพน	๑๙	๓
๑๔๐	วัดสามตุ่ม	๗	๑
๑๔๑	วัดคู์สลอด	๑๒	๒
๑๔๒	วัดหัวเวียง	๑๖	๓
๑๔๓	วัดบางกะทิง(พิศิษฐ์วิทยาคาร)	๓	-
๑๔๔	วัดบันไดช้าง	๑	-
๑๔๕	วัดประดู่โลกเชษฐ์	๕	๑

ตารางที่ ๓.๒.๒ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^ม			
ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑๔๖	วัดบางซ้ายใน	๑๑	๒
๑๔๗	โคกตาพรหม	๔	๑
๑๔๘	ชุมชนวัดบางซ้ายนอก	๑๐	๒
๑๔๙	วัดมฤคทายวัน	๑๒	๒
๑๕๐	วัดสุคนธาราม	๑๙	๓
๑๕๑	วัดเทพมงคล	๔	๑
๑๕๒	วัดฤกษ์บุญมี	๗	๑
๑๕๓	วัดวังชะโด	๑๔	๓
๑๕๔	คอตัน	๗	๑
๑๕๕	วัดเศวตศีลาราม	๔	๑
๑๕๖	วัดใหม่ตำนานทาน	๒	-
๑๕๗	วัดสามเพลง	๑๓	๒
๑๕๘	วัดทางหลวง (เทพราชภูริรังสรรค์)	๑๗	๓
๑๕๙	วัดดอนพัฒนาราม	๑๐	๒
๑๖๐	วัดใหม่หนองคต (ราษฎร์แต่งตั้ง)	๑	-
๑๖๑	คชเวกวิทยา	๓	-
๑๖๒	วัดตะบอง (ธรรมมาภิรมอุปถัมภ์)	๕	-
๑๖๓	วัดโบสถ์อนุกุลสังฆกิจ	๒๑	๑
๑๖๔	วัดเจ้าปลุก (เต็มรัฐประชาสรรค์)	๘	๔
๑๖๕	วัดท่าตอเลิศบุญยงค์วิทยา	๑๔	๓
๑๖๖	วัดบางสงบ (กองวารีวิทยานุสรณ์)	๑๕	๓
๑๖๗	วัดสุวรรณเจดีย์เลิศบุญยงค์อนุสรณ์	๑๐	๒
๑๖๘	วัดโพธิ์ประสิทธิ์ (วิบูลย์บำรุง)	๑๕	๓
๑๖๙	ชุมชนวัดสุเมธ	๑๗	๓
๑๗๐	วัดอุโลม (วิสูตรอนุสรณ์)	๕	-
๑๗๑	วัดโพธิ์	๓	๑
๑๗๒	วัดปากคลอง (ประชามหาราช)	๑๔	๑
๑๗๓	วัดนครโปรดสัตว์	๕	๓
๑๗๔	วัดไก่อ๊ต	๓	๑
๑๗๕	วัดโบสถ์	๕	๑
๑๗๖	วัดท้าวอุทอง	๘	๑
๑๗๗	โพธิ์ราษฎร์บำรุง	๑๐	๒

ตารางที่ ๓.๒.๒ ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ^๓			
ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑๗๘	ชุมชนวัดสำพะเนียง (แรมดุจวิทยา)	๙	๒
รวมประชากรเป็นจำนวนทั้งสิ้น		๑,๗๗๕	
รวมกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น			๓๑๗

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลัก
พุทธธรรมบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต ๒ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน ๕ โรงเรียน โดยการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

- ๑) เป็นบุคลากรในสถานศึกษา
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่ไม่น้อยกว่า ๕ ปี
- ๓) ผู้ร่วมบริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาหรือนักเรียนได้รับรางวัลดีเด่นของกลุ่ม

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็น
เครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๓.๑ แบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับ
บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒
แบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตราส่วน
ประเมินค่า ๕ ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต^๔ (Likert Five Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง
น้อย น้อยที่สุด

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open-ended Questions) ผู้วิจัยสร้างเอง
เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม
สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต ๒

^๓บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์,
๒๕๓๕), หน้า ๙๙.

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากเอกสารดังนี้

๓.๔.๑. ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

๓.๔.๒. ศึกษาภาคสนาม (Field Studies)

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interviewing) และแบบสอบถาม (Questionnaire), เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นปัญหาจริง

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๕.๑. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา เพื่อขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจาก คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ เพื่อนำไปยื่นต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕.๒. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๓๑๗ คน

๓.๕.๓. นำแบบสอบถามฉบับเดียวกันที่เก็บนำมารวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีดังนี้

๓.๖.๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) ได้แก่การนำผลของการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบ๓เส้า^๕

๓.๖.๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Analysis) ได้จาก

^๕สุภางค์จันทวานิช, วิจัยเชิงคุณภาพ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า๑๓๑ - ๑๔๔,

การนำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ระดับตามแบบลิเคิร์ต^๖ (Likert Five Rating Scale) เพื่อสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ (spss) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนในแบบสอบถามการความเสี่ยดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

๓ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดของ Best, John W.^๗ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๕๐ มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

^๖บุญชมศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า๙๙,

^๗Best, John W., Research in education, 3ed, (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc, 1977), p 190.

๓.๗ ตารางขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. เพื่อศึกษาสภาพความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒	มี ๒ ขั้นตอน คือ ๑. การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความภาคภูมิใจ , หลักพุทธธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความภาคภูมิใจ ๒. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม	๑. หนังสือ , ตำรา, บทความ , วารสาร , งานวิจัย , เว็บไซต์	๑. แบบศึกษาเอกสาร (Document Study)	๑. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	๑. สภาพความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ๒. กรอบแนวคิดการวิจัย
	๒. แจกแบบสอบถาม	๒. ศึกษาสภาพความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒	๑. กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๑๗ คน ที่ได้จากประชากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๑,๗๗๕ คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ	๑. แบบสอบถาม	๑. การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ทางสถิติ - ร้อยละ - ความถี่ (f) - ค่าเฉลี่ย (X) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	๑. สภาพความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
<p>๒. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒</p>	<p>มี ๑ ขั้นตอนดังนี้ ๑. การสัมภาษณ์</p>	<p>๑. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ และแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒</p>	<p>๑. ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรในสถานศึกษาจำนวน ๕ โรงเรียน โดยกำหนดเกณฑ์ในการเลือก</p>	<p>๑. แบบสัมภาษณ์</p>	<p>๑. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)</p>	<p>๑. ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ และแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒</p>

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
๓. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม พระนครศรีอยุธยา เขต ๒	มี ๑ ขั้นตอนดังนี้ ปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอ	๑. ปรับปรุงแก้ไขและ นำเสนอแนวทางการสร้าง ความภาคภูมิใจต่อองค์กรตาม หลักพุทธธรรมสำหรับ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒	๑. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ๒. อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ๓. ผู้วิจัย	๑. แบบการศึกษา เอกสาร (Document Study)	๑. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	๑. แนวทางการสร้าง ความภาคภูมิใจต่อองค์กรตาม หลักพุทธธรรมสำหรับ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม

๓) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย จำนวน ๓๑๗รูปได้รับกลับคืนมาทั้ง ๓๑๗ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐ งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๖ ด้าน เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) แทนด้วย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แทนด้วย S.D.

๔.๓ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม

๔.๔ เสนอแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางค่าบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลของสภาพบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ตารางที่ ๔.๑.๑ ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำแนกตามเพศ

n = ๓๑๗		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	๑๘๓	๕๗.๗
ชาย	๑๓๔	๔๒.๓
รวม	๓๑๗	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑.๑ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เรื่องแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๓๑๗ คน เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๘๓ คิดร้อยละ ๕๗.๗ และเป็นเพศชาย จำนวน ๑๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓

ตารางที่ ๔.๑.๒ ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำแนกตามอายุ

n = ๓๑๗		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๐ - ๓๐ ปี	๖๒	๑๙.๖
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๓๓	๔๒.๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๙๕	๓๐.๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๒๗	๘.๕
รวม	๓๑๗	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑.๒ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เรื่องแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๓๑๗ คน จำแนกตามอายุพบว่าอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕

ตารางที่ ๔.๑.๓ ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

n = ๓๑๗		
วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	๒๐๒	๖๓.๗
ปริญญาโท	๑๐๖	๓๓.๔
ปริญญาเอก	๙	๒.๘
รวม	๓๑๗	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑.๓ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เรื่องแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๓๑๗ คน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๗ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔ และการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘

ตารางที่ ๔.๑.๔ ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

n = ๓๑๗		
ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑ ปี	๘๗	๒๗.๔
๑ - ๕ ปี	๑๓๗	๔๓.๒
๖ - ๑๐ ปี	๗๐	๒๒.๑
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๔	๔.๔
๑๖ - ๒๐ ปี	๖	๑.๙
๒๑ ปีขึ้นไป	๓	๐.๙
รวม	๑๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑.๔ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เรื่องแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๓๑๗ คน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔ ประสบการณ์ทำงาน ๑ - ๕ ปี จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒ ประสบการณ์ทำงาน ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑ ประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔ ประสบการณ์ทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙ และประสบการณ์ทำงาน ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙

ตารางที่ ๔.๑.๕ ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำแนกตามตำแหน่ง

n = ๓๑๗		
ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย	๑๑๔	๓๖.๐
ครู	๑๒๓	๓๘.๘
ครูชำนาญการ	๕๐	๑๕.๘
ครูชำนาญการพิเศษ	๑๕	๔.๗
ครูเชี่ยวชาญ	๘	๒.๕
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	๖	๑.๙
อื่น ๆ	๑	๐.๓
รวม	๓๑๗	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑.๕ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เรื่องแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๓๑๗ คน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐ ตำแหน่งครู จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ ตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗ ตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕ ตำแหน่งครูเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙ และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓

๔.๒ ผลการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๖ ด้าน เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) แทนด้วย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แทนด้วย S.D.

ผลการวิจัยข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๖ ด้านได้แก่

๑. ด้านพฤติกรรมการแสดงออก
๒. ด้านความรู้สึกรัก
๓. ด้านการรับรู้
๔. ด้านความผูกพันต่อองค์กร
๕. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
๖. ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จำนวน ๖ ด้าน รวมเป็น ๕๔ ข้อ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย(Mean) และ (Standard Deviation) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับตามแบบลิเคิร์ต(Likert Five Rating Scale) และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ (spss)โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนในแบบสอบถามการความเสี่ยงคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ มาก
- ๓ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ น้อย
- ๑ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

และเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของคะแนนตามระดับความคิดเห็นผู้สูงอายุ ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์มาก
 ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์น้อย
 ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

และผลการวิจัยตามความคิดเห็นแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ทั้ง ๖ ด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม
สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต ๒

ตารางที่ ๔.๒.๑ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของ
สภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒
ภาพรวมทั้ง ๖ ด้าน

รายด้าน	n = กลุ่มตัวอย่าง ๓๑๗ คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
๑ ด้านพฤติกรรมการแสดงออก	๔.๑๑	๐.๓๖	มาก	๒
๒ ด้านความรู้สึกรัก	๔.๐๗	๐.๔๔	มาก	๓
๓ ด้านการรับรู้	๔.๑๕	๐.๔๕	มาก	๑
๔ ด้านความผูกพันต่อองค์กร	๔.๐๐	๐.๕๙	มาก	๖
๕ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๔.๐๒	๐.๔๐	มาก	๔
๖ ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	๔.๐๒	๐.๓๘	มาก	๕
ภาพรวม	๔.๐๖	๐.๓๕	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒.๑ พบว่าสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับ
บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

โดยภาพรวมทั้ง ๖ ด้านมีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรม
ในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๖ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๕

เมื่อพิจารณารายละเอียดจำแนกรายด้านพบว่า มี ๖ ด้านความภักดีต่อองค์กรสำหรับ
บุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

ด้านการรับรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๖ ด้านพฤติกรรมการ
แสดงออก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๖ ด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่
๔.๐๗ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๔๔ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ของ
องค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๔๐ ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็น
สมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๘ ด้านความผูกพันต่อ
องค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๐ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๙

ตารางที่ ๔.๒.๒ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)ของสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ด้านพฤติกรรมการแสดงออก		n = กลุ่มตัวอย่าง ๓๑๗ คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
๑	ท่านมีความไม่อยากย้ายไปจากผู้บังคับบัญชา	๔.๐๓	๐.๖๒	มาก	๙
๒	ท่านมีความต้องการที่จะย้ายตามผู้บังคับบัญชาเดิม เมื่อผู้บังคับบัญชาย้ายไปที่อื่น	๓.๙๕	๐.๗๒	มาก	๑๑
๓	ท่านมีความเป็นสมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน	๔.๑๓	๐.๖๖	มาก	๕
๔	ท่านต่อต้านการออกจางานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง	๔.๒๑	๐.๖๕	มาก	๓
๕	ท่านช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม	๔.๐๙	๐.๗๐	มาก	๖
๖	ท่านมีความซื่อสัตย์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อหมู่คณะ	๓.๙๙	๐.๗๖	มาก	๑๐
๗	ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	๔.๐๘	๐.๗๕	มาก	๘
๘	ท่านมักจะไม่พอใจเมื่อมีคนพูดร้ายต่อองค์กรในด้านลบ	๔.๑๓	๐.๗๔	มาก	๔
๙	ท่านมักจะแตกต่างในองค์กรเมื่อมีคนกล่าวว่าองค์กรในทางไม่ดี	๔.๒๑	๐.๘๐	มาก	๒
๑๐	ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	๔.๒๗	๐.๗๘	มาก	๑
๑๑	ท่านแนะนำให้ผู้อื่นมาเยี่ยมชมองค์กร	๔.๐๘	๐.๙๖	มาก	๗
ภาพรวม		๔.๑๑	๐.๓๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒.๒ พบว่าสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ปรากฏผลดังนี้ โดยภาพรวมด้านพฤติกรรมการแสดงออกมีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์มากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๖

ด้านพฤติกรรมแสดงออกพบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๗ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๘ ท่านมักจะแตกต่างให้องค์กรเมื่อมีคนกล่าวว่าองค์กรในทางไม่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๐ ท่านต่อต้านการออกจางานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๕ ท่านมักจะไม่พอใจเมื่อมีคนพูดร้ายต่อองค์กรในด้านลบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๔ ท่านมีความเป็นสมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๖ ท่านช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นมากกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๐ ท่านแนะนำให้ผู้อื่นมาเยี่ยมชมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๘ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๙๖ ท่านปฏิบัติงานตามที่

ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๘ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๕ ท่านมีความไม่อยากร้ายไปจากผู้บังคับบัญชาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๒ ท่านมีความซื่อสัตย์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๖ ท่านมีความต้องการที่จะย้ายตามผู้บังคับบัญชาเดิม เมื่อผู้บังคับบัญชาย้ายไปที่อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๒

ตารางที่ ๔.๒.๓ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ด้านความรู้สึก		n = กลุ่มตัวอย่าง ๓๑๗ คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
๑	ท่านรักที่จะทำงานกับหัวหน้า	๓.๗๓	๐.๙๕	มาก	๑๑
๒	ท่านความพึงพอใจในหัวหน้า	๓.๘๕	๐.๐๑	มาก	๑๐
๓	ท่านรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๔.๓๘	๐.๗๖	มาก	๑
๔	ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	๓.๙๘	๐.๙๕	มาก	๘
๕	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	๔.๑๒	๐.๗๒	มาก	๕
๖	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร	๔.๒๙	๐.๖๘	มาก	๒
๗	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เท่าเทียมกับผู้อื่นตามสถานะ	๔.๒๑	๐.๗๑	มาก	๓
๘	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร	๔.๑๗	๐.๖๘	มาก	๔
๙	ท่านรู้สึกต่อองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวของท่าน	๔.๐๖	๐.๘๔	มาก	๗
๑๐	ท่านความรู้สึกโดยตรงว่ามีความภักดีต่อหัวหน้า	๓.๙๓	๐.๘๒	มาก	๙
๑๑	ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	๔.๐๙	๐.๗๒	มาก	๖
ภาพรวม		๔.๐๗	๐.๔๔	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒.๓ พบว่าสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ปรากฏผลดังนี้

โดยภาพรวมด้านความรู้สึกมีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์มากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๗ , S.D. = ๐.๔๔)

ด้านความรู้สึกพบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

ท่านรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๘ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๖ ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๘ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เท่าเทียมกับผู้อื่นตามสถานะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๑ ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๗ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๘ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๒ ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๒ ท่านรู้สึกต่อองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๖ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๔ ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๘ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๙๕ ท่านความรู้สึกโดยตรงว่ามีความรักดีต่อหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๒ ท่านความพึงพอใจในหัวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๘๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๐๑ และท่านรักที่จะทำงานกับหัวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๗๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๙๕

ตารางที่ ๔.๒.๔ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ด้านกรรับรู้	n = กลุ่มตัวอย่าง๓๑๗คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
๑ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา	๔.๑๑	๐.๗๔	มาก	๘
๒ ความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	๔.๑๗	๐.๖๕	มาก	๕
๓ เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาให้เสมอ	๔.๑๕	๐.๗๓	มาก	๗
๔ ท่านเชื่อใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร	๔.๑๘	๐.๗๔	มาก	๔
๕ เมื่อท่านทำงานบกพร่อง ผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบร่วมกับท่าน	๔.๒๙	๐.๗๘	มาก	๑
๖ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ	๔.๒๕	๐.๘๙	มาก	๒
๗ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๙	๐.๗๗	มาก	๓
๘ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบงานที่ดี	๔.๐๐	๐.๗๔	มาก	๑๑
๙ ท่านเชื่อว่าเป้าหมายและนโยบายของสำนักงานมีความสอดคล้องกัน	๔.๑๖	๐.๘๑	มาก	๖
๑๐ ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในระดับใด	๔.๐๙	๐.๙๒	มาก	๙
๑๑ ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/กลยุทธ์และแนวทางดำเนินกรที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	๔.๐๙	๐.๘๘	มาก	๑๐
ภาพรวม	๔.๑๕	๐.๔๕	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒.๔พบว่าสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ปรากฏผลดังนี้

โดยภาพรวมด้านการรับรู้มีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์มากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๕มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๔๕

ด้านการรับรู้ พบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

เมื่อท่านทำงานบกพร่อง ผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบร่วมกับท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๘ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๙ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๗ ท่านเชื่อใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๘ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๔ความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๗มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๕ ท่านเชื่อว่า

เป้าหมายและนโยบายของสำนักงานมีความสอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๖ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๑ เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาให้เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๓ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๔ ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในระดับใดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๙๒ ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/กลยุทธ์และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๘ และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๐ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๔

ตารางที่ ๔.๒.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ด้านความผูกพันต่อองค์กร		n = กลุ่มตัวอย่าง ๓๑๗ คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
๑	ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา	๔.๐๓	๐.๖๑	มาก	๓
๒	ความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	๔.๐๖	๐.๖๙	มาก	๑
๓	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาให้เสมอ	๓.๙๔	๐.๙๓	มาก	๔
๔	ท่านเชื่อใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร	๔.๐๕	๐.๙๕	มาก	๒
๕	เมื่อท่านทำงานบกพร่อง ผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบร่วมกับท่าน	๓.๙๓	๐.๗๙	มาก	๕
ภาพรวม		๔.๐๐	๐.๕๙	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒.๕ พบว่าสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ปรากฏผลดังนี้

โดยภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร มีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์มากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๐ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๙

ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

ความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๖ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๙ ท่านเชื่อใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๙๕ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๑ เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาให้เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๔ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๙๓ และเมื่อท่านทำงานบกพร่อง ผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบร่วมกับท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๙

ตารางที่ ๔.๒.๖ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	n = กลุ่มตัวอย่าง ๓๑๗ คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
๑ ท่านได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน	๔.๐๗	๐.๘๒	มาก	๓
๒ ท่านและเพื่อนร่วมงานทุ่มเทกับงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๓.๗๘	๐.๐๒	มาก	๘
๓ ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	๔.๑๓	๐.๘๓	มาก	๒
๔ ท่านได้รับการอบรมสำหรับทักษะใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน	๓.๙๖	๐.๗๗	มาก	๗
๕ ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	๔.๐๑	๐.๕๓	มาก	๕
๖ ท่านมีความปรารถนาดี และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้องค์กร	๔.๐๖	๐.๔๘	มาก	๔
๗ ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ใช้เวลาในการทำงาน	๓.๙๘	๐.๖๗	มาก	๖
๘ ท่านยินดีเมื่อองค์กรเสนอโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถให้แก่ท่าน	๔.๑๗	๐.๕๐	มาก	๑
ภาพรวม	๔.๐๒	๐.๕๐	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒.๖ พบว่าสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ปรากฏผลดังนี้

โดยภาพรวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์มากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒, S.D. = ๐.๕๐ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ท่านยินดีเมื่อองค์กรเสนอโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถให้แก่ท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๗ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๐ ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๓ ท่านได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๗ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๒ ท่านมีความปรารถนาดี และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้องค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๖ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๔๘ ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๓ ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ใช้เวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๘ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๗ ท่านได้รับการอบรมสำหรับทักษะใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๖ มีค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๗ และ ท่านและเพื่อนร่วมงานทุ่มเทกับงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๗๘ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๐๒

ตารางที่ ๔.๒.๗ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร		n = กลุ่มตัวอย่าง ๓๐๗ คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
๑	ท่านยินดีแสดงประวัติของตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อองค์กร	๓.๙๙	๐.๖๒	มาก	๕
๒	ท่านสร้างสัมพันธภาพ และมิตรภาพ อันดีในองค์กรเสมอ	๔.๑๒	๐.๕๗	มาก	๑
๓	ท่านดำรงชีวิตตามหลักศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับเสมอ	๔.๑๑	๐.๖๑	มาก	๒
๔	ท่านแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร	๓.๙๗	๐.๖๑	มาก	๖
๕	ท่านไม่ทำสิ่งที่เกิดอันตรายหรือเสียหายต่อองค์กร	๓.๙๖	๐.๗๓	มาก	๗
๖	ท่านมีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้ายเพื่อแสดงความภักดีต่อองค์กร	๓.๙๔	๐.๗๗	มาก	๘
๗	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบพิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์กร	๔.๐๒	๐.๓๖	มาก	๔
๘	มีอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร	๔.๐๒	๐.๖๙	มาก	๓
ภาพรวม		๔.๐๒	๐.๓๘	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒.๗พบว่าสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ปรากฏผลดังนี้

โดยภาพรวมด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์มากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๘

ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

ท่านสร้างสัมพันธภาพ และมิตรภาพ อันดีในองค์กรเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๗ ท่านดำรงชีวิตตามหลักศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๑ ท่านยินดีอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๙ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบพิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๖ ท่านยินดีแสดงประวัติของตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๒ ท่านแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๗ มีค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๑ ท่านไม่ทำสิ่งที่เกิดอันตรายหรือเสียหายต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๖ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๓ และ ท่านมีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้ายเพื่อแสดงความกตัญญูต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๔ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๗

๔.๓ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ โดยการสัมภาษณ์

ตารางที่ ๔.๒.๘	แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต๒
<p>ด้านพฤติกรรม การแสดงออก และ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร</p>	<p>การอยู่ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา และการร่วมกันในสังคมต้องประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น การให้เกียรติกันและกัน รู้จักหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เริ่มที่ตนเอง ครอบครัว องค์กร อีกทั้งโรงเรียนยังเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ ได้ส่งเสริมให้ดำเนินการด้านพฤติกรรมการแสดงออกที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน อีกทั้งยังได้ปลูกฝังไว้ตั้งแต่เยาว์วัย และ วัฒนธรรมขององค์กร</p> <p>โรงเรียนจัดทำโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ เพื่อให้เยาวชนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการการพัฒนาคุณธรรมให้กับเยาวชนของชาติจึงมีความจำเป็นมากจึงได้จัดทำโครงการ “โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ” ขึ้นเพื่อพัฒนาโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้นักเรียน ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตระหนักรู้ เข้าใจและมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล และซึมซับคุณค่าแห่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนได้จริง ไม่ใช่แค่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรก็ได้รับการเปลี่ยนแปลงในการอยู่ร่วมกันเป็นอันดีอีกด้วย</p> <p>โดยหลักการของโรงเรียนคุณธรรมสามารถนำไปใช้ได้กับโรงเรียนทุกศาสนา ไม่ผูกขาดกับศาสนาใด เปรียบเสมือนเป็นคุณธรรมสากลที่ช่วยให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียน ลดลง และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพิ่มขึ้น</p> <p>ในองค์กร ครู ผู้บริหาร และบุคลากรควรเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ใช่ว่าจะเป็นแค่เรื่องการปฏิบัติตน ยังรวมไปถึงเรื่องการทำงาน เรื่องความซื่อสัตย์ การดูแลผลประโยชน์ให้แก่องค์กรด้วย และรวมไปถึงสังคมและประเทศชาติ และรวมไปถึงห่มวลมนุษยชาติ</p> <p>เรื่องการทำงาน ครู ผู้บริหาร และบุคลากร ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่</p>

ตารางที่ ๔.๒.๘	<p style="text-align: center;">แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต ๒</p>
	เสมอ ใสใจในงานอย่างเต็มศักยภาพ และยินดีและให้ความร่วมมือกับองค์กร
<p>ด้านความรู้สึ และ ด้านการรับรู้</p>	<p>ด้านความรู้สึ และด้านการรับรู้สมาชิกในองค์กรควรใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะ ชัดเจน ไม่พูดส่อเสียด ดูถูกดูแคลน พูดด้วยคำที่สุภาพนินมว มีความจริงใจต่อกัน ไม่พูดโกหกเสแสร้งแก้งทำ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีมีการชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐานอ้างอิง ไม่พูดเพ้อเจ้อ บิดเบือนจากความเป็นจริง การใช้ถ้อยคำ ที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจผู้อื่น พูดแล้วเกิดความสามัคคี ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกันนั้น</p> <p>สมาชิกในองค์กรก็จะมีมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานมีความรักใคร่ความสามัคคีกัน บุคคลในองค์กรก็มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนหนึ่งองค์กรนั้นดุจครอบครัว เครือญาติเป็นห่วงเป็นใยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อใจ ไว้วางใจกัน ให้เกียรติกัน</p> <p>หากมีปัญหาใด ๆ ก็จำพูดคุยปรึกษาหารือกัน ก่อให้เกิดความมั่นใจในการงาน และเป้าหมายและนโยบายของงานนั้นมีความสอดคล้องกัน และดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำทางไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน</p>
<p>ด้านความผูกพัน ต่อองค์กร</p>	<p>การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละช่วยเหลือแบ่งปันสงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์ วัสดุสิ่งของปัจจัยสี่ที่จำเป็นไม่ว่าจะเป็นอาหารเครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยหรือยารักษาโรครวมทั้งการแบ่งปันการให้คำแนะนำให้ความรู้ศิลปวิทยาการความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือการให้กำลังใจให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาค่าที่เกิขึ้นการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</p> <p>การเป็นผู้ให้ก็เท่ากับเป็นผู้ได้เช่นกันคือการที่เราเคยได้รับความอนุเคราะห์จากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานทำให้เรามีความกตัญญูและมีความผูกพันกับองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานทำให้ไม่ยอมออกจางานหรือย้ายงานไปจากที่เดิมแม้ว่าเหตุการณ์ที่ต้องย้ายออกจากที่ทำงานเดิมไปจริงๆก็ยังมีความรู้สึกคิดถึงเป็นห่วงเป็นใยเพราะเคยได้รับการใสใจดูแลจากที่องค์กรเคยให้ความอนุเคราะห์</p>
<p>ด้านปรารถนาที่จะ รักษาความเป็น สมาชิกของ องค์กร</p>	<p>การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลายการที่เราประพฤติตนให้เสมอต้นเสมอปลายในเรื่องต่าง ๆ นั้นเช่นมีสัมพันธภาพอันดีงานแก่กันและกันในองค์กรนั้นมีคุณธรรมจริยธรรมมีความรักใคร่สามัคคีปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยเป็นแบบอย่างอันดีเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งแล้วคนในองค์กรก็อยู่เป็นสุขแม้เกษียณแล้วก็ยังอยากอยู่ที่ทำงานเดิม</p> <p>ในการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันก็เป็นแบบอย่างในการสร้างผู้นำที่ดีได้ด้วยเพราะรู้จักให้รู้จักการยอมรับซึ่งกันและกัน</p> <p>ครูผู้บริหารและบุคลากรคือแบบอย่างที่ดีของนักเรียนการมีรู้ว่าสิ่งใดควรทำไม่</p>

ตารางที่ ๔.๒.๘	<p style="text-align: center;">แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต ๒</p>
	<p>ควรทำเช่นการรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ของหน่วยงานเช่นกฎระเบียบของสถาบันการศึกษากฎระเบียบของสถานที่ราชการต่างๆ</p> <p>แต่ถ้าครูผู้บริหารและบุคลากรไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กรเสียแล้วในองค์กรก็ไม่เป็นสุขก็จะมี การโต้แย้งการไม่ไวใจไม่ซื่อสัตย์ก็จะระแวงก็ไม่อยากอยู่ในองค์กรนั้นๆทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรในด้านบุคลากรไม่เพียงพอในการเรียน การสอนก็ยังมีผลเสียไปถึงเด็กอีกด้วย</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>๑. ด้านพฤติกรรมการแสดงออก</p> <p>๑.๑ Hoy & Rees ได้แบ่งการแสดงออก ความภักดีประกอบด้วย ๓ มิติ คือ เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้าน</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๑ Hoy & Rees ๑) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) (๑) ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า (๒) ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้าเมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น</p> <p>๑.๒ Albert Hirschman ได้แบ่งการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรออกเป็น ๒ ประการ</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๑</p> <p>๑) การที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกันและต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง</p>	<p>การอยู่ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา และการร่วมกันในสังคมต้องประพฤตินั้นให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น การให้เกียรติกันและกัน รู้จักหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เริ่มที่ตนเอง ครอบครัว องค์กร</p> <p>ในองค์กร ครู ผู้บริหาร และบุคลากรควรเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ใช่จะเป็นแค่เรื่อง การปฏิบัติตน ยังรวมไปถึงเรื่องการทำงาน เรื่องความซื่อสัตย์ การดูแลผลประโยชน์ให้แก่ องค์กรด้วย และรวมไปถึงสังคมและ ประเทศชาติ และรวมไปถึงหมู่วมลมนุษยชาติ</p> <p>เรื่องการทำงาน ครู ผู้บริหาร และบุคลากร ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ใส่ใจในงานอย่างเต็มศักยภาพ และยินดีและให้ความร่วมมือกับองค์กร</p>	<p>โดยภาพรวมด้านพฤติกรรมการแสดงออก มีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๓๖)</p> <p>ด้านพฤติกรรมการแสดงออก พบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ผู้วิจัยจะขอยกคะแนนดังกล่าว ที่มีอันดับมากที่สุด ๓ อันดับ ดังนี้</p> <p>อันดับที่ ๑ อยู่ในหัวข้อที่ ๑๐ ของแบบสอบถามว่าด้วยท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = ๔.๒๗$, S.D. = ๐.๗๘)</p> <p>อันดับที่ ๒ อยู่ในหัวข้อที่ ๙ ของแบบสอบถามท่านมักจะแก้ต่างให้องค์กรเมื่อมีคนกล่าวหาว่าองค์กรในทางไม่ดี ($\bar{X} = ๔.๒๑$, S.D. = ๐.๘๐)</p>	<p>จากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาท่านคิดว่าแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร ในสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมการแสดงออก ควรเป็นอย่างไร</p> <p>ผู้วิจัยสรุปผลที่ปรากฏด้านพฤติกรรมการแสดงออก ดังนี้ว่า การอยู่ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา และการร่วมกันในสังคมต้องประพฤตินั้นให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น การให้เกียรติกันและกัน รู้จักหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เริ่มที่ตนเอง ครอบครัว องค์กร</p> <p>ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านพฤติกรรมในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๔ อัตถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง ช้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิดกำลัง กาย และกำลังทรัพย์ การทำ ตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>๑.๓ Adler & Adler กล่าวว่า มี ๕ องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบของ Adler & Adler ในข้อที่ ๔) การบูรณาการ (Integration) คือ การที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ ว่าตนเองมีความรู้สึกในระดับสูงเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความสามัคคีภายในหมู่คณะ มีการดำเนินงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีความขัดแย้งจากภายนอก ทีมงานจะรวมตัวกันต่อต้าน</p> <p>ข้อที่ ๕) กำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) คือ การที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ ว่าตนเองมีการยอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่ง</p>		<p>อันดับที่ ๓ อยู่ในหัวข้อแบบสอบถาม ๔ ท่านต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง ($\bar{X} = ๔.๒๑$, S.D. = ๐.๖๕)</p>	<p>ส่งเสริมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมู่คณะ และสังคม และประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>สู่เป้าหมายขององค์กร โดยรวม</p> <p>๑.๔ Cooper กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรม โดยทัศนคติความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่ด้านพฤติกรรมนั้นเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมความจงรักภักดี มี ๒ องค์ประกอบ คือ ๑) มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์กร (Active elements) เป็นการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนองค์กร สมาชิกใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไขเพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไของค์กรให้ดีขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กรสูง ๒) การอยู่นิ่งเฉย (Passive elements) เป็นการอยู่ในองค์กรอย่างเฉยเมย เมื่อองค์กรเผชิญภาวะวิกฤต สมาชิกจะอยู่ในองค์กรด้วยความ</p>			

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
อดทน และปล่อยให้มันเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการตัดสินใจต่าง ๆ			
<p>๒. ด้านความรู้สึก</p> <p>๒.๑ Hoy & Rees ได้แบ่งการแสดงออกความภักดีประกอบด้วย ๓ มิติ คือ เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้าน</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๒ Hoy & Rees ๒) ด้านความรู้สึกดี (Affective aspect) (๑) ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า (๒) ความพึงพอใจในหัวหน้า</p> <p>๒.๒ Albert Hirschman ได้แบ่งการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรออกเป็น ๒ ประการ คือ ๑) การที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน และต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่ต้องครมมีผลผลิตลดลง ๒) สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร</p>	<p>ในลักษณะถ้าทางทวงที และการใช้คำพูดหรือวาจาที่ต้องให้ไพเราะ ชัดเจน นุ่มนวล ให้เหมาะสมในการกล่าวขอความอนุเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>ไม่ควรนำเรื่องที่ไม่เหมาะสมมาพูดให้ไม่สบายใจ พูดด้วยคำที่สุภาพน้อมนวล จริ่งใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐานอ้างอิง บิดเบือนจากความเป็นจริง ในคราวที่มีการประชุมอาจมีการเข้มข้นในการอภิปรายเพื่อสรุปข้อความเหตุผล ก็ควรกล่าวขอโทษ ขอขมา</p> <p>การใช้ถ้อยคำ ที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจผู้อื่น พูดแล้วเกิดความสามัคคี ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกันที่สำคัญควรจะให้กำลังใจกันในการทำงาน</p>	<p>โดยภาพรวมด้านความรู้สึก มีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๔๔)</p> <p>ด้านความรู้สึก พบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ผู้วิจัยจะขอยกคะแนนดังกล่าว ที่มีอันดับมากที่สุด ๓ อันดับ ดังนี้</p> <p>อันดับที่ ๑ อยู่ในหัวข้อที่ ๓ ของแบบสอบถามว่าด้วยท่านรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = ๔.๓๘$, S.D. = ๐.๗๖)</p> <p>อันดับที่ ๒ อยู่ในหัวข้อที่ ๖ ของแบบสอบถามว่าด้วยท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = ๔.๒๙$, S.D. = ๐.๖๘)</p>	<p>ผู้วิจัยสรุปผลที่ปรากฏด้านความรู้สึก ดังนี้ว่า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้ บังคับบัญชา ไม่ควรนำเรื่องที่ไม่เหมาะสมมาพูดให้ไม่สบายใจ พูดด้วยคำที่สุภาพน้อมนวล จริ่งใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐานอ้างอิง บิดเบือนจากความเป็นจริง ในคราวที่มีการประชุมอาจมีการเข้มข้นในการอภิปรายเพื่อสรุปข้อความเหตุผล ก็ควรกล่าวขอขมากัน ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความรู้สึก ในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๒ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำ ซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กัน และกันอันเป็นถ้อยคำ สุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้น จึงสมควรที่ทุกคนต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสติ</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>๒.๓ Fletcher กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร มี ๓ องค์ประกอบสำคัญ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๒</p> <p>๒) ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of Attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระว่าเป็นหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์กร ภักดีต่อสมาชิกทีมและผู้นำ แสดงความเป็นสมาชิกขององค์กร และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์กรของตน</p>		<p>อันดับที่ ๓ อยู่ในหัวข้อที่ ๗ ของแบบสอบถามว่าด้วยท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร เท่าเทียบกับผู้อื่นตามสถานะ ($\bar{X} = ๔.๒๑$, S.D. = ๐.๗๑)</p>	<p>นั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>๓. ด้านการรับรู้</p> <p>๓.๑ Hoy & Rees ได้แบ่งการแสดงความภาคภูมิใจประกอบด้วย ๓ มิติ คือ เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้าน</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๓ Hoy & Rees ๑) ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) (๑) ความเชื่อมั่นและไว้วางใจหัวหน้า (๒) ความเชื่อมั่นในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อกรตัดสินใจของหัวหน้า (๓) ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง (๔) ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความภาคภูมิใจต่อหัวหน้า</p> <p>๓.๒ Gordon ctaj. กล่าวว่า ความจงรักภักดีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๑ และ ๒ Gordon ctaj. ๑) ความเชื่ออย่างแรงกล้า ๒) การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม</p>	<p>การทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรไหน ๆ เราควรมีความเชื่อใจ มั่นใจ และไว้วางใจกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และพร้อมให้อภัยกัน อีกทั้งยังให้คำปรึกษาหาทางออกให้งานทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ แม้ในบางครั้งความคิดเห็นอาจไม่ตรงกันมันเป็นเรื่องธรรมดาที่ความคิดเห็นไม่ตรงกันแต่นั้นเป็นการดี เพราะแนวคิดที่ต่างกันนั้นเราได้แลกเปลี่ยนทัศน แนวคิดที่ต่างจึงเป็นผลดี อาจจะมีปฏิกริยาที่กระทบกันบ้างก็ให้อภัยกัน เพราะการอยู่ร่วมกัน</p> <p>ในองค์กร ในสังคมไม่มีอะไรเปรียบพร้อมดีงามไปอย่างที่เราตั้งใจ อาจทำอะไรที่บกพร่องไปบ้างก็ให้อภัยกัน</p>	<p>โดยภาพรวมด้านการรับรู้ มีคะแนนความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๔๕)</p> <p>ด้านการรับรู้ พบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ผู้วิจัยจะขอยกคะแนนดังกล่าว ที่มีอันดับมากที่สุด ๓ อันดับ ดังนี้</p> <p>อันดับที่ ๑ อยู่ในหัวข้อที่ ๕ ของแบบสอบถามว่าด้วยเมื่อท่านทำงานบกพร่อง ผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบร่วมกับท่าน ($\bar{X} = ๔.๒๙$, S.D. = ๐.๗๘)</p> <p>อันดับที่ ๒ อยู่ในหัวข้อที่ ๖ ของแบบสอบถามว่าด้วยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไรให้เกียรติ ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. = ๐.๘๙)</p> <p>อันดับที่ ๓ อยู่ในหัวข้อที่ ๗ ของแบบสอบถามว่าด้วยผู้บังคับบัญชาให้ความ</p>	<p>ผู้วิจัยสรุปผลที่ปรากฏด้านการรับรู้ ดังนี้ว่า</p> <p>การทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรไหน ๆ เราควรมีความเชื่อใจ มั่นใจ และไว้วางใจกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และพร้อมให้อภัยกัน ให้คำปรึกษาหาทางออกให้งานทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการยอมรับกันในการตัดสินใจเพื่อองค์กร เกียรติกัน การทำงานมีความบกพร่องก็ให้อภัยกันเป็นเรื่องธรรมดา</p> <p>ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านการรับรู้ มีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๒ ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำ ซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำ สุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดวงหน้าใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้น จึงสมควรที่ทุกคนต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสติ นั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
องค์กร		สนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๔.๑๙$, S.D. = ๐.๗๗)	
<p>๔. ด้านความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>๔.๑ Albert Hirschman ได้แบ่งการ แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ออกเป็น ๒ ประการ</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๒ (Albert Hirschman ๒) สมาชิกในองค์กร รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</p> <p>๔.๒ Fletcher กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อ องค์กร มี ๓ องค์ประกอบสำคัญ</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๒ และ ๓ (Fletcher ๒) ความผูกพันที่มีมากกว่า การแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of Attachment) เป็นการกระทำทุก อย่างเพื่อองค์กร โดยตระว่าเป็นหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความยึดเหนี่ยวผูกพัน ในองค์กร ภักดีต่อสมาชิกทีมและผู้นำ แสดง ความเป็นสมาชิกขององค์กร และแสดงความ</p>	<p>การผูกสัมพันธ์ที่ดี คือ การให้ความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละช่วยเหลือแบ่งปัน สงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์วัตถุสิ่งของ ปัจจัย สี่ที่จำเป็น รวมทั้งการแบ่งปัน</p> <p>ให้ความรู้ศิลปวิทยาการ การให้ คำแนะนำ ความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร</p> <p>การให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไข ปัญหาที่จะเกิดขึ้นการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</p> <p>การเป็นผู้ให้ก็เท่ากับเป็นผู้ได้เช่นกัน คือ การที่เราเคยได้รับความอนุเคราะห์จาก องค์กรหรือเพื่อนร่วมงานทำให้เรามีความ กตัญญู</p> <p>จึงได้มาซึ่งความผูกพันกับองค์กร หรือ เพื่อนร่วมงาน ทำให้ไม่อยากออกจางาน หรือย้ายงานไปจากที่เดิม แม้ว่าเหตุการณ์ที่ ต้องย้ายออกจากที่ทำงานเดิมไปจริง ๆ ก็ยังมี ความรู้ที่นึกคิดเป็นห่วงเป็นใย เพราะเคยได้รับ</p>	<p>โดยภาพรวมด้านความผูกพันต่อ องค์กร มีคะแนนความภักดีต่อองค์กร สำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมใน สถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$, S.D. = ๐.๕๙)</p> <p>ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่าทุก หัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ผู้วิจัยจะ ขอยกคะแนนดังกล่าว ที่มีอันดับมากที่สุด ๓ อันดับ ดังนี้</p> <p>อันดับที่ ๑ อยู่ในหัวข้อที่ ๒ ของ แบบสอบถามว่าด้วยความเชื่อมั่นใน ผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อ การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = ๔.๐๖$, S.D. = ๐.๖๙)</p> <p>อันดับที่ ๒ อยู่ในหัวข้อที่ ๔ ของ แบบสอบถามว่าด้วย ท่านเชื่อใจในการเป็น</p>	<p>ผู้วิจัยสรุปผลที่ปรากฏด้านการรับรู้ ดังนี้ว่า การผูกสัมพันธ์ที่ดี คือ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละช่วยเหลือแบ่งปันให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับเพื่อนร่วม งานในองค์กร ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไข ปัญหาที่จะเกิดขึ้นการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</p> <p>การเป็นผู้ให้ก็เท่ากับเป็นผู้ได้เช่นกัน คือ การที่ เราเคยได้รับความอนุเคราะห์จากองค์กรหรือเพื่อน ร่วมงานทำให้เรามีความกตัญญู จึงได้มาซึ่งความ ผูกพันกับองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ทำให้ไม่อยากออกจางาน หรือย้ายงาน ไปจากที่เดิม แม้ว่าเหตุการณ์ที่ต้องย้ายออกจาก ที่ทำงานเดิมไปจริง ๆ ก็ยังมีความรู้ที่นึกคิดเป็นห่วง เป็นใย เพราะเคยได้รับการใส่ใจดูแลจากที่ ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและ กัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุกๆ คนนั้นย่อม ต้องการความช่วยเหลือจากกันอยู่ในด้านต่างๆ ในด้านวัตถุทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคต่างๆ</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>เป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์กรของตน (๓) หลีกเลี่ยงความไม่ซื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่ทำสิ่งที่เกิดอันตรายต่อองค์กร มีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้าย แสดงความกตัญญูต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบพิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์กร มีอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างมาก</p> <p>๔.๓ Cooper กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรม โดยทัศนคติความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่ด้านพฤติกรรมนั้นเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมความจงรักภักดี มี ๒ องค์ประกอบ</p>	<p>การใส่ใจดูแลจากที่องค์กรเคยให้ความอนุเคราะห์</p>	<p>ผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๙๕)</p> <p>อันดับที่ ๓ อยู่ในหัวข้อที่ ๑ ของแบบสอบถามว่าด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๖๑)</p>	<p>ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจา พูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูด ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ให้การแนะนำในข้อที่ควรแนะนำต่างๆ การให้การเฉลี่ยเพื่อแผ่ทุกคนทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยก็ให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๒ Cooper ๒) การอยู่นิ่งเฉย (Passive elements) เป็นการอยู่ในองค์กรอย่างเงียบสงบ เมื่อองค์กรเผชิญภาวะวิกฤต สมาชิกจะอยู่ในองค์กรด้วยความอดทน และปล่อยให้ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการตัดสินใจต่าง ๆ</p> <p>๔.๔ John P. Meyer & N.J. Allen กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรว่ามี ๓ องค์ประกอบ ซึ่งมีปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกัน</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๒ John P. Meyer & N.J. Allen ๑) ปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน</p>			

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>๕. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร</p> <p>๕.๑ Gordon ctaj. กล่าวว่า ความจงรักภักดีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๒ และ ๓ Gordon ct.aj.๒) การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ๓) ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานในองค์กร</p> <p>๕.๒ Fletcher กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร มี ๓ องค์ประกอบสำคัญ</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๒ Fletcher ๒) ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of Attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระว่าเป็นหน้าที่ของตน</p>	<p>ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เรารักที่จะเป็นครู เรามีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นคน คนหนึ่งที่อยู่ในองค์กร และเต็มใจในงานที่ปฏิบัติและมีความพยายาม เพื่อทำงานของเราให้ลุล่วง คือ เราต้องสำนึกเสมอว่าไม่ใช่แค่องค์กรที่เราอยู่หรือแค่สถาบันที่เราอยู่แต่เรายังคงต้องเป็นแบบอย่างให้นักเรียน อีกทั้งยังสอนสั่งแนะแนวคิดปลูกฝังลูก ๆ ของเราจึงแปลว่ากระทำทุกอย่างไม่ใช่แค่เพื่อองค์กร และตระหนักเสมอว่าเป็นหน้าที่ของตนรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างยิ่ง และแสดงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ในรูปแบบของสถานศึกษา</p> <p>ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่</p>	<p>โดยภาพรวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีคะแนนความภักดีต่อองค์กร สำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๕๐)</p> <p>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ผู้วิจัยจะขอยกคะแนนดังกล่าว ที่มีอันดับมากที่สุด ๓ อันดับ ดังนี้</p> <p>อันดับที่ ๑ อยู่ในหัวข้อที่ ๘ ของแบบสอบถามว่าด้วยท่านยินดีเมื่อองค์กรเสนอโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถให้แก่ท่าน ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๕๐)</p> <p>อันดับที่ ๒ อยู่ในหัวข้อที่ ๓ ของแบบสอบถามว่าด้วย ท่านมีความมุ่งมั่นและ</p>	<p>ผู้วิจัยสรุปผลที่ปรากฏด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรครั้งนี้ว่าครู ผู้บริหาร และบุคลากรรักในหน้าที่ รักความเป็นครู เต็มใจและทุ่มเทเพื่อองงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน อีกทั้งยังสอนสั่งแนะแนวคิดปลูกฝังลูก ๆ และแสดงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ในรูปแบบของสถานศึกษาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๓ อตถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง ชองหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนด้วยกำลังความคิดกำลัง กาย และกำลังทรัพย์ การทำ ตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น ส่งเสริมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมุ่คณะ</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์กร ภักดีต่อสมาชิกทีมและผู้นำ แสดงความเป็นสมาชิกขององค์กร และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์กรของตน</p> <p>๕.๓ Adler & Adler กล่าวว่า มี ๕ องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบด้านที่ ๑, ๓ และ ๕ Adler & Adler ๑) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือการที่สมาชิกทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่มีความเข้มแข็ง และควบคุมกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ ผู้นำยอมรับสถานะของผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เพื่อหล่อหลอมตนเองให้ดำเนินบทบาทสมาชิกขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ความผูกพัน (Commitment) คือการที่สมาชิกรับรู้ว่าตนเองได้รับ</p>		<p>ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๘๓)</p> <p>อันดับที่ ๓ อยู่ในหัวข้อที่ ๑ ของแบบสอบถามว่าด้วย ท่านได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๘๒)</p>	<p>และสังคม และประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>แรงกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดี จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญ จากการได้เข้าร่วมพิธีปฐมนิเทศน์ว่าจะจงรักภักดีต่อองค์กร และปฏิบัติตามกฎขององค์กร ๕) กำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) คือ การที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าตนเองมีการยอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยรวม</p>			

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>๖. ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร</p> <p>๖.๑ Gordon ctaj. กล่าวว่า ความจงรักภักดีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ</p> <p>ผู้วิจัยจะกล่าวถึงองค์ประกอบที่ ๒ และ ๓ ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานในองค์กร</p> <p>๖.๒ Fletcher กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร มี ๓ องค์ประกอบสำคัญ คือ ๑) การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร (An expression of the historical self) ประวัติ ของตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการที่รู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพ และศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับ ผู้ที่จะจงรักภักดีต่อองค์กรจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับ</p>	<p>ในด้านกายภาพบุคลากรมีความน่ารักเป็นกันเองมีสัมพันธภาพอันดีงานแก่กัน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักใคร่ สามัคคีมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของตนเป็นอย่างดี ทุ่มเท แรงกายแรงใจเสมอ</p> <p>เวลาที่มีการประชุมหรือการทำงานที่เร่งด่วนก็จะถ้อยที ถ้อยอาศัย อยู่ด้วยกันแบบพี่ พี่น้อง น้อง ให้กำลังใจกันอยู่เสมอมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน</p> <p>ในด้านจิตใจบุคลากรทางการศึกษานั้น มีจิตใจที่ดีงาม มีเมตตา กรุณาเอื้ออารต่อกัน และประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างให้นักเรียน</p>	<p>โดยภาพรวมด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีคะแนนความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๓๘)</p> <p>ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ มาก โดยคะแนนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ผู้วิจัยจะขอยกคะแนนดังกล่าว ที่มีอันดับมากที่สุด ๓ อันดับ ดังนี้</p> <p>อันดับที่ ๑ อยู่ในหัวข้อที่ ๒ ของแบบสอบถามว่าด้วย ท่านสร้างสัมพันธภาพและมิตรภาพ อันดีในองค์กรเสมอ ($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D. = ๐.๕๗)</p> <p>อันดับที่ ๒ อยู่ในหัวข้อที่ ๓ ของแบบสอบถามว่าด้วย ท่านดำรงชีวิตตามหลักศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับเสมอ ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๖๑)</p>	<p>ผู้วิจัยสรุปผลที่ปรากฏด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนี้ว่าบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธภาพอันดีงานแก่กัน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักใคร่ สามัคคีมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานทุ่มเท แรงกายแรงใจเสมอให้กำลังใจกันอยู่เสมอมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน</p> <p>ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๔ สมนัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่าเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การรักษาระเบียบวินัยอันดีที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษา กฎระเบียบของสถานที่ราชการต่าง ๆ</p>

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>ตนเองแก่องค์กร โดยไม่ปิดบัง ๒) ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of Attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์กร ภักดีต่อสมาชิกทีมและผู้นำ แสดงความเป็นสมาชิกขององค์กร และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์กรของตน</p> <p>๓) หลีกเลี่ยงความไม่ซื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่ทำสิ่งที่เกิดอันตรายต่อองค์กร มีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้าย แสดงความกตัญญูต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบพิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์กร มีอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างมาก</p>		<p>อันดับที่ ๓ อยู่ในหัวข้อที่ ๘ ของแบบสอบถามว่าด้วย ท่านยินดีอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๖๙)</p>	

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>๖.๓ Adler & Adler กล่าวว่า มี ๕ องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก คือ ๑) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือการที่สมาชิกทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่มีความเข้มแข็ง และควบคุมกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ ผู้นำยอมรับสถานะของผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เพื่อหลอหลอมตนเองให้ดำเนินบทบาทสมาชิกขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือการที่สมาชิกองค์กรรับรู้ว่าตนเองมีการแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่มจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน เกิดแรงบันดาลใจจากบรรยากาศที่มีการกระตุ้นซึ่งกันและกัน ซึ่งมีบรรยากาศที่สนับสนุนเป็นกันเอง แสดงความซื่อสัตย์ต่อกลุ่ม แสดงตนเป็นแบบอย่างและหลอหลอมแนวคิดของแต่ละคนให้เข้ากับของกลุ่ม เกิดแรงบันดาลใจทำให้สนใจและอุทิศตนเพื่อ</p>			

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
<p>องค์กร ๓) ความผูกพัน (Commitment) คือ การที่สมาชิกรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดความรักภักดี จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญ จาก การได้เข้าร่วมพิธีปณิธานตนว่าจะจงรักภักดี ต่อองค์กร และปฏิบัติตามกฎขององค์กร</p> <p>๔) การบูรณาการ (Integration) คือ การที่ สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองมี าระดับสูงเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธ์ภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความสามัคคีภายในหมู่คณะ มีการ ดำเนินงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกัน และกัน เมื่อมีความขัดแย้งจากภายนอก ทีมงานจะรวมตัวกันต่อต้าน</p> <p>๕) กำหนด เป้าหมาย (Goal alignment) คือ การที่ สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองมีการยอมรับ จุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการ</p>			

ตารางที่ ๔.๒.๙ แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒			
ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถาม	ผู้วิจัยสรุป
ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยรวม			

๔.๔ เสนอแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เขต ๒

ด้านพฤติกรรมการแสดงออก ดังนี้ว่า การอยู่ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา และการร่วมกันในสังคมต้องประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น การให้เกียรติกันและกัน รู้จักหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เริ่มที่ตนเอง ครอบครั้ว องค์กร

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านพฤติกรรมในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๓ อตถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิดกำลัง กาย และกำลังทรัพย์ การทำ ตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น ส่งเสริมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมุ่คณะ และสังคม และประเทศชาติ มีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ด้านความรู้สึกรู้สึกผู้วิจัยสรุปผลที่ปรากฏด้านความรู้สึกรู้สึก ดังนี้ว่า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควรนำเรื่องที่ไม่เหมาะสมมาพูดให้ไม่สบายใจ พูดด้วยคำที่สุภาพนมนวล จริงใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล มีหลักฐานอ้างอิง บิดเบือนจากความเป็นจริง ในคราวที่มีการประชุมอาจมีการเข้มข้นในการอภิปรายเพื่อสรุปข้อความเหตุผล ก็ควรกล่าวขอชวากัน

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความรู้สึกรู้สึก ในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๒ ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำ ซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้น จึงสมควรที่ทุกคนต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

ด้านการรับรู้การทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรไหน ๆ เราควรมีความเชื่อใจ มั่นใจ และไว้วางใจกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และพร้อมให้อภัยกัน ให้คำปรึกษาหาทางออกให้งานทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการยอมรับกันในการตัดสินใจเพื่อองค์กร เกียรติกัน การทำงานมีความบกพร่องก็ให้อภัยกันเป็นเรื่องธรรมดา

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านการรับรู้ มีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๒ ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำ ซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำ สุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะ ฉะนั้น จึงสมควรที่ทุกคนต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร การผูกสัมพันธ์ที่ดี คือ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละช่วยเหลือแบ่งปันให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับเพื่อนร่วม งานในองค์กร ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

การเป็นผู้ให้ก็เท่ากับเป็นผู้ได้เช่นกัน คือ การที่เราเคยได้รับความอนุเคราะห์จากองค์กร หรือเพื่อนร่วมงานทำให้เรามีความกตัญญู จึงได้มาซึ่งความผูกพันกับองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ไม่ย่อถอยออกจากงาน หรือย้ายงานไปจากที่เดิม แม้ว่าเหตุการณ์ที่ต้องย้ายออกจากที่ทำงานเดิมไปจริง ๆ ก็ยังมีความรู้ที่คิดเป็นห่วงเป็นใย เพราะเคยได้รับการใส่ใจดูแลจากที่เดิม

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๑ ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุก ๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันอยู่ในด้านต่างๆ ในด้านวัตถุทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจา พูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูด ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะแนะนำต่างๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่ทุกคนทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยก็ให้การช่วยเหลือผู้ใหญ๋ ด้วยจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ครู ผู้บริหาร และบุคลากรรักในหน้าที่ รักความเป็นครู เต็มใจและทุ่มเทเพื่องาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน อีกทั้งยังสอนสั่งแนะแนวคิดปลูกฝังลูก ๆ และแสดงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ในรูปแบบของสถานศึกษา ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๓ อตถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง ช้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนด้วยกำลังความคิดกำลัง กาย และกำลังทรัพย์ การทำ ตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น ส่งเสริมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมั่นละ และสังคม และประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี

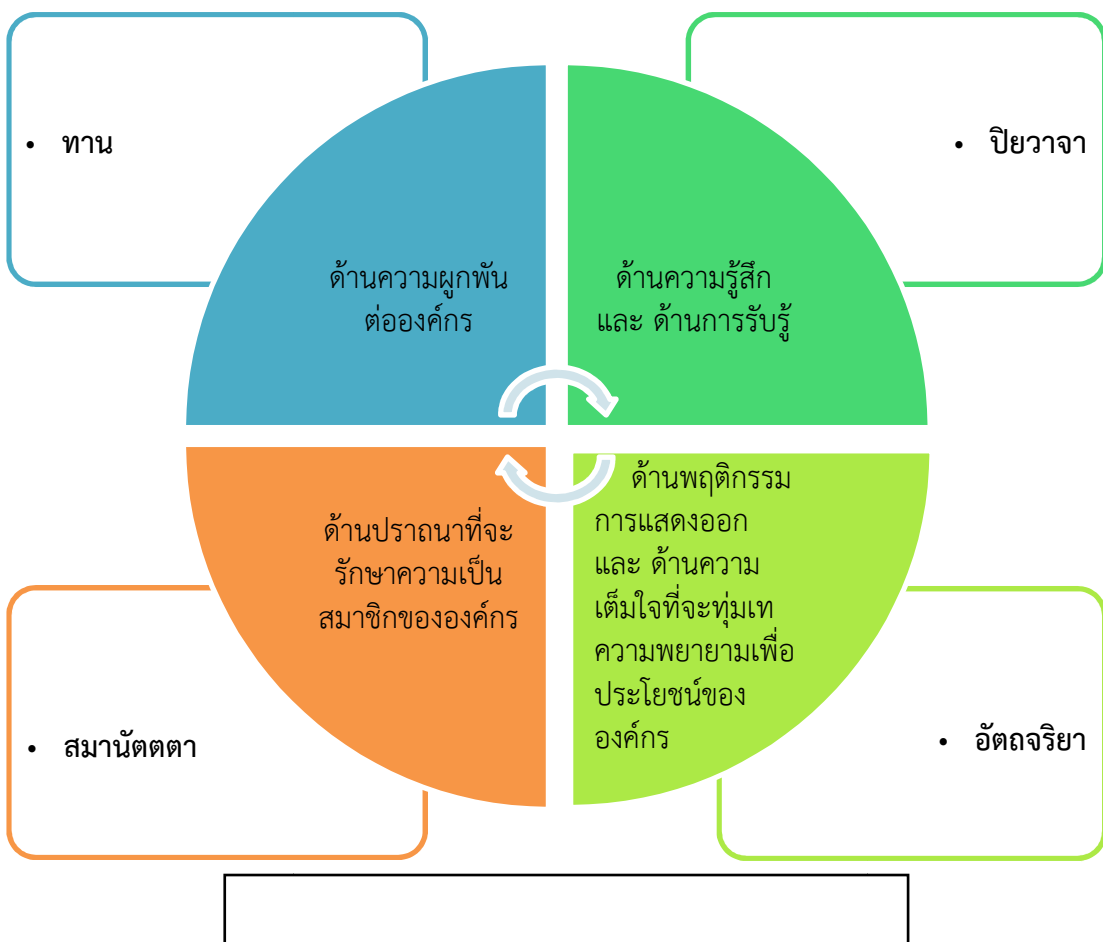
ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธภาพอันดีงานแก่กัน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักใคร่ สามัคคีมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การงานทุ่มเท แรงกายแรงใจเสมอให้กำลังใจกันอยู่เสมอมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๔ สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงาน

เช่นกฎระเบียบของสถาบันการศึกษากฎระเบียบของสถานที่ราชการต่างๆ

๔.๕ จากการสอบถาม และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ทำให้ได้องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ดังแผนภาพที่ ๔.๑ ดังนี้

จากการสอบถาม และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ทำให้ได้องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ดังแผนภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



การนำหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ มาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการร่วมงาน และประพฤติดีที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเอง และระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความความสุข ความสามัคคี ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร และยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ให้ความสำคัญกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไปช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วย

บทที่ ๕

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม ๓) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ โดยมีการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ มีผลการวิจัยดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ จำนวน ๓๑๗ คน เมื่อแยกตามเพศพบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๘๓ เพศชาย จำนวน ๑๓๔ คน จำแนกตามอายุพบว่าอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๖๒ คน อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๓๓ คน อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๙๕ คน อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๗ คน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๐๒ คน การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๑๐๖ คน และการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๙ คน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๘๗ คน ประสบการณ์ทำงาน ๑ - ๕ ปี จำนวน ๑๓๗ คน ประสบการณ์ทำงาน ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๗๐ คน ประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๑๔ คน ประสบการณ์ทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี จำนวน ๖ คน และประสบการณ์ทำงาน ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๓ คน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๑๑๔ คน ตำแหน่งครู จำนวน ๑๒๓ คน ตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน ๕๐ คน ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๕ คน ตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ จำนวน ๘ คน ตำแหน่งครูเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๖ คน และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน ๑ คน

๕.๑.๒ ภาพรวมแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ภาพรวมรายด้านสภาพความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง ๖ ด้านมีคะแนนความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๖ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๕ ด้านการรับรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๖ ด้านพฤติกรรมการแสดงออกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๖ ด้านความรู้สึกรู้สึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๗ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๔๔ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๔๐ ด้านปราถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๘ ด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๐ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๙

ด้านพฤติกรรมการแสดงออก อยู่ในระดับมากภาพรวมด้านพฤติกรรมการแสดงออกมีคะแนนความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๖ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ท่านรักษาสภาพประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๗ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๘ ท่านมักจะแตกต่างให้องค์กรเมื่อมีคนกล่าวว่าองค์กรในทางไม่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๐ ท่านต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๕ ในส่วนข้อที่น้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความต้องการที่จะย้ายตามผู้บังคับบัญชาเดิม เมื่อผู้บังคับ บัญชาย้ายไปที่อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๒

ด้านความรู้สึกรู้สึกอยู่ในระดับมากภาพรวมด้านความรู้สึกรู้สึก มีคะแนนความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์มากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๗ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๔๔ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๘ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๖ ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๘ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เท่าเทียมกับผู้อื่นตามสถานะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๑ ในส่วนข้อที่น้อยที่สุด ได้แก่ และท่านรักที่จะทำงานกับหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๗๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๙๕

ด้านการรับรู้อยู่ในระดับมากภาพรวมด้านการรับรู้ มีคะแนนความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๔๕ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ เมื่อท่านทำงานบกพร่องผู้บังคับบัญชารับผิดชอบร่วมกับท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๘

ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไรให้เกียรติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๙ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๙ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๗ ในส่วนข้อที่น้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๐ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๔

ด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร มีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา อยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๐ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๙ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา แม้นคนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๖ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๙ ท่านเชื่อใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๕ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๙๕ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๑ ในส่วนข้อที่น้อยที่สุด ได้แก่ เมื่อท่านทำงานบกพร่อง ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบร่วมกับท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๙

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ภาพรวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์มากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๐ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ท่านยินดีเมื่อองค์กรเสนอโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถให้แก่ท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๗ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๐ ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๓ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๓ ท่านได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๗ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๘๒ ในส่วนข้อที่น้อยที่สุด ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานทุ่มเทกับงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๗๘ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๐๒

ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ภาพรวมด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา เฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๓๘ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ท่านสร้างสัมพันธภาพ และมิตรภาพอันดีในองค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๕๗ ท่านดำรงชีวิตตามหลักศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๑ ท่านยินดีอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๖๙ ในส่วนข้อที่น้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้ายเพื่อแสดงความภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๔ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ๐.๗๗

๕.๑.๓ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม

ด้านพฤติกรรมการแสดงออกการอยู่ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา และการร่วมกันในสังคมต้องประพฤติ ตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น การให้เกียรติกันและกัน รู้จักหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เริ่มที่ตนเอง ครอบครัว องค์กรในองค์กร ครู ผู้บริหาร และบุคลากร ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ใช่ว่าจะเป็นแค่เรื่องการปฏิบัติตน ยังรวมไปถึงเรื่องการทำงาน เรื่องความซื่อสัตย์ การดูแลผลประโยชน์ให้แก่องค์กรด้วย และรวมไปถึงสังคมและประเทศชาติ และรวมไปถึงหมู่วมมนุษยชาติเรื่องการทำงาน ครู ผู้บริหาร และบุคลากร ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ใส่ใจในงานอย่างเต็มศักยภาพ และยินดีและให้ความร่วมมือกับองค์กร

ด้านความรู้สึกในลักษณะถ้าทางทวงที และการใช้คำพูดหรือวาจาที่ต้องให้ไพเราะ ชัดเจน นุ่มนวล ให้เหมาะสมในการกล่าวขอความอนุเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ควรนำเรื่องที่ไม่เหมาะสมมาพูดให้ไม่สบายใจ พูดด้วยคำที่สุภาพนุ่มนวล จริงใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐาน อ้ำอึ้ง ปิดป้องจากความป็นจริง ในคราวที่มีการประชุมอาจมีการเข้มข้นในการอภิปรายเพื่อสรุปข้อความเหตุผล ก็ควรกล่าวขอโทษ ขอขมากันการใช้ถ้อยคำ ที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจผู้อื่น พูดแล้วเกิดความสามัคคี ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกันที่สำคัญควรจะให้กำลังใจกันในการทำงาน

ด้านการรับรู้การทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรไหน ๆ เราควรมีความเชื่อใจ มั่นใจ และไว้วางใจกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และพร้อมให้อภัยกันอีกทั้งยังให้คำปรึกษาหาทางออกให้งานทำ งานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ แม้ในบางครั้งความคิดเห็นอาจจะไม่ตรงกันมันเป็นเรื่องธรรมดาที่ความคิดเห็นไม่ตรงกัน แต่นั่นเป็นการดี เพราะแนวคิดที่ต่างกันนั้นเราได้แลกเปลี่ยนทัศน แนวคิดที่ต่างจึงเป็นผลดี อาจจะมีปฏิกิริยาที่กระทบกันบ้างก็ให้อภัยกัน เพราะการอยู่ร่วมกันในองค์กร ในสังคมไม่มีอะไรเพรียพร้อมดีงามไปอย่างที่เราตั้งใจ อาจทำอะไรที่บกพร่องไปบ้างก็ให้อภัยกัน

ด้านความผูกพันต่อองค์กรการผูกสัมพันธ์ที่ดี คือ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละช่วยเหลือแบ่งปันสงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์วัตถุสิ่งของ ปัจจัยสี่ที่จำเป็น รวมทั้งการแบ่งปัน ให้ความรู้ศิลปวิทยาการ การให้คำแนะนำ ให้ความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรการเป็นผู้ให้ก็เท่ากับเป็นผู้ได้เช่นกัน คือ การที่เราเคยได้รับความอนุเคราะห์จากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานทำให้เรามีความกตัญญู จึงได้มาซึ่งความผูกพันกับองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้ไม่อยากออกจากงาน หรือย้ายงานไปจากที่เดิม แม้ว่าเหตุการณ์ที่ต้องย้ายออกจากที่ทำงานเดิมไปจริง ๆ ก็ยังมีความรู้สึกคิดถึงเป็นห่วงเป็นใย เพราะเคยได้รับการใส่ใจดูแลจากที่องค์กรเคยให้ความอนุเคราะห์

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เรายรักที่จะเป็นครู เรายังมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นคน คนหนึ่งที่อยู่ในองค์กร และเต็มใจในงานที่ปฏิบัติและมีความพยายาม เพื่อทำงานของเราให้ลุล่วง คือ เราต้องสำนึกเสมอว่าไม่ใช่แค่องค์กรที่เราอยู่ หรือแค่สถาบันที่เราอยู่แต่เรายังคงต้องเป็นแบบอย่างให้แก่นักเรียน

อีกทั้งยังสอนสั่งแนะแนวคิดปลูกฝังลูก ๆ ของเราจึงแปลว่ากระทำทุกอย่างไม่ใช่แค่เพื่อองค์กร และตระหนักเสมอว่าเป็นหน้าที่ของตนรับผิดชอบ ต่อหน้าที่อย่างยิ่ง และแสดงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ในรูปแบบของสถานศึกษาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในด้านกายภาพบุคลากรมีความน่ารักเป็นกันเองมีสัมพันธ์ภาพอันดีงานแก่กัน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักใคร่ สามัคคีมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเป็นอย่างดี ทุ่มเท แรงกายแรงใจเสมอเวลาที่มีการประชุมหรือการทำงานที่เร่งด่วนก็จะถ้อยที ถ้อยอาศัย อยู่ด้วยกันแบบพี่ พี่ น้อง น้อง ให้กำลังใจกันอยู่เสมอมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ใ้วางใจซึ่งกันและกันในด้านจิตใจบุคลากรทางการศึกษานั้นมีจิตใจที่ใฝ่ดีงาม มีเมตตา กรุณาเอื้ออารต่อกัน และประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างให้แก่นักเรียน

๕.๑.๔ เสนอแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ด้านพฤติกรรมการแสดงออก ดังนี้ว่า การอยู่ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา และการร่วมกันในสังคมต้องประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น การให้เกียรติกันและกัน รู้จักหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เริ่มที่ตนเอง ครอบครั้ว องค์กร

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านพฤติกรรมในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๓ อตถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง ข้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกันมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิดกำลัง กาย และกำลังทรัพย์ การทำ ตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น ส่งเสริม จริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมู่คณะ และสังคม และประเทศชาติมีความก้าวหน้าได้รับความสำเร็จในสิ่งต่างๆ เป็นอย่างดี

ด้านความรู้สึกรู้สึกผู้วิจัยสรุปผลที่ปรากฏด้านความรู้สึก ดังนี้ว่า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควรนำเรื่องที่ไม่เหมาะสมมาพูดให้ไม่สบายใจ พูดด้วยคำที่สุภาพนมนวล จริงใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐานอ้างอิง บิดเบือนจากความเป็นจริง ในคราวที่มีการประชุมอาจมีการเข้มข้นในการอภิปรายเพื่อสรุปข้อความเหตุผล ก็ควรกล่าวขอชมกัน

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความรู้สึก ในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๒ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำ ซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียคนน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้น จึงสมควรที่ทุกคนต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสติของตนเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

ด้านการรับรู้การทำงานในองค์กร ไม่ว่าองค์กรไหน ๆ เราควรมีความเชื่อใจ มั่นใจ และไว้วางใจกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และพร้อมให้อภัยกัน ให้คำปรึกษาหาทางออกให้งานทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการยอมรับกันในการตัดสินใจเพื่อองค์กร เกียรติกัน การทำงานมีความบกพร่องก็ให้อภัยกันเป็นเรื่องธรรมดา

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านการรับรู้ มีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์กรประกอบข้อที่ ๒ ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำ ซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำ สุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะ ฉะนั้น จึงสมควรที่ทุกคนต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร การผูกสัมพันธ์ที่ดี คือ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละช่วยเหลือแบ่งปันให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับเพื่อนร่วม งานในองค์กร ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

การเป็นผู้ให้ก็เท่ากับเป็นผู้ได้เช่นกัน คือ การที่เราเคยได้รับความอนุเคราะห์จากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานทำให้เรามีความกตัญญู จึงได้มาซึ่งความผูกพันกับองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ไม่ยอมออกจากงาน หรือย้ายงานไปจากที่เดิม แม้ว่าเหตุการณ์ที่ต้องย้ายออกจากที่ทำงานเดิมไปจริง ๆ ก็ยังมีความรู้สึกคิดถึงเป็นห่วงเป็นใย เพราะเคยได้รับการใส่ใจดูแลจากที่เดิม

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์กรประกอบข้อที่ ๑ ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุก ๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันอยู่ในด้านต่างๆ ในด้านวัตถุทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจาพูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูด ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะแนะนำต่างๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่ทุกคนทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยก็ให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ครู ผู้บริหาร และบุคลากรรักในหน้าที่ รักความเป็นครู เต็มใจและทุ่มเทเพื่องาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน อีกทั้งยังสอนสั่งแนะแนวคิดปลูกฝังลูก ๆ และแสดงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ในรูปแบบของสถานศึกษา ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์กรประกอบข้อที่ ๓ อตถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนด้วยกำลังความคิดกำลัง กาย และกำลังทรัพย์ การทำ ตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น ส่งเสริมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การ

ช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมู่คณะ และสังคม และประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ภาพอันดีงานแก่กัน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักใคร่ สามัคคีมีความรับผิดชอบต่อการงานทุ่มเท แรงกายแรงใจเสมอให้กำลังใจกันอยู่เสมอมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๔ สมานัตตตาทา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงาน เช่นกฎระเบียบของสถาบันการศึกษากฎระเบียบของสถานที่ราชการต่างๆ

๕.๒. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ผู้วิจัยนำประเด็นมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ สภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผลวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมสภาพความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง ๖ ด้าน มีคะแนนความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการรับรู้ สอดคล้องกับงานวิจัย ด้านพฤติกรรมการแสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา วันतालพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในส่วนสำนักงานของญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย คือด้านนโยบายขององค์กร ด้านลักษณะการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความเจริญเติบโตปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในทุกปัจจัย โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง และด้านงานที่ทำ ในระดับมาก ตามลำดับ แต่มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยกย่อง ด้านความเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลางตามลำดับ ^๑วรพงษ์ เยาหะรี ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีนั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด ๓ ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมต่อองค์กร ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึกและด้านการรับรู้ ซึ่งพบว่า ^๒ ๑) เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน ๒) เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกรู้สึกแตกต่างกัน ๓) อายุ สถานภาพ ตำแหน่งในปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในการรับรู้แตกต่างกัน

^๑วันทนา ทาตาล, “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในส่วนสำนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ”, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙

^๒วรพงษ์ เยาหะรี, “ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)”, สารนิพนธ์ บธ.ม., การจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒).

ในส่วนของการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี ผู้วิจัยได้นำการศึกษาของฮอยและรีส์ Hoy; & Rees ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความภักดีของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาหลังจากนั้นฮอยและคณะก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีของครูและพฤติกรรมของครูใหญ่ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความภักดีประกอบด้วย ๓ มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยเรื่อง ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ของ วรพงษ์ เยาหะรี มาเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามในส่วนของความภักดีต่อองค์กรทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ จากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดรูปแบบและขอบเขตแบบสอบถาม^๓ "พอร์ตเตอร์ สเตเรีย"^๔ พบว่าหากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์กร หรือไม่อยากทำงาน ซึ่งการแสดงออกโดยการขาดงาน ลางานบ่อย ๆ John P. Meyer & N.J. Allen กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี ๓ องค์ประกอบ ซึ่งมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกัน ดังนี้ ๑) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน ๒) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน ๓) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การพึงพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

๕.๒.๒ ผลสัมฤทธิ์ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากร ในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม

ด้านพฤติกรรมการแสดงออกการอยู่ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา และการร่วมกันในสังคมต้องประพฤติ ตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น การให้เกียรติกันและกัน รู้จักหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เริ่มที่ตนเอง ครอบครัว องค์กรในองค์กร ครู ผู้บริหาร และบุคลากร ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ใช่ว่าจะเป็นแค่เรื่องการปฏิบัติตน ยังรวมไปถึงเรื่องการทำงาน เรื่องความซื่อสัตย์ การดูแลผลประโยชน์ให้แก่องค์กรด้วย และรวมไปถึงสังคมและประเทศชาติ และรวมไปถึงหมู่วมลมนุษยชาติเรื่องการทำงาน ครู ผู้บริหาร และบุคลากร ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ใส่ใจในงานอย่างเต็มศักยภาพ และยินดีและให้ความร่วมมือกับองค์กร

^๓วรพงษ์ เยาหะรี, "ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)", วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552).

^๔Porter, L. W., & Steer, R. M. Organizational work.personal factor in employee and absenteeism. Psychological Bulletin, 80(2), 1977,pp 151-176.

^๕Meyer, John P, and Allen, Natalie J, Commitment in the Workplaces : Theory, Research, and Application, (U.S.A.: Sage Publications, 1997).

ด้านความรู้สึกในลักษณะถ้าทางทวงที และการใช้คำพูดหรือวาจาที่ต้องให้ไพเราะ ชัดเจน นุ่มนวล ให้เหมาะสมในการกล่าวขอความอนุเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ควรนำเรื่องที่ไม่เหมาะสมมาพูดให้ไม่สบายใจ พูดด้วยคำที่สุภาพนุ่มนวล จริงใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐาน อ้างอิง บิดเบือนจากความเป็นจริง ในคราวที่มีการประชุมอาจมีการเข้มข้นในการอภิปรายเพื่อสรุปข้อความเหตุผล ก็ควรกล่าวขอโทษ ขอขมาถว้การใช้ถ้อยคำ ที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจผู้อื่น พูดแล้วเกิดความสามัคคี ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกันที่สำคัญควรจะให้กำลังใจกันในการทำงาน

ด้านการรับรู้การทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรไหน ๆ เราควรมีความเชื่อใจ มั่นใจ และไว้วางใจกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และพร้อมให้อภัยกันอีกทั้งยังให้คำปรึกษาหาทางออกให้งานทำ งานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ แม้ในบางครั้งความคิดเห็นอาจจะไม่ตรงกันมันเป็นเรื่องธรรมดาที่ความคิดเห็นไม่ตรงกัน แต่นั่นเป็นการดี เพราะแนวคิดที่ต่างกันนั้นเราได้แลกเปลี่ยนทัศน แนวคิดที่ต่างจึงเป็นผลดี อาจจะมีปฏิกิริยาที่กระทบกันบ้างก็ให้อภัยกัน เพราะการอยู่ร่วมกันในองค์กร ในสังคมไม่มีอะไรเพรียพร้อมดิงตามไปอย่างที่เราตั้งใจ อาจทำอะไรที่บกพร่องไปบ้างก็ให้อภัยกัน

ด้านความผูกพันต่อองค์กรการผูกสัมพันธ์ที่ดี คือ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละช่วยเหลือแบ่งปันสงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์วัตถุสิ่งของ ปัจจัยสิ่งที่จำเป็น รวมทั้งการแบ่งปัน ให้ความรู้ศิลปวิทยาการ การให้คำแนะนำ ให้ความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรการเป็นผู้ให้ก็เท่ากับเป็นผู้ได้เช่นกัน คือ การที่เราเคยได้รับความอนุเคราะห์จากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานทำให้เรามีความกตัญญู จึงได้มาซึ่งความผูกพันกับองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้ไม่อยากจะออกจากงาน หรือย้ายงานไปจากที่เดิม แม้ว่าเหตุการณ์ที่ต้องย้ายออกจากที่ทำงานเดิมไปจริง ๆ ก็ยังมีความรู้สึกคิดถึงเป็นห่วงเป็นใย เพราะเคยได้รับการใส่ใจดูแลจากที่องค์กรเคยให้ความอนุเคราะห์

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เรารักที่จะเป็นครู เรามีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นคน คนหนึ่งที่อยู่ในองค์กร และเต็มใจในงานที่ปฏิบัติและมีความพยายาม เพื่อทำงานของเราให้ลุล่วง คือ เราต้องสำนึกเสมอว่าไม่ใช่แค่องค์กรที่เราอยู่ หรือแค่สถาบันที่เราอยู่แต่เรายังคงต้องเป็นแบบอย่างให้แก่นักเรียน อีกทั้งยังสอนสั่งแนะแนวคิดปลูกฝังลูก ๆ ของเราจึงแปลว่ากระทำทุกอย่างไม่ใช่แค่เพื่อองค์กร และตระหนักเสมอว่าเป็นหน้าที่ของตนรับผิดชอบ ต่อหน้าที่อย่างยิ่ง และแสดงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ในรูปแบบของสถานศึกษาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในด้านกายภาพบุคลากรมีความน่ารักเป็นกันเองมีสัมพันธ์ภาพอันดีงานแก่กัน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักใคร่ สามัคคีมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเป็นอย่างดี ทุ่มเท แรงกายแรงใจเสมอเวลาที่มีการประชุมหรือการทำงานที่เร่งด่วนก็จะถ้อยที ถ้อยอาศัย อยู่ด้วยกันแบบพี่ พี่ น้อง น้อง ให้กำลังใจกันอยู่เสมอมีความ

ใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกันในด้านจิตใจบุคลากรทางการศึกษานั้นมีจิตใจที่ตั้งงาม มีเมตตา กรุณาเอื้ออารต่อกัน และประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างให้แก่นักเรียน

๕.๒.๓ เสนอแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ด้านพฤติกรรมการแสดงออก ดังนี้ว่า การอยู่ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา และการร่วมกันในสังคมต้องประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น การให้เกียรติกันและกัน รู้จักหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เริ่มที่ตนเอง ครอบครั้ว องค์กร

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านพฤติกรรมในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๓ อัถลจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง ช้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิดกำลัง กาย และกำลังทรัพย์ การทำ ตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น ส่งเสริมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมุ่คณะ และสังคม และประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ด้านความรู้สึกรู้สึกผู้วิจัยสรุปผลที่ปรากฏด้านความรู้สึกรู้สึก ดังนี้ว่า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควรนำเรื่องที่ไม่เหมาะสมมาพูดทำให้ไม่สบายใจ พูดด้วยคำที่สุภาพน้มนวล จริงใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐานอ้างอิง บิดเบือนจากความเป็นจริง ในคราวที่มีการประชุมอาจมีการเข้มข้นในการอภิปรายเพื่อสรุปข้อความเหตุผล ก็ควรกล่าวขอชมหากัน

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความรู้สึกรู้สึก ในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๒ ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำ ซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้น จึงสมควรที่ทุกคนต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

ด้านการรับรู้การทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรไหน ๆ เราควรมีความเชื่อใจ มั่นใจ และไว้วางใจกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และพร้อมให้อภัยกัน ให้คำปรึกษาหาทางออกให้งานทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการยอมรับกันในการตัดสินใจเพื่อองค์กร เกียรติกัน การทำงานมีความบกพร่องก็ให้อภัยกันเป็นเรื่องธรรมดา

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านการรับรู้ มีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๒ ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำ ซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำ สุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะ ฉะนั้น จึงสมควรที่

ทุกคนต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร การผูกสัมพันธ์ที่ดี คือ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละช่วยเหลือแบ่งปันให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับเพื่อนร่วม งานในองค์กร ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

การเป็นผู้ให้ก็เท่ากับเป็นผู้ได้เช่นกัน คือ การที่เราเคยได้รับความอนุเคราะห์จากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานทำให้เรามีความกตัญญู จึงได้มาซึ่งความผูกพันกับองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ไม่ย่อถอยออกจากงาน หรือย้ายงานไปจากที่เดิม แม้ว่าเหตุการณ์ที่ต้องย้ายออกจากที่ทำงานเดิมไปจริง ๆ ก็ยังมีความรู้รักคิดถึงเป็นห่วงเป็นใย เพราะเคยได้รับการใส่ใจดูแลจากที่เดิม

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๑ ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุก ๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันอยู่ในด้านต่างๆ ในด้านวัตถุทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจาพูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูด ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะแนะนำต่างๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่ทุกคนทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยก็ให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ครู ผู้บริหาร และบุคลากรรักในหน้าที่ รักความเป็นครู เต็มใจและทุ่มเทเพื่องาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน อีกทั้งยังสอนสั่งแนะแนวคิดปลูกฝังลูก ๆ และแสดงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ในรูปแบบของสถานศึกษา ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๓ อตถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนด้วยกำลังความคิดกำลัง กาย และกำลังทรัพย์ การทำ ตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น ส่งเสริมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมู่คณะ และสังคม และประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ภาพอันดีงานแก่กัน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักใคร่ สามัคคีมีความรับผิดชอบต่อการงานทุ่มเท แรงกายแรงใจเสมอให้กำลังใจกันอยู่เสมอมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๔ สมานัตตตยา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอดันเสมอปลาย หมายถึง การรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงาน

๕.๓. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

๑) สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการจัดอบรมให้ทักษะ เพื่อพัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ขวัญกำลังใจ และใช้หลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๓ อตถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง ช้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนด้วยกำลังความคิดกำลัง กาย และกำลังทรัพย์ การทำ ตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมู่คณะ และสังคม และประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี

๒) ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแบบอย่างให้นักเรียน นักศึกษา และขยายผลสู่ชุมชน เช่นเชิญผู้ปกครองนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการที่มีการสนับสนุนและส่งเสริมนั้นไปพร้อม ๆ กัน เพื่อองค์กร ชุมชน และสังคม อยู่กันด้วยความสงบสุข และดีงาม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เชิงปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) ควรนำแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร ไปพัฒนาในองค์กรต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติปฏิบัติงานอย่างมีสุข และภาคภูมิใจต่อองค์กร เป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย การรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่วัยน้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงานเช่นกฎระเบียบของสถาบันการศึกษากฎระเบียบของสถานที่ราชการต่างๆในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ในองค์ประกอบข้อที่ ๔ สมานัตตตา

๒) สถานศึกษาต้องพัฒนาด้านร่างกาย และจิตใจ อย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีดีงามช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจา พูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูด ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะแนะนำต่างๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่ทุกคนทั้งผู้ใหญ่วัยน้อยต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การช่วยเหลือกัน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความรักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการวิจัย ดังต่อไปนี้

- ๑) ควรวิจัยเรื่องปัจจัยในการพัฒนาที่ส่งผลความรักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม
- ๒) ควรนำผลการศึกษาปัจจัยในการพัฒนาที่ส่งผลความรักดีตามหลักพุทธธรรมในองค์กร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี. ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____ พระไตรปิฎกภาษาไทย. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____ อรรถกถาบาลี. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____ พระสูตรและอรรถกถา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

ข ข้อมูลทุติยภูมิ:

(๑) หนังสือ:

กรมศาสนา. รายงานการศึกษาวิเคราะห์นโยบาย และการวางแผนด้านการศาสนา.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑.

ทะเบียนครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: กรมศาสนา, ๒๕๔๖.

คู่มือครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ปีงบประมาณ ๒๕๔๙. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กรมศาสนา, ๒๕๔๘.

คู่มือการดำเนินงานตามโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ปีงบประมาณ ๒๕๔๙.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กรมศาสนา, ๒๕๔๘.

รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนปีงบประมาณ, ๒๕๔๘.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กรมศาสนา, ๒๕๔๘.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.

กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๔๕.

กาญจนา ศิริมุสิกะ. สังคมศึกษา : การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๔๓.

กิตานันท์ มลิทอง. เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์,

๒๕๔๘.

กীরติ บุญเจือ. รายงานการวิจัยประกอบการร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ....

บทบาทสถาบันศาสนากับการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

๒๕๔๑.

ไกรนุช ศิริพูล. ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลนิยมิวิทยา, ๒๕๓๑.

ซัชวี เถาว์ชาติ และคนอื่นๆ. “แนวทางการพัฒนาคณะทำงานในโรงเรียน. เอกสารประกอบการ

ประชุมสัมมนาการนิเทศการสอนสำหรับศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียน ในเขต

ภูมิภาคตะวันตก”. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๓๓.

- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. **การวัดและการประเมินผล: ทฤษฎีการประยุกต์**. ภาควิชาพื้นฐาน
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๑.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. **แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕.
ประกอบ กรรณสูตร, **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธา
การพิมพ์, ๒๕๔๒.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **กรอบความคิดในการจัดทำสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาใน
หลักสูตรใหม่**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร:
มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑.
- ภัทรพร สิริกาญจน์. **หน้าที่พระสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ: แนวคิดและบทบาทพระคำเขียน สุวณฺโณ
ในการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.
- ยนต์ ชุ่มจิต. **การศึกษาและความเป็นครูไทย**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๔.
- ลาวัณย์ วิทยายุทธกุล. **การสอนสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยม**. คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ๒๕๓๓.
- วีไล ตั้งจิตสมคิด. **การศึกษาและความเป็นครูไทย**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๔.
- สวัสดิ์ประทุมราช. **แนวคิดเชิงทฤษฎีการวิจัยและประเมินผล**. ม.ป.ท.: มปป. ๒๕๓๑.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและสถาบันการศึกษาผลิตบัณฑิตทางการศึกษา.
แนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๓.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๘ พ.ศ. ๒๕๔๐-
๒๕๔๔**. กรุงเทพมหานคร: อรรถพลการพิมพ์, ๒๕๓๔.
- สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์. **สมรรถภาพครูช่างอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๓๑.
- _____. **สมรรถภาพครูช่างอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๓๑.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. **ทฤษฎีทางการทดสอบ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๖.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, **การวิจัยทางการศึกษา**. ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.
- สุวิมล ติรกานันท์, **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่
การปฏิบัติ**, ๒๕๔๖.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. **แนวปฏิบัติ**. กระบวนการวัดและประเมินผล ตามหลักสูตรการศึกษาขั้น
พื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๔๔. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๖.

(๒) วิทยานิพนธ์:

จงบกล งามเนียม. “การศึกษาสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑๐” .**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตศึกษาศาสตร์การ**สอน, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๕.

จามจური จามเมือง.สุขภาพจิตนักเรียน. **วารสารศึกษาศาสตร์** ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๖- มีนาคม ๒๕๔๗ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

จิตราศาสนัส. “การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” .**วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. ศิลปศึกษา.กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒.

จินตนา ชูสังข์. “ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ ๓ กรุงเทพมหานคร” . **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๔๙.

เฉลิมพล สวัสดิ์พงษ์. “การศึกษาปัจจัยที่สามารถจำแนกสมรรถภาพด้านการสอนของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” .**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**.หลักสูตรและการนิเทศ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๓๓.

ณัฐริกา ลีเมเฉลิม. การศึกษาสภาพโรงเรียนวิถิพุทธในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๙.

นันทยา สุนทรวงษ์. “ปัญหาความต้องการและวิธีที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถภาพทางการสอนวิชาภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี” . **วิทยานิพนธ์ศษ.ม** หลักสูตรและการนิเทศ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ๒๕๓๕.

พระครูปริยัติธรรมมาวุธ. “บทบาทของพระสงฆ์ในการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ ตรัง และพังงา” .**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔.

พระมหาภุชญาณันทเพชร. “ทัศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม, **วิทยานิพนธ์ พบ.ม**. พัฒนาสังคม.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.

พระมหาถนอมศักดิ์ สุภักดิ์. “บทบาทของพระธรรมวิทยากรต่อการปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมเยาวชน” .**วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์**.การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.

- พระมหาธีระศักดิ์ธิติกิตโต. “ศึกษาผลสัมฤทธิ์การเผยแพร่คุณธรรมแก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของศูนย์พัฒนาคุณธรรม จังหวัดสุรินทร์” .**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาวิโรจน์ ธาระพุทธ. “ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ต่อสังคมด้านการพัฒนาจริยธรรมของพระธรรมวิทยากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” . **วิทยานิพนธ์สังคมศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาสนอง อคฺคธมฺโม. “บทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมชาวบ้านให้พึ่งตนเองศึกษากรณีพระครูพิพิธธรรมรส” .**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาสมศักดิ์ ศรีบริบูรณ์. “ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร” .**วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.
- พระมหาสิงห์ชัย ธมฺชโย (เขี้ยวสุก). “บทบาทของพระสงฆ์ในการอบรมจริยธรรมแก่เยาวชนในตำบลศรีดงเย็น อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่” . **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.๒๕๕๔.
- พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางอิสาร). “ความคิดเห็นของครูพระสอนศีลธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเขตกรุงเทพมหานคร” . **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔.
- พัชรินทร์ หาดทราย. “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา” . **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. การวิจัยและสถิติทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๘.
- พัชรินทร์ หาดทราย. “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา” . **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพมหานคร:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๘.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. “การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา” . **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑.
- ยุพธนา ปฐมวราชดิ. “สมรรถภาพการสอนของครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” .**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**.หลักสูตรและการนิเทศ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.
- วิจิต วงศ์สายตา. “การศึกษาสมรรถภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระธรรมวิทยากรจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” .**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**,บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔.

สมจิตรกongsux. “การศึกษาสมรรถภาพการสอนของครูการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาตอนต้นประเภทชั้นเรียน”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๓๖.

สุพรรณิ ลิ้มโสภารธรรม. “สมรรถภาพในการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ราชบุรีเขต ๒”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘.

สุวัช พานิชวงษ์. “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในเขตอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีพุทธศักราช ๒๕๖๐.

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=2501และCODE=2502. [๖ มิถุนายน ๒๕๖๑].

โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน,ความเป็นมาของโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน.

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:<https://www.krupra.net/new/index.php?url=krupra> [๖ มิถุนายน ๒๕๖๑].

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:<http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?AreaCODE=2501>. [๑๘มิถุนายน ๒๕๖๑].

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:<http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?AreaCODE=2502>. [๑๘มิถุนายน ๒๕๖๑].

แผนผังโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนชุมชนบ้านหนองเหนือ(แสงศรีวิทยา). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://sites.google.com/a/bnnschool.ac.th/bnnschool/khorngsrang-kar-brihar>[๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑].

แผนผังโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://sites.google.com/site/skrgeneral2016/about-school/structure> [๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑].

(๔) บทสัมภาษณ์:

นายนคร เหมนาค. บทสัมภาษณ์: ผู้บริหารโรงเรียนบ้านวังควาง. ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

นายประยูร ซ้ายท่า.บทสัมภาษณ์: ผู้บริหารโรงเรียนบ้านโป่งใหญ่. ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

นายอัมพร พาดิ.บทสัมภาษณ์: ผู้บริหารโรงเรียนบ้านคลองสิบสอง. ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

นางสาวพิมพ์ลัญฐ์ อินทรสวน.บทสัมภาษณ์: ผู้บริหารโรงเรียนบ้านคลองหันแดง. ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

นางชารินี มากบุญ.บทสัมภาษณ์: ผู้บริหารโรงเรียนสายมิตรวังท่าช้าง. ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

๒ ภาษาอังกฤษ:

1. Primary Sources

- Anastasi. Ann. Psychological Testing. New York: McGraw-Hill, Inc. 1968
- Brown. F.G. Principles of Educational and Psychological Testing. New York: Holt Rinehart and Winston. 1976
- Donaldson, Les. Human Resource Development: The New Trainers Guide. Addison-Wesley Publishing Company. 1983
- Ebel, R.L. and Frisbie, D.A. Essentials of Educational Measurement. New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1986.
- Gronlund, Norman E. Measurement and Evaluation Teaching. 3rd ed. New York: Macmillan Publishing Co, 1967.
- Lee J Cronbach, Essentials of psychological testing, 4th ed., (New York: Harper & Row), 1971.
- Nunnally, Jum C. 1964. Educational Measurement and Evaluation. New York: McGraw Hill, Inc.
- Gwen, Faulkner. (1992). A comparative study of teacher preparation, competency and performance appraisal. Dissertation Abstracts International. 53(1992).
- Lindvall, C.M. and Nitko, Anthony J. 1967. Measurement Pupil Achievement and Aptitude. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc. pp. 126
- Lord, F.M. and Novick, M.R. 1968. Statistical Theory to Practical Testing problems. Hilldal. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate.
- Pehi, Gerlai. (1992). An Assessment of the Classroom Competencies of In-Service Elementary School teacher in American Samoa. Dissertation Abstracts international. 52
- Weigand, Jame E. (1997). Implementing teacher Competencies Positives approaches To Personalizing Education. New Jersey: English Wood Cliff Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ชื่อผู้วิจัย : นางสาวอภัสสร สีสัทพ์ไทย นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : พระครูภัทรธรรมคุณ, ดร. และ ดร.ระวีง เรื่องสังข์

คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา
๒. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย ๒ ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา
๓. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒
๔. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพในการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม
ครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

๑. เพศ หญิง ชาย
๒. อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี
 ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ ปีขึ้นไป
๓. การศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
๔. ประสบการณ์สอน ต่ำกว่า ๑ ปี ๑ - ๕ ปี ๖ - ๑๐ ปี
 ๑๑ - ๑๕ ปี ๑๖ - ๒๐ ปี ๒๑ ปีขึ้นไป
๕. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ
 ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม
 สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เขต ๒

คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม
 สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านพฤติกรรมการแสดงออก ๒) ด้านความรู้สึกรัก ๓) ด้านการรับรู้ ๔) ด้านความผูกพันต่อ
 องค์กร ๕) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ๖) ด้านปรารถนาที่จะ
 รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

๒. โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของ
 ท่านว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยมีรายละเอียดสำหรับความหมายระดับความคิดเห็น ดังนี้

- ระดับ ๕ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ ๔ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
 ระดับ ๓ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
 ระดับ ๒ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ ๑ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. ด้านพฤติกรรมการแสดงออก						
๑.๑	ท่านมีความไม่อยากร้ายไปจากผู้บังคับบัญชา					
๑.๒	ท่านมีความต้องการที่จะย้ายตามผู้บังคับบัญชาเดิม เมื่อผู้บังคับบัญช้าย้ายไปที่อื่น					
๑.๓	ท่านมีความเป็นสมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน					
๑.๔	ท่านต่อต้านการออกจางานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง					
๑.๕	ท่านช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม					
๑.๖	ท่านมีความซื่อสัตย์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อหมู่คณะ					
๑.๗	ท่านปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
๑.๘	ท่านมักจะไม่พอใจเมื่อมีคนพูดร้ายต่อองค์กรในด้านลบ					
๑.๙	ท่านมักจะแก้ต่างให้องค์กรเมื่อมีคนกล่าวว่าคุณหรือองค์กรในทางไม่ดี					
๑.๑๐	ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กร					
๑.๑๑	ท่านแนะนำให้ผู้อื่นมาเยี่ยมชมองค์กร					
๒. ด้านความรู้สึก						
๒.๑	ท่านรักที่จะทำงานกับหัวหน้า					
๒.๒	ท่านความพึงพอใจในหัวหน้า					
๒.๓	ท่านรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
๒.๔	ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
๒.๕	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
๒.๖	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร					
๒.๗	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เท่าเทียมกับผู้อื่นตามสถานะ					
๒.๘	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร					
๒.๙	ท่านรู้สึกต่อองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวของท่าน					
๒.๑๐	ท่านความรู้สึกโดยตรงว่ามีความภักดีต่อหัวหน้า					
๒.๑๑	ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร					
๓. ด้านการรับรู้						
๓.๑	ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา					
๓.๒	ความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อกรตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา					
๓.๓	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาให้เสมอ					

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๓.๔	ท่านเชื่อใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร					
๓.๕	เมื่อท่านทำงานบกพร่อง ผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบร่วมกับท่าน					
๓.๖	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ					
๓.๗	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ					
๓.๘	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบงานที่ดี					
๓.๙	ท่านเชื่อว่าเป้าหมายและนโยบายของสำนักงานมีความสอดคล้องกัน					
๓.๑๐	ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในระดับใด					
๓.๑๑	ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/กลยุทธ์และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
๔. ด้านความผูกพันต่อองค์กร						
๔.๑	ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าสำนักงานของท่านเป็นที่ทำงานที่ดีมาก					
๔.๒	ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
๔.๓	ท่านไม่คิดจะลาออก และทำงานกับองค์กรจนถึงวันเกษียณ					
๔.๔	องค์กรให้ความใส่ใจเรื่องความเป็นอยู่แก่ท่านและบุคลากร					
๔.๕	ท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้					
๕. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
๕.๑	ท่านได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน					
๕.๒	ท่านและเพื่อนร่วมงานทุ่มเทกับงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
๕.๓	ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย					
๕.๔	ท่านได้รับการอบรมสำหรับทักษะใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน					
๕.๕	ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน					
๕.๖	ท่านมีความปรารถนาดี และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้องค์กร					
๕.๗	ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ใช้เวลาในการทำงาน					
๕.๘	ท่านยินดีเมื่อองค์กรเสนอโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถให้แก่ท่าน					
๖. ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร						
๖.๑	ท่านยินดีแสดงประวัติของตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อองค์กร					
๖.๒	ท่านสร้างสัมพันธภาพ และมิตรภาพ อันดีในองค์กรเสมอ					
๖.๓	ท่านดำรงชีวิตตามหลักศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับเสมอ					
๖.๔	ท่านแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร					
๖.๕	ท่านไม่ทำสิ่งที่เกิดอันตรายหรือเสียหายต่อองค์กร					
๖.๖	ท่านมีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้ายเพื่อแสดงความกตัญญู					

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ต่อองค์กร					
๖.๗	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบพิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์กร					
๖.๘	มีอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ที่เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ชื่อผู้วิจัย : นางสาวอัสสรา สีทับไทย นิสิตหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : พระครูภัทรธรรมคุณ, ดร. และ ดร.ระวีง เรื่องสังข์

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตาม
หลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสถานศึกษา ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรม
สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....
อายุ.....วุฒิการศึกษา.....
อาชีพตำแหน่ง.....
สถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง.....
ประสบการณ์ในการทำงาน.....
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....
เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. จบการสัมภาษณ์เวลา.....น

๕. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ท่านคิดว่าแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร
ในสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร

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

๖. ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ท่านคิดว่าแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร
ในสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร

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

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

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

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม IOC



แบบสอบถามสำหรับหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC)
เรื่อง แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับระดับการพิจารณาของท่านเกี่ยวกับเรื่อง
“แนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” ซึ่งมีระดับการพิจารณา ดังนี้

- +๑ หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือใช้ได้
- ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือต้องปรับปรุง
- ๑ หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือต้องตัดทิ้ง

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับการพิจารณา			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๐	มีการประเมินคุณภาพภายใน	✓			

จากตัวอย่าง

ข้อ ๐ ท่านเห็นว่า ท่านมีความรู้สึกว่ามี การประเมินคุณภาพภายใน เป็นคำถามที่
สอดคล้องกับแนวทางการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา

นางสาวอัสสรุ สีสัทไทย

นิสิตหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

๑. เพศ หญิง ชาย
๒. อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี
 ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ ปีขึ้นไป
๓. การศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
๔. ประสบการณ์สอน ต่ำกว่า ๑ ปี ๑ - ๕ ปี ๖ - ๑๐ ปี
 ๑๑ - ๑๕ ปี ๑๖ - ๒๐ ปี ๒๑ ปีขึ้นไป
๕. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ
 ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความภักดีต่อองค์กรสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาตามหลัก
พุทธธรรมคำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวโดยมี
หลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +๑ หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือใช้ได้
- ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือต้องปรับปรุง
- ๑ หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือต้องตัดทิ้ง

ที่	รายละเอียด	ระดับ		
		+๑	๐	-๑
๑. ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก				
๑.๑	ท่านมีความไม่อยากร้ายไปจากผู้บังคับบัญชา			
๑.๒	ท่านมีความต้องการที่จะย้ายตามผู้บังคับบัญชาเดิม เมื่อผู้บังคับบัญช้าย้ายไปที่อื่น			
๑.๓	ท่านมีความเป็นสมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน			
๑.๔	ท่านต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่ต้องมีการมีผลผลิตลดลง			
๑.๕	ท่านช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม			
๑.๖	ท่านมีความซื่อสัตย์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อหมู่คณะ			

ที่	รายละเอียด	ระดับ		
		+๑	๐	-๑
๑.๗	ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ			
๑.๘	ท่านมักจะไม่พอใจเมื่อมีคนพูดร้ายต่อองค์กรในด้านลบ			
๑.๙	ท่านมักจะแก้ต่างให้องค์กรเมื่อมีคนกล่าวว่าองค์กรในทางไม่ดี			
๑.๑๐	ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กร			
๑.๑๑	ท่านแนะนำให้ผู้อื่นมาเยี่ยมชมองค์กร			
๒. ด้านความรู้สึก				
๒.๑	ท่านรักที่จะทำงานกับหัวหน้า			
๒.๒	ท่านความพึงพอใจในหัวหน้า			
๒.๓	ท่านรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
๒.๔	ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน			
๒.๕	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ที่ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี			
๒.๖	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร			
๒.๗	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เท่าเทียมกับผู้อื่นตามสถานะ			
๒.๘	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร			
๒.๙	ท่านรู้สึกต่อองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวของท่าน			
๒.๑๐	ท่านความรู้สึกโดยตรงว่ามีความรักดีต่อหัวหน้า			
๒.๑๑	ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร			
๓. ด้านการรับรู้				
๓.๑	ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา			
๓.๒	ความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อกรตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา			
๓.๓	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาให้เสมอ			
๓.๔	ท่านเชื่อใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร			
๓.๕	เมื่อท่านทำงานบกพร่อง ผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบร่วมกับท่าน			
๓.๖	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ			
๓.๗	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ			
๓.๘	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบงานที่ดี			
๓.๙	ท่านเชื่อว่าเป้าหมายและนโยบายของสำนักงานมีความสอดคล้องกัน			
๓.๑๐	ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในระดับใด			
๓.๑๑	ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/กลยุทธ์และแนวทาง ดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน			

ที่	รายละเอียด	ระดับ		
		+๑	๐	-๑
๔. ด้านความผูกพันต่อองค์กร				
๔.๑	ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าสำนักงานของท่านเป็นที่ทำงานที่ดีมาก			
๔.๒	ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้			
๔.๓	ท่านไม่คิดจะลาออก และทำงานกับองค์กรจนถึงวันเกษียณ			
๔.๔	องค์กรให้ความใส่ใจเรื่องความเป็นอยู่แก่ท่านและบุคลากร			
๔.๕	ท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้			
๕. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
๕.๑	ท่านได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน			
๕.๒	ท่านและเพื่อนร่วมงานทุ่มเทกับงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
๕.๓	ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย			
๕.๔	ท่านได้รับการอบรมสำหรับทักษะใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน			
๕.๕	ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน			
๕.๖	ท่านมีความปรารถนาดี และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้ องค์กร			
๕.๗	ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ใช้เวลาในการทำงาน			
๕.๘	ท่านยินดีเมื่อองค์กรเสนอโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถให้ แก่ท่าน			
๖. ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร				
๖.๑	ท่านยินดีแสดงประวัติของตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อองค์กร			
๖.๒	ท่านสร้างสัมพันธภาพ และมิตรภาพ อันดีในองค์กรเสมอ			
๖.๓	ท่านดำรงชีวิตตามหลักศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับเสมอ			
๖.๔	ท่านแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร			
๖.๕	ท่านไม่ทำสิ่งที่เกิดอันตรายหรือเสียหายต่อองค์กร			
๖.๖	ท่านมีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้ายเพื่อแสดงความภักดีต่อองค์กร			
๖.๗	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบพิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์กร			
๖.๘	มีอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร			

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ที่เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม

การแปลผลค่า (IOC) จากแบบสอบถาม

คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ที่ได้ประเมินความสอดคล้อง โดยเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- +๑ หมายถึง เหมาะสมว่า แบบสอบถามวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา
- ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่า แบบสอบถามวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา
- ๑ หมายถึง ไม่เหมาะสมว่า แบบสอบถามวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

แบบสอบถามที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในระดับดี สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ IOC เกินกว่า ๐.๕ เป็นต้นไป

ที่	รายละเอียด	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๑. ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก									
๑.๑	ท่านมีความไม่อยากย้ายไปจากผู้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑.๒	ท่านมีความต้องการที่จะย้ายตามผู้บังคับบัญชาเดิม เมื่อผู้บังคับบัญชาย้ายไปที่อื่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑.๓	ท่านมีความเป็นสมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑.๔	ท่านต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑.๕	ท่านช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑.๖	ท่านมีความซื่อสัตย์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อหมู่คณะ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑.๗	ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑.๘	ท่านมักจะไม่พอใจเมื่อมีคนพูดร้ายต่อองค์กรในด้านลบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑.๙	ท่านมักจะแก้ต่างให้องค์กรเมื่อมีคนกล่าวว่าองค์กรในทางไม่ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑.๑๐	ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑.๑๑	ท่านแนะนำให้ผู้อื่นมาเยี่ยมชมองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ที่	รายละเอียด	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๒. ด้านความรู้สึกรู้สึก									
๒.๑	ท่านรักที่จะทำงานกับหัวหน้า	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.๒	ท่านความพึงพอใจในหัวหน้า	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.๓	ท่านรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.๔	ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.๕	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.๖	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.๗	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับผู้อื่นตามสถานะ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.๘	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการทำงานหลายอย่างในองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.๙	ท่านรู้สึกต่อองค์กรเหมือนเป็นครอบครัวของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.๑๐	ท่านความรู้สึกโดยตรงว่ามีความภาคภูมิใจต่อหัวหน้า	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.๑๑	ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓. ด้านการรับรู้									
๓.๑	ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.๒	ความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อกรตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.๓	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาให้เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.๔	ท่านเชื่อใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.๕	เมื่อท่านทำงานบกพร่อง ผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบร่วมกับท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.๖	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.๗	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.๘	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบงานที่ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ที่	รายละเอียด	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๓.๙	ท่านเชื่อว่าเป้าหมายและนโยบายของสำนักงานมีความสอดคล้องกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.๑๐	ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในระดับใด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.๑๑	ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/กลยุทธ์และแนวทาง ดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔. ด้านความผูกพันต่อองค์กร									
๔.๑	ท่านมักจะพูดกับผู้อื่นว่าสำนักงานของท่านเป็นที่ทำงานที่ดีมาก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔.๒	ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔.๓	ท่านไม่คิดจะลาออก และทำงานกับองค์กรจนถึงวันเกษียณ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔.๔	องค์กรให้ความใส่ใจเรื่องความเป็นอยู่แก่ท่านและบุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔.๕	ท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร									
๕.๑	ท่านได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕.๒	ท่านและเพื่อนร่วมงานทุ่มเทกับงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕.๓	ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕.๔	ท่านได้รับการอบรมสำหรับทักษะใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕.๕	ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕.๖	ท่านมีความปรารถนาดี และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้องค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕.๗	ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ใช้เวลาในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕.๘	ท่านยินดีเมื่อองค์กรเสนอโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถให้แก่ท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ที่	รายละเอียด	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๖. ด้านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร									
๖.๑	ท่านยินดีแสดงประวัติของตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖.๒	ท่านสร้างสัมพันธภาพ และมิตรภาพ อันดีในองค์กรเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖.๓	ท่านดำรงชีวิตตามหลักศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖.๔	ท่านแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖.๕	ท่านไม่ทำสิ่งที่เกิดอันตรายหรือเสียหายต่อองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖.๖	ท่านมีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้าย เพื่อแสดงความกตัญญูต่อองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖.๗	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบพิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖.๘	มีอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
หนังสือถึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๔๘.๑

**คณะกรรมการ**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระโตงทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสรานามสกุล สีทับไทย รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๕๙ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างความภักดีตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการสร้างความภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนันท)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : นางสาวอภัสสรฯ สีทับไทย
- ว/ด/ป เกิด : วันพฤหัสบดี ที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๑๔
- สถานที่เกิด : ๔๒/๑ หมู่ ๒ ตำบลกกแก้วบุรพา อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ ๑๓๒๙๐
- การศึกษา : นักธรรมชั้นตรี, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
: ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาผู้ประกอบการสังคม สถาบันอาศรมศิลป์
: ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ประสบการณ์ทำงาน : ครูอัตราจ้าง โครงการ SP๒ โรงเรียนวัดรางจระเข้ หมู่ที่ ๑๐ บ้านจำสमान ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
: ครูพิเศษสอนคอมพิวเตอร์ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนฝ่ายวิชาการ โรงเรียนอนุบาลศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ๕๙ หมู่ ๔ ตำบลช้างใหญ่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ประสบการณ์ทำงาน ปัจจุบัน : ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบ้านพงแขม หมู่ที่ ๖ บ้านบ้านพงแขม ตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
- ศึกษาดูงาน อบรม/สัมมนา : ปี ๒๕๖๐ ร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วังน้อย
ศึกษาดูงาน การบริหารงานทางการพิเศษ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
: เข้าอบรมสัมมนาวิชาการ โครงการฝึกประสบการณ์ปฏิบัติการ ฝึกประสบการณ์บริหารวิชาชีพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
: ศึกษาดูงานต่างประเทศ ณ สาธารณรัฐเวียดนาม ประเทศเวียดนาม
: เข้าอบรมสัมมนากิจกรรมเสริมหลักสูตรภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
: กลยุทธ์การสร้างผู้นำ รุ่นพี่ พบน้อง
- ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒
- ที่อยู่ปัจจุบัน : หมู่บ้านแพนพัฒนา ๙๓/๒๓๙ หมู่ ๑๑ ตำบลบางนมโ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ ๑๓๒๙๐
- โทรศัพท์ : ๐๙ - ๘๒๖๑ - ๗๙๔๗ , ๐๘ - ๐๐๐๗ - ๓๘๖๕
- E - MAIL : apassara78956@gmail.com