

การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ณัฐวุฒิ หนูวงค์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการการปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ณัฐวุฒิ หนูวงค์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

AN APPLICATION OF IDDHIPADADHAMMA PRINCIPLE TO THE PERFORMANCE OF PERSONNEL OF NAKHON SI THAMMARAT CENTRAL PRISON

NATTAWUT NOOWONG

A THEMATIC PAPER SUBMTTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
PROGRAM IN GOVERNMENT
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**ณัฐวุฒิ หนูวงค์**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครอง**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง

คณบดีคณะสังคมศาสตร์ .....
(พระครูปลัดสุวัฑฒนพรหมจริยคุณ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยวัฒน์ เผือกคง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร)

กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....
(รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว)

กรรมการ .....
(พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร.)

กรรมการ .....
(ดร. สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา)

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

Thematic Topic	: An Application of Iddhipadadhamma Principle to the performance of personnel Nakhon Si Thammarat Central Prison
Student's Name	: Nattawut Noowong
Degree Sought	: Master of Political Science
Program	: Government
Anno Domini	: 2023
Advisor	: Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon
Co-Advisor	: Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew

Accepted by the Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Political Science (Government)

Dean of Faculty of Social Sciences .....
(Phrakhrupaladsuwatthanaphromajariyakhun)

Thematic Committee :

Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr. Chaiwat Phuakkhong)

Member (Advisor) .....
(Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon)

Member/Co-Advisor .....
(Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew)

Member .....
(Phramaha Ekkawin Piyaweero, Dr.)

Member .....
(Dr. Sitthipong Sitthiphataraprabha)

(Copyright of Mahamakut Buddhist University)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์ : **การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช**

ชื่อนักศึกษา : **ณัฐวุฒิ หนูวงค์**

ชื่อปริญญา : **รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การปกครอง**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : **ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : **รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช และ 2) แนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 132 คน และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นกลุ่มผู้บริหารเรือนจำระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น รวมจำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า :

1. การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหลักวิริยะ และด้านจิตตะ ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.52) ด้านหลักฉันทะ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.70) และ ด้านวิมังสา ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.53)

2. แนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 1) ควรให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้บุคลากรเพื่อสร้างความรักในงานและมีความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรจุเป้าหมาย 2) ควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และทำความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร 3) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ในการมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบอย่างทั่วถึงและให้ความสำคัญกับการติดตามงาน 4) ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักการ องค์ความรู้และยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชา 5) ควรมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากร และ 6) ผู้บริหารควรยกย่อง เชิดชูให้รางวับกับงานที่บุคลากรทำสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ หลักอิทธิบาทธรรม, การปฏิบัติงาน, บุคลากร, เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ABSTRACT

Thematic Topic : **An Application of Iddhipadadhamma Principle to the performance of personnel Nakhon Si Thammarat Central Prison**

Student's Name : **Nattawut Noowong**

Degree Sought : **Master of Political Science**

Program : **Government**

Anno Domini : **2023**

Advisor : **Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon**

Co-Advisor : **Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew**

The objectives of this thesis were: 1) to study an application of iddhipadadhamma principle to the performance of personnel and 2) to guidelines for applying the iddhipadadhamma principle to the performance of personnel of Nakhon Si Thammarat central prison. The research sample consisted of 132 of personnel, The key informants consist of 5 of Nakhon Si Thammarat central prison, that used purposive sampling. The research tools were questionnaires and interviews. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation and analyzing content data by descriptive method .

The findings were as follows :

1. The use of Iddhibadadhamma principles on the performance of Nakhon Si Thammarat Central Prison personnel found that the use of Iddhibadadhamma principles on the performance of Nakhon Si Thammarat Central Prison personnel Overall all aspects The mean overall interpretation value ($\bar{X}$= 4.49, S.D. = 0.57). By ordering the average from the highest to the lowest For the viriya aspect and the chitta aspect, the mean ($\bar{X}$= 4.57, S.D. = 0.52) followed by the chanta aspect, the mean ($\bar{X}$= 4.40, S.D = 0.70) and for the Vimangsa aspect. The mean ($\bar{X}$= 4.40, S.D. = 0.53).

2. Guidelines for applying the use of Iddhipadadhamma in the performance of personel in Nakhon Si Thammarat central prison consist of : (1) they should provide knowledge about the tasks that assigned to the personnel in order to create love for their work and willingness to work for achieving the goals; (2) employees should be

encouraged to learn and understand their assigned tasks and perform their duties with diligence. follow-up work; (4) should encourage personnel to work according to the principles; (5) administrators should assign tasks according to personnel's aptitude; and (6) e administrators should praise Honoring and rewarding the work that personnel have consistently accomplished.

Keywords: Application, Iddhipadadhamma Principle, Personnel, Central Prison

มหามกุฏราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยวัฒน์ เผือกคง ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร และ รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัวและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณ พระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วย เทอญ

ณัฐวุฒิ หนูวงค์

สารบัญคำย่อ

อักษรย่อพระไตรปิฎกในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหามกุฎราชวิทยาลัย. (2563): โรงพิมพ์มหามกุฎราชวิทยาลัยนครปฐม ในการค้นคว้าและอ้างอิง โดยมีคำย่อและคำเต็มดังนี้

คำย่อ	**คำเต็ม**
พระอภิธรรมปิฎก	
อภิ.วิ.	อภิธรรมปิฎก วิภังค์
อภิ.วิ.อ.	อภิธรรมปิฎก วิภังค์ สัมโมหวิโนทนีอรรถกถา

เลขที่เกี่ยวกับพระไตรปิฎก มีดังนี้ เลขหน้าเป็นเล่ม เลขกลางเป็นข้อ และเลขหลังเป็นหน้า เลข/ข้อ/หน้า เช่น อภิ.วิ.(ไทย) 35/345-402/437-439 หมายถึง พระอภิธรรมปิฎก วิภังค์ (ฉบับภาษาไทย) ฉบับมหามกุฎราชวิทยาลัย เล่มที่ 35 ข้อที่ 345-402 หน้าที่ 437-439 เป็นต้น

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ..... ซ

สารบัญคำย่อ..... ญ

สารบัญ..... ฌ

สารบัญภาพ..... ฏ

สารบัญตาราง..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 คำถามการวิจัย..... 3

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 5

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 6

2.1 หลักอิทธิบาทธรรม..... 6

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน..... 24

2.3 บทบาทหน้าที่ และวัฒนธรรมองค์กรบุคลากรเรือนจำ..... 37

2.4 แนวคิดทฤษฎีการนำหลักอิทธิบาทธรรมกับการปฏิบัติงาน..... 45

2.5 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา: เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช..... 47

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 50

2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 53

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 54

3.1 ประชาชนและกลุ่มตัวอย่าง..... 54

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง..... 55

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	57
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**60**
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	61
4.2 ผลการวิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช	63
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช	69
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**80**
5.1 สรุปผลการวิจัย	81
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	83
5.3 ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	**87**
บุคลานุกรม	**93**
ภาคผนวก	**95**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	96
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	98
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	102
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	110
ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	118
ภาคผนวก ฉ หนังสือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	129
ภาคผนวก ช รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	131
ประวัติผู้วิจัย	**135**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การเปรียบเทียบทฤษฎี X กับ ทฤษฎี Y ของ ดักลาส แม็กเกรเกอร์.....	26
2.2	แสดงจำนวนผู้ต้องขังเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช.....	48
2.3	แสดงจำนวนผู้ต้องขังตามลักษณะความผิด.....	49
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้าน.....	63
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านหลักฉันทะ.....	64
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านหลักวิริยะ.....	65
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านจิตตะ.....	66
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านวิมังสา.....	67

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 53

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงยุติธรรมได้ทำแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม มุ่งเน้นที่การแก้ไขพื้นฟูผู้กระทำความผิดและการสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมในการดูแลผู้กระทำความผิด (กระทรวงยุติธรรม, 2560, หน้า 3) กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 กำหนดบทบาทภารกิจ กรมราชทัณฑ์ให้กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุม และแก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขังโดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไข ฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตและสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ (กรมราชทัณฑ์, 2558, หน้า 2)

การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ ซึ่งบุคคลทั่วไปไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรง หากมิใช่ผู้ต้องขัง หรือผู้ที่ต้องไปติดต่อ หรือญาติที่เข้าไปเยี่ยมผู้ต้องขัง ภาระในการดูแลผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานควบคุมดูแลผู้ต้องขังหรือนักโทษตลอดระยะเวลาที่ต้องรับโทษในเรือนจำ ดังนั้นข้าราชการจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควบคุมผู้ต้องขังตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ และต้องปฏิบัติทันทีไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันการปฏิบัติได้ รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายอย่างดี เนื่องจากการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียด ถูกต้อง แม่นยำ เกิดความผิดพลาดไม่ได้ เพราะเป็นงานที่ต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังมิให้หลบหนี หากเกิดความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม อีกทั้งเป็นงานที่มีความยากสูง โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังโดยการคืนคนดีสู่สังคม มิให้ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก หลังจากพ้นโทษแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, หน้า 5) ซึ่งจากการปฏิบัติงานลักษณะดังกล่าวนั้นทำให้ข้าราชการเรือนจำต้องปฏิบัติงานคลุกคลีกับผู้ต้องขังในหลายประเภทคดีตลอดเวลา มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการซึ่งก่อให้เกิดกดดันและความเครียดต่อข้าราชการราชทัณฑ์ และอาจนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ (ยศวรรธณ์ กระเกตุ,ประโยชน์ ส่งกลิ่น, และ นงลักษณ์ แสงมหาชัย, 2558, หน้า 41) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์พ.ศ.2516 ณ พระตำหนัก

จิตรลดารโหฐาน ไว้ว่า “...งานราชทัณฑ์ นับตั้งแต่อธิบดีกรมราชทัณฑ์ลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ต้องรับภาระหน้าที่อันหนัก และเหน็ดเหนื่อย ทั้งในสายตาของคนทั่วไป มองงานราชทัณฑ์ไปในทางที่ไม่เป็นมงคลว่า เป็นงานต้อยต่ำ เป็นงานคุกงานตะราง น่าเห็นใจผู้ที่ทำงานในกรมราชทัณฑ์...” ซึ่งเป็นการอธิบายให้เห็นถึงความเป็นงานที่มีเอกลักษณ์พิเศษ ที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ เจ้าหน้าที่เรือนจำควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทบทวน ศึกษาวรรณกรรม พบว่า หลักอิทธิบาทธรรม เป็นหลักธรรมที่ค้ำจุนให้การปฏิบัติงานของบุคคลมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ ความเพียร คือ ความขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทนเอาธุระไม่ท้อถอย 3) จิตตะความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาใจฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ และ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ ความหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุง ซึ่งหากบุคคลนำหลักธรรมอิทธิบาทธรรมมาประสานให้เป็นเนื้องานเดียวกัน ย่อมทำให้งานหรือหน้าที่กระทำอยู่นั้นมีคุณค่าขึ้นมา จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติเองย่อมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยเช่นกัน

เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เป็นเรือนจำความมั่นคงสูงสุด ตั้งอยู่ในอำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแดนควบคุม 8 แดน มีอำนาจการคุมขังกำหนดโทษตั้งแต่ 15 ปี ถึงประหารชีวิต อัตราความจุผู้ต้องขังปกติ จำนวน 3,055 คน โดยใช้อัตราส่วน 1.6 ตารางเมตร/คน ปัจจุบันเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช มีผู้ต้องขังในความควบคุมทั้งสิ้น จำนวน 4,673 คน แบ่งเป็นผู้ต้องขังชาย 3,946 คน ผู้ต้องขังหญิง 727 คน (ฐานข้อมูล เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช, 2565) แต่มีเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติงานเพียง 200 คน ซึ่งเมื่อเทียบสัดส่วนแล้วจะเห็นได้ว่าไม่เหมาะสม และเมื่อหากพิจารณาพบว่าผู้ต้องขังเองก็เกินอัตราความจุ นั้นหมายถึง สภาพความเป็นอยู่แออัด สถานที่ไม่เพียงพอ ผู้ต้องขังกระทำความผิดหลายคดีและได้รับโทษจำคุกแตกต่างกันไป ดังนั้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จึงจำเป็นต้องนำหลักอิทธิบาทธรรม มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพให้ได้มากที่สุด

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีสนใจศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ว่ามีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างไร สามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างไร ทั้งนี้ผลจากการวิจัยจะสามารถนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราชได้ นอกจากนี้ยังส่งผลให้การควบคุมผู้ต้องขังมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาหรือปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นภายในเรือนจำ และสามารถพัฒนาผู้ต้องขังให้เป็นคนดีพร้อมที่จะเดินออกจากเรือนจำสู่สังคมใหม่ภายใต้การยอมรับของสังคมได้อย่างแท้จริง

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 การใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช มีผลอยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช มีอะไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

1.3.2 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1. ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 200 คน (เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565)

2. ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง ผู้บังคับแดน ผู้คุม จำนวน 5 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) 2) ด้านวิริยะ (ความพากเพียร) 3) ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) และ 4) ด้านวิมังสา (ความรู้ความสามารถในการสิ่งที่ปฏิบัติ)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2565-28 กุมภาพันธ์ 2566

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักอิทธิบาทธรรม หมายถึง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ให้ประสบผลสำเร็จโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ 1) ฉันทะ (ความพอใจ) 2) วิริยะ (ความพากเพียร) 3) จิตตะ (ความเอาใจใส่) และ 4) วิมังสา (ความรู้ความสามารถในสิ่งที่ปฏิบัติ)

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรตามสายงานหรือฝ่ายงานภายในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

บุคลากร หมายถึง เจ้าพนักงานเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

หลักฉันทะ หมายถึง ความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

หลักวิริยะ หมายถึง ความพากเพียรพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

หลักจิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

หลักวิมังสา หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) 18-25 ปี 2) 26-35 ปี 3) 36-45 ปี 4) 46-55 ปี และ 5) 56 ปีขึ้นไป

อายุรับราชการ หมายถึง อายุรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี 4) 16-20 ปี และ 5) 21 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) อนุปริญญา 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ฝ่าย / แผนกงาน หมายถึง ฝ่ายหรือแผนกงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 2) ส่วนควบคุมและทัณฑปฏิบัติ 3) ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง 4) ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ 5) ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ 6) ฝ่ายฝึกวิชาชีพ 7) ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ 8) ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง 9) ฝ่ายพยาบาล และ 10) อื่น ๆ

เรือนจำ หมายถึง เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบถึงการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

1.6.2 ได้แนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

1.6.3 เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช สามารถนำแนวทางการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กรและเกิดประสิทธิภาพ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่องการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 หลักอิทธิบาทธรรม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.3 บทบาทหน้าที่ และวัฒนธรรมองค์กรบุคลากรเรือนจำ

2.4 แนวคิดทฤษฎีการนำหลักอิทธิบาทธรรมกับการปฏิบัติงาน

2.5 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา : เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 หลักอิทธิบาทธรรม

ความหมายของหลักอิทธิบาท 4

อภิ.วิ.อ.(ไทย) 35/431-443/342-347 ได้กล่าวถึง อิทธิปาทวิภังค์ สุตตันตภาชนีย์ ดังนี้ คำว่า อิทธิ มีอธิบายว่า ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี กิริยาที่สำเร็จ กิริยาที่ สำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้เฉพาะ ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง การทำให้แจ้ง ความ เข้าถึงธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท มีอธิบายว่า เวทนาขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์ และวิญญาณ ขันธ์ของบุคคลผู้เป็นอย่างนั้น (ผู้ได้ธรรมที่มีฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา)

คำว่า เจริญอิทธิบาท มีอธิบายว่า ภิกษุเสพ เจริญ ทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น เพราะฉะนั้น จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท

อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติตามประสบความสำเร็จ 4 ประการ ดังนี้

ฉันทิทธิบาท

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทส มาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาป อกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิตมุ่งมั่นเพื่อยังกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อความ ดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภัยโยภาพ

ไพบูลย์ เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้ว ธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขารประมวลย่อฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่า ฉันทสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

วิริยิทธิบาท

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำวิริยะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิริย สมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาป อกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิตมุ่งมั่นเพื่อยังกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อความ ดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภัยโยภาพไพบูลย์ เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้ว ธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ประมวลย่อวิริยสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าวิริย สมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

จิตติทธิบาท

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า จิตตสมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยัง ไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศล ธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยัง ไม่เกิดให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภัยโยภาพไพบูลย์ เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้ว ธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ประมวลย่อจิตตสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าจิตต สมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

วิมังสิทธิบาท

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำวิมังสาให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิมังสา สมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาป อกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิตมุ่งมั่นเพื่อยังกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภัยโยภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้ว ธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ประมวลย่อวิมังสาสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกันจึงนับได้ว่า วิมังสาสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้ (สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2550, หน้า 230)

พุทธทาสภิกขุ (2537, หน้า 9) ได้อธิบายว่า อิทธิบาทแยกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ บาท แปลว่า ฐาน เชิงรอง ดังนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่า รากฐานแหงความสำเร็จ ซึ่งมี 4 อย่างคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

พระธรรมปิฎก (2546, หน้า 842) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ มีความพอใจ มีใจรัก คือ พอใจที่จะทำสิ่งนั้น และทำด้วย ใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดี แห่งกิจกรรมหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำให้เสร็จ ๆ หรือเพียง เพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหวั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข็มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย จิตตะ เอาใจฝักใฝ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ วิมังสา ใช้ ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้อง เป็นต้น แปลให้ง่ายตามลำดับว่า “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน”

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2550, หน้า 160/231) ได้ให้ความหมายอิทธิบาท 4 ว่า คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี 4 อย่าง

1. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใส่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย

3. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งนั้นด้วย ความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำ

4. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

จารุมาศ เรืองสุวรรณ (2548, หน้า 35) ได้สรุปหลักอิทธิบาท 4 ไว้ว่า เป็นหลักแห่งการประกอบการงานใด ๆ ให้สำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจและรักที่จะทำในงานนั้น ๆ วิริยะ คือ ความพากเพียรในทำงานอย่างไม่ย่อท้อจนงานสำเร็จ จิตตะ คือ การตั้งใจทำงานหมั่น ตรวจตรางานอยู่เสมอ เอาใจใส่ในสิ่งที่ทำไม่เอาใจไปคิดในเรื่องอื่น วิมังสา คือ การคิดไตร่ตรอง เกี่ยวกับงานที่ทำใช้สติปัญญาคิดใคร่ครวญข้อดีข้อเสีย และปรับแก้อย่างมีเหตุผล

สุชีพ ปุญญานุภาพ (2541, หน้า 19) ได้ให้คำแปลของอิทธิบาท 4 ไว้ 2 ทาง คือ หนึ่ง แปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้รู้ฤทธิ์ (Basic of Psychic Power) อีกอย่างหนึ่งแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้ บรรลุถึงความสำเร็จ (Low of Success) และสุชีพ ปุญญานุภาพ (2539, หน้า 676) ได้ให้ความหมายอิทธิบาท 4 ไว้อีกว่า

เป็นคุณให้บรรลุความสำเร็จ 4 อย่าง ได้แก่ ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียร จิตตะ เอาใจใส่ วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวน

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 142) กล่าวว่า ตามหลักพุทธศาสนากล่าวไว้ว่าผู้ หวังความเจริญ ควรปฏิบัติในธรรมอันเป็นเครื่องนำไปสู่ความเจริญ หรือสำเร็จตามความประสงค์ หมายความว่าเมื่อต้องการความเจริญก้าวหน้าต้องสร้างเหตุผลเพื่อให้เกิดผลนั้น ๆ เพราะผลย่อมมา จากเหตุ การสร้างเหตุนั้นถึงแม้จะยากยิ่งเพียงใด หากใช้คุณธรรมเข้าสนับสนุนแล้วยิ่งจะสำเร็จตาม ความประสงค์ได้ คุณธรรมที่จะช่วยให้สำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าดังประสงค์ คือ อิทธิบาท 4

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550, หน้า 238) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คุณธรรมที่นำไปสู่ ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายหรือ หนทางแห่งการดำเนินชีวิตไปสู่ความสำเร็จ ความถูกต้อง และ การเข้าถึงประโยชน์สุข นอกจากนี้อิทธิบาทยังเป็นธรรมที่อนุโลมได้ว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคล เช่น ประสบความสำเร็จทางด้านการเรียน การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต เป็นต้น

ปริญญ์ จงวัฒนา (2550, หน้า 144-145) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรม 4 ประการที่เป็นบาทฐานนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจ ความพึงใจที่จะกระทำกิจใด ๆ เพื่อที่ให้ได้รับ ผลสำเร็จตามปรารถนา

2. วิริยะ ความเพียร คือ มีความขยันหมั่นเพียรที่จะกระทำกิจใด ๆ ที่ได้ ตั้งปรารถนาไว้แล้วและได้มีความพอใจ พึงใจ กระทำแล้วให้สำเร็จลุล่วงตามปรารถนา

3. จิตตะ จิตจดจ่อ คือ มีสติ มีสมาธิ ในการที่จะกระทำกิจใด ๆ ที่ตั้ง ปรารถนาไว้แล้วได้มีความพอใจ พึงใจก่อกิจกรรมนั้นแล้วได้ใช้ความเพียรพยายามแล้ว ก็ต้องใช้ กำลังใจ กำลังความคิด กำลังสติปัญญา และสมาธิ ไม่หันเหไปทางอื่น การกระทำกิจนั้น ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงไปตามปรารถนา

4. วิมังสา ความไตร่ตรอง ทดสอบ ทดลอง พินิจพิจารณา เมื่อกระทำสิ่งใด ๆ แล้วย่อมประสบปัญหา ใหญ่บ้างเล็กบ้าง ก็ต้องใช้การใคร่ครวญพิจารณาถึงปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นด้วยอุบายปัญญา ตั้งข้อสมมติฐานเป็นเหตุ เพื่อที่จะหาปัจจัยองค์ประกอบในสิ่งที่ตนรู้มา เป็นข้อเปรียบเทียบเชิงกระทบ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และทำการทดสอบทดลอง ว่า สามารถให้ผลได้จริงตามที่ตั้งข้อสมมุติหรือไม่ กระทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนมีความแน่ใจ จนสามารถ ประสบกับความสำเร็จได้ตามปรารถนาตั้งใจ

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่าความหมายของอิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่ นำไปสู่ความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนและการงานอื่น ๆ ให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตนเอง ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ ความรักความพอใจในหน้าที่การงานการเรียน วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ถูกต้องและทันเวลา จิต ตะ คือ เอาใจใส่ในหน้าที่ มีจิตจดจ่ออยู่

กับหน้าที่ที่ทำ ไม่คิดฟุ้งซ่านอันเป็นบ่อเกิดให้ทำงาน ผิดพลาดได้ง่าย และวิมังสา คือ คอยตรวจสอบหาส่วนที่ผิดพลาด แล้วนำมาแก้ไขด้วยสติปัญญาของตน

ลักษณะของหลักอิทธิบาท 4

ลักษณะของอิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อกัน หมายความว่าผู้ที่ปฏิบัติงานหรือหน้าที่โดยที่มีคุณธรรมด้านใดด้านหนึ่งเด่นหรือสูงมาก จะส่งผลให้ คุณธรรมด้านอื่น ๆ สูงตามไปด้วย พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2538, หน้า 845 - 846) ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4 ความจริง อิทธิบาท 4 อย่างนี้ เกื้อหนุนกัน และมักมาด้วยกัน เช่นเกิดฉันทะ มีใจรักแล้ว ก็ทำให้พากเพียร เมื่อพากเพียร ก็เอาใจใส่อยู่เสมอ และเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง แต่ ที่แยกพิจารณาแต่ละข้อ ก็ด้วยถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่ เป็นตัวนำ เป็นตัวชักจูงข้ออื่น ๆ ในแต่ละ กรณี เช่น เมื่อฟังธรรมด้วยกัน คนหนึ่งชอบศึกษาธรรม ฟังด้วยความรักความพอใจในธรรมอยากรู้ อยากเข้าใจในธรรมให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป จึงฟังด้วยจิตแน่วแน่ ก็มีฉันทะเป็นตัวเด่นชักนำสมาธิและกุศล ธรรมข้ออื่น ๆ อีกคนหนึ่งมีนิสัยหรือความรู้สึกเกิดขึ้นในขณะนั้นว่า เมื่อพบอะไรที่จึงทำก็ต้องสู้ต้อง เอาชนะ ต้องเข้าเผชิญและทำให้สำเร็จ จึงฟังด้วยความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย จะต้องพยายามเข้าใจ ให้ได้ ก็มีวิริยะเป็นธรรมเด่น อีกคนหนึ่งมีนิสัยเอาใจใส่รับผิดชอบ ไม่ว่าอะไรที่ตนเกี่ยวข้องก็จะต้อง ใส่ใจเอาจิตจดจ่อติดตาม จึงตั้งใจฟังเอาจิตติดตามเนื้อความไป ก็มีจิตตะเป็นใหญ่ อีกคนหนึ่งคิดจะ ตรวจสอบว่าธรรมที่แสดงนั้นเป็นจริงหรือไม่ ดีหรือไม่ หรือจะค้นหาเหตุผลในธรรมที่ฟัง ฟังไปก็คิด ใคร่ครวญพิจารณาสอบสวนไป ใจจึงแน่วแน่อยู่กับธรรมที่ฟัง ก็มีวิมังสาเป็นใหญ่ ด้วยเหตุนี้บางแห่ง บางท่านจึงเรียกอิทธิบาท 4 นี้ว่าเป็นอธิบดี หรืออธิปไตย 4 โดยกำหนดเอาภาวะที่เป็นใหญ่ เป็นหัวหน้า ในกรณีนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ ลักษณะคุณธรรมอิทธิบาท 4 ของแต่ละบุคคลจึงมีลักษณะเด่นหรือ สูงในแต่ละด้านแตกต่างกันได้ และอาจมีคุณธรรมเป็นลักษณะเด่นหรือสูงมากกว่าหนึ่งด้านก็ได้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544, หน้า 2) ได้แบ่งลักษณะของอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย

1. ฉันทะ ความพอใจในสิ่งที่ทำ
2. วิริยะ ความพากเพียร ไม่ท้อถอยในสิ่งที่ทำ
3. จิตตะ ความเอาใจใส่จดจ่อต่อสิ่งที่ทำ
4. วิมังสา ความไตร่ตรองในสิ่งที่ทำไปแล้ว

ตามพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ในด้านอิทธิบาท 4 ถือว่า เป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้ เป็นหลักธรรมนำไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษาให้เหมาะสมตามหลักจริยธรรม หลักจริยธรรมนั้นเป็นข้อปฏิบัติที่นักศึกษาจะเลือกหลักธรรมไปใช้ประกอบในการศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จมีประสิทธิภาพสูง

2. นักเรียนนักศึกษามีความรู้สึกมั่นใจที่จะนำเอาหลักอิทธิบา 4 ไปใช้ใน การศึกษาศึกษาเล่าเรียน โดยหลักธรรมดังกล่าวนั้นหากนำไปใช้ในการศึกษาดังกล่าวแล้วจะประสบ ผลสำเร็จหรือไม่มากน้อยเพียงใดนั้น ต้องขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของนักศึกษาจะต้องสอดคล้องกับหลัก อิทธิบาท 4 ขอบข่ายของหลักอิทธิบาทมีความหมายกว้างขวาง นักเรียนนักศึกษาต้องมี วิจารณญาณและปัญญาหาเหตุผลกลั่นกรองที่จะนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียน เป็น ดรรชนีบ่งชี้ที่จะบอกถึงความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้

3. เหตุผลทางจริยธรรมก็เป็นส่วนประกอบอีกอย่างหนึ่งในการนำหลักอิทธิ บาท 4 ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด จริยธรรมเป็น เครื่องจูงใจ และเป็นปัจจัยที่จะผลักดันให้นักเรียนนักศึกษาได้นำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้ใน การศึกษาเล่าเรียนอย่างถูกต้องและเหมาะสม

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ก็เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นเดียวกัน ที่จะทำให้ นักศึกษามีความนิยมชมชอบที่จะนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประกอบใช้ในการศึกษาเล่าเรียน จริยธรรม เชิงพฤติกรรมก็เป็นค่านิยมในการศึกษาที่จะทำให้นักศึกษานิยมชอบพอใจ มีความเพียร มีจิตมั่น มีการไตร่ตรองในการศึกษาเล่าเรียนเป็นอย่างดีเลิศ

การศึกษาหลักธรรมจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการเลือกสรรหลัก อิทธิบาท 4 จะทำให้ทราบว่าบุคคลมีพฤติกรรมเหมาะสมที่จะนำหลักอิทธิบาท 4 เป็นเครื่องมือใน การศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษา ถ้านักเรียนนักศึกษาขาดหลักจริยธรรมก็จะไม่มี หลักเกณฑ์ในการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียน หลักจริยธรรมและอิทธิบาท 4 จะต้องใช้ควบคู่กันไปเสมอ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด วิถีทางในการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ ปฏิบัติจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยหลักจริยธรรมเป็นข้อนำทาง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544, หน้า 4)

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่าลักษณะของอิทธิบาท 4 ได้ว่า ลักษณะของอิทธิบาท 4 นั้นจะมีความสอดคล้องกัน คือ เมื่อมีฉันทะ พอใจที่จะเรียนแล้ว ก้อก่อให้เกิดความเพียร พยามเกิดขึ้นเพราะหวังที่จะเรียนให้ได้ผลดีตามที่ตนเองปรารถนา เมื่อขณะที่เรียนก็มีความเอาใจใส่ เชื่อฟังตามที่ครูสอน ไม่หยอกล้อเพื่อเล่น ไม่ละทิ้งงานที่ได้รับมอบหมายจากครู เมื่อส่งครูแล้วเห็น ความบกพร่องหรือผิดพลาดเกิดขึ้นก้อพิจารณาหาข้อผิดพลาดนั้น แล้วก็แก้ไขเพื่อที่จะทำให้งานนั้น สมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4

องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ในความหมายของพุทธศาสนานั้นมีการกล่าว เอาไว้อย่างมากมาย แต่หลัก ๆ แล้วจะมีความหมายความหมายที่เป็นแก่นแท้ในการปฏิบัติเพื่อให้ เห็นชอบเพียง 4 อย่าง อภิ.วิ.(ไทย) 35/345-402/437-439 ได้กล่าวถึง อิทธิปาทวิภังค์ สุตตันตภาชนีย์ ดังนี้

1. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปธาน สังขาร

2. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธาน สังขาร

3. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธาน สังขาร

4. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธาน สังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นไฉน

ฉันทะ คือ ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรมนี้เรียกว่า ฉันทะ

สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขารเป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบัน ความ ขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่นอย่าง ไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ ธุระ วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่าปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน

วิริยะ คือ การปรารภความเพียรทางใจ ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ

สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความ ขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่นอย่าง ไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่าปธานสังขาร ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้นจิต เป็นไฉน

จิตตะ คือ จิต มโน มานัส การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ ความฉลาด มโนวิญญาณธาตุที่เหมาะสมกัน นี้เรียกว่า จิต

สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ ฟุ้งซ่านแห่งจิตภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความ ขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่นอย่าง ไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ ธุระ วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่าปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยจิตนี้ ด้วยสมาธินี้และด้วยปธานสังขารนี้ ด้วยประการ ฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้น วิมังสา เป็นไฉน

วิมังสา คือ ปัญญา ความรู้ชัด ความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาดไม่หลง งมงาย ความเลือกเฟ้นธรรม สัมมาทิฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา

สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ ฟุ้งซ่านแห่งจิตภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมะถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบัน ความ ขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่นอย่าง ไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่าปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร

จากข้อความข้างต้นได้มีผู้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้

ฉันทะ ความพอใจรักใครในสิ่งนั้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2550, หน้า 35) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ฉันทะ ว่า ฉันทะมีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการ งานที่ทำมิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2542, หน้า 842) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ฉันทะ ไว้ดังนี้

ฉันทะ ได้แก่ ความพอใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจฝักใฝ่ในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย พูดง่าย ๆ ว่ารักงานและ จุดมุ่งหมายของงาน พูดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่าความรัก ความใส่ใจปรารถนาต่อภาวะที่ดีงาม เต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าถึงด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่ง ๆ นั้นเข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงาม ที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้ภาวะที่ดี งามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น ๆ เกิดมีจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมาย ที่ดีงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกันกับความอยากได้ในสิ่งนั้น ๆ มาเสพเสวย หรือเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าตัณหา ความอยากของฉันทะนั้นให้เกิดความสุข ความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้น ๆ งานนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์อยู่ในภาวะอันดีงามของ มันหรือพูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อสิ่งนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมายที่เกิดปีติเป็นความอิ่มเอิบใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจ ที่พร้อมไปด้วยความรู้สึกโปร่ง โล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความ ชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาเสพเสวยรสอร่อยหรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่พองขยายของตัวตน เป็นความ ฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมอหมกหมักตัวกีดกันกักตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความหวง แหนห่วงกังวลเศร้าเสียดายและหวั่นกลัวหวาดระแวง

พระธรรมวิสุทธาจารย์ (ม.ป.ป., หน้า 4-5) กล่าวว่า ฉันทะ เป็นยาแก้โรคเบื่องาน ได้เป็นอย่างดี เพราะอานุภาพของความรักมีมาก สามารถทำให้เกิดความห่วงใยและถนอมสิ่งที่รักที่ ให้กล้าที่จะเสียสละทำให้ลืมความลำบากและทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน เมื่อรักที่จะเป็นคน เจริญรุ่งเรืองให้พยายามปลูกฉันทะ คือรักวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ แล้วดูแลให้งอกงาม ความเบื่อหน่าย ท้อแท้ก็จะล้มไปเองและนี่คือทางแห่งความสำเร็จที่มุ่งหมายไว้

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 141) กล่าวว่า ฉันทะคือ ความพึงพอใจหรือต้องการที่ จะทำหรือใฝ่ใจจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550, หน้า 238) กล่าวว่า ฉันทะ คือ ความรัก ความชอบ ความ สนใจในสิ่งที่กระทำ หรือหมายถึงการมีความรักและความรับผิดชอบต่องาน ต่อหน้าที่ของตน

วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2550, หน้า 35) ได้อธิบายเกี่ยวกับ วิริยะ ว่า วิริยะ ความพากเพียร คือขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข็มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

พุทธทาสภิกขุ และปัญญานันทภิกขุ (2544, หน้า 178-182) ได้อธิบายว่า วิริยะ ต้องมีความเพียรมั่น คือ เมื่อมีกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญแล้ว ต่อไปก็มีความมั่นในความเพียร ภาษาบาลี เรียกว่า วิริยะ พระพุทธภาษิตที่ว่า วิริเย ทุกขมจุเจติ คนที่จะพ้นทุกข์ได้เพราะความเพียร หรือว่าคำ ที่พระมหาชนก กล่าวว่า วายเมเถว ปุริโส ยาว อตุถสุส นิปปทา เกิดเป็นคนต้องทำเรื่องไป จนกว่า จะถึงจุดหมายปลายทาง

บุคคลผู้ที่มีความเพียรนั้นย่อมไม่กลัวต่ออุปสรรค ไม่กลัวต่อความลำบาก ไม่ กลัวต่ออะไรทั้งสิ้น เมื่อเราจะไปแล้วก็ไปให้ตามจุดที่เราตั้งไว้ แต่ขอให้ตั้งจุดมุ่งหมายในทางที่ดีงาม ไม่ตั้งจุดมุ่งหมายที่เกิดความเดือดร้อนแก่ใคร และความเพียรนั้นต้องเพียรสม่ำเสมอ ไม่ใช่เพียรชั่ว ครั้งชั่งคราว ดังที่พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงตักเตือนว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เมื่อเธอยังไม่ถึงจุดหมาย ที่เธอต้องการอย่าละความเพียรเป็นอันขาด”

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2542, หน้า 843) ได้อธิบายเกี่ยวกับ วิริยะไว้ดังนี้

วิริยะ ความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญแกล้วกล้าบากบันก้าวไปใจสู้ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะ เกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจให้เวลายาว เท่านั้นปี เท่านั้นเดือน เขาก็ไม่ท้อถอย กับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ ส่วนผู้ที่ขาดความเพียรอยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลาเป็นปีก็หมดแรง ถอยหลัง คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือความเพียร สร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ (2542, หน้า 24-26) ได้ตรัสถึง คำว่า วิริยะ (ความเพียร) ว่า ท่านใดถึงพร้อมด้วยความพยายามโดยธรรม ไม่จมลงในห้วงมหรรณพ ซึ่งประมาณมิได้เห็นปานนี้ ด้วยกิจคือ ความพากเพียรของบุรุษ ท่านนั้นจงไปในสถานที่ที่ใจของ ท่านยินดีนั้นเถิด และว่าบุคคลเมื่อกระทำความเพียร แม้จะตายก็ไม่ชื่อว่าเป็นหนี้ในระหว่างหมู่ญาติ เทวดา และบิดามารดา อนึ่ง บุคคลเมื่อทำกิจของผู้ชาย ย่อมไม่เดือดร้อนในภายหลัง

พ. สุวรรณ (2541, หน้า 60-61) ได้อธิบายว่า วิริยะหรือความเพียรนี้เป็นคุณ ค่าที่ก่อให้เกิดพลังงานในการทำกิจต่าง ๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคน ๆ นั้นเป็นคนรับผิดชอบต่อ หน้าที่การงาน ไม่ทอดทิ้งกิจการงานนั้น ดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำนับว่าเป็นผู้ไม่เบื่องาน เมื่อมี งานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะ ทั้งหมดที่กล่าวมานี้

ย่อมได้ชื่อว่ามีวิริยะหรือมีความเพียรซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนคนที่มีนิสัยเกียจคร้าน หนักไม่เอาเบาไม่สู้ ชอบผลัดวันประกันพรุ่งมักหาเหตุมาอ้างแก้ตัวเพื่อ ไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอากับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมย่ำอยู่กับที่ตั้งฐานไม่ได้

ทศบารมี ทศพิธราชธรรม (2531, หน้า 155) ได้อธิบายคำว่า วิริยะ หมายความว่า ความพยายาม ที่เรียกว่า วิริยะ แปลว่า ความเพียร อันจัดเป็นพระบารมีข้อหนึ่งของพระสัมมาสัม พุทธเจ้าที่ได้ทรง บำเพ็ญเป็นลำดับ คำว่า วิริยะ หรือความเพียร ตามศัพท์ แปลว่า ความเป็น วีระ คือ คนกล้า หมายความว่า กล้าทั้งในทางไม่ทำ ทั้งในทางที่ทำจึงยังเป็นคำกลาง ๆ ซึ่งพุทธทาสภิกขุ (2518, หน้า 90) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า วิริยะ คือความเพียรที่จะกล้าบากบั่น มีความหมายเป็นความกล้าหาญ ความเข้มแข็ง ความพยายาม ความไม่ยอมหยุด ความไม่ถอยหลัง และความก้าวไปข้างหน้า ความหมายมากมาย เหล่านี้ล้วนเป็นชื่อของความเพียร ซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ รวมไปถึงคำว่า พระราชา หรือกษัตริย์ ก็มีความหมายเดียวกัน ดังประโยคที่ว่า เกิดมาเป็นบุรุษ ต้องเพียรไปจนกว่า จะพบความสำเร็จ การทำงานด้วยวิริยะเป็นธรรมอย่างหนึ่ง วิริยะ ชนิดที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า “วิริเยน ทุกขกมจุเจติ” (คนล่วงทุกข์เสียได้ด้วยเพราะวิริยะ) ส่วนที่เป็นข้าศึกหรือเป็นปฏิปักษ์ ของความ เพียร คือ ความ เกียจคร้าน ตามศัพท์ว่า โกสชช ความนอนจม เมื่อกำจัดความเกียจคร้านได้แล้ว จึง จะมีความเพียรขึ้นได้ และความเพียรจะหายไปเมื่อความเกียจคร้านเกิดขึ้นมาก ลักษณะของความ ทรงตัวอยู่อย่างเข็มแข็ง ของความเพียร เรียกว่า ธาตุ กำหนดเป็น 3 วาระ คือ เริ่มต้น (อารมภธาตุ) ดำเนิน (นิกกมธาตุ) ก้าวไปข้างหน้า (ปรกกมธาตุ) ส่วนเหตุของความเกียจคร้าน ที่ควรละมีหลาย อย่าง เช่น ความติดสุข ความสุขสบาย ความกลัวลำบากตรากตรำ ความมักง่าย ความ ผัดวันประกันพรุ่ง เป็นต้น

วศิน อินทสระ (2530, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของ วิริยะ แปลตามตัวอักษรว่า ความ เป็นผู้กล้า คือ แกล้วกล้าในกิจที่ทำไม่ย่อท้อ ย่อหย่อน ทำกิจด้วยกำลังทั้งหมด มีความบากบัน มั่นคง (ทฬหปรกกโม) ไม่ทอทิ้งธุระกลางคัน หรือละทิ้งงานเสียกลางคัน (อนิกขิตตธโร) มีความ เพียรอยู่เสมอ ไม่จับจด หรือหยุดงานเสีย ทำจนกว่าจะถึงจุดมุ่งหมายนั้น ๆ (อารทธวิริโย) ชื่อว่า ความเพียร สัตว์ ทั้งหลายควรทำ (วิริย์ นาเมต์ สตุเตหิ กตุตพุพ์) ความเพียรเป็นสิ่งที่นักปราชญ์ สรรเสริญ เมื่อบุคคลได้ ทำความเพียรเต็มกำลังของตนแล้วถึงไม่สำเร็จ ใครเล่าจะตำหนิได้ นักปราชญ์ตำหนิคนที่ล้มเหลว เพราะความเพียรย่อหย่อนนั้นเอง

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 141) กล่าวว่า วิริยะ คือ ความเพียรหรือความขยันหมั่นเพียร ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ท้อถอย

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550, หน้า 239) กล่าวว่า วิริยะ คือ ความเพียร ขยันหมั่น ประกอบสิ่งนั้น ด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย จัดเป็นการฝึกหัดอบรมตนเองให้ มีศักยภาพใน การทำงานหรือการเรียนที่มีประสิทธิภาพที่สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไปเป็นขั้น ๆ หรือเป็นระดับ ๆ ไป

จิตตะ การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น

พุทธทาสภิกขุ (2542, หน้า 36) ได้อธิบายว่า จิตตะ หมายถึง กำลังจิต กำลัง สมาธิหรือคุณภาพของจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิตเรียกว่ากำลังจิต หรือกำลังสมาธิ ซึ่ง เลยเพ่งเล็งไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้ว คือจิตที่อบรมดีแล้ว เดินมาถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมี กำลังมหาศาลของมัน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2550, หน้า 36) ได้อธิบายเกี่ยวกับ จิตตะ ว่า จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งสติรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2542 , หน้า 843) ได้อธิบายเกี่ยวกับ จิตตะ ไว้ดังนี้

จิตตะ ความคิดจดจ่อหรือเอาใจใส่ฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพันจดจ่อ เฝ้าเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่าแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรในเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ ถ้าพูดเรื่องนั้น งานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางที่จัดทำเรื่องนั้น งานนั้นขลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่น ๆ เกิดขึ้นใกล้ ๆ บางที่ก็ไม่รู้ ทำ จนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจดจ่อเช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิท ในกิจที่ทำมีกำลังมาเฉพาะทำจิตนั้นเรียกเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือความ เพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

ปิ่น มุทุกันต์ (2535, หน้า 184) ได้อธิบายว่า จิตตะ แปลว่า คิดถึงงานซึ่งบอก ความหมายได้หลายคำ เช่น ความสนใจ ความใฝ่ฝัน ความตั้งใจ ความใส่ใจ ความเอาใจใส่ เป็นต้น คนที่มีจิตตะเป็นที่ไม่ปล่อยปะละเลยกับงานของตน คอยตรวจตรางานอยู่เสมอ การงานจึงไม่ บกพร่อง จิตตะจึงมีประโยชน์ที่กำจัดเสียซึ่งความประมาทเลินเล่อ

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 141) กล่าวว่า จิตตะคือ ความคิดหรือตั้งจิตรับรู้ในสิ่ง ที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยให้ใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550, หน้า 239) กล่าวว่า จิตตะ ความคิดมุ่งไป ตั้งจิตรับรู้ ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำ อย่างมั่นคง

วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2550, หน้า 36) ได้อธิบายเกี่ยวกับ วิมังสา ว่า วิมังสาใช้ปัญญาสอบสวน คือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบ ข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุงเป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2542, หน้า 843) ได้อธิบายเกี่ยวกับ วิมังสา ไว้ดังนี้

วิมังสา ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่น ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่อง หรือข้อข้องใจเป็นต้น ใน กิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าเหตุผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมถึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบนี้ เข้าไป จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน ฯลฯ การคิดหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตใจให้คอย กำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติดแจตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่ พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิซึ่งก็จะมีปธานเป็นสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย

พระเทพวิสุทธิญาณ (2538, หน้า 95) ได้อธิบายว่า วิมังสา แปลว่า ความ พิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งนั้น ๆ หมายความว่าใช้ปัญญาสอดส่องเทียบเคียงเปรียบเทียบทั้ง เหตุทั้งผลในความดีต่าง ๆ ที่ตนกระทำมาแล้ว คือย้อนกลับไปดูว่าตนเองได้ทำเหตุ ปลูกฉันทะ ใช้ วิริยะ ได้ตั้งจิตตะในการนั้น ๆ ไว้มากน้อยเท่าไร แล้วได้ผลเท่าไร เมื่อบุคคลพิจารณาสอบสวนการ กระทำของตนด้วยตนก็ย่อมเข้าใจตนเอง สามารถปรับตนเองให้ทำงานได้ถูกต้อง

ปิ่น มุทุกันต์ (2535, หน้า 184) ได้ให้ความเห็นว่า สุดยอดของวิธีทำงานให้สำเร็จ รวมอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้ คือ วิมังสา แปลว่า พินิจพิเคราะห์ หมายความว่า ทำงานด้วย ปัญญา ด้วยสมองคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราถึงจะรักงานเท่าไร บ่างมั่นปานใดและเอาใจใส่อยู่ ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลงานก็จะไม่เรียบร้อย ต้องมาทำกันใหม่ อยู่อย่างนั้น เข้ากับลักษณะที่ว่าทำเสร็จแล้วแต่งานมันยังไม่สิ้นสุด

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 141) กล่าวว่า วิมังสา คือ ความไตร่ตรองหรือ ทดลอง ได้แก่ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตรา หาเหตุผล และจรวจสอบข้อยิ่งหย่อนใน สิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550, หน้า 239) กล่าวว่า วิมังสา ความไตร่ตรอง หมั่นใช้ ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการ วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2549, หน้า 326) ได้อธิบายความคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการคิดที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่สุด ในสังคมประชาธิปไตย ในสมัยสารสนเทศเพื่อจะเป็นผู้ที่มี ความฉลาดรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มาจากสื่อสารมวลชนต่าง ๆ และเพื่อเป็นพลเมืองดีมีการตัดสินใจที่ ฉลาด ถูกต้อง รวดเร็ว

พอล (Paul, 1992, p. 40) บุคคลผู้ได้รับซึ่งเอตทัคคะเกี่ยวกับการคิดอย่างมี วิจารณญาณ ได้นิยามการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่า เป็นศิลปะของการคิดเพื่อที่จะทำให้การคิดดีขึ้น ชัดเจนขึ้น

มีความแม่นตรงมากขึ้น หรือป้องกันตนเองได้มากขึ้น นอกจากนั้นยังได้ระบุว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นการคิดอย่างมีเหตุผลที่คิดด้วยตนเอง ซึ่งยืนยันว่าเรารู้อะไร หรือไม่รู้อะไร

วูดส์ (Woods, 1993, p. 65) ได้อธิบายว่า สภาเพื่อความเป็นเลิศในการคิด วิจารณญาณแห่งชาติ (National Council for Excellence in Critical Thinking) ได้ให้ความหมาย ของการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่า เป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่คล่องแคล่ว และมีทักษะในการ สร้างมโนทัศน์ การประยุกต์ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผลจากข้อมูลที่ได้รวบรวม มาหรือเป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่เกิดจากการสังเกต การมีประสบการณ์ การไตร่ตรอง การใช้ เหตุผล หรือการติดต่อสื่อสาร เพื่อที่จะนำไปสู่การเชื่อมหรือการกระทำ

เอนนิส (Ennis, 1985, p. 10) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง การคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผล มีจุดมุ่งหมายเพื่อการตัดสินใจว่า สิ่งใดควรเชื่อ สิ่งใดไม่ ควรเชื่อ สิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ เพื่อช่วยให้ตัดสินสภาพการณ์ได้ถูกต้อง

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่าองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย หลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในด้านการเรียนและด้านอื่น ๆ อีกด้าย มี 4 ประการคือ

1. ฉันทะ คือ ความรักความพอใจในหน้าที่การเรียนและการงานของตนที่ ได้รับมอบหมาย ไม่ทำเพื่อสักแต่ว่าทำ มีความทุ่มเทเพื่อหวังให้การเรียนนั้นออกมาได้เป็นที่ชื่นชอบ และพอใจทั้งตนเองและผู้อื่นด้วย

2. วิริยะ คือ ความเพียรพยายามในหน้าที่การเรียน ไม่ย่อท้อต่อการเรียน ไม่ว่าจะยากหรือง่ายก้อพยายามจนให้ถึงที่สุด ไม่ย่อท้อจนกว่าการเรียนจะประสบความสำเร็จ หรือไม่ล้มเลิกความเพียรก่อนที่จะได้ลองทำด้วยตนเอง

3. จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในการเรียนของตนเอง ไม่คิดไปในเรื่องอื่น นอกจากเรื่องเรียน เมื่อทำหน้าที่ของตนเองไม่สำเร็จ มีความใส่ใจเอาใจส่อยู่ตลอดเวลา คอย ตรวจหาข้อบกพร่องอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้นำมาแก้ไขให้ดีขึ้น

4. วิมังสา คือ การใคร่ครวญไตร่ตรองหาเหตุผลของความผิดพลาดที่ เกิดขึ้นว่ามันเกิดขึ้นได้เพราะอะไร แล้วหาหนทางแก้ไขข้อบกพร่องนั้นให้ดียิ่งขึ้นไป

ความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4

พระธรรมปิฎก (2531, หน้า 143) ให้ความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 ว่า อิทธิบาท 4 นี้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และเป็นปัจจัยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความพอใจอย่างเดียวก็ไม่ สามารถสร้างผลแห่งความสำเร็จของการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องมีความพอใจแล้วพยายามขวนขวายหา ความรู้บ่อย ๆ โดยไม่เลิกกลางคัน มีความเพียร พิจารณาหาข้อบกพร่องในการเรียน แล้วปฏิบัติสิ่งที่ เกื้อกูลต่อการเรียน ลด ละ เลิก สิ่งที่ไม่เกื้อกูลต่อการเรียน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการศึกษา เล่าเรียนของตน

ปิ่น มุทุกันต์ (2539, หน้า 10) ปัญหาหรืออุปสรรคที่จะขัดขวางให้การทำงานนั้น ล้มเหลว หรือไม่ประสบความสำเร็จมีหลายทางคือ เกิดจากตัวเองก็มี เกิดจากการเหตุการณ์แวดล้อม ก็มีเกิดจากเนื้องานที่ทำนั้นเองก็มี แต่อุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่งที่เกิดจากตัวเราที่ทำงานให้ล้มเหลว มี 4 อย่าง คือ ความเบื่อหน่าย ความเกียจคร้าน ความทอดธุระ ความโง่เขลา ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึง สอนวิธีการทำงานไว้มี 4 ข้อ เรียกว่า อิทธิบาท แปลว่าทางแห่งความสำเร็จ คือฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิตตะ ความใส่ใจ วิมังสา ความคิดค้น ถ้ามีอิทธิบาท 4 นี้ครบแล้ว ย่อมบรรลุถึง ความสำเร็จได้สมประสงค์ หากสิ่งนั้นไม่เหลือวิสัย

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2539, หน้า 10) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 นอกจากจะเป็นคุณธรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ทำแล้ว อิทธิบาทยังเป็นอายุวัฒนธรรมคือ ธรรมเป็นเหตุให้คนมีอายุยืน ยาวอีกด้วย ดังที่มีพุทธดำรัสรับรองไว้ในมหาปรินิพพานสูตรว่า “ยสุส กสุสจิ อานนท จตุตาโร อิทธิ ปาทา” เป็นต้น แปลความว่า “อานนท์ อิทธิบาท 4 บุคคลใดเจริญ ทำให้มาก ทำให้เป็นดุจยาน ทำ ให้เป็นพื้นฐานตั้งไว้ อบรม เริ่มไว้ดีแล้ว บุคคลนั้นเมื่อปรารถนาก็พึงดำรงชีวิตอยู่ตลอดกัปหรือเกิน กว่ากัป” พระอรรถกถาจารย์อธิบายว่า การเจริญอิทธิบาททำให้คนมีชีวิตอยู่ตลอดอายุกัป หมายถึง มีชีวิตอยู่ได้จนครบเกณฑ์อายุขัยประมาณได้ 100 ปีหรือมากกว่านั้น

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, หน้า 92) การเรียนรู้จะ เกิดขึ้นเพราะมีการวางเงื่อนไข และการที่พฤติกรรมใดจะมีความเข้มข้นรุนแรงนั้น มิใช่เป็นเพราะ รางวัล หรือการเสริมแรงอย่างเดียว แต่เป็นเพราะการเชื่อมโยงเกี่ยวพันกับสิ่งเร้า คือ สิ่งที่กระตุ้นให้ นักเรียนมีความต้องการเรียนรู้ มีอิทธิบาทสมบูรณ์ก็เพราะสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้ นักเรียนมีแรงกระตุ้นที่จะเรียนรู้ มีสิ่งกระตุ้นที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ แรงจูงใจที่อยากจะเรียน ภาษา ทางพระพุทธศาสนาว่า ฉันทะ ความพอใจหรือความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความเพียรพยายาม (วิริยะ) สนใจในการเรียนรู้โดยมิเห็นแก่ความยากลำบาก คือ ตั้งใจเรียนรู้ (จิตตะ) และ การหาวิธีการ หรือการพิจารณา (วิมังสา) สิ่งที่เกื้อกูลต่อการเรียน ละสิ่งที่ไม่เกื้อกูลต่อการเรียน ทำให้ตนเอง ประสบความสำเร็จการศึกษาได้ เพราะมีสิ่งเร้า

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550, หน้า 239) อิทธิบาท 4 มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ก็ เพราะว่า การฝึกหัดคนให้มีคุณธรรมตามหลักอิทธิบาท 4 นี้จัดเป็นการใช้ปัญญาในการพิจารณาหา เหตุผลและกระบวนการทำงาน โดยวิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่า การ ทำงานของตนยังบกพร่องอยู่หรือผิดวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งคือพิจารณาหาเหตุผลในการทำงาน ตามขั้นตอน งานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้น ๆ อย่างไร เป็นการทบทวนผลว่าเป็นที่พึงปรารถนา หรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลที่ไม่พึงปรารถนา ก็จัดการแก้ไขหรือปรับปรุงตาม กระบวนการอิทธิบาท 4 นั้น

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่าความสำคัญของอิทธิบาท 4 ว่า มีความสำคัญต่อ การเรียนการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะถ้าขาดหลักอิทธิบาท 4 แล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นไม่ประสบ ความสำเร็จในการเรียน เพราะอิทธิบาท 4 จะทำให้บุคคลที่นำไปปฏิบัตินั้น เกิดสร้างความพอใจใน

หน้าที่การงานของตน พร้อมทั้งมีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ในหน้าที่ของตน และกลับมาทบทวน ไตร่ตรองหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น แล้วจึงนำข้อผิดพลาดนั้นไปแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท 4

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544, หน้า 6) ได้ศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม คนดีและคนเก่ง สามารถสรุปปออกมาในรูปของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่ามีองค์ประกอบทางจิตเกี่ยวข้องอยู่ 8 จิตลักษณะ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ จิตลกษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน และลักษณะที่เป็นสาเหตุทางจิตอีก 5 ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกัน เมื่อนำไปประกอบเป็นภาพ ต้นไม้จะแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. ส่วนดอกและผลไม้บนต้นไม้
2. ส่วนลำต้นของต้นไม้
3. ส่วนรากของ ต้นไม้

มีรายละเอียดดังนี้

1. ส่วนดอกและผลไม้บนต้นไม้ คือ พฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้า เป็นพฤติกรรมของคนดีคนเก่ง พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว พฤติกรรมที่เอื้อเฟื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งเพื่อ ส่วนรวม

ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนานี้ มีสาเหตุมาจากสาเหตุ ทางจิตใจที่เป็นส่วนของต้นไม้ และลักษณะทางพื้นฐานทางจิตใจที่เป็นส่วนของรากต้นไม้

2. ส่วนลำต้นของต้นไม้ คือ สาเหตุทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่

2.1 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ประเทศชาติ มนุษยชาติและหลักการมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2.2 จิตลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน คือ รู้จักคาดการณ์ไกล รู้จัก ควบคุมตัวเองได้ สามารถอดได้รอได้ มีความภูมิใจในการทำความดี แม้จะไม่มีคนอื่นเห็น

2.3 ความเชื่ออำนาจในตน คือ เชื่อว่าผลที่เกิดกับตนมาจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญ หรือโชคเคราะห์ สิ่งศักดิ์สิทธิ์ หรือบุคคลอื่นบันดาลให้

2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้สำเร็จตาม จุดมุ่งหมาย โดยไม่ย่อท้อ

2.5 ทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม คือ (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือ ค่านิยมนั้น ๆ) คือ มองเห็น และเข้าใจในคุณค่า ประโยชน์ ความดีของการปฏิบัติหน้าที่เกิดความพึง พอใจ มีความพร้อม ที่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท 4

พระมหาสมคิด โครธา (2547, หน้า 66) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้อิทธิบาท 4 ในการเรียน ของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า การใช้อิทธิบาท4 ของพระนิสิต โดยรวม และที่เป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา กลุ่ม ตัวอย่างเป็น นิสิตของมหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 จำนวน 384 รูป พระนิสิตมีการใช้หลัก อิทธิบาท 4 อยู่ในระดับมาก พระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

พันเอกจารุมาศ เรืองสุวรรณ (2548, หน้า 253) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์แบบ จำลอง การสอนวิชาชีพช่างซ่อมจักรยานยนต์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการ กองทัพบก พบว่า แบบจำลองการสอนตามหลักอิทธิบาท 4 แตกต่างจากการสอน แบบปกติมากที่สุด จากการเปรียบเทียบการจำลองการสอนตามหลักอิทธิบาท 4 กับการสอน หลังจากปรับอิทธิพลตัวแปรร่วม ออกแล้ว พบว่า แบบจำลองการสอนตามหลักอิทธิบาท 4 มีผลสำ ฤทธิ์สูงกว่าการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสกสันต์ บุญยะ (2549, หน้า 73-74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อิทธิบาท 4 ในการบริหาร บุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีพฤติกรรมการใช้อิทธิบาท 4 ดังนี้

ด้านฉันทะ มีการใช้อยู่ในระดับดีมากที่สุด ในเรื่องมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติ กรรมการ บริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องมีอัธยาศัยและมีน้ำใจที่ดีต่อทุกคน และมีการ ใช้ที่อยู่ใน ระดับปานกลาง ในเรื่อง การใช้คำพูดที่เหมาะสมในการตักเตือนผู้ร่วมงานทุกคน มีความห่วงใยใน ผู้ร่วมงานทุกคน และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา

ด้านวิริยะ มีการใช้อยู่ในระดับดีมากที่สุด ในเรื่องไม่ใช้อำนาจหน้าที่บังคับให้ทำงานเกินกำลัง ความสามารถ และมีการใช้อยู่ในระดับดีมากในเรื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษา นำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารงาน เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษา และส่งเสริมในการให้ความรู้แก่บุคลากร ผู้ปกครองและนักเรียนให้เห็นคุณค่าของการใช้ หลักพุทธ ธรรมในการแก้ปัญหาชีวิต

ด้านจิตตะ มีการใช้อยู่ในระดับดีมากที่สุด ในเรื่องเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน และรักษาความลับของทางราชการและของผู้ร่วมงาน และมีการใช้อยู่ในระดับดีมากในเรื่องชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความบริสุทธิ์ใจ เอาใจใส่ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้ผู้ร่วมงานเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

ด้านวิมังสา มีการใช้อยู่ในระดับดีมากที่สุด ในเรื่องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีการใช้อยู่ในระดับดีมากในเรื่องอดทนต่อปัญหาต่าง ๆ ในที่ทำงาน อุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ และข่มใจ รักษาอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง

สถิต รัชปัตย์ (2548, หน้า 52-53) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคฤหัสถ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด พบว่า นักศึกษาได้ประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการเรียนดังนี้

ด้านฉันทะ ในการเรียนทุกครั้งจะเริ่มต้นด้วยการชอบในเนื้อหาวิชาที่เรียนก่อน เพื่อให้การศึกษาเล่าเรียนมีความสนุกสนาน ศึกษาถึงข่อยข่ายเนื้อกาวิชาที่เรียน คำนึงถึงเป้าหมาย ที่ตนเองต้องการ คือความสำเร็จการศึกษา ไม่มีอคติต่อครูผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น และสร้าง จิตสำนึกที่ดีต่อสถาบันของตนเอง เมื่อมีความชอบใจแล้ว ความเพียรพยายามก็จะทำให้ตนเอง ประสบความสำเร็จตามที่ตนเองตั้งใจไว้ก็คงไม่ยากเกินไป

ด้านวิริยะ ในการสร้างความเพียรพยายามในสิ่งที่ตนเองกำลังกระทำนั้น จะต้อง ทำตนเองให้มีความขยันหมั่นเพียร มีความกระตือรือร้นในในเนื้อหาวิชาที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการศึกษาเล่าเรียนมากที่ทุด ไม่ทิ้งหรือท้อถอยกลางคันทั้งที่ไม่รู้ว่าตนเอง ทำเต็มที่แล้วหรือยัง เข้าเรียนสม่ำเสมอตรงต่อเวลา ไม่ชักช้าเอาเปรียบเพื่อนร่วมชั้นคนอื่น ๆ หากมีการงานเป็นกลุ่มก็ทำงานช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ไม่เกียจคร้านในการศึกษาเล่าเรียน

ด้านจิตตะ มุ่งเน้นในเรื่องของการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ หรือเต็ม ศักยภาพที่ตนมี เอาใจใส่และจดจ่ออยู่กับเนื้อหาวิชาที่เรียนในระหว่างที่อาจารย์บรรยาย เอาใจใส่ที่ จะปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ที่จัดขึ้นอย่างเต็มอกเต็มใจ ไม่ละทิ้งหน้าที่ หรือเลือกที่ชอบหรือไม่ชอบในสิ่ง ใดสิ่งหนึ่งช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่เพื่อร่วมชั้น จะฝึกหัดด้านสมาธิอยู่เสมอ ๆ มีจิตใจที่แน่วแน่ มีสติตั้งใจและจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ตนเองกำลังกระทำ สร้างความผ่อนคลายควบคู่กับการศึกษาด้วย เพื่อ ไม่ให้ตนเองตึงเครียดกับการศึกษาเล่าเรียน

ด้านวิมังสา ในเวลานอกเหนือจากเวลาเรียนในห้องเรียนจะหมั่นศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมนอกเหนือจากวิชาที่ตนเองเรียน และพยายามปรับปรุงการเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พิจารณาให้เป็นขั้นเป็นตอน หากพบปัญหาก็จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือปรึกษาอาจารย์ผู้สอน ในการเรียนต้องมีอุปสรรคและปัญหาอยู่สม่ำเสมอ ไม่ละทิ้งและท้อถอย จะต่อสู้กับปัญหานั้น ๆ โดยพิจารณาไตร่ตรอง

อย่างรอบคอบ นอกจากนี้แล้วยังมีการจับกลุ่มทำงานกันเป็นทีม การแก้ไข อุปสรรคต่าง ๆ มีความคิดหลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในการศึกษาเล่าเรียนให้ประสบผลสำเร็จดียิ่งขึ้น

บุญมี บุญเอี่ยม (2544, หน้า 54) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานการควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานศูนย์การควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีระดับการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวมและองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีประวัติการผ่านการฝึกอบรมต่างกัน มีระดับการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานโดย ภาพรวมและองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานฯมีการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีการนำไปใช้ในระดับมากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ นอกจากนี้การนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ยังขึ้นอยู่กับแรงจูใจภายนอกอีกด้วย เช่น เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น

สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถทำให้ผู้ที่นำไปปฏิบัติ มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะในด้านการเรียน และในด้านอื่น ๆ ที่ตนเองได้รับทำหน้าที่นั้นบรรลุจุดประสงค์ตามที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถนำไปพัฒนาความรับผิดชอบ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ไว้หลายแนวคิดดังนี้

อภิชัย จตุพรวาท (2557, หน้า 64) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินด่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไร เป็นต้นถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น

ชม ภูมิภาค (2526, หน้า 35) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสติปัญญา สมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนโครโมโซมและด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูไม่เหมือนกัน ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไปและ ทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของ “การปฏิบัติ” ว่าเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอก ได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้ และ ทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่ายแต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

วิรัช อุดมทรัพย์ปัญญา (2554, หน้า 3) ยังเสนอได้ว่า การปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลประกอบไปด้วย ปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถลักษณะเฉพาะตัวและความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคล

อภิชัย จตุพรวาที (2557, หน้า 43) กล่าวว่า ในการที่จะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ได้ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งภายใน และภายนอก(Internal and External Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
6. ปฏิบัติงานด้านความยุติธรรม
7. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนเป็นหลักฐาน
8. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
9. งานสำเร็จทันเวลา
10. ผลของงานได้มาตรฐาน
11. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
12. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน
13. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์การพัฒนานำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แม็กเกรเกอร์ (Dauglas McGreger Theory)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีการจูงใจตามแนวคิดของ Douglas McGregor (1960; อ้างถึงใน จิรสิทธิ์ เลียวเสถียรวงค์, 2555, หน้า 26-32) กลยุทธ์การจูงใจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของบุคคล คือ ความเข้าใจลักษณะของบุคคลที่แบ่งได้เป็นพฤติกรรม 2 แบบ ดังที่ดักลาส แมคเกรเกอร์ Douglas McGregor ได้กล่าวถึงสมมติฐานของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 2 แบบคือ ทฤษฎี X (Theory X) เกี่ยวข้องกับสมมติฐานในทางลบของบุคคลที่มีความเชื่อว่าพนักงานมักจะไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงการทำงานอยู่เสมอ ทฤษฎี วาย (Theory Y) เป็นสมมติฐานในทางบวก ที่มีสมมติฐานว่าพนักงานจะทำงานด้วยตนเอง พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ แมคเกรเกอร์เชื่อว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมตามสมมติฐานแบบทฤษฎี X คือพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ดีส่วนทฤษฎี Y คือพฤติกรรมในทางที่ดี เช่น มีความขยันหมั่นเพียร ในความรับผิดชอบ

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎี X กับ ทฤษฎี Y ของ ดักลาส แม็กเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. โดยปกติวิสัยแล้วคนจะขี้เกียจไม่ชอบทำงานและจะเลี่ยงงานถ้าทำได้ 2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีการสั่งการควบคุมและการจูงใจทางลบ เพื่อให้เขาทำงานตามเป้าหมายขององค์กร 3. โดยเฉลี่ยทั่วไปคนชอบรับคำสั่งจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อยแต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน	1.สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วรักที่จะทำงานและมีความรับผิดชอบ 2. คนจะมีการควบคุมตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งเขาเองก็ยอมรับ 3. ภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสมคนจะเรียนรู้การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น 4. คนจะมีความสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดทักษะ การทำงานตลอดจน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ที่มา: อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ, 2556, ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง.

ข้อสมมติของทฤษฎี X (Theory X Assumptions) คือ

1) บุคคลไม่ชอบการทำงาน และต้องการ การควบคุม

2) บุคคลต้องการสั่งการ ไม่ต้องการรับผิดชอบ

3) มีการลงโทษและควบคุม

4) ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้พนักงานทำตามแนวทางของพนักงาน

ข้อสมมติของทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) คือ

1) บุคคลมีความพยายามในการทำงานและมีความรับผิดชอบ

2) บุคคลมีความผูกพันในการทำงานให้สำเร็จ

3) บุคคลมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงาน

2. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierachy of Need Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ (Maslow's Theory of Motivation)

Abraham Maslow (1943 ; อ้างอิงใน เอกวินิต พรหมรักษา, 2555, หน้า 26) ได้ศึกษาเรื่องมนุษย์แต่ละคนที่มีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สภาพแวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนดีส่วนไม่ดี รู้จักจุดอ่อน และรู้จักความสามารถของตนเอง เขาได้ศึกษาเรื่อง มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์จะไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว คนจะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาอีกไม่มีวันจบสิ้น ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อนจึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับ Maslow ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็นลำดับขั้นได้ 5 ลำดับ ต่อไปนี้

2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์หรือความต้องการในปัจจัย 4 เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2.2 ความต้องการปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วก็จะเกิดความต้องการใหม่ในระดับที่สูงขึ้นเกิดขึ้นมาอีก เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความปลอดภัยจากการเจ็บป่วย ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และต้องการประกันภัยในรูปแบบต่าง ๆ ที่ดีและมีความปลอดภัย เป็นต้น

2.3 ความต้องการด้านความรักและความต้องการทางสังคม (The Love Belonging or Social Needs) ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรัก ความผูกพัน ความพอใจที่จะให้และรับความรักจากผู้อื่นและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความต้องการ

ได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น และต้องการที่จะให้ผู้อื่นหรือสังคมรักใคร่ด้วยเช่นกัน

2.4 ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการให้คนอื่นยกย่อง นับถือ ให้เกียรติ และให้ความสำคัญของตน รวมทั้งสถานะจากสังคมเพื่อให้บุคคลอื่นยกย่องตนเอง เช่น ความต้องการเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำชาวบ้าน ความต้องการมีความรู้ความสามารถที่ทำให้คนอื่นยกย่องและนับถือ เป็นต้น

2.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการอย่างแท้จริงของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะปฏิบัติทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการปฏิบัติทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เป็นต้น

3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

David McClelland (1950; อ้างถึงใน กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2552, หน้า 33) ได้เสนอว่ามนุษย์มีความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ที่มีแรงจูงใจทางสังคมที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ดังนี้

3.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ บุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงจะเป็นคนที่การตั้งเป้าหมายสูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น ๆ ทำให้มีความเพียรพยายาม มีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ไม่เกี่ยงงาน และต้องการที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวและปัญหาที่จะเกิดขึ้น

3.2 ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Need for Affiliation) เป็นแรงจูงใจที่จะต้องมีสัมพันธ์ภาพความต้องการที่จะรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อเป็นมิตรกับผู้อื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกและความเข้าใจผู้อื่นอย่างแท้จริง จะชอบการร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมมากกว่าการแข่งขัน มีความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับรับถือ หรือได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นโดยจะพยายามปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและรักษาความสัมพันธ์อันดีไว้

3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการมีอิทธิพลมากกว่าผู้อื่นในสังคม บุคคลที่มีลักษณะความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลและอำนาจเหนือบุคคลอื่น ปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง ต้องการที่จะเป็นผู้นำ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg **(Two-factors Theory)**

หรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1968; อ้างอิงใน ภานุวัฒน์ ราชสมัคร, 2558, หน้า 44) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

4.1 ปัจจัยจูงใจ (motivation factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

4.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

4.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

4.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

4.2 ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานชิ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

4.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

4.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

4.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4.2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

4.2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

4.2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

4.2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

4.2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

4.2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงาน และการบริหาร

5. ทฤษฎีความพึงพอใจ Gilmer

Gilmer (1971; อ้างถึงใน ปฐมวงค์ สีหาเสนา, 2557, หน้า 36) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้

5.1 ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

5.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

5.3 การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงาน

5.4 ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับ และรายได้ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน

5.5 ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

5.6 การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน

5.7 การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

5.8 สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน

5.9 ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5.10 สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัย และค่ารักษาพยาบาล

6. ทฤษฎี EGR (Existence, Growth, Relation) ของ Alderfer

Alderfer (1972); อ้างถึงใน สุธานิธิ์ นุกลูอึ้งอารี, 2555, หน้า 23) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่าทฤษฎี E.R.G. (E.R.G. ย่อมาจาก Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตาม

6.1 ความต้องการยังมีชีวิต (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางกายภาพบำบัดความหิว กระหาย อารมณ์ และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)

6.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธ์ภาพบางประการกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับ ยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการสังคมต้องการความรัก ฯลฯ

6.3 ความต้องการการเติบโต (Growth Needs) ผู้ที่มีความต้องการความเจริญงอกงามจะต้องเป็นผู้ที่ตั้งอกตั้งใจขยันทำงาน และอุทิศเวลาให้แก่งานจนสุดความสามารถเสียสละอย่างเต็มที่

6.3.1 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมเกียรติและศักดิ์ศรี

6.3.2 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6.3.3 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

6.3.4 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลที่ถูกย้ายทำงานไปที่แหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

6.3.5 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

6.3.6 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Govern) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีในการปฏิบัติงานข้างต้น จะเห็นได้ว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยลดปัญหาในการทำงาน และสร้างความสำเร็จ รวมถึงเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรแต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นองค์กรก็จำเป็นต้องตอบสนองตามความถูกต้อง และเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารองค์กร ไว้ดังนี้

ปัญหาเมื่อเกิดขึ้นกับองค์การหรือหน่วยงานใด ก็มักจะทำให้องค์กรนั้น ไม่สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ สาเหตุของปัญหาการทำงานอาจมีสาเหตุมาจากความขัดแย้งทั้งในระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เช่น การคิดไม่เหมือนกัน การทำงานไม่เหมือนกันและผลประโยชน์ไม่เหมือนกัน ซึ่งจากประสบการณ์ที่ได้พบเห็นในระหว่างการทำงานก็พอที่จะระบุปัญหาเป็นประเด็นในเรื่องเกี่ยวกับคน/วิธีการทำงาน สรุปได้ว่า ปัญหาการทำงานในองค์กรมีสาเหตุมาจาก 1) คน เช่น เกิดการแบ่งกลุ่ม มีอคติต่อกัน ขาดความร่วมมือ 2) งาน เช่น งานไม่มีประสิทธิภาพ งานล่าช้ากว่ากำหนด 3) วิธีการทำงาน เช่น ขาดภาวะผู้นำ ขาดมนุษย์สัมพันธ์ ขาดศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร จากปัญหาดังกล่าวควรจะลดระดับของปัญหาและให้สมาชิกเกิดความร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่ง รุ่งรัตน์ เพ็งสวย (2550, หน้า 41) ได้กล่าวถึงปัญหาการทำงานในองค์กร ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับคน ปัญหาเกี่ยวกับงาน และปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525, หน้า 164) ได้ให้ความหมายของคำว่า อุปสรรค หมายถึงเครื่องขัดข้องหรือเครื่องขัดขวาง ดังนั้นตามรากศัพท์และความหมายของคำว่าปัญหาและอุปสรรคจึงมีความหมายใกล้เคียงกันและมีความหมายสอดคล้องกัน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าปัญหา อุปสรรค ก็คือสภาพการณ์ที่เป็นตัวขัดขวางการพัฒนาไปสู่สิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่ดีกว่าสภาพในปัจจุบัน

วรพล สุพรรณอ่วม (2554, หน้า 18-26) ได้เสนอปัจจัยสำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน 5 ประการ ได้แก่

1. ระบบสื่อสาร ผู้มีหน้าที่รับนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจว่าจะต้องทำอะไรบ้าง การสั่งงานตลอดจนคำสั่งต่าง ๆ จะต้องสั่งให้ตรงจุดและตรงหน่วยงาน จะต้องชัดเจนและคงเส้นคงวา ไม่ขัดแย้งกับคำสั่งอื่น ๆ งานจึงจะเดินหน้าไปด้วยดี

2. ทรัพยากรและอำนาจในการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง อัตรากำลังและความสามารถของบุคลากร ผู้มีหน้าที่ดำเนินงานความรู้ข้อมูลข่าวสาร และอำนาจในการสั่งการจะต้องมอบให้นักปฏิบัติการ

3. ลักษณะของหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่รับนโยบาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

4. ระเบียบวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติประจำสิ่งเหล่านี้ อาจเป็นประโยชน์ในการทำงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ แต่อาจไม่มีอำนาจต่อการทำงานที่เป็นงานใหม่

5. การติดตามผลจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานตามแผนจริงหรือมีปัญหาและอุปสรรคเป็นอย่างไร ควรหามาตรการใด ในการแก้ไขและปรับปรุงวิธีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

วรารัตน์ เขียวไพรี (2542, หน้า 28) พบว่า ลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์กรที่ทำให้เกิดปัญหานั้นมีดังต่อไปนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากองค์กร เช่น องค์กรที่มีระบบการให้แรงจูงใจต่ำ องค์กรที่มีผลประโยชน์สูง ทำให้เกิดการต่อต้าน องค์กรขนาดใหญ่มีความสลับซับซ้อน องค์กรที่มีลักษณะปิดค่านิยมขององค์กรที่ยึดตัวบุคคลมากกว่าหลักการ เป็นต้น

2. ปัญหาที่เกิดจากฝ่ายบริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารระดับสูงขาดความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และหลักการทางพัฒนาองค์กรขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังใช้อำนาจในทางที่ผิด ๆ ไม่ยอมรับความจริงและเปลี่ยนตัวผู้บริหารบ่อยครั้ง เป็นต้น

3. ปัญหาที่เกิดจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือ ที่ปรึกษาองค์กร เช่น ทำหน้าที่ผิดบทบาทเป็นผู้สอนมากกว่าการให้คำปรึกษา ขาดความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน ขาดความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ขาดประสบการณ์ในการแก้ปัญหา และ การตัดสินใจ เป็นต้น

4. ปัญหาที่เกิดจากการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ขาดความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติ รีบเร่งในการแก้ปัญหาเร็วเกินไป ปราศจากการตรวจวินิจฉัย ใช้เทคนิคไม่ถูกต้อง ขาดการติดตามผลงาน เป็นต้น

5. ปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือขององค์การ เช่น ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณต้องการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้เห็นผลในระยะสั้น เป็นต้น

สภาพปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบในองค์การ

สุรชาติ ณ หนองคาย (2543, หน้า 64-71) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะใช้แผนการพัฒนาองค์กรให้แก่องค์กรใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาที่พบได้ในทุกหน่วยทุกองค์กร และปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งบอกเหตุที่สำคัญ ปัญหาเหล่านั้น ได้แก่

1. ขาดความร่วมมือประสานงานระหว่างหน่วยงาน
2. อำนาจหน้าที่ไม่กำหนดไว้ให้แน่ชัด
3. การแก้ปัญหาใช้เวลานานเกินไป
4. โครงการทดลองหรืองานบางอย่าง ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันภายในระหว่างบุคคล
5. ต้องการเปลี่ยนกลวิธีการจัดการ
6. ต้องการเปลี่ยนทัศนคติ
7. ต้องการวางแผนงานที่ดีกว่า
8. ต้องการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
9. ต้องการปรับปรุงการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่ม
10. ต้องการใช้ระบบการติดต่องานอย่างกว้างขวาง
11. ต้องการเปลี่ยนการจูงใจของหน่วยงาน
12. ปัญหาต่าง ๆ ที่มากขึ้น คั่งค้าง และสะสางไม่ออก

แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

วรพล สุพรรณอ่วม (2554, หน้า 63) ได้กล่าวถึง แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทางาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเห็นความสำคัญที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีโดยต้องอาศัย

1.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา
- ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
- โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

1.2 ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

- นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายขององค์การที่เขาอยู่
- การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้าของเขา-ภาวการณ์ทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน
- ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี
- ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

2. มีการพัฒนาหน่วยงาน เป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงหน่วยงานอย่างมีแบบแผนโดยเน้นที่เป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลักมีการบริหารงานแบบอาศัยการให้คำแนะนำมากกว่าสั่งการ ผู้บังคับบัญชาจึงควรมีการพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาศัยหลักการ ดังนี้

- กำหนดเป้าหมาย (Goal Sating) ควรมีการประชุม อภิปราย เพื่อกำหนดนโยบายร่วมกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน และตรงไปตรงมา

- ความเข้าใจในสถานการณ์ (Understand Relations) ต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน เพราะความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงาน

- การปรับปรุงสัมพันธ์ภาพ (Improving Relations) การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรถือเป็นผลพลอยได้ขององค์กร แต่ไม่ว่าคนในองค์กรจะมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันหรือไม่ก็ตาม ควรได้รับการเปิดเผยเพื่อให้ต่างฝ่ายได้รู้ถึงปัญหา เมื่อรู้ถึงปัญหาทุกคนจะพยายามปรับตัวเข้าหากันและตั้งใจทำงานมากขึ้น

- ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินการ การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การให้ความสนับสนุน และความร่วมมือ ทั้งนี้ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหา ระบบการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับดุลภาพของงาน (Balance of force) ภายในระบบของหน่วยงานนั้น ๆ

- การเชื่อมโยง (Linking) แนวยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ ความสามารถในการโน้มน้าวคนในหน่วยงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกันมากที่สุด

3. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ากับการจัดซื้อและจัดหามาใช้กับการปฏิบัติงานนั้นรวมทั้งทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. มีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานโดยใช้ระบบคุณธรรม ในทุกกระบวนการไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การบำรุงรักษา การพัฒนา ใช้หลักความสามรถของบุคคลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง

5. ปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคล เมื่อพิจารณาถึงวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคลตั้งแต่เริ่มต้นศตวรรษนี้ เป็นต้น มาพบว่า มีวิธีการใหญ่ ๆ ที่ใช้อยู่ 3 วิธีการ คือ

5.1 วิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ มีส่วนคล้ายกับแนวคิดของ Taylor ได้สรุปว่าพนักงานขาดความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างเกี่ยวกับงานที่ทำ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ เขาเชื่อว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในแต่ละส่วนประกอบของพนักงาน

5.2 สภาวการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารควรจะสร้างระบบการบริหารที่ยุติธรรมเกี่ยวกับจำนวนวันที่จ่ายค่าตอบแทน หน้าที่ด้านการบริหารที่จะจัดให้เพิ่มเติม ประกอบด้วยการคัดเลือกและการฝึกอบรมอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะช่วยพัฒนาบุคลากรให้อยู่ในสภาวะที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

5.3 วิธีการมนุษย์สัมพันธ์ วิธีการนี้เริ่มขึ้นจากการทดลองของ Hawthorne Experiment ซึ่งพบว่า งานนั้นมีสิ่งที่เรียกว่า หน้าที่ทางสังคม เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย กลุ่มทำงาน ประกอบด้วยการรวมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ สมาชิกแต่ละคนมีหน้าที่เฉพาะตน เมื่อสมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาสรับค่านิยมและทัศนคติของกลุ่มเข้าไว้เป็นของตน พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มจะถูกควบคุมแลปรับปรุงโดยกลุ่ม ดังนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคนจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญจากการศึกษานี้ คือ ข้อสรุปที่ว่า แรงจูงใจทางเศรษฐกิจอาจจะไม่ได้ผลถ้าสิ่งนั้นไม่สามารถเข้ากันได้กับบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม ประเด็นสำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือ แรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจจะมีประสิทธิภาพต่ำกว่าแรงจูงใจทางด้านสังคมนอกจากนี้ยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคที่เปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารจะถูกต่อต้าน แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดผลดีทางเศรษฐกิจของพนักงานก็ตาม เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจจะเป็นสิ่งที่ข่มขู่หรือคุกคามต่อฐานะ ทางสังคมของบุคคลภายในกลุ่ม เพื่อที่จะส่งเสริมให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้ประสานกัน จึงจำเป็นที่จะต้องคงไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ผู้บริหารควรจะได้รับทราบถึงความคิด พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องได้รับทราบถึงสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวัง รวมทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติงานควรกระทำ การติดต่อสื่อสารควรได้รับการวางแผนรวมกันทั้ง 2 ฝ่าย เป็นการแสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญกับองค์การและความคิดเห็นได้รับการยอมรับ และนำไปพิจารณา การมีส่วนร่วมจะเป็นการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการให้แนวคิดเพื่อพัฒนาองค์การและเป็นการลดพลังต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคนิคด้วย เพื่อให้สามารถนำข้อสรุปเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้แบบของภาวะผู้นำแบบใหม่ให้เหมาะสม

5.4 วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์บุคคลมีความต้องการสิ่งอื่น นอกเหนือจากรางวัลทางด้านร่างกาย เศรษฐกิจ และสังคม ได้แก่ ความต้องการการยอมรับ และการประสบผลสำเร็จจากงาน งานที่เป็นมาตรฐาน และงานเฉพาะอย่าง จะต้องให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถประสบผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ได้รับการปรับปรุงงานการบริหาร โดยเน้นวัตถุประสงค์ และการทำงานเป็นทีมที่เน้นการควบคุมตนเอง จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญของวิธีการนี้ คือ การให้มีส่วนร่วมในการสร้างเป้าหมายของงาน และการปฏิบัติที่เน้นความรับผิดชอบในการควบคุมตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 บทบาทหน้าที่ และวัฒนธรรมองค์กรบุคลากรเรือนจำ

บทบาทหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำ

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ตามมาตรา 4 ได้ให้ความหมายไว้ว่า

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ตามมาตรา 4 ได้ให้ความหมายไว้ว่า

“เรือนจำ” หมายความว่าที่ซึ่งใช้ควบคุม ขัง หรือจำคุกผู้ต้องขังกับทั้งสิ่งที่ใช้ต่อเนื่องกัน และให้หมายความรวมถึงที่อื่นใด ซึ่งรัฐมนตรีได้กำหนดและประกาศในราชกิจจานุเบกษาวางอาณาเขตไว้โดยชัดเจนด้วย

“ผู้ต้องขัง” หมายความรวมถึงนักโทษเด็ดขาด คนต้องขัง และคนฝาก

“นักโทษเด็ดขาด” หมายความว่าบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายจำคุกภายหลังคำพิพากษาถึงที่สุดและให้หมายความรวมถึงบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้ลงโทษด้วย

“คนต้องขัง” หมายความว่าบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายขัง

“คนฝาก” หมายความว่าบุคคลซึ่งถูกฝากให้ควบคุมไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่นโดยไม่มีหมายอาญา

“คณะกรรมการ” หมายความว่าคณะกรรมการราชทัณฑ์

“กรรมการ” หมายความว่ากรรมการราชทัณฑ์

“เจ้าพนักงานเรือนจำ” หมายความว่าผู้ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดและอธิบดีได้แต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่าอธิบดีกรมราชทัณฑ์

“รัฐมนตรี” หมายความว่ารัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

อำนาจหน้าที่เจ้าพนักงานเรือนจำ

มาตรา 17 อธิบดีมีอำนาจกำหนดอำนาจและหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำในส่วนที่เกี่ยวแก่การงานและความรับผิดชอบ ตลอดจนเงื่อนไขที่จะปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่นั้น

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ผู้บัญชาการเรือนจำอาจแต่งตั้งให้ข้าราชการหรือบุคลากรจากส่วนราชการอื่นเป็นผู้ช่วยเหลือกรมราชทัณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวได้ โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับเจ้าพนักงานเรือนจำ

การดำเนินการตามมาตรานี้ให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์

มาตรา 18 ให้กรมราชทัณฑ์จัดให้เจ้าพนักงานเรือนจำ เข้ารับการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้มีการประเมินและพัฒนาความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

มาตรา 19 ให้เจ้าพนักงานเรือนจำ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตาม มาตรา 18 เป็นตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และในการกำหนดให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษให้คำนึงถึงภาระหน้าที่และคุณภาพของงาน โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ให้เป็นตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมโดยได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา 20 เจ้าพนักงานเรือนจำจะใช้กำลังบังคับแก่ผู้ต้องขังไม่ได้เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(1) การกระทำเพื่อป้องกันตัว

(2) ผู้ต้องขังพยายามหลบหนี ใช้กำลังกายขัดขืนโดยทางตรงหรือทางอ้อมหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของเจ้าพนักงานเรือนจำหรือระเบียบกรมราชทัณฑ์

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เจ้าพนักงานเรือนจำจะใช้กำลังบังคับได้เพียงเท่าที่จำเป็นและเหมาะสมกับพฤติการณ์ และต้องรายงานเหตุต่อผู้บัญชาการเรือนจำทันที

มาตรา 21 ห้ามใช้เครื่องพันธนาการแก่ผู้ต้องขัง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(1) ผู้ต้องขังมีพฤติการณ์ที่จะทำอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกายของตนเองหรือผู้อื่น

(2) ผู้ต้องขังมีพฤติกรรมหรืออาการส่อว่าเป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตไม่สมประกอบซึ่งอาจจะทำอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกายของตนเองหรือผู้อื่น

(3) ผู้ต้องขังมีพฤติการณ์ที่น่าจะหลบหนีการควบคุม

(4) เมื่อผู้ต้องขังถูกคุมตัวไปนอกเรือนจำและเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีหน้าที่ควบคุมเห็นเป็นการสมควรที่จะต้องใช้เครื่องพันธนาการ

(5) เมื่ออธิบดีสั่งว่าเป็นการจำเป็นต้องใช้เครื่องพันธนาการเนื่องจากสภาพของเรือนจำ สภาพของท้องถิ่น หรือเหตุจำเป็นอื่น

ให้ผู้บัญชาการเรือนจำกำหนดตัวพัศดีผู้มีอำนาจสั่งให้ใช้เครื่องพันธนาการแก่ผู้ต้องขังตาม (1) (2) หรือ (3) และสั่งเพิกถอนคำสั่งให้ใช้เครื่องพันธนาการนั้น

การใช้เครื่องพันธนาการ (1) (2) (3)หรือ (4) กับผู้ต้องขังซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีผู้ต้องขังซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีผู้ต้องขังหญิง หรือผู้ต้องขังซึ่งเจ็บป่วย พัศดีผู้มีอำนาจสั่ง เจ้าพนักงานเรือนจำหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีหน้าที่ควบคุมแล้วแต่กรณี ต้องเห็นเป็นการจำเป็นที่จะต้องใช้เครื่องพันธนาการนั้นด้วย

ให้ผู้สั่งใช้เครื่องพันธนาการบันทึกเหตุผลหรือความจำเป็นที่ต้องใช้เครื่องพันธนาการกับผู้ต้องขังนั้นไว้ด้วย

การกำหนดประเภท ชนิด และขนาดของเครื่องพันธนาการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 22 เจ้าพนักงานเรือนจำอาจใช้อาวุธอื่น นอกจากอาวุธปืนแก่ผู้ต้องขังได้ดังต่อไปนี้

(1) ผู้ต้องขังกำลังหลบหนีหรือพยายามหลบหนี และไม่มีทางจะป้องกันอย่างอื่นนอกจากใช้อาวุธ

(2) ผู้ต้องขังก่อความไม่สงบขึ้นและไม่เชื่อฟังเจ้าพนักงานเรือนจำห้ามปราม

(3) ผู้ต้องขังใช้กำลังทำร้ายหรือพยายามทำร้ายเจ้าพนักงานเรือนจำหรือผู้อื่น

ประเภทหรือชนิดของอาวุธตามวรรคหนึ่งที่เจ้าพนักงานเรือนจำจะพึงมีไว้ในครอบครองหรือใช้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 23 เจ้าพนักงานเรือนจำอาจใช้อาวุธปืนแก่ผู้ต้องขังได้เฉพาะแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ผู้ต้องขังมีอาวุธและขัดขืนไม่ยอมวางอาวุธ อันอาจเกิดอันตรายต่อเจ้าพนักงานเรือนจำหรือผู้อื่น

(2) ผู้ต้องขังซึ่งกำลังหลบหนีโดยไม่ยอมหยุดเมื่อเจ้าพนักงานเรือนจำสั่งให้หยุดและไม่มีทางอื่นที่จะจับกุมได้

(3) ผู้ต้องขังตั้งแต่สามคนขึ้นไปก่อการวุ่นวาย เปิดหรือพยายามเปิดหรือทำลายหรือพยายามทำลาย ประตู รั้ว กำแพง หรือสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ ภายในเรือนจำ หรือใช้กำลังทำร้ายเจ้าพนักงานเรือนจำหรือผู้อื่น และไม่ยอมหยุดเมื่อเจ้าพนักงานเรือนจำสั่งให้หยุด

(4) ผู้ต้องขังใช้อาวุธทำร้ายหรือพยายามทำร้ายเจ้าพนักงานเรือนจำหรือผู้อื่น

การใช้อาวุธปืนตามวรรคหนึ่ง หากมีเจ้าพนักงานเรือนจำผู้มีอำนาจเหนือตนอยู่ในที่นั้นด้วยและอยู่ในวิสัยที่จะรับคำสั่งได้การใช้อาวุธปืนนั้นจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับคำสั่งจากเจ้าพนักงานเรือนจำผู้นั้นแล้วเท่านั้น

มาตรา 24 ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินอันอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตหรือความปลอดภัยของผู้ต้องขัง ถ้าเจ้าพนักงานเรือนจำไม่สามารถย้ายผู้ต้องขังไปควบคุมไว้ ณ ที่อื่นได้ทันท่วงที จะปล่อยผู้ต้องขังไปชั่วคราวก็ได้ และให้แจ้งผู้ต้องขังที่ถูกปล่อยไปทราบว่าต้องกลับมาเรือนจำ หรือรายงานตนยังสถานีตำรวจหรือที่ว่าการอำเภอภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับตั้งแต่เวลาที่ได้รับการปล่อยไป และต้องปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่นั้น ๆ ถ้าผู้ต้องขังที่ถูกปล่อยไปไม่กลับมาเรือนจำ ไม่ไปรายงานตนหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว โดยไม่มีเหตุที่อาจรับฟังได้ ให้ถือว่าผู้ต้องขังนั้นมีความผิดฐานหลบหนีที่คุมขังตามประมวลกฎหมายอาญา

ในกรณีที่เจ้าพนักงานเรือนจำแจ้งให้ผู้ต้องขังที่ถูกปล่อยไปรายงานตนยังสถานีตำรวจหรือที่ว่าการอำเภอใด ให้เจ้าพนักงานเรือนจำรีบแจ้งไปยังสถานีตารวจหรือที่ว่าการอาเภอนั้นโดยเร็ว

มาตรา 25 ภายในเวลาสี่สิบแปดชั่วโมงนับตั้งแต่ทราบเหตุผู้ต้องขังหลบหนีเพื่อประโยชน์ในการจัดการจับกุมผู้ต้องขังหลบหนี ให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในเคหสถานหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อตรวจค้นหรือจับกุมผู้ต้องขังซึ่งอยู่ระหว่างการหลบหนี เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าบุคคลดังกล่าวหลบซ่อนอยู่ และมีเหตุอันควรเชื่อว่าหากเนิ่นช้าไป

หรือรอจนกว่าจะได้หมายค้นจากศาลมาได้ ผู้ต้องขังนั้นจะหลบหนีไป หากเจ้าของหรือผู้รักษาสถานที่นั้นไม่ยอมให้เข้าไป เจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจใช้กำลังเพื่อเข้าไปในกรณีจำเป็นจะเปิดหรือทำลายประตูบ้าน ประตูเรือน หน้าต่าง รั้ว หรือสิ่งกีดขวางอย่างอื่นทานองเดียวกันนั้นก็ได้

(2) ค้นยานพาหนะที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าผู้ต้องขังซึ่งอยู่ระหว่างการหลบหนีได้เข้าไปหลบซ่อนอยู่และหากปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะไม่สามารถตามหายานพาหนะหรือผู้ต้องขังดังกล่าวได้

เจ้าพนักงานเรือนจำตำแหน่งใดหรือระดับใดจะมีอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่งทั้งหมดหรือแต่บางส่วนหรือจะต้องได้รับอนุมัติจากบุคคลใดก่อนดำเนินการ ให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์โดยทำเอกสารและเครื่องหมายแสดงการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ไว้ประจำตัวเจ้าพนักงานเรือนจำผู้ได้รับอนุมัตินั้นและเจ้าพนักงานเรือนจำผู้นั้นต้องแสดงเอกสารและเครื่องหมายดังกล่าวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง

ในการดำเนินการตามมาตรานี้ ให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจใช้อาวุธหรืออาวุธปืนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามมาตรา 22 หรือมาตรา 23 แล้วแต่กรณีกับผู้ต้องขังนั้นได้

มาตรา 26 การใช้อำนาจตามมาตรา 25 นอกจากเจ้าพนักงานเรือนจำต้องดำเนินการเกี่ยวกับวิธีการค้นตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้ว ให้เจ้าพนักงานเรือนจำดำเนินการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) แสดงความบริสุทธิ์ก่อนการเข้าค้นและต้องปฏิบัติตามระเบียบกรมราชทัณฑ์

(2) บันทึกเหตุอันควรสงสัยและเหตุอันควรเชื่อที่ทำให้ต้องเข้าค้นเป็นหนังสือให้ไว้แก่เจ้าของผู้รักษาหรือผู้ครอบครองเคหสถานหรือสถานที่ค้น แต่ถ้าไม่มีบุคคลดังกล่าวอยู่ ณ ที่นั้น ให้เจ้าพนักงานเรือนจำผู้ค้นส่งมอบสาเนาหนังสือนั้นให้แก่บุคคลนั้นในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้

(3) รายงานเหตุผลและผลการตรวจค้นเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่งทราบ

ในกรณีที่เป็นการเข้าค้นในเวลากลางคืนภายหลังพระอาทิตย์ตกเจ้าพนักงานเรือนจำผู้เป็นหัวหน้าในการเข้าค้นต้องเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำชั้นพัศดีขึ้นไป

มาตรา 27 ให้รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมีอำนาจกำหนดอาณาบริเวณภายนอกรอบเรือนจำ ซึ่งเป็นที่สาธารณะเป็นเขตปลอดภัยโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาพร้อมแสดงแผนที่ของอาณาบริเวณดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของบุคคลในบริเวณนั้นประกอบด้วย

ในกรณีที่มีพฤติการณ์และเหตุอันควรสงสัยว่าบุคคลหรือยานพาหนะใดอาจส่งยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ สารระเหย อาวุธปืนเครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง สิ่งเทียมอาวุธปืน โทรศัพท์มือถือหรือเครื่องมือสื่อสารอื่น อุปกรณ์ของสิ่งของดังกล่าว รวมทั้งวัตถุอื่นที่เป็นอันตรายหรือ

กระทบต่อความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำเข้าไปในเรือนจำให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจตรวจค้นบุคคลหรือยานพาหนะนั้นในเขตปลอดภัยตามวรรคหนึ่งได้ รวมทั้งมีอำนาจยึด ทำให้เสียหาย ทำให้ใช้การไม่ได้ หรือทำลายสิ่งของและทรัพย์สินที่ใช้เป็นเครื่องมือในการนำส่งสิ่งของดังกล่าวด้วย ในกรณีที่เป็นความผิดทางอาญาให้มีอำนาจจับกุมและแจ้งให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตารวจแห่งท้องที่ที่ถูกจับเพื่อดำเนินการต่อไป

สิ่งของและทรัพย์สินที่ยึดไว้ตามวรรคสอง หากไม่ได้ใช้เป็นพยานหลักฐานในทางคดีและไม่ใช่เป็นทรัพย์สินที่ผู้ใดทำหรือมีไว้เป็นความผิด ให้คืนแก่เจ้าของ เว้นแต่กรณีตามหาเจ้าของไม่ได้หรือเป็นของสดเสียง่าย ให้จาหน่ายตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในระเบียบกรมราชทัณฑ์

มาตรา 28 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำตามมาตรา 25 ถ้าเจ้าพนักงานเรือนจำได้ขอให้บุคคลใดช่วยเหลือให้บุคคลนั้นมีอำนาจช่วยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำได้ หากบุคคลนั้นเจ็บป่วย ได้รับบาดเจ็บ หรือตายเพราะเหตุที่ได้เข้าช่วยเหลือเจ้าพนักงานเรือนจำซึ่งกระทำการตามหน้าที่ ให้บุคคลนั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม

มาตรา 29 เพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจตรวจสอบจดหมาย เอกสาร พัสดุภัณฑ์ หรือสิ่งสื่อสารอื่นหรือสกัดกั้นกาติดต่อสื่อสารทางโทรคมนาคมหรือโดยทางใด ๆ ซึ่งมีถึงหรือจากผู้ต้องขังทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์

ความสงบเรียบร้อยตามวรรคหนึ่งให้หมายความเฉพาะการป้องกันเหตุร้าย และรักษาความสงบเรียบร้อยของเรือนจำ

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับกับบรรดาคำร้องทุกข์ หรือเรื่องราวใด ๆ ที่ได้ยื่นตามมาตรา 46 และมาตรา 47 และเอกสารโต้ตอบระหว่างผู้ต้องขังกับทนายความของผู้นั้น

มาตรา 30 เจ้าพนักงานเรือนจำ ข้าราชการหรือบุคลากรจากส่วนราชการอื่น ตามมาตรา 17 วรรคสอง และบุคคลซึ่งช่วยเหลือเจ้าพนักงานเรือนจำตามมาตรา 28 ไม่ต้องรับผิดทางแพ่ง ทางอาญา หรือทางวินัยเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ หากเป็นการกระทำที่สุจริตไม่เลือกปฏิบัติและไม่เกินสมควรแก่เหตุหรือไม่เกินกว่ากรณีจำเป็น แต่ไม่ตัดสิทธิผู้ได้รับความเสียหายที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากทางราชการตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

สังคมและวัฒนธรรมของเรือนจำ

สังคมมนุษย์ย่อมจะมีกฎเกณฑ์สำหรับควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกของสังคม เพื่อมิให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน กฎเกณฑ์ที่ใช้ควบคุมพฤติกรรม อาจเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี ข้อห้ามทางศาสนา กฎของศีลธรรม และกฎหมาย สุดแท้แต่สังคมนั้นเป็นสังคมที่พัฒนามากน้อยเพียงใด

สมาชิกของสังคมที่ละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของสังคมดังกล่าวจะถูกสังคมลงโทษจากสถานเบาที่สุด เช่น ว่ากล่าวตักเตือน หรือภาคทัณฑ์ หรืออาจถึงขั้นให้ใช้สินไหมทดแทนแก่ผู้ได้รับความเสียหาย หรือถูกจับไปดำเนินคดี เพื่อลงโทษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ สมาชิกผู้ละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของสังคมดังกล่าว อาจเรียกเป็นภาษาไทยได้ว่า “ผู้กระทำผิด” (สุพจน์ สุโรจน์ 2545, หน้า 5) และเมื่อศาลตัดสินลงโทษให้จำคุกหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบ ก็คือเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหน่วยสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรม มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล

สังคมเจ้าหน้าที่เรือนจำ

เจ้าหน้าที่เรือนจำ ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับผู้กระทำผิดซึ่งมีพฤติกรรมละเมิดกฎหมายเป็นอันตรายต่อสังคม ภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่เรือนจำจึงต้องควบคุมผู้กระผิดมิให้หลบหนีและทำการแก้ไขผู้กระทำผิดไปพร้อมกัน การปฏิบัติตามภารกิจจำเป็นจะต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้าน เจ้าหน้าที่จะต้องมีพื้นฐานด้านทัณฑวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยา นิติศาสตร์และหลักการบริหารต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดตามระเบียบวินัยและต้องปฏิบัติหน้าที่ล่วงเวลาเนื่องจากการควบคุมผู้ต้องขังนั้นเป็นงานที่ต้องระมัดระวังและต้องมีเจ้าหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง (ยศวันต์ บริบูรณ์ธนา 2547, หน้า 190-194)

สภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เป็นทั้งผู้ควบคุมและผู้แก้ไขผู้กระทำผิดเป็นบทบาทที่มีความขัดแย้ง การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและจุดมุ่งหมายของงานเรือนจำที่ขัดแย้งนี้ทำให้สภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความยากลำบากและแตกต่างจากการปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ๆ และเป็นผลทำให้เกิดความเครียดและความกดดันในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ซึ่งสภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่แยกออกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ภาระหน้าที่ซับซ้อนและตรากตรำ งานเรือนจำเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อคอยควบคุมและรักษาความปลอดภัยของเรือนจำซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์การปฏิบัติหน้าที่จะต้องใช้ความระมัดระวังและจะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามระเบียบวินัยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่นั้น ไม่เหมือนการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรอื่น งานเรือนจำมีลักษณะการปกครองคล้ายทหาร แต่การปฏิบัติงานจะซับซ้อนกว่า เนื่องจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ต้องขังด้วยเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต้องคอยควบคุมดูแลให้ผู้ต้องขังทำงานและอยู่ในระเบียบวินัย ออกคำสั่งให้ผู้ต้องขังปฏิบัติตามและมีอำนาจที่จะลงโทษผู้ต้องขังเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จึงเป็นทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งสองบทบาทนี้มีความซับซ้อนและต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานหลายด้านเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพจากสาเหตุดังที่กล่าวมาการตรากตรำจึงทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขัง

โดยตรงเกิดความเครียดและท้อถอยในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความเอาใจใส่ในงานที่ทำและต้องการหลีกหนีจากภาวะที่ก่อให้เกิดความเครียด

2. อันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีอันตรายอันเกิดจากการต้องติดต่อและควบคุมดูแลผู้ต้องขังแม้ว่าโดยทั่วไปผู้ต้องขังจะอยู่ในความสงบและเชื่อฟังคำสั่ง แต่ถ้ามีโอกาสผู้ต้องพร้อมที่จะก่อเหตุร้ายได้ โดยเฉพาะในเรือนจำที่มีความขัดแย้งในกลุ่มผู้ต้องขังหรือระหว่างผู้ต้องกับเจ้าหน้าที่ นอกจากนั้นผู้ต้องส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพที่ก้าวร้าวรุนแรงและมีทัศนคติไม่ค่อยดีต่อเจ้าหน้าที่เรือนจำในฐานะผู้ควบคุมอยู่แล้ว เจ้าหน้าที่จึงเกิดความกลัวและความเครียด และอาจมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่างกัน เจ้าหน้าที่บางคนอาจลาออกจากงาน หรือลาป่วยบ่อยครั้ง บางคนอาจปรับตัวได้โดยการเตรียมพร้อมและระมัดระวังอยู่เสมอ หรืออาจสร้างสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการกับผู้ต้องขังที่ไว้ใจได้เพื่อให้คอยช่วยเหลือในเหตุการณ์คับขันและเจ้าหน้าที่บางคนอาจปฏิเสธต่อความจริงโดยแสดงตนว่ามีความกล้าและไม่กลัวต่ออันตรายจากผู้ต้องขัง

3. บทบาทที่ขัดแย้งของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ งานเรือนจำมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ ควบคุมผู้ต้องขังและแก้ไขผู้ต้องขังให้เป็นคนดี เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต้องปฏิบัติงานให้สนองต่อวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ประการนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท เจ้าหน้าที่ควบคุมต้องแสดงตนว่าเป็นผู้ควบคุมและมีอำนาจเหนือผู้ต้องขัง ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่บางส่วนต้องรับบทบาทเป็นผู้แก้ไขพฤติกรรมและฟื้นฟูจิตใจผู้ต้องขังให้เป็นคนดีเป็นที่ยอมรับของสังคม จากบทบาทที่ขัดแย้งกันนี้อาจทำให้เกิดการขัดแย้งกันระหว่างเจ้าหน้าที่ ผลจากการขัดแย้งในบทบาทนี้อาจก่อให้เกิดความเครียดในหมู่เจ้าหน้าที่เรือนจำ และเป็นผลให้การตอบสนองต่อนโยบายทั้ง 2 ประการไม่ประสบความสำเร็จ

4. การแทรกแซงและการต่อต้านจากสังคมภายนอกเรือนจำ องค์การต่าง ๆ ในปัจจุบันจำเป็นต้องเปิดรับต่อสังคมภายนอกมากยิ่งขึ้น เรือนจำต้องประสบสภาวการณ์เช่นเดียวกันการดำเนินงานในเรือนจำต้องเปิดเผยให้สังคมภายนอกรับรู้มากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะสมัครใจหรือไม่ก็ตามการเปิดตัวเองให้แก่สังคมภายนอกนี้มีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีคือ สังคมภายนอกเข้าใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือให้งานเรือนจำบรรลุเป้าหมายในการแก้ไขผู้กระทำผิดให้กลับเป็นคนดี ส่วนทางด้านผลเสียคือ ทำให้การบริหารงานเรือนจำถูกแทรกแซงจากกลุ่มสังคมภายนอกเรือนจำ

วัฒนธรรมย่อยของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

1. หลักการพื้นฐานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

เจ้าหน้าที่เรือนจำที่เข้าใหม่ จะเรียบรู้หลักปฏิบัติงานต่าง ๆ ของงานเรือนจำจากการฝึกอบรม ซึ่งอาจมีขึ้นก่อนหรือหลังปฏิบัติหน้าที่ไปแล้วระยะหนึ่ง การเรียนรู้จากการฝึกอบรมนี้เป็นการเรียนรู้ในเวลาอันสั้น อาจไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง เจ้าหน้าที่ที่เข้าใหม่จึงต้องเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองจากประสบการณ์ในเรือนจำและยึดเป็นหลักการ

สำคัญที่การฝึกอบรมในห้องเรียนไม่อาจเทียบได้ หลักพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่เรียนรู้เป็นหลักการที่ไม่เป็นทางการแต่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในเรือนจำและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป สรุปได้ดังนี้

1.1 ความมั่นคงปลอดภัยและการควบคุมเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เจ้าหน้าที่เรือนจำทุกคนตระหนักดีว่า ความปลอดภัยและระเบียบวินัยในเรือนจำเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการขาดระเบียบวินัยของผู้ต้องขังนั้นมีผลต่อความสงบภายในเรือนจำและมีผลต่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ด้วย

1.2 ไม่ควรใกล้ชิดผู้ต้องขังมากเกินไป เจ้าหน้าที่เรือนจำไม่ควรใกล้ชิดผู้ต้องขังและไม่ควรสนิทสนมกับผู้ต้องขัง ทั้งนี้เจ้าหน้าที่จะต้องจดจำไว้ว่าผู้ต้องขังทุกคนคิดจะหลบหนีออกจากเรือนจำถ้ามีโอกาส

1.3 เจ้าหน้าที่เรือนจำมีความรู้ความสามารถและเข้มแข็งมากพอที่จะจัดการกับผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องแสดงให้ผู้ต้องขังรู้สึกว่าตนรู้กฎระเบียบเป็นอย่างดี และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และต้องแสดงความเข้มแข็งและรู้เท่าทันผู้ต้องขัง หลักการข้อนี้จำเป็นต้องปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการปกครองและและควบคุมผู้ต้องขังให้ปฏิบัติตามคำสั่งและจำเป็นต่อผู้ต้องขังเองด้วย เพราะถ้าเจ้าหน้าที่มีความเข้มแข็งและสามารถจัดการกับผู้ต้องขังได้แล้ว ผู้ต้องขังรู้สึกว่าตนเองพึ่งพาเจ้าหน้าที่ให้รอดพ้นจากการถูกทำร้ายจากผู้ต้องขังด้วยกันเองได้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง

ภารกิจที่สำคัญของเรือนจำ คือ คอยควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยและรักษาความปลอดภัยให้เรือนจำ ถ้าผู้ต้องขังให้ความร่วมมือก็คงไม่มีปัญหา ในการขอความร่วมมือจากผู้ต้องขังนั้น ต้องใช้ทั้งอำนาจตามกฎหมาย และใช้กฎระเบียบ และที่ขาดไม่ได้คือใช้ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการทำให้เจ้าหน้าที่เรือนจำไม่อาจมีอำนาจโดยสมบูรณ์เหนือผู้ต้องขัง เกิดขึ้นจากสาเหตุ 3 ประการ ดังนี้

2.1 การต่อรองกันระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง การควบคุมผู้ต้องให้อยู่ในระเบียบวินัยบางครั้งเจ้าหน้าที่จะต้องยินยอมให้ผู้ต้องขังทำผิดระเบียบเรือนจำในเรื่องที่ไม่ร้ายแรงเพื่อแรกกับความสงบภายในเรือนจำ

2.2 ขณะปฏิบัติงานเรือนจำ เจ้าหน้าที่มีโอกาสใกล้ชิดผู้ต้องขัง อาจสนิทกับผู้ต้องขังบางคนมากเป็นพิเศษ และยอมกระทำตามคำขอร้องบางประการของผู้ต้องขัง

2.3 เจ้าหน้าที่ให้ผู้ต้องขังช่วยปฏิบัติงานของตนจนเกิดความไว้วางใจและพึ่งพิงผู้ต้องขังจนต้องสูญเสียอำนาจในการปกครอง (เสน่ห์ เพียรขุนทด, 2554, หน้า 36-39)

2.4 แนวคิดทฤษฎีการนำหลักอิทธิบาทธรรมกับการปฏิบัติงาน

การใช้อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางการทำงาน (กองเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2565)

การใช้อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จที่พระพุทธองค์ได้ทรงสดับไว้อย่างแยบคลาย อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งใคร ๆ ก็ท่องได้ จำได้ แต่จะมีสักกี่คนที่ปฏิบัติได้ครบกระบวนความทั้ง 4 ข้อ อันเป็น 4 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องหนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ด้วยว่ามันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันทั้ง 4 ข้อ จึงจะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการงานได้ตามความมุ่งหวัง ขออธิบายดังต่อไปนี้

1. ฉันทะ

คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลจริงตามควร การมีใจรัก ถือว่าสำคัญมาก ไม่ใช่ทำใจให้รักเพื่ออะไรสักอย่าง หรือ ห้ามใจไม่ให้รักมันก็ยากยิ่งพอ ๆ กัน เพราะรักดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความรักความศรัทธาของเราจริง ๆ ขืนทำไปก็มีแต่จะทุกข์ทรมานแม้จะได้บางสิ่งที่มุ่งหวังแล้วก็ตาม ประการสำคัญเป็นการแอบแฝงมาจากความคิดอื่น ศรัทธาอื่นหรือความเป็นอื่นที่เราพยายามหาเหตุและผลมาอธิบายว่า มันคือสิ่งเดียวกันเพื่อให้สามารถดำเนินไปได้หรือเพื่อให้ตัวเองสบายใจที่สุด แต่ถ้าเรามีใจศรัทธาอันแรงกล้าแล้ว พลังสร้างสรรค์ก็จะบังเกิดขึ้นกับเราอย่างมหัศจรรย์ทีเดียว

ทีนี้มาพูดถึงว่า “เราจะสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นได้อย่างไร” พระพุทธองค์เคยสอนไว้ว่ามนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่างและหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่นอันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจ และหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียใหม่ ซึ่งเราต้องเลือก ไม่เช่นนั้นเราจะกลายเป็นคนที่สับสนไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุด เมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสารก็จะถูกชักชวนไปในทางที่ไม่ดีได้ง่ายนั่นเอง หากจะฝึกฝนตนเอง อาจเริ่มจากการตั้งคำถามกับตัวเองว่าเราศรัทธาอะไรอยู่ เพราะคนเราเมื่อศรัทธาอะไรก็จะได้พบกับสิ่งนั้นเข้าถึงสิ่งนั้น ศรัทธาในเทคโนโลยีเราก็จะเข้าถึงเทคโนโลยี ศรัทธาต่อชาวบ้านเราก็จะเข้าถึงชาวบ้าน ศรัทธาต่อวัตถุก็จะเข้าถึงวัตถุ ศรัทธาต่อลาภยศสรรเสริญก็จะเข้าถึงลาภถึงยศเข้าถึงตำแหน่ง ศรัทธาต่อความรู้ก็จะเข้าถึงความรู้ หรือศรัทธาต่อหลักธรรมก็จะเข้าถึงธรรม หรือไม่ศรัทธาอะไรเลยก็ไม่เข้าถึงก็ไม่เข้าถึงอะไรเลย เพราะความศรัทธานำมาซึ่งมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อทำทุกอย่างให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เราศรัทธานั่นเอง ขณะเดียวกันก็ลองตรวจสอบตัวเองดูว่าสิ่งที่เราศรัทธากับสิ่งที่องค์กรของเราศรัทธานั้นตรงกันหรือไม่ หากตรงกันก็เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตนหรือหากไม่ตรงกันก็เรียนรู้ที่จะให้โอกาสตัวเองไปสู่แห่งที่ที่เหมาะสมกว่า

2. วิริยะ

คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้น วิริยะนี้มาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวัง

ที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจ และเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่มุทะลุดุดันรบเร้าและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและทายท้าต่ออุปสรรคใด ๆ ทั้งมวล

ถ้าจะฝึกฝนเรื่องความวิริยะแล้วคงต้องเริ่มจากความคิดที่ว่า ต้องหมั่นฝึกฝนตนเองบ่อย ๆ หมั่นทำหมั่นคิดหมั่นเขียนหมั่นนำเสนอและอย่าขี้เกียจ อย่ากลัวความผิดพลาดและจงกล้าแสดงออก ซึ่งความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของตัวเอง อย่าท้อต่องานหนักและงานมากให้คิดว่าทำมากรู้มาก เก่งมากขึ้น อย่าบ่นว่าไม่มีเวลาเพราะเวลามีเท่าเดิม ฯลฯ

3. จิตตะ

คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตาม คำนี้ยิ่งใหญ่มาก ปัจจุบันสังคมซับซ้อน มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ละคนมีภาระหน้าที่ ที่ต้องทำมากมาย ไม่รู้จะทำอะไรก่อน แต่ถ้าเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิดเราทำและรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการงานก็ตาม ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยใจที่จดจ่อตั้งมั่นและใฝ่เรียนรู้ของเรา เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย

ความรอบคอบนอกจากจะดำรงอยู่คู่กับความรอบรู้แล้ว ยังต้องอาศัยความดีงามเป็นเครื่องเตือนสติด้วย ถึงจะสามารถใช้จิตของเราพินิจพิจารณาและตรึกตรองในเนื้อแท้ของสิ่งต่าง ๆ นั้นได้อย่างเหมาะสม เพราะความดีงามตามแบบอย่างของคุณธรรมตามหลักศาสนาและจริยธรรมของสังคมนั้นเป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างปรกติสุข

4. วิมังสา

คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก การมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของเราเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ในการวิจัยและการพัฒนานั้นเรามักจะใช้คำว่า “สรุปบทเรียน” เป็นการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อดูว่าสิ่งที่คิดและทำมานั้นมันดำเนินไปในแนวทางที่วาดหวังหรือไม่ หรือว่าคิดไว้อย่างทำอีกอย่าง หรือคิดไว้แต่ไม่ได้ทำเลย หรือทำไปแล้วแต่ไม่ได้อย่างที่มุ่งหวัง ทั้งนี้จะได้วิเคราะห์ต่อไปว่า ที่มันสำเร็จมันเป็นเพราะอะไร และที่มันล้มเหลวมันเกิดจากอะไร เพื่อที่จะได้หาแนวทางแก้ไขหรือหาทางหลีกเลี่ยงผลเสียที่อาจเกิดขึ้น (กองเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2565)

ดังนั้น “อิทธิบาท 4” จึงมีความหมายกับคนรุ่นใหม่ที่ต้องการจะเดินทางไปในสู่ความสำเร็จในชีวิตและการงาน เพราะหากทำได้ตามกระบวนความแล้ว สังคมความรู้ ชุมชนความรู้ และปัจเจกชนความรู้ คงอยู่ไม่ไกลเกินฝัน ประการสำคัญ “อิทธิบาท 4” ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยวจากหลักธรรมข้ออื่น ๆ อันเป็นองค์รวมและเชื่อมโยงถึงกัน เพียงแต่อธิบายคนละบทบาทเท่านั้น สิ่งสำคัญ เราได้ใคร่ครวญในเรื่องเหล่านี้มากน้อยเพียงใด เพราะ ในโลกปัจจุบัน โลกที่สั่งสม อวิชชามามากจนเกินล้น จึงกลายเป็นโลกที่ฉาบฉวยและวุ่นวายสูงสุด นั่นแปลว่าเราต้องฝึกฝนตนเองหลายเท่าตัวเพื่อจะเข้าใจและเข้าถึงหลักธรรมที่ก่อกำเกิดการพัฒนาที่จุดเริ่มต้นของตนเองอย่างแท้จริง

2.5 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา: เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่เลขที่ 102 หมู่ 7 ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม สร้างขึ้นก่อน พ.ศ. 2440 ปัจจุบันมีอายุกว่า 106 ปี แต่เดิมตั้งอยู่ตรงข้ามวัดเสมาเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีกำแพงกั้นด้วยไม้ใหญ่ทั้งลำ มีผู้คุมชื่อนายเล็กชาวบ้านทั่วไปเรียกว่า “ตะรางนายเล็ก” ในปี พ.ศ. 2440 ได้ย้ายไปสร้างใหม่ที่บริเวณป้องกำแพงเมืองด้านทิศเหนือเรียกว่า เรือนประจำเมืองนครศรีธรรมราช มีพะธำมะรงชื่อว่านายคล้าย (ไม่ทราบนามสกุล) แต่ด้วยเหตุที่ตั้งของเรือนจำกลางไม่สะดวกแก่การสัญจรของราษฎร ในปี พ.ศ. 2452 จึงได้ย้ายไปสร้างที่บริเวณตรงข้ามหน้าวัดพระคลัง (ที่ทำการของเรือนจำเดิม) เป็นกำแพงก่อด้วยอิฐที่รื้อมาจากกำแพงเมืองนครศรีธรรมราชฉาบปูน ทั้งด้านนอกด้านในมีความสูงประมาณ 6 ศอก มีป้อมรักษาการ 4 ป้อมตามมุมกำแพง 4 ทิศ ภายในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช มีเนื้อที่ 18 ไร่ 2 งาน 26 ตารางวา พะธำมะรงของเรือนจำแห่งนี้ คือ ขุนพัฒน์อาสา หมื่นรุกขไพรี หลวงพิสัย หลวงจารุ และหลวงสมุทรอัษฎงค์ ตามลำดับ พร้อมทั้งได้ก่อสร้างป้อมรักษาการณ์เพิ่มขึ้นอีก 1 ป้อม และเสริมกำแพงให้สูงขึ้นอีก 2 ศอก ด้วยในปี พ.ศ. 2494 กรมราชทัณฑ์ได้ยกฐานะขึ้นเป็นเรือนจำกลางประจำเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช มีผู้บังคับบัญชาตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำในปี พ.ศ. 2503 กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดให้เปลี่ยนชื่อเป็นเรือนจำเขตนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ.2516 ก็ได้กำหนดให้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช” เนื่องจากที่ตั้งของเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (แห่งเดิม) อยู่ใจกลางเมืองติดถนนราชดำเนิน มีพื้นที่ภายในคับแคบไม่สามารถรองรับจำนวนที่เพิ่มอย่างรวดเร็วของผู้ต้องขังได้ กอปรกับมีอายุการใช้งานยาวนานถึง 92 ปี (พ.ศ. 2452-2544) ทำให้ไม่เหมาะสมกับการควบคุมและปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักทัณฑ์วิทยากรมราชทัณฑ์ขอใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์ “ห้วยพระ” หมู่ที่ 7 ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช ก่อตั้งเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (ปัจจุบัน) มีผู้ต้องขังในการควบคุมดูแลจำนวนทั้งสิ้น 6,337 คน (ข้อมูลวันที่ 20 สิงหาคม 2564) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนผู้ต้องขังเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

แดนควบคุม	จำนวน (คน)
แดนควบคุม 1	174
แดนควบคุม 2	69
แดนควบคุม 3	266
แดนควบคุม 4	1,340
แดนควบคุม 5	1,494
แดนควบคุม 6/1	1,217
แดนควบคุม 6/2	419
แดนควบคุม 7 (แดนพยาบาล	180
แดนควบคุม 8 (แดนควบคุมหญิง)	1,013
ผู้ต้องขังชาย	5,159
ผู้ต้องขังหญิง	1,013
รวม	6,172
เรือนจำชั่วคราวเขาหมาก	152
เรือนจำชั่วคราวห้วยพระ (ผู้ต้องขังหญิง)	6
โรงพยาบาลมหาราช ชาย 1 คน หญิง 2 คน	3
รวมทั้งสิ้น	**6,337**

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนผู้ต้องขังตามลักษณะความ0ผิด

ลักษณะความผิด	ชาย	หญิง	รวม
ความผิดเกี่ยวกับพรบ.ยาเสพติด	3,834	887	4,717
ความผิดต่อชีวิต/ร่างกาย	914	59	974
ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์	26	44	70
ความผิดต่อเพศ	318	5	323
อื่น ๆ	225	24	249
ต่างชาติ	3	2	5
รวมทั้งสิ้น	**5,316**	**1,021**	**6,337**

วิสัยทัศน์

เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เป็นองค์กรชั้นนำในเขตภาคใต้ ด้านการควบคุม แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้เป็นคนดี มีคุณค่าสู่สังคม

พันธกิจ

1. ควบคุมผู้ต้องขังด้วยความเป็นมืออาชีพ

2. แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้เป็นพลเมืองที่มีคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

ภาระและอำนาจหน้าที่

กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม โดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่ และอำนาจของกรมให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอก ได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแล ตามหน้าที่และอำนาจของกรม ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวงหลักอาชญาวิทยา และหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุม หรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม

4. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน วิธีการปฏิบัติ และการปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ในระหว่างที่ถูกควบคุมตัว เพื่อรอการตรวจพิสูจน์ในสถานที่เพื่อการตรวจพิสูจน์ ตามกฎหมายเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช, 2565)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรพันธ์ ทองหมัน (2563, หน้า 88-101) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ผลการวิจัยพบว่าการนำหลักอิทธิบาทธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิริยะ ความเพียรในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านจิตตะ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และด้านวิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผลการเปรียบเทียบการนำหลักอิทธิบาทธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ตามสถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางการส่งเสริมการนำหลักอิทธิบาทธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามพบว่าควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ยอมรับการตรวจสอบงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่

พระมหาชุมพร อธิปุญโญ (ฝอยกลาง), ชาญชัย ฮวดศรี และปชาบดี แย้มสุนทร (2565, หน้า 1-10) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารเทศบาล โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัสดุ ด้านคน ด้านวิธีการ และด้านเงินอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาทธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลโนนสูง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากโดยการปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงาน

ของผู้บริหารเทศบาลตำบลโนนสูง โดยด้านฉันทะ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ควรมีความเพียรเอาใจใส่ต่อการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

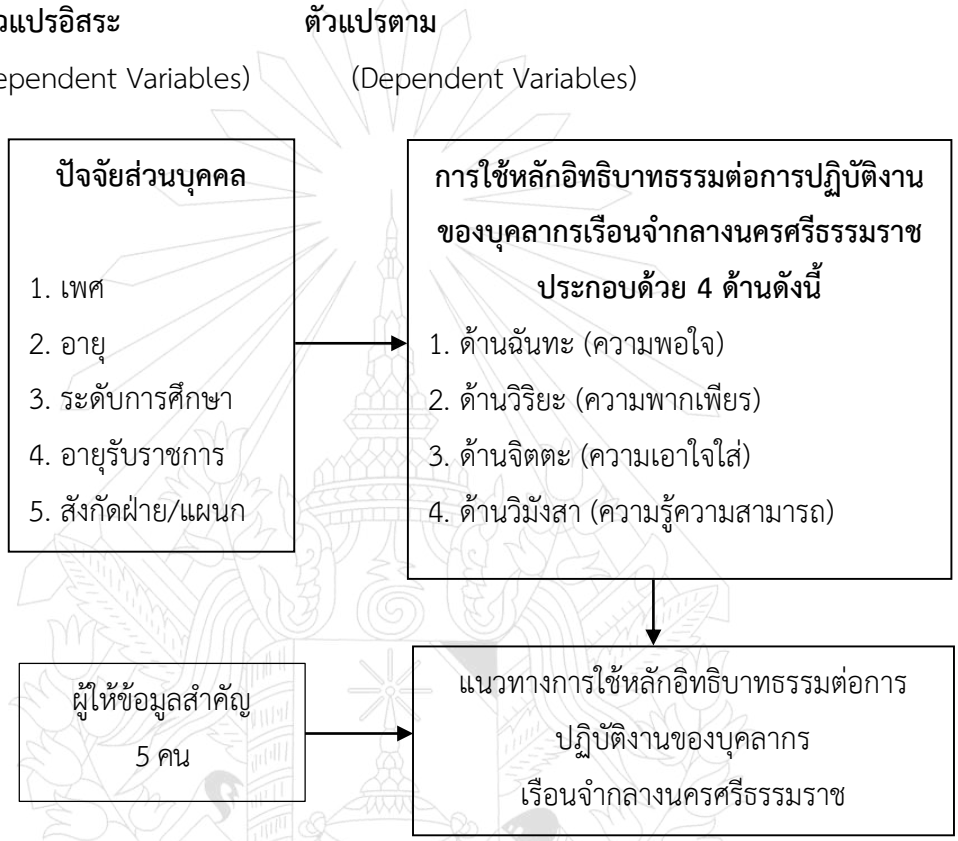
เชาว์ ศรีอนันต์ (2563, หน้า 44-53) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาทธรรมของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม วิจัยเรื่องนี้เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรมของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามนั้นมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ปัญหาและอุปสรรค เจ้าหน้าที่บางคนขาดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ดังนั้น ควรกำหนดมาตรการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพด้วยความเพียร เจ้าหน้าที่ขาดความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควรให้ความสำคัญกับงานและทำงานด้วยความเต็มใจ บุคลากรไม่ใส่ใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ไม่ได้ทำการประเมินและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

สิริรัตน์ ทุ่งสินธุ์, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และจำเนียร ราชแพทยาคม (2563, หน้า 138-148) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรีในระดับปานกลางและ (3) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ร้อยละ 49.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.378 (การจัดหาทรัพยากรมนุษย์) + 0.235 (การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์) +0.211 (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) +0.073 (การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์)

พระมหาวีระชาติ โปธา (2562, หน้า 59-69) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน และอยู่ในระดับมากสองด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้หลักวิมังสาในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้หลักฉันทะในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้หลักจิตตะในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้หลักวิริยะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำสี่ลำดับแรก คือ ควรส่งเสริมคนที่มีความพยายามให้เป็นแบบอย่างแก่คนอื่นได้ทำตามควรเน้นการทำงานโดยใช้สติคิดให้รอบคอบก่อนเสมอ ควรอบรม ชี้แนะให้บุคลากรมีความเอาใจใส่ต่อการทำงานมากขึ้น และควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันของนักศึกษากับบุคลากรเพื่อความสามัคคี 3. สรุปการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/คน สรุปได้ดังนี้ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อยู่ในเกณฑ์มาก ทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักฉันทะโดยรวม คือความพอใจ เป็นสิ่งที่เป็นตัวผลักดันให้งานสำเร็จไม่ท้อแท้ท้อถอย เจออุปสรรคก็ไม่ท้อถอยทำอย่างไรจะทำได้ปฏิบัติงานได้ดีทำให้งานประสบผลสำเร็จและมีความขยันอย่างต่อเนื่องจนประสบผลสำเร็จ การปฏิบัติงานตามหลักวิริยะโดยรวม มีความเพียรพยายามรับผิดชอบต่อตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปในทางที่ดีด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจิตตะ โดยรวม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานความเอาใจใส่งานแต่ละงาน รายละเอียดของงาน ถ้ามีความเอาใจใส่สนใจงาน รายละเอียดของงานงานย่อมสำเร็จ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักวิมังสา คือการใช้ปัญญาในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุด คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น แก้ปัญหาได้ถูกจุดถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งการปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยใช้อิทธิบาทธรรมทั้ง 4 เป็นสิ่งสำคัญและบุคลากรต้องนำไปเป็นหลักธรรมประจำใจในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงได้ และยังประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้เพราะเมื่อมีความพอใจ มีความเพียร มีการเอาใจใส่ และใช้ปัญญาในการทำงานแล้ว การทำงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นก็จะสำเร็จด้วยดี สำหรับผู้บริหารการสั่งงานต้องมีการติดตามผลว่าเสร็จตามที่ตกลงกันหรือไม่ ถ้ายังไม่เสร็จต้องมีเหตุผลพร้อมกับการให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเมื่อทุกคนทำหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความสามารถก็จะนำผลดีสู่องค์กรสืบต่อไป

2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาเป็นสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช” การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept-interview) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าพระไตรปิฎก หนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการวิจัยตามกระบวนการดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 200 คน (เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 200 คน (เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอรแกน (Krejcie & Morgan, 1970 อางใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543, หน้า 10) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน

3.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ได้แก่ ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง และหัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช รวม 5 คน

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง เป็นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เมื่อคำนวณหากลุ่มตัวอย่างได้มาจำนวน 132 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้แบบจับสลาก โดยการเขียนชื่อเจ้าหน้าที่ทุกคนใส่ลงในกล่อง หลังจากนั้นหยิบสลากทีละใบ เมื่อได้ตามจำนวนที่ต้องการแล้ว จึงทิ้งไป แล้วจึงหยิบสลากใบต่อไป จนได้กลุ่มประชากรครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 132 คน

วิธีเลือกตัวอย่างสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวม 5 คน ซึ่งประกอบด้วย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายพูชนะ หิรัญรัตน์	ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง
2	นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร	ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ
3	นายธีโรจน์ โพธากาญ	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง
4	นายศราวุธ รักษ์ยศ	ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง
5	นางอุบล คงหอม	หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ซึ่งได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

3.3.1 แบบสอบถาม

มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด มีรายละเอียดประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุรับราชการ ระดับการศึกษา และ ฝ่าย / แผนกงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เป็นแบบสอบถามลักษระปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

1) ด้านฉันทะ จำนวน 5 ข้อ
2) ด้านวิริยะ จำนวน 5 ข้อ
3) ด้านจิตตะ จำนวน 5 ข้อ
4) ด้านวิมังสา จำนวน 5 ข้อ

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิด ลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5
มาก มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3
น้อย มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เพื่อรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษา

ค้นคว้าที่ได้มาดังกล่าวนำมากำหนดเป็นเป็นกรอบให้ตรงกับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม แล้วร่างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิด (Close-ended Question) และแบบปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบกัน ซึ่งเป็นการดัดแปลงเครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้เคยผ่านการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จ ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และเหมาะสมของข้อคำถามนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายณรงค์ หนูคง
   ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์
   ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช
3. ดร. วชิรวิชญ์ อิทธิธนาศุภวิชญ์
   อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.4.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: (IOC)) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66-1.00

3.4.6 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนประจำสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และได้รับอนุมัติหนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์ เลขที่ จว.223/2566 ลงวันที่ 25 มกราคม 2566

3.4.7 นำไปทดลองใช้ กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Amlpha) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .906

3.4.7 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.2 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

3.5.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

3.5.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.5.6 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะสถานภาพของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

3.6.2 วิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.6.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.6.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.7.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage)

สูตร :

$$P = \frac{X \times 100}{n}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

n = กลุ่มตัวอย่าง

3.7.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตร :

$\bar{x}$ = $\frac{\sum x}{n}$

$\bar{x}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = กลุ่มตัวอย่าง

3.7.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สูตร :

S = $\sqrt{\frac{n\sum fx^2-(\sum fx)^2}{n(n-1)}}$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

n = กลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Methods) โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ในเขตอำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 132 คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

4.3 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ดังนี้

$\overline{X}$	หมายถึง	คะแนนค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 132 คน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	101	76.50
2. หญิง	31	23.50
อายุ		
1. 18-25 ปี	3	2.30
2. 26-35 ปี	40	30.303
3. 36-45 ปี	55	41.70
4. 46-55 ปี	28	21.20
5. 56 ปีขึ้นไป	6	4.50
อายุรับราชการ		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	29	22.00
2. 6-10 ปี	36	27.30
3. 11-15 ปี	26	19.70
4. 16-20 ปี	14	10.50
5. 21 ปีขึ้นไป	27	20.50
ระดับการศึกษา		
1. อนุปริญญา	17	12.90
2. ปริญญาตรี	86	65.10
3. สูงกว่าปริญญาตรี	29	22.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่าย/แผนกที่สังกัด		
1. ส่วนบริหารทั่วไป	15	11.40
2. ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง	46	34.80
3. ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง	21	15.90
4. ส่วนรักษาการณ์	6	4.50
5. ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง	25	18.90
6. ส่วนทัณฑปฏิบัติ	16	12.20
7. อื่น ๆ โปรดระบุ..... (พยาบาล)	3	2.30
โดยรวม	**132**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 36-45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมาคือ อายุ 26-35 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 อายุ 46-55 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และอายุ 18-25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

3. อายุรับราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ รับราชการ 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 รองลงมาคือ รับราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 รับราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รับราชการ 11-15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และรับราชการ 16-20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และระดับการศึกษาอนุปริญญา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ตามลำดับ

5. ฝ่าย/แผนกที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดส่วนควบคุมผู้ต้องขัง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 รองลงมาคือ สังกัดส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 สังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 สังกัดส่วนทัณฑปฏิบัติ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 สังกัดส่วนบริหารทั่วไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 สังกัดส่วนรักษาการณ์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และสังกัดส่วนอื่น ๆ (พยาบาล) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

การวิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชโดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้าน

(n = 132)

ข้อ	การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ด้านหลักฉันทะ	4.40	0.70	มาก
2.	ด้านหลักวิริยะ	4.57	0.52	มากที่สุด
3.	ด้านจิตตะ	4.57	0.52	มากที่สุด
4.	ด้านวิมังสา	4.40	0.53	มาก
	โดยรวม	**4.49**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักวิริยะ และด้านจิตตะ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักฉันทะ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก และด้านวิมังสา ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านหลักฉันทะ

(n = 132)

ข้อ	ด้านหลักฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ท่านพอใจปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยมุ่งหวังผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด	4.46	0.68	มาก
2.	ท่านมีความสุขกับการที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ แม้งานจะมีปัญหา	4.28	0.77	มาก
3.	ท่านพอใจกับการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เรือนจำให้มีประสิทธิภาพ	4.35	0.73	มาก
4.	ท่านพอใจเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.30	0.78	มาก
5.	ท่านยินดีให้คำแนะนำ ร่วมแก้ปัญหาของงาน ด้วยความเต็มใจ	4.60	0.52	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.40**	**0.70**	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านหลักฉันทะ ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวข้อท่านยินดีให้คำแนะนำ ร่วมแก้ปัญหาของงาน ด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หัวข้อท่านพอใจปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยมุ่งหวังผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หัวข้อท่านมีความสุขกับการที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ แม้งานจะมีปัญหา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านหลักวิริยะ

(n = 132)

ข้อ	ด้านหลักวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี	4.61	0.52	มากที่สุด
2.	ท่านปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.52	0.50	มากที่สุด
3.	ท่านขยัน อดทน ตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ	4.63	0.50	มากที่สุด
4.	ท่านทุ่มเทเวลา ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.57	0.56	มากที่สุด
5.	ท่านพยายามหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน	4.50	0.53	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.57**	**0.52**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านหลักวิริยะ ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวข้อท่านขยัน อดทน ตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หัวข้อท่านปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมากที่สุด และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หัวข้อท่านพยายามหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านจิตตะ

(n = 132)

ข้อ	ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ท่านได้ใส่ใจใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ	4.58	0.50	มากที่สุด
2.	ท่านได้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่แม้งานนั้นจะมีอุปสรรค	4.55	0.54	มากที่สุด
3.	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.68	0.47	มากที่สุด
4.	ท่านใช้ความอ่อนโยนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ใช้ความรุนแรง	4.31	0.64	มาก
5.	ท่านเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.74	0.44	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.57**	**0.52**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านจิตตะ ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวข้อท่านเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หัวข้อท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมากที่สุด และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หัวข้อท่านใช้ความอ่อนโยนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ใช้ความรุนแรง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านวิมังสา

(n = 132)

ข้อ	ด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ท่านได้พิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงาน	4.29	0.47	มาก
2.	ท่านได้ตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ	4.20	0.53	มาก
3.	ท่านได้มีวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล	4.42	0.54	มาก
4.	ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการทำงานมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.47	0.54	มาก
5.	ท่านได้ทำความเข้าใจภารกิจของงานที่จะลงมือปฏิบัติ	4.61	0.55	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.40**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้านวิมังสา ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวข้อท่านได้ทำความเข้าใจภารกิจของงานที่จะลงมือปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หัวข้อท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการทำงานมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวข้อท่านได้ตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ในประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณาแล้วบรรยาย (Descriptive) ให้เหตุผลสรุปประเด็นใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) 2) ด้านวิริยะ (ความพากเพียร) 3) ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) และ 4) ด้านวิมังสา (ความรู้ความสามารถ) ดังนี้

4.3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้สัมภาษณ์ 5 ท่าน ดังนี้

1. นายพูชนะ หิรัญรัตน์	ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง
2. นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร	ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ
3. นายธีโรจน์ โพธากาญ	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง
4. นายศราวุธ รักษ์ยศ	ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง
5. นางอุบล คงหอม	หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

4.3.2 ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

1. ท่านคิดว่า เรือนจำกลางนครศรีธรรมราชใช้หลักฉันทะในการปฏิบัติงานได้อย่างไร

ท่านที่ 1 นายพูชนะ หิรัญรัตน์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชใช้หลักฉันทะในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นผู้มีความพอใจ และมีใจรักต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจในการทำงาน เกิดการทำงานด้วยความสุข ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายง่าย ไม่เกิดอาการท้อแท้ ช่วยให้งานดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง และเกิดการสร้างสรรค์ในงาน

ท่านที่ 2 นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ปฏิบัติได้ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ได้รับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรมีความรักในหน้าที่ พอใจในหน้าที่ เต็มใจทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ใช่ทำงานแบบเสียไม่ได้ หรือสักกล่าวว่าทำ แต่บุคลากรเรือนจำ ทำงานเอาจริงเอาจัง ทุ่มเทดูแล เอาใจใส่ งานที่รับผิดชอบภายใต้งานขององค์กรที่บุคลากรแต่ละฝ่ายรับผิดชอบทำให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อย

ท่านที่ 3 นายธีโรจน์ โพธากาญ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ในการปฏิบัติงาน ต้องเริ่มจากความพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติจึงจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ เช่น หากมาทำงานเป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำแล้วไม่พอใจ ไม่รักงานที่

ทำสักวันหนึ่งเมื่อมีโอกาสหรือมีงานใหม่ที่พอใจว่างเข้ามา ก็ต้องลาออกจากงานเดิมไปทำงานที่ใหม่ที่พอใจหรือรักในงานนั้นมากกว่า ทำง่ายหน่อยงานเดิมขาดกำลังคนทำให้งานเหล่านั้นขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติใหม่ที่เข้ามาแทนก็ต้องเรียนรู้งานใหม่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ เมื่อมีความเข้าใจในเนื้องานที่จะปฏิบัติแล้วก็มีความพอใจในงานที่จะปฏิบัติและจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ท่านที่ 4 นายศราวุธ รักษ์ยศ ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชมีบทบาทหน้าที่ ที่แตกต่างกัน ในแต่ละงานย่อมมีความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายประสงค์ที่กำหนด ตามความมุ่งหวัง ฉะนั้นการทำงานให้สำเร็จ ต้องมีความสุขกับงานที่ทำนั้น ๆ มีความพึงพอใจในสิ่งที่ทำ ย่อมสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ทั้งหมด

ท่านที่ 5 นางอุบล คงหอม หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า จากการปฏิบัติงาน หน้าที่และประสบการณ์กับบุคลากร คิดว่าบุคลากรได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ดีพอสมควร เพราะคนเรานั้นต้องเรียนรู้และปรับตัว และพัฒนาตนเองและความคิดเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ ให้รอรับสภาพได้ ค่อยเป็นค่อยไป ให้ร่างกายและจิตใจยอมรับไม่ต่อต้าน ซึ่งงานจะนำไปสู่ความทุกข์ คนเราแต่ละคนนั้นย่อมมีหนทางการเรียนรู้ในการใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตมีผลสำเร็จ การใช้หลักอิทธิบาทธรรมมีความจำเป็นเปรียบเหมือนเข็มทิศนำทางให้เราทำงานได้อย่างมีความสุข การมีความสุขหรือความพึงพอใจเป็นข้อหนึ่งของหลักอิทธิบาทธรรม เพราะฉะนั้นการสร้างหลักอิทธิบัตรทำจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขความพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า เรือนจำกลางนครศรีธรรมราชใช้หลักฉันทะในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรักความพอใจในงาน อย่างไรก็ตาม เชื่อว่างานแต่ละอย่างนั้น ไม่มีใครที่จะชื่นชอบไปทั้งหมดทุกกระบวนการ ดังนั้น ถ้าคุณพอใจที่จะทำ และมีความสุขกับงาน เชื่อว่างานที่ทำอยู่ต้องออกมาดีและสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ท่านเห็นว่าการใช้ความเพียรพยายามต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ควรเป็นอย่างไร

ท่านที่ 1 นายพูชนะ หิรัญรัตน์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ควรใช้ความเพียรพยายามต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้เป็นคนหมั่นเพียร และขยันในการทำงาน ไม่มีความเกียจคร้านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ ผู้ที่ขาดความขยัน ย่อมทำงานขาด ๆ เกิน ๆ หรือมักทำงานนั้นไม่สำเร็จหรือหากสำเร็จก็สำเร็จล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพ

ท่านที่ 2 นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้ความเพียรพยายาม คือ วิริยะต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยบุคลากรของหน่วยงาน สู้งาน ทำงานตามหน้าที่ ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ทำงานส่วนตัว งานส่วนรวม สู้อุปสรรค ด้วยความมุ่งมั่น ทำหน้าที่โดยไม่ชักช้ามีรอลังเล ไม่มีส่วนให้เวลาล่วงเลยไปโดยเปล่าประโยชน์ ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง เป็นที่มาแห่งความสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ท่านที่ 3 นายธีโรจน์ โพธากาญ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากร หากต้องการให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน เราต้องอาศัยความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยากลำบาก เช่นถ้าหากมีการตรวจค้นผู้ต้องขังในเรือนจำก็จะทำหน้าที่เต็มความสามารถไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว เล็ก ๆ น้อย ๆ จนทำให้งานขาดความเป็นธรรม เช่นไม่ตรวจคนให้ละเอียดเพียงพอถ้าหากเป็นผู้ต้องขังที่อยู่ในความดูแลของตน เนื่องจาก เห็นประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ จนทำให้ขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ปฏิบัติ

ท่านที่ 4 นายศราวุธ รักษ์ยศ ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ มีการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัด และมีผลการประเมินของงาน จากที่ผ่านมาพบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ผ่านตัวชี้วัด และผ่านการประเมินผลงานทุกเรื่อง นั่นก็หมายความว่า เจ้าหน้าที่มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ของตน จนประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้

ท่านที่ 5 นางอุบล คงหอม หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความเพียรพยายาม เป็นการนำเอาหลักอิทธิบาททำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ให้ผลงานมีความสำเร็จถูกต้อง แต่ละคนจะมีความเพียรพยายามไม่เหมือนกัน ปัญหา อุปสรรค เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลสำเร็จของงาน แต่ละคนจะมีระดับที่ไม่เหมือนกัน บางคนสำเร็จมากหรือน้อยไม่เหมือนกัน ความมุ่งมั่น ทุ่มเท มีมานะพยายาม มีความจำเป็น และสำคัญมาก ความพยายามที่จะเรียนรู้งาน ที่จะผ่านพ้นปัญหาต่าง ๆ ไม่ย่อท้อ จิตใจเข้มแข็งแน่วแน่ ถ้ามีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การมีความขยันหมั่นเพียรกับงานที่มีนั้น งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความวิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ยิ่งขยันเท่าไร ผลตอบแทนที่คุณจะได้รับมันก็มีมากเท่านั้น ที่สำคัญความวิริยะจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความรักในงานจากฉันทะนั่นเอง และความวิริยะไม่ใช่การทำงานแบบเอาเป็นเอาตาย แต่เป็นการหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ เพิ่มมากขึ้น

3. ท่านเห็นว่าการใช้ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ควรเป็นอย่างไร

ท่านที่ 1 นายพูชนะ หิรัญรัตน์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ทำให้เป็นคนมีความมุ่งมั่น และจดจ่อกับงานที่ทำ จิตมีความแน่วแน่ และมั่นคงต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ช่วยให้งานดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการ ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ

ท่านที่ 2 นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น บุคลากรใส่ใจต่อหน้าที่กล่าวคือ เอาใจใส่จดจ่อหรือเอาการเอางาน ทำงานโดยไม่ได้ย่อย่น ทำงานแบบจริงจัง โดยไม่ท้อแท้ ไม่ทอดทิ้งงาน เอาใจใส่ในหน้าที่ ทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ท่านที่ 3 นายธีโรจน์ โพธากาญ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรต้องเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน เพราะงานในแต่ละงานจะต้องเอาใจใส่ ทั้งทางด้านกฎหมาย และทางด้านตัวบุคคลที่มีผลกระทบ เช่น การควบคุม ดูแลผู้ต้องขังต้องเอาใจใส่ในขั้นตอนการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ แต่เมื่อใช้กฎหมายแล้วมีผลกระทบกับตัวบุคคล คือผู้ต้องขัง ก็ต้องเอาใจใส่ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ก่อให้เกิดการทำตามกฎหมายแต่ไม่กระทบ

ท่านที่ 4 นายศราวุธ รักษ์ยศ ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานของเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน แต่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันทั้งหมด จนเกิดความสำเร็จของงานอันเกิดจากความรับผิดชอบ มีจิตใจที่จดจ่อต่องานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคน มีความรู้และรอบคอบเกิดความผิดพลาดน้อยและแก้ไขได้

ท่านที่ 5 นางอุบล คงหอม หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานนั้นเป็นอีกข้อหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยอันนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ความตั้งใจ ความคิดการมีสติรอบคอบเป็นส่วนประกอบสำคัญ คนเรานั้นมีความรู้แต่ไม่รู้จักใช้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ ความตั้งใจ ความเอาใจใส่ จดจ่อ มีความรับผิดชอบ เมื่อมีความเอาใจใส่รอบคอบ การปฏิบัติงานก็จะออกมาดีมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันไป

สรุปได้ว่า การเอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ จิตใจที่จดจ่อกับงานล้วนเกิดผลดีต่องานที่ทำ จิตตะเป็นธรรมะที่แสดงถึงสติ ความรอบคอบและความรับผิดชอบที่จะตามมา ซึ่งในสังคมการทำงานปัจจุบันนี้ มุ่งเน้นแย่งชิงตำแหน่งกัน และขัดขาจนลืมคิดไปว่า งานที่ตนเองต้อง

รับผิดชอบนั้นคือสิ่งใดกันแน่ จิตตะจึงมีความสำคัญในการทำงานโดยไม่วอกแวกออกไปนอกลู่นอกทาง ดังนั้น เมื่อมีทั้งฉันทะและวิริยะแล้ว จิตตะจะเป็นเสมือนรั้วของเส้นทางที่ไม่ให้ไขว้เขวออกนอกทางสู่ความสำเร็จได้

4. ท่านเห็นว่าการใช้ความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ควรเป็นอย่างไร

ท่านที่ 1 นายพูชนะ หิรัญรัตน์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้ความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ทำให้เป็นผู้ที่รู้จักคิด วิเคราะห์ในงาน ช่วยทำให้ทราบ และเข้าใจในกระบวนการของงาน และหากเกิดปัญหาก็ย่อมเกิดแนวทางในการแก้ปัญหานั้นได้อย่างง่ายดาย งานไม่ผิดพลาด และทำงานตามกรอบที่วางไว้ให้ประสบความสำเร็จ ถ้าขาดวิมังสาจะทำให้เป็นคนทำงานไม่มีหลักการ ทำงานไม่มีแนวทาง ไม่มีแบบแผน ซึ่งยากที่จะเกิดความสำเร็จได้โดยง่าย

ท่านที่ 2 นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้ความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ใช้ความรู้ความสามารถในขณะปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่มีความคิดไตร่ตรองอยู่เสมอ คือ มีการใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คอยสอดส่อง คอยคิดวิเคราะห์ และตรงเวลาอยู่เสมอ ใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ เป็นเหตุให้เกิดความรอบคอบป้องกันความพลาดพลั้ง เผลอ ให้งานที่ทำเกิดความเรียบร้อยสมบูรณ์ ไม่มีความบกพร่อง เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ท่านที่ 3 นายธีโรจน์ โพธากาญ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรมีความจำเป็น ต้องใช้ความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในทุก ๆ หน้าที่ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ถ้าหากบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นออกมาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน เช่น เจ้าหน้าที่เรือนจำถ้าหากขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการควบคุมผู้ต้องขังแล้ว ก็จะไม่สามารถควบคุมผู้ต้องทำให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงาน

ท่านที่ 4 นายศราวุธ รักษ์ยศ ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ของเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายอาจไม่ถนัด บุคลากรก็ร่วมกันคิดกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงแก้ไข ทบทวนเรื่องราวของงานที่ได้รับมอบหมาย ขาดอะไรไม่ต้องเสริมอะไร และพิจารณาแก้ไขตามความรู้ความสามารถ จนประสบผลสำเร็จของงานได้

ท่านที่ 5 นางอุบล คงหอม หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้ความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น เป็นการนำเอา

หลักอิทธิบาททำในทุก ๆ ข้อมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจะมีความรู้ความสามารถนั้น ต้องมีความเพียรพยายามในการหาวิชาความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องมีสติต้องมีความเอาใจใส่ มีความรอบคอบ ความตั้งใจในการแก้ไขปัญหาทุก ๆ อย่างในทุกด้าน ความละเอียดรอบคอบ การใฝ่หาความรู้ อีกอย่างที่จะต้องมีเธอ ความสุข ความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีความสำเร็จเจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมองคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราแม้จะรักงานแค่ไหน บากบั่นเพียงใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุด งานก็คั่งค้างและผิดพลาดจนได้ เราอาจลองทบทวนตัวเองนิ่ง ๆ ว่าวันนี้ทั้งวันเราทำอะไรบ้าง สรุปกับตัวเองว่าทำเพื่ออะไร เราจะได้มีกำลังใจต่อ ในวันต่อ ๆ ไป และไม่ทำผิดซ้ำซากอีกเช่นเดิม พร้อมกันนั้นเราจะสามารถเห็นหนทางได้ว่า เส้นทางไหนที่จะนำเราสู่ความสำเร็จได้จริง ๆ

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

1. ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความพึงพอใจของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

ท่านที่ 1 นายพูชนะ หิรัญรัตน์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความพอใจในการทำงาน คือ ความรักงาน จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเราเล็งเห็นผลของงานว่าถ้าทำงานนี้แล้วจะได้อะไร จะต้องปลูกความพอใจให้แก่ผู้ทำงาน และปัญหาอุปสรรคกับความพอใจในการทำงานก็คือ การทำงานไม่ถูกกาล ทำงานไม่ถูกวิธี และการชอบผลัดวันประกันพรุ่ง

ท่านที่ 2 นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า แนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานดังนี้

- มอบหมายงานให้บุคลากร ทำหน้าที่ที่ตนเองถนัด มีใจรัก และความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่

- มีการปลูกฝังบุคลากรให้มีความรักสามัคคีในองค์กร ในความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และแบ่งปันความคิดเห็น

- ปลูกฝังลักษณะให้มีความรักในงานที่ทำ เพราะเป็นส่วนหนึ่ง สู่ความเจริญในหน้าที่การงาน และชื่อเสียงขององค์กร

ท่านที่ 3 นายธีโรจน์ โพธากาญ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างความพึงพอใจให้บุคลากร โดยการฝึกอบรมสร้างความพึงพอใจ เปลี่ยนงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น การนำวุฒิการศึกษามาประกอบการพิจารณาการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับหน้าที่

ท่านที่ 4 นายศราวุธ รักษ์ยศ ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า กำหนดการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตามความรู้ความสามารถ ความถนัดหรือความชอบ เพื่อให้ได้ทำงานในสิ่งที่รักที่ชอบ เพื่อให้เกิดความรักความพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย งานที่ทำก็จะประสบความสำเร็จได้ทั้งหมด

ท่านที่ 5 นางอุบล คงหอม หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ในสังคมปัจจุบันนั้น บุคลากรจะมีความรู้มีการพัฒนาทางความรู้ในทางวิชาการมากขึ้น ทำให้ส่งผลในทางด้านความคิดที่มีความเป็นอิสระที่แตกต่าง มีความคิดเห็นที่แตกต่างซึ่งบางครั้งจะก่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา การแก้ปัญหา ต้องแก้ที่การบริหารงานของผู้บริหารให้มีความถูกต้องเที่ยงธรรม เสมอภาคให้มากที่สุด ซึ่งในความเป็นจริงนั้น ไม่มีใครพอที่จะพอใจในทุก ๆ เรื่อง ข้อหนึ่งก็จะต้องเป็นการที่แก้ไขในตัวบุคคลเอง ในการเข้าใจดึงหลักอิทธิธรรมซึ่งก็ไม่ใช่เรื่องที่จะทำได้ง่าย หลักสำคัญคือต้องเสริมสร้างให้บุคลากรมีความเข้าใจในหลักอิทธิบาททำให้ได้มากที่สุด

สรุปได้ว่า การแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความพึงพอใจ เกิดขึ้นได้ด้วยการที่จะต้องมีความพึงพอใจในหน้าที่ปัจจุบันเสียก่อน หากได้ทำงานในสิ่งที่รักที่ชอบแล้ว จะทำให้รู้ลึกถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขในปัญหานั้น ๆ เพราะการที่ทำงานในสิ่งที่รัก จะทำให้บุคลากรไม่หยุดที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ให้ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความเพียรพยายามของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

ท่านที่ 1 นายพูชนะ หิรัญรัตน์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า แก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความเพียรพยายามเป็นทางมุ่งไปสู่ประตูแห่งความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งสามารถนำให้เราฝ่าวิกฤติสังคมได้ โดยทิ้งปัญหาและอุปสรรคที่ขัดกับความเพียรเสีย คือ ความเป็นผู้มีจิตใจอ่อนแอ เพราะความพากเพียรในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จที่ตนกระทำอยู่ จะทำให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าและเจริญรุ่งเรืองต่อไปข้างหน้า

ท่านที่ 2 นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า แนวความคิดในการแก้ปัญหาอุปสรรคด้วยความเพียรพยายามของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กรดังนี้

- ปลูกจิตสำนึก ประโยชน์ของวิริยะคือ ความขยันหมั่นเพียรพยายาม
- ปลุกจิตสำนึก หมดโทษของการเดือดร้อน

- ติดตาม งานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติ และเพิ่งตรวจตรา กำกับดูแลในการปฏิบัติงาน
- สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านที่ 3 นายธีโรจน์ โพธากาญ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างความเพียรพยายามของบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความเพียรพยายาม มีปัจจัยเสริม ได้แก่ เงินรางวัล รายได้ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมในบุคลากรแต่ละบุคคล

ท่านที่ 4 นายศราวุธ รักษ์ยศ ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า อุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอย่างหนึ่ง เป็นงานที่ต้องจากกรรมปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีการสลับกันปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าท้อแท้ในการทำงาน ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ต้องมีความอดทน และมุ่งมั่นทุ่มเทมีความพยายามอย่างสูง ที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

ท่านที่ 5 นางอุบล คงหอม หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความเปลี่ยนพยายามของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในแต่ละคนจะมีระดับที่ไม่เท่ากันบางคนมีมาก บางคนมีน้อย ความสำเร็จของแต่ละคนไม่เหมือนกัน แนวคิดในการแก้ปัญหาอุปสรรคข้อนึง คือการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างเสริมให้บุคลากรมีพลังมีแรงกายแรงใจในการทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีมีคุณภาพไม่มีความขัดแย้งในหน่วยงาน จะนำให้บรรยากาศในสถานที่ทำงานน่าอยู่ บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการไปสู่ความสำเร็จของงาน

สรุปได้ว่า ความพยายามที่จะแก้ปัญหา และอุปสรรคของงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญ หากมีความเพียรพยายาม ก็จะทำให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ และทำให้ไม่เกิดการหลีกหนีปัญหาหรือการเกี่ยงกันแก้ปัญหาเกิดขึ้น ลดความขัดแย้งในหน่วยงาน

3) ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความเอาใจใส่ของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

ท่านที่ 1 นายพูชนะ หิรัญรัตน์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ในการทำงานแต่ละระดับ ต้องใช้จิตใจให้เข้มแข็งในการที่จะทำหน้าที่การงานทางจิตใจ ก็ทำจิตใจให้มันสงบ ทำจิตใจให้เป็นปกติ ให้เข้าใจและรู้จักสิ่งทั้งหลายทั้งปวงอย่างถูกต้องตามที่เป็นจริง นี้คือการงานที่เป็นกุศล ผลที่สำเร็จที่เอาจิตฝักใฝ่ในการทำงานที่ดี

ท่านที่ 2 นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า แนวคิดในการแก้ปัญหาอุปสรรคด้วยความเอาใจใส่ของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานดังนี้

- มอบหมายงานให้ปฏิบัติ โดยลักษณะเวลางานให้แล้ว เสร็จ

- แนะนำ ตั้งเป้าหมายงานให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย
- กำกับดูแล ติดตามงานที่มอบหมาย

ท่านที่ 3 นายธีโรจน์ โพธากาญ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า สร้างความเอาใจใส่ของบุคลากรโดยการให้รางวัล กับคนที่เอาใจใส่ และลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่ขาดการเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติ เช่น ให้รางวัลแก่บุคลากรที่มาทำงานตรงเวลา ขีดเส้นหรือลงโทษบุคลากรที่มาทำงานสาย

ท่านที่ 4 นายศราวุธ รักษ์ยศ ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ให้สัมภาษณ์ว่า อุปสรรคต่อความเอาใจใส่ในการปฏิบัติของบุคลากรในเรือนจำเกิดจากความซากจำเจของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเดิม ๆ ทุกวัน ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานของตน การแก้ปัญหา สำหรับเจ้าหน้าที่ที่เบื่อหน่ายในหน้าที่ของตน ควรมีการสลับปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ตามความพึงพอใจของแต่ละคน เป็นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนถนัด

ท่านที่ 5 นางอุบล คงหอม หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ในการปฏิบัติงานนั้นการเอาใจใส่งาน ความตั้งใจมีสติ มีความรอบคอบความละเอียดถี่ถ้วน เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคมีหลากหลายปัจจัย การแก้ไขปัญหาต้องพยายามแก้ที่ตัวบุคคลโดยการทำความเข้าใจ การปรับทัศนคติในความคิดให้เห็นผลสำเร็จของการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน อีกอย่างหนึ่งในการภักดีผู้บังคับ บัญชาต้องมีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องตระหนักถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทำงานที่ไม่ตรากตรำจนเกินไป จะทำให้มีสุขภาพร่างกายสุขภาพจิตดี ทำให้มีความรู้สึกอยากปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีตามมา

สรุปได้ว่า จิตใจที่จดจ่อกับงานล้วนเกิดผลดีต่องานที่ทำ การมีสติ ความรอบคอบและความรับผิดชอบที่จะตามมา ซึ่งในสังคมการทำงานปัจจุบันนี้ มุ่งเน้นแย่งชิงตำแหน่งกัน และขัดขาจนลืมคิดไปว่า งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบนั้นคือสิ่งใดกันแน่ ความเอาใจใส่จึงมีความสำคัญในการทำงานโดยไม่วอกแวกออกไปนอกลู่นอกทาง

4. ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความรู้ความสามารถของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

ท่านที่ 1 นายพูชนะ หิรัญรัตน์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ผลที่เกิดขึ้นในการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงาน คือการงานทุกอย่างต้องมีใจรักในหน้าที่ตามที่ตนเองถนัดเพราะว่าจะทำให้งานนั้นออกมาดีมีคุณภาพ

ท่านที่ 2 นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า แนวคิดในการแก้ปัญหาอุปสรรคด้วยความรู้ความสามารถของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานดังนี้

- ให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงาน ตรวจลางานที่ทำเสร็จแล้วเรียบร้อยถูกต้องหรือไม่ตามหลักของงาน คือ หลักเกณฑ์ (ทำอย่างไร) หลักการ (ทำเพื่ออะไร) หลักฐาน (ทำแล้วให้มีที่มาที่ไป) หลักธรรม (ถูกต้องถูกธรรม)

- ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ยกย่อง เชิดชู แสดงความยินดีชื่นชม มีรางวัล สิ่งจูงใจกับงานที่บุคลากรทำสำเร็จ ตามเป้าหมายที่มอบหมายให้ทำ

ท่านที่ 3 นายธีโรจน์ โพธากาญ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ด้านความรู้ความสามารถ สามารถสร้างแบบทดสอบเพื่อทดสอบความรู้ความสามารถของบุคลากร หรือดูจากทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลว่ามีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ ถ้าบุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอก็ส่งไปศึกษาและอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถตามสถานที่ต่าง ๆ

ท่านที่ 4 นายศราวุธ รักษ์ยศ ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำมีความหลากหลายบทบาทหน้าที่ ตั้งแต่ข้าราชการระดับผู้บริหาร ข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานขับรถ หรือ รปภ. ทุกคนล้วนมีความรู้ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ของตน แต่งานบางประเภทที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ก็ควรมีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติม ตามความรู้ความสามารถเฉพาะทางให้ครบถ้วนบริบูรณ์

ท่านที่ 5 นางอุบล คงหอม หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จการแก้ปัญหานั้นต้องใช้บุคลากรให้ตรงความสามารถ ต่อศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยประเมินจากความรู้ ความสามารถสติปัญญา ปัญญาความคิด การเสริมสร้าง พัฒนา การอบรมก็มีความสำคัญ การปฏิบัติงานในแต่ละแผนกต้องมีการอบรมให้เกิดความรู้ ความชำนาญทันเหตุการณ์ปัจจุบัน การเสริมสร้างให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า การแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความรู้ความสามารถ เป็นวิธีทำงานให้สำเร็จ การทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมองคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราแม้จะรักงานแค่ไหน บากบั่นเพียงใดหรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็คั่งค้างและผิดพลาดจนได้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ท่านที่ 1 นายพูชนะ หิรัญรัตน์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน สามารถพัฒนาบุคคลให้ประสบความสำเร็จได้ โดยเฉพาะการพัฒนาตนตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรสำคัญ ที่สามารถนำมาประยุกต์ในการอบรมบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นกระบวนได้ฝึกฝนการพัฒนาตนในรูปแบบการอบรม เป็นคุณธรรมสำคัญและเครื่องมือวัดความสำเร็จ สามารถเสริมสร้างทักษะชีวิตมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงานได้

ท่านที่ 2 นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า หลักอิทธิมาทำคือคุณธรรมที่มาซึ่งหัวหน้า ความสำเร็จความหวังเป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ผู้นำไปปฏิบัติประพฤติตนพบกับความสำเร็จในสิ่งที่ทำเช่นด้านการทำงานหลักของการทำงาน ตามอิทธิธรรมมี 4 ประการคือ

1. ฉันทะคือการมีใจรักความพอใจในสิ่งที่มี
2. วิริยะคือความเพียรพยายามความมุ่งมั่น
3. จิตตะคือความเอาใจใส่รับผิดชอบ
4. วิมังสาคือการทบทวนไตร่ตรอง

ทั้ง 4 ข้อ กล่าวคือ การรักงานเต็มใจทำมีความเข้าใจทั้ง 4 ประการ ควรต้องมีในบุคลากรขององค์กร เพื่อให้งานให้องค์กรสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ท่านที่ 3 นายธีโรจน์ โพธากาญ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า นำหลักการตัวอื่นมาให้การศึกษาของบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพของงานที่ปฏิบัติ ตามความเชื่อทางศาสนาของบุคลากรแต่ละบุคคล โดยการส่งเสริมและสนับสนุนด้วยการให้รางวัล แต่บุคลากรที่นำหลักการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ท่านที่ 4 นายศราวุธ รักษ์ยศ ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้หลักอิทธิบาททำต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เป็นหลักการใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก

1. ฉันทะ คือ การมีใจรัก ศรัทธาและเชื่อมั่นต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จด้วยใจรัก

2. วิริยะ คือ ความเพียรและความมุ่งมั่นทุ่มเท พยายามและอดทนต่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

3. จิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความรอบคอบได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4. วิมังสา คือ คือการทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ปฏิบัติมา เพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้นอีก

ท่านที่ 5 นางอุบล คงหอม หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ในปัจจุบันการใช้ชีวิตต้องรีบเร่ง ความเจริญทางวัตถุเจริญมาก ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนาจิตใจ มีปัจจัยมากมายที่ทำให้คุณภาพทางจิตใจที่แย่ลง เพราะฉะนั้นเราต้องมาพัฒนาทางด้านจิตใจ จะทำอย่างไรให้ คนใจเย็นลง มีสติมากขึ้น จึงสมควรให้ศาสนาเข้ามามีบทบาทโดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีโอกาสได้ทำบุญ ทำกิจกรรมทางศาสนาบ่อย ๆ มีการสอนการปฏิบัติธรรมจัดโครงการเพื่อบุคลากรสามารถนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีผลสำเร็จ ใช้ชีวิตให้มีความสุขเข้าใจชีวิตให้มากขึ้น

สรุปได้ว่า บุคลากรของเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ได้นำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหลักประกอบด้วยฉันทะ จิตตะ วิริยะ วิมังสา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า บุคลากรนำหลักวิริยะมาให้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และหลักฉันทะนำมาใช้ในการปฏิบัติน้อย เนื่องจากหลักธรรมแต่ละหลักจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ในขณะเดียวกันพบว่าการใชหลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานนั้น ยังมีปัญหาและอุปสรรคบ้าง จึงต้องให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ จนเกิดความรักในงานที่ปฏิบัติ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนและทำความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร ผู้บริหารเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชควรเอาใจใส่ในการมอบหมายงานให้กับบุคลากรมีความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและให้ความสำคัญกับการติดตามงาน เพื่อร่วมกันส่งเสริมให้บุคลากรของเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมได้อย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยขอนำเสนอ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 200 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 132 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง และหัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ฯ เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช รวม 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.66-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .906 ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุรับราชการ ระดับการศึกษา และ ฝ่าย / แผนกงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตัวเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการโดยการนัดวันเวลาสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำนครศรีธรรมราช” นั้น พอสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 มีอายุราชการระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกส่วนควบคุมผู้ต้องขัง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชในภาพรวมดอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยโดยด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักวิริยะ และ ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวิมังสาและด้านหลักฉันทะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยมีดังนี้

1. ด้านหลักฉันทะ พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ยินดีให้คำแนะนำ ร่วมแก้ปัญหาของงานด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ เจ้าหน้าที่พอใจปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยมุ่งหวังผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด เจ้าหน้าที่พอใจกับการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เรือนจำให้มีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่พอใจเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานและเจ้าหน้าที่มีความสุขกับการที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ แม้งานจะมีปัญหา

2. ด้านหลักวิริยะ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ขยัน อดทน ตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เจ้าหน้าที่ทุ่มเทเวลา ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และเจ้าหน้าที่พยายามหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน

3. ด้านจิตตะ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยโดยข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เจ้าหน้าที่ได้ใส่ใจใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ได้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่แม้งานนั้นจะมีอุปสรรค และเจ้าหน้าที่ใช้ความอ่อนโยนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ใช้ความรุนแรงอยู่ในระดับมาก

4. ด้านวิมังสา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ได้ทำความเข้าใจภารกิจของงานที่จะลงมือปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ได้นำความรู้ที่ได้จากการทำงานมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เจ้าหน้าที่ได้มีวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล เจ้าหน้าที่ได้พิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ

5.1.3 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่ควรเรียนรู้ลักษณะและความสำคัญของเพื่อที่จะได้ทำงานด้วยความสุข

2. เจ้าหน้าที่ควรหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง

3. เจ้าหน้าที่ ควรมีความตั้งใจ ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงเอาใจใส่รับผิดชอบในงานที่ได้รับอย่างเคร่งครัด

4. เจ้าหน้าที่ควรใช้ปัญญาพิจารณางานอย่างเคร่งครัดเพื่อลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงเป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

5. เจ้าหน้าที่ควรนำหลักการทางพุทธศาสนาตัวอื่นมาให้บุคลากรได้เรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของงานที่ปฏิบัติ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนด้วยการให้รางวัล แต่บุคลากรที่นำหลักการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมาใช้ในการปฏิบัติงาน

6. เจ้าหน้าที่ควรมีความตั้งใจในการพัฒนาจิตใจ ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อย ๆ อาทิ การปฏิบัติธรรมเพื่อการใช้ชีวิตให้มีความสุขเข้าใจชีวิตให้มากขึ้น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชในภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยโดยด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักวิริยะ และ ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวิมังสาและด้านหลักฉันทะอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ และต้องปฏิบัติทันทีไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันการปฏิบัติได้ รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายอย่างดี เนื่องจากการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียด ถูกต้อง แม่นยำ เกิดความผิดพลาดไม่ได้ เพราะเป็นงานที่ต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังมิให้หลบหนี หากเกิดความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม อีกทั้งเป็นงานที่มีความยากสูง โดยเฉพาะ งานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังโดยการคืนคนดีสู่สังคม มิให้ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก หลังจากพ้นโทษแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, หน้า 5) นอกจากนี้การปฏิบัติงานลักษณะดังกล่าวนั้น ทำให้ข้าราชการเรือนจำต้องปฏิบัติงานคลุกคลีกับผู้ต้องขังในหลายประเภทคดีตลอดเวลา มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการซึ่งก่อให้เกิดกดดันและความเครียดต่อข้าราชการราชทัณฑ์และอาจนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ (ยศวรรธณ์ กระเกตุ,ประโยชน์ ส่งกลิ่น, และ นงลักษณ์ แสงมหาชัย, 2558, หน้า 41) จากลักษณะที่มีความพิเศษแตกต่างไปจากงานของหน่วยงานอื่น ๆ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่เรือนจำควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในปฏิบัติงาน ประกอบกับเรือนจำกลางนครศรีธรรมราชเป็นเรือนจำที่มีขนาดใหญ่มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 4,673 คน (ฐานข้อมูล เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช, 2565) แต่มีเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติงานเพียง 200 คน ซึ่งเมื่อเทียบสัดส่วนแล้วจะ

เห็นได้ว่าไม่เหมาะสม และเมื่อหากพิจารณาพบว่าผู้ต้องขังเองก็เกินอัตราความจุ นั้นหมายถึง สภาพความเป็นอยู่แออัด สถานที่ไม่เพียงพอ ผู้ต้องขังกระทำความผิดหลายคดีและได้รับโทษจำคุกแตกต่างกันไป ดังนั้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จึงจำเป็นต้องนำหลักอิทธิบาทธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพให้ได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพันธ์ ทองหมัน (2563, หน้า 88-101) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำหลักอิทธิบาทธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ผลการวิจัยพบว่าการนำหลักอิทธิบาทธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ข้าราชการตำรวจก็กลุ่มอาชีพที่มีลักษณะพิเศษเช่นเดียวกันกับเจ้าหน้าที่ของเรือนจำและสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวีระชาติ โปธา (2562, หน้า 59-69) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อยู่ในเกณฑ์มาก ทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักฉันทะโดยรวม คือความพอใจ เป็นสิ่งที่เป็นตัวผลักดันให้งานสำเร็จไม่ท้อแท้ท้อถอย เจออุปสรรคก็ไม่ท้อถอยทำอย่างไรจะทำได้ปฏิบัติงานได้ดีทำให้งานประสบผลสำเร็จและมีความขยันอย่างต่อเนื่องจนประสบผลสำเร็จ การปฏิบัติงานตามหลักวิริยะโดยรวม มีความเพียรพยายามรับผิดชอบต่อตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปในทางที่ดีด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจิตตะ โดยรวม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานความเอาใจใส่งานแต่ละงานรายละเอียดของงาน ถ้ามีความเอาใจใส่สนใจงาน รายละเอียดของงาน งานย่อมสำเร็จ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักวิมังสา คือการใช้ปัญญาในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุด คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น แก้ปัญหาได้ถูกจุดถูกต้องสมบูรณ์ซึ่งการปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยใช้อิทธิบาทธรรมทั้ง 4 เป็นสิ่งสำคัญและบุคลากรต้องนำไปเป็นหลักธรรมประจำใจในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงได้ และยังประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้เพราะเมื่อมีความพอใจ มีความเพียร มีการเอาใจใส่ และใช้ปัญญาในการทำงานแล้ว การทำงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นก็จะสำเร็จด้วยดี สำหรับผู้บริหารการสั่งงานต้องมีการติดตามผลว่าเสร็จตามที่ตกลงกันหรือไม่ ถ้ายังไม่เสร็จต้องมีเหตุผลพร้อมกับการให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเมื่อทุกคนทำหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความสามารถก็จะนำผลดีสู่องค์กรสืบต่อไป

5.2.2 ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย (1) ควรให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้บุคลากรเพื่อสร้างความรักในงานและมีความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรจุเป้าหมาย (2) ควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และทำความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร (3) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ในการมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบอย่างทั่วถึงและให้ความสำคัญ

กับการติดตามงาน (4) ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักการ องค์ความรู้และยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชา (5) ควรมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากร และ (6) ผู้บริหารควรยกย่อง เชิดชู ให้รางวัลกับงานที่บุคลากรทำสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องงานวิจัยของวรพันธ์ ทองหมัน (2563, หน้า 88-101) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำหลักอิทธิบาทธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามพบว่าควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ยอมรับการตรวจสอบงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ รวมถึงงานวิจัยของพระมหาชุมพร อธิปุญโญ (ฝอยกลาง), ชาญชัย ฮวดศรี และปชาบดี แย้มสุนทร (2565, หน้า 1-10) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ควรมีความเพียรเอาใจใส่ต่อการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับ เชาว์ ศรีอนันต์ (2563, หน้า 44-53) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาทธรรมของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ควรให้ความสำคัญกับงานและทำงานด้วยความเต็มใจ บุคลากรไม่ใส่ใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ไม่ได้ทำการประเมินและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เจ้าหน้าที่ควรแสวงหาความสุขจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะปัญหามากน้อยแค่ไหนก็ตาม

2. เจ้าหน้าที่ควรแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองให้รู้และเข้าใจงานนั้น ๆ ได้มากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้มีความชอบในการปฏิบัติงานดังกล่าว

3. เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานด้วยความเข้าอกเข้าใจผู้ร่วมงานและผู้ต้องขังที่ต้องดูแล รวมถึงการปฏิบัติตนให้มีความเป็นมิตรและอ่อนโยนในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความตึงเครียดทางอารมณ์

4. เจ้าหน้าที่ควรทบทวนและพิจารณาผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองรวมถึงการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่เรือนจำด้วยการให้หลักธรรมอื่นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึก

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่เรือนจำกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำนครศรีธรรมราช

3. ควรศึกษาความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2563). *ประไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหามกุฏราชวิทยาลัย.* นครปฐม: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย นครปฐม.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(1) หนังสือทั่วไป :

กระทรวงยุติธรรม. (2560). *รายงานประจำปี 2560.* กรุงเทพฯ: กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2552). *จิตวิทยาทั่วไป.* พิมพ์ครั้งที่ 17 ปรับปรุงแก้ไข. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชม ภูมิภาค. (2526). *ชุดการศึกษาเพื่อคุณธรรม.* กรุงเทพฯ: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิช.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (*2543*). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร และสังคมศาสตร.* อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญมี แท่นแก้ว. (2539). *จริยศาสตร์.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติการวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ปริญญ์ จงวัฒนา. (2550). *พุทธธรรมเพื่อกัลยาณมิตร.* กรุงเทพฯ: บจก. ศิลป์สยามบรรจุภัณฑ์และการพิมพ์.

ปิ่น มุทุกันต์. (2535). *มงคลชีวิตภาค 2.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

_____ .(2539). *ปฏิบัติตามธรรมะประสบความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ: มงคลสาร.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). *พุทธธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 6. ฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2540). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

_____. (2542). *พุทธธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2546). *พุทธธรรม.* พิมพ์ ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมมิก จำกัด.

พระธรรมวิสุทธาจารย์. (ม.ป.ป.). *ทางแห่งความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. (2542). *พระมหาชนก.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทอัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

พระพรหมคุณาภรณ์, (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* พิมพ์รวมเล่ม 3 ภาค ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ.

_____. (2550). *ธรรมนูญชีวิต.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

พระเทพวิสุทธิญาณ. (2538). *อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ 1.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระเมธีธรรมาภรณ์. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2539). *"อิทธิปาทกถา" พุทธจักร โลกร่มเย็นดับเข็ญได้ด้วยศาสนา.* กรุงเพทฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พุทธทาสภิกขุ. (2518). *สุญญตา.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

_____. (2537). การงานที่เป็นสุข. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

_____. (2542). *โพธิปักขิยธรรม.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

_____. และปัญญานันทภิกขุ. (2544). *คุณธรรมของชีวิตที่ดีงาม.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พ. สุวรรณ. (2541). *โพชฌงค์ พุทธคาถาต่ออายุ.* กรุงเทพฯ: สร้อยทอง.

ยศวันต์ บริบูรณ์ธนา. (2547). *การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยใช้เรือนจำและชุมชน.* ในเอกสารการสอน ชุดวิชาอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา หน่วยที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์

รุ่งรัตน์ เพ็งสวย. (2550). *ปัญหาการทำงานในองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.

วรารัตน์ เขียวไพรี. (2542). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.

วศิน อินทสระ. (2530). *พุทธปรัชญามหายาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญกิจ.

วัดบวรนิเวศ. (2531). *ทศบารมี ทศพิธราชธรรม.* กรุงเทพฯ: วัดบวรนิเวศ.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับประชาชน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

_____. (2541). *คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุพจน์ สุโรจน์. (2545). *แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด.* ในเอกสารการสอน ชุดวิชาการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด หน่วยที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.

สุรชาติ ณ หนองคาย. (2543). *จิตวิทยาการทำงาน.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ตาราอาจารย์นิมิตรฯ.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2549). *จิตวิทยาการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกวินิต พรหมรักษา. (2555). *แนวคิดองค์กรและวิธีจัดการเชิงปฏิบัติชั้นสูง.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

(2) วิทยานิพนธ์/ สารนิพนธ์ และรายงานวิจัย:

จารุมาศ เรืองสุวรรณ, พันเอก. (2548). *การสังเคราะห์แบบจำลองการสอนวิชาชีพช่างตามหลักอิทธิบาท 4 ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการทองทัพบก.* (ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ปร.ด.). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

จิรสิทธิ์ เลียวเสถียรวงค์. (2555). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

บุญมี บุญเอี่ยม. (2544). *การศึกษาการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานการควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.* (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยทักษิณ, กรุงเทพฯ.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. 2557. *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตาบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พระมหาสมคิด โครธา. (2547). *การใช้อิทธิบาท 4 ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภานุวัฒน์ ราชสมัคร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วรพล สุพรรณอ่วม. (2554). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรี.* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วิรัช อุดมทรัพย์ปัญญา. (2554). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สถิต รัชปัตย์. (2548). *การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคฤหัสถ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.* (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุธานิธิ์ นุกูลอึ้งอารี. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผศ.ดร.. (2550). *หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์.* (สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต). มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

เสกสันต์ บุญยะ. (2549). *การใช้อิทธิบาท 4 ในการบริหารบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4.* (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

เสน่ห์ เพียรขุนทด. (2554). *วัฒนธรรมองค์การของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 กรมราชทัณฑ์.* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษาการประปานครหลวง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

อภิชัย จตุพรวาที. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์.* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

(3) วารสารทางวิชาการ:

เชาว์ ศรีอนันต์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาทธรรมของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 3*(2).

พระมหาชุมพร อธิปุญโญ (ฝอยกลาง), ชาญชัย ฮวดศรี และปชาบดี แย้มสุนทร. (2565). การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2*(2).

พระมหาวีระชาติ โปธา. (2562). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 14*(48).

ยศวรรธณ์ กระเกตุ, ประโยชน์ ส่งกลิ่น, และ นงลักษณ์ แสงมหาชัย. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์”. *วารสารการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 15*(1).

วรพันธ์ ทองหมัน. (2563). การนำหลักอิทธิบาทธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม. *วารสารปัญญา, 27*(1).

สิริรัตน์ ทุ่งสินธุ์, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และจำเนียร ราชแพทยาคม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารพุทธมัคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม, 5*(1).

(4) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

กองเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2565). *การใช้อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางการทำงาน.* ค้นหาเมื่อ 30 ตุลาคม 2565. จาก https://reg7.pwa.co.th/kmr7/?p=406**.**

เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช. (2565). *ภาระและอำนาจหน้าที่.* ค้นหาเมื่อ 30 ตุลาคม 2565. จาก http://www.correct.go.th/copnaks/index.php/2022-05-11-03-14-03/2022-05-11-03-29-41.

(5) อื่น ๆ:

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560

(6) สัมภาษณ์:

ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง, 8 กุมภาพันธ์ 2566.

ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ, 8 กุมภาพันธ์ 2566.

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง, 8 กุมภาพันธ์ 2566.

ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง, 9 กุมภาพันธ์ 2566.

หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง, 9 กุมภาพันธ์ 2566.

2. ภาษาอังกฤษ

Paul, R.W.. (1992). *Taxonomy and Critical Thinking Instruction.* Educational Leadership.

Woods, A.E.. (1993). *Affective Learning: One to Critical Thinking.* Holistic Nursing Practice.

Ennis, R.H.. (1985). *A Logical Basis for Measuring Critical Thinking Skill.* Educational Leadership.



บุคลานุกรม

บุคลานุกรม

1. นายพูชนะ หิรัญรัตน์, ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง, สัมภาษณ์วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566.
2. นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร, ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ, สัมภาษณ์วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566.
3. นายธีโรจน์ โพธากาญ, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง, สัมภาษณ์วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566.
4. นายศราวุธ รักษ์ยศ, ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง, สัมภาษณ์วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2566.
5. นางอุบล คงหอม, หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง, สัมภาษณ์วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2566.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1) รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์

วุฒิการศึกษา : Ph.D. (Sociology) Pune

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

: อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์

2) พระมหาเอกวิน ปิยวิโร

วุฒิการศึกษา : ปร.ด. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน : ประธานหลักสูตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

3) นางสุโสมย์ศรี อุ้ยสั้ว

วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท (รัฐศาสตร์) คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่งปัจจุบัน : หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๔ **วันที่** ๑๗ พฤศจิยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร รศ.ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์ ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (An Application of Iddhipadadhamma Principle to the Performance of Personnel of Nakhon Si Thammarat Central Prison)” โดยมี ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๔ **วันที่** ๑๗ พฤศจิยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร.

ด้วย นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (An Application of Iddhipadadhamma Principle to the Performance of Personnel of Nakhon Si Thammarat Central Prison)" โดยมี ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ยินดีอนุเคราะห์ตามเครื่องมือ
๒๕/พย/๒๕๖๕

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๕

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสุโสมย์ศรี อุ้ยสั้ว หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ด้วย นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (An Application of Iddhipadadhamma Principle to the Performance of Personnel of Nakhon Si Thammarat Central Prison)” โดยมี ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

25 พ.ย. 65

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๕

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

พัฒนสถานวัยหนุ่มนครศรีธรรมราช
เลขที่รับ 4291
วันที่ ๒๘ พย. ๖๕
เวลา 11.00 น.

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร นางสาวอัจจิมา อินทรธนู ผู้อำนวยการพัฒนสถานวัยหนุ่มนครศรีธรรมราช

ด้วย นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (An Application of Iddhipadadhamma Principle to the Performance of Personnel of Nakhon Si Thammarat Central Prison)" โดยมี ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) บุคคลากรในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการ
เพื่อโปรดพิจารณา
- มอบงาน ก๐-

(นายจตุรงค์ ประสิทธิพร)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ☑ ส่วนปกครองผู้ต้องขัง
- ☐ ส่วนฝึกและพัฒนาผู้ต้องขัง
- ☑ ฝ่ายบริหารทั่วไป
- ☐ ฝ่ายการแพทย์
- ☐ อื่น ๆ.....

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นางสาวอัจจิมา อินทรธนู)
ผู้อำนวยการพัฒนสถานวัยหนุ่มนครศรีธรรมราช
๒๘ พย. ๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๖

เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช
เลขรับที่ 12468
วันที่ 25 พ.ย. 2565
เวลา 13.20 น.

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายณรงค์ หนูคง ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ด้วย นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (An Application of Iddhipadadhamma Principle to the Performance of Personnel of Nakhon Si Thammarat Central Prison)” โดยมี ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

☐ ส่วนควบคุม ฯ
☐ ส่วนพัฒนา ฯ
☐ ส่วนสวัสดิการ ฯ
☐ ส่วนวิชาการณ์ ฯ
☐ ส่วนทัณฑปฏิบัติ
☐ ส่วนประสานราชการ
☑ ฝ่ายบริหารทั่วไป
ดำเนินการ

(นายณรงค์ หนูคง)
ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช
25 พ.ย. 2565

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๗๐๘

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายพูชนะ หิรัญรัตน์ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง

ด้วย นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (An Application of Iddhipadadhamma Principle to the Performance of Personnel of Nakhon Si Thammarat Central Prison)” โดยมี ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นายพูชนะ หิรัญรัตน์)
ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๗๐๘

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร นางวรัญญ พงศ์จันทรเสถียร ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ

ด้วย นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (An Application of Iddhipadadhamma Principle to the Performance of Personnel of Nakhon Si Thammarat Central Prison)” โดยมี ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นางวรัญญ พงศ์จันทรเสถียร)
ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๗๐๘

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธีโรจน์ โพธากาญ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

ด้วย นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (An Application of Iddhipadadhamma Principle to the Performance of Personnel of Nakhon Si Thammarat Central Prison)" โดยมี ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นายธีโรจน์ โพธากาญ)
ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๗๐๘

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางอุบล คงหอม หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง

ด้วย นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (An Application of Iddhipadadhamma Principle to the Performance of Personnel of Nakhon Si Thammarat Central Prison)” โดยมี ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

อนุญาตให้ตามอนุเคราะห์

(นางอุบล คงหอม)
หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๗๐๘

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายศราวุธ รักษ์ยศ ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง

ด้วย นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช (An Application of Iddhipadadhamma Principle to the Performance of Personnel of Nakhon Si Thammarat Central Prison)" โดยมี ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายณัฐวุฒิ หนูวงค์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นายศราวุธ รักษ์ยศ)
ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง

การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย เพื่อนำผลมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับส่งเสริมการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ

ขอขอบพระคุณ
ณัฐวุฒิ หนูวงค์
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 18-25 ปี ☐ 2. 26-35 ปี
☐ 3. 36-45 ปี ☐ 4. 46-55 ปี
☐ 5. 56 ปีขึ้นไป

3. อายุรับราชการ

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 6-10 ปี
☐ 3. 11-15 ปี ☐ 4. 16-20 ปี
☐ 5. 21 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. อนุปริญญา ☐ 2. บริญญาตรี
☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ฝ่าย/แผนกที่สังกัด

☐ 1. ส่วนบริหารทั่วไป ☐ 2. ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง
☐ 3. ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ☐ 4. ส่วนรักษาการณ์
☐ 5. ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง ☐ 6. ส่วนทัณฑปฏิบัติ
☐ 7. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านหลักฉันทะ					
1. ท่านพอใจปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยมุ่งหวังผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด มากน้อยเพียงใด					
2. ท่านมีความสุขกับการที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ แม้งานจะมีปัญหามากน้อยเพียงใด					
3. ท่านพอใจกับการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เรือนจำให้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด					
4. ท่านพอใจเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มากน้อยเพียงใด					
5. ท่านยินดีให้คำแนะนำ ร่วมแก้ปัญหาของงาน ด้วยความเต็มใจมากน้อยเพียงใด					
ด้านหลักวิริยะ					
6. ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี มากน้อยเพียงใด					
7. ท่านปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมากน้อยเพียงใด					
8. ท่านขยัน อดทน ตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ มากน้อยเพียงใด					
9. ท่านทุ่มเทเวลา ความสามารถในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด					
10. ท่านพยายามหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด					
ด้านจิตตะ					
11. ท่านได้ใส่ใจใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ มากน้อยเพียงใด					
12. ท่านได้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่แม้งานนั้นจะมีอุปสรรคมากน้อยเพียงใด					

4

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มากน้อยเพียงใด					
14. ท่านใช้ความอ่อนโยนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ใช้ความรุนแรง มากน้อยเพียงใด					
15. ท่านเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ มากน้อยเพียงใด					
ด้านวิมังสา					
16. ท่านได้พิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด					
17. ท่านได้ตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ มากน้อยเพียงใด					
18. ท่านได้มีวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล มากน้อยเพียงใด					
19. ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการทำงานมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด					
20. ท่านได้ทำความเข้าใจภารกิจของงานที่จะลงมือปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด					



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

“การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช”

โดย

ณัฐวุฒิ หนูวงศ์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

ที่อยู่ปัจจุบัน .....หมู่ที่ .....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์

วันและเวลาที่สัมภาษณ์ วัน.....ที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

ตำแหน่งงาน .....

ตอนที่ 2 การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

2.1 ท่านคิดว่า เรือนจำกลางนครศรีธรรมราชใช้หลักฉันทะในการปฏิบัติงานได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านเห็นว่าการใช้ความเพียรพยายามต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านเห็นว่าการใช้ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 ท่านเห็นว่าการใช้ความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

1) ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความพึงพอใจของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2) ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความเพียรพยายามของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3) ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความเอาใจใส่ของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

4) ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความรู้ความสามารถของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ภาคผนวก จ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม

โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

เรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล								
1	**เพศ** ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	**อายุ** ☐ 1. 18-25 ปี ☐ 2. 26-35 ปี ☐ 3. 36-45 ปี ☐ 4. 46-55 ปี ☐ 5. 56 ปีขึ้นไป	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้	
3	**อายุรับราชการ** ☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 6-10 ปี ☐ 3. 11-15 ปี ☐ 4. 16 -20 ปี ☐ 5. 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	**ระดับการศึกษา** ☐ 1. มัธยมศึกษา ☐ 2. อนุปริญญา ☐ 3. ปริญญาตรี ☐ 4. สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้	
5	**ฝ่าย/แผนกที่สังกัด** ☐ 1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ☐ 2.ส่วนควบคุมและทัณฑปฏิบัติ ☐ 3. ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ☐ 4.ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ ☐ 5.ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ☐ 6.ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ☐ 7. ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ☐ 8.ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ☐ 9.ฝ่ายพยาบาล	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
	☐ 10.อื่น ๆ โปรดระบุ							
ตอนที่ 2 การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช								
ด้านหลักฉันทะ								
1	ท่านพอใจปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยมุ่งหวังผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	ท่านมีความสุขกับการที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ แม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	ท่านพอใจกับการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เรือนจำให้มีประสิทธิภาพ มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	ท่านพอใจเข้ารับการฝึกอบรมการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	ท่านยินดีให้คำแนะนำ ร่วมแก้ปัญหาของงานด้วยความเต็มใจ มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ด้านหลักวิริยะ								
6	ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร จนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี มากน้อยเพียงใด	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้	
7	ท่านปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8	ท่านขยัน อดทน ตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	ท่านทุ่มเทเวลา ความสามารถในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
10	ท่านพยายามหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ด้านหลักจิตตะ								
11	ท่านได้ใส่ใจใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เนืองนิตย์ มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12	ท่านได้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่แม้งานนั้นจะมีอุปสรรคมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
13	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14	ท่านใช้ความอ่อนโยนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ใช้ความรุนแรง มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15	ท่านเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ด้านหลักวิมังสา								
16	ท่านพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงานเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17	ท่านได้ตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
18	ท่านได้มีวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
19	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการทำงานมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	ท่านทำความเข้าใจภารกิจของงานที่จะลงมือปฏิบัติเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

4

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสัมภาษณ์

โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

เรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช								
1	ท่านคิดว่า เรือนจำกลางนครศรีธรรมราชใช้หลักฉันทะในการปฏิบัติงานได้อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	ท่านเห็นว่าการใช้ความเพียรพยายามต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	ท่านเห็นว่าการใช้ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	ท่านเห็นว่าการใช้ความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช								
1	ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความพึงพอใจของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความเพียรพยายามของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความเอาใจใส่ของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

5

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
4	ท่านมีแนวคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคด้วยความรู้ความสามารถของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

6

สรุป การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
เรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้	
5	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้	
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

7

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

มหามกุฏราชวิทยาลัย

8

สรุป การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสัมภาษณ์
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
เรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์
เรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช
แต่ละข้อได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.66-1.00

ความเห็น

.....

.....

(อ.ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร)
ที่ปรึกษาหลัก

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded[a]	0	.0
Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	83.2667	61.099	.679	.898
A2	83.6000	56.800	.725	.898
A3	83.4000	61.697	.685	.898
A4	83.4333	59.082	.730	.896
A5	83.0333	65.482	.416	.905
B1	82.7667	67.564	.458	.904
B2	83.0000	64.483	.706	.899
B3	83.0000	65.586	.521	.902
B4	82.9000	69.128	.195	.909
B5	82.9333	64.133	.672	.899
C1	83.1667	67.040	.359	.906
C2	83.1000	65.748	.518	.903
C3	82.8000	67.062	.509	.903
C4	83.2000	65.338	.490	.903
C5	82.8333	66.213	.527	.903
D1	83.0667	67.306	.397	.905
D2	83.3667	63.413	.706	.898
D3	83.0667	66.202	.521	.903
D4	83.0000	64.897	.540	.902
D5	82.9333	64.892	.593	.901

ภาคผนวก ฉ

หนังสือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



ที่ จว. ๒๒๓/๒๕๖๖

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง : การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

TITLE : AN APPLICATION OF KHANTI DHAMMA PRINCIPLE IN THE PERFORMANCE OF THE OFFICERS IN NAKHON SI THAMMARAT CENTRAL PRISON

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

ณัฐวุฒิ หนูวงค์

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มติที่ มติที่ ๓๓๔/๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการทำวิจัยในคน โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่างและผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในคนฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ออกให้ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงนาม

(พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ช
รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



นายพูชนะ หิรัญรัตน์
ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง



นางวรัญญู พงศ์จันทรเสถียร
ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ



นายธีโรจน์ โพธากาญ

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง



นายศราวุธ รักษ์ยศ

ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง



นางอุบล คงหอม

หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นายณัฐวุฒิ หนูวงค์

วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ 18 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2530

สถานที่เกิด : จังหวัดพัทลุง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ 364 หมู่ที่ 3 ตำบลหานโพธิ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 : ปวช. (สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง) วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง

พ.ศ. 2550 : ปวส. (สาขาวิชาช่างไฟฟ้า) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

พ.ศ. 2552 : วศ.บ. (สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2553 : เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เรือนจำกลางเขาบิน ตำบลน้ำพุ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

พ.ศ. 2556 : เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2559 : เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2563 : นักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช