

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล
ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

1. การปกครองคณะสงฆ์ไทย
2. บทบาทหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล
5. บริบทของเขตปกครองพระสงฆ์ภาค 9 พื้นที่ในการวิจัย
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การปกครองคณะสงฆ์ไทย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ที่กล่าวถึงการปกครองคณะสงฆ์ไทย
จากอดีตถึงปัจจุบัน ไว้ดังนี้

1. การปกครองคณะสงฆ์สมัยกรุงรัตนโกสินทร์

(กรมการศาสนา. 2547 . 34-50) สืบเนื่องจากกรุงธนบุรีสิ้นสุดลงใน พ.ศ. 2325 ซึ่งถูก
ผนวกเข้าเป็นดินแดนอาณาจักรของกรุงรัตนโกสินทร์ โดยมีพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้า
จุฬาโลกมหาราช ทรงสร้างกรุงเทพมหานครเป็นราชธานี ทรงสร้างและปฏิสังขรณ์วัดหลายแห่ง
มีวัดพระศรีรัตนศาสดาราม ในพระบรมมหาราชวัง วัดสุทัศนเทพวราราม วัดสระเกศราช
วรมหาวิหาร และวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามราชวรมหาวิหาร เป็นต้น

นับว่าเป็นปัญหาแรกเลยที่เดียวที่พระองค์ทรงจัดคือ เรื่องสังฆมณฑล ซึ่งมีผลกระทบ
กระเทือนมาแต่ปลายรัชสมัยของพระเจ้ากรุงธนบุรีที่ทำให้เกียรติและฐานะของคณะสงฆ์
มัวหมองลงไป จึงโปรดให้พระมหาเถระประชุมกันแล้ว ถอดถอนสมณศักดิ์ของสมเด็จพระ

พระสังฆราช (ขึ้น) วัดหงส์ มาเป็นพระธรรมธีรราชมุณี (องค์ที่เป็นสมเด็จพระสังฆราชรูปที่ 3 แห่งกรุงธนบุรี) แล้วทรงสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช (สี) พระพุทธรจารย์ พระพิมลธรรม ที่พระเจ้ากรุงธนบุรีทรงถอดยศสมณศักดิ์กลับให้มีสมณศักดิ์ ให้สมเด็จพระสังฆราช (สี) เป็นสมเด็จพระสังฆราชรูปแรกในกรุงรัตน โกสินทร์

ส่วน โครงสร้างรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ยังเป็นแบบกรุงศรีอยุธยาและกรุงธนบุรี พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงตรากฎหมายคณะสงฆ์เป็นครั้งแรกรวม 10 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2325	ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2326
ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2326	ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2326
ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2326	ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2326
ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2326	ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2332
ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2337	ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2344

วัตถุประสงค์ของการออกกฎหมาย เพื่อการควบคุมดูแลหรือลงโทษแก่พระภิกษุที่ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยอยู่เป็นประจำ ถ้าคงอาศัยพระธรรมวินัยหรือที่เรียกว่าศีล 227 ข้อก็คงไม่เพียงพอสำหรับพระภิกษุสงฆ์ ในปัจจุบันนี้ และทรงมีประสงค์ให้พระภิกษุสงฆ์ปรับปรุงคณะสงฆ์ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

สมัยรัชกาลที่ 1

ในรัชสมัยสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก พระองค์ทรงปรารถนาให้กระทำสังคายนาพระธรรมวินัยขึ้น เพราะว่าพระไตรปิฎกที่สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชทรงรับสั่งให้รวบรวมจากหัวเมืองต่าง ๆ เช่น เมืองนครศรีธรรมราช กำภูชา เป็นต้น ยังมีความคาดเคลื่อนผิดบ้างบางประการ จึงเห็นสมควรให้ทรงทำการรวบรวมสังคายนาพระไตรปิฎกใหม่ โดยทรงโปรดให้พระมหาเถระ 218 รูป และราชบัณฑิต 32 คน ประชุมการกระทำสังคายนาขึ้นเมื่อวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 12 ปีวอก พ.ศ. 2331 ณ วัดศรีสรรเพชญ์ (วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์)

สมัยรัชกาลที่ 2

ในรัชสมัยสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย นับเป็นช่วงระยะเวลาสั้นมาก คือ 15 ปี เท่านั้นที่ทรงครองราชย์ แต่ทรงโปรดเกล้าฯ สถาปนาสมเด็จพระสังฆราชขึ้นถึง 3 พระองค์ คือ สมเด็จพระสังฆราช (ศุก) วัดมหาธาตุ, สมเด็จพระสังฆราช (มี) วัดราชบูรณะ และสมเด็จพระสังฆราช (ค่อน) วัดมหาธาตุ ทั้ง 3 พระองค์อยู่วัดมหาธาตุฯ จนถึงยุคนั้นกล่าวได้ว่าใครที่เป็น

สมเด็จพระสังฆราชต้องอยู่วัดมหาธาตุฯ และในรัชกาลนี้ได้ส่งพระสงฆ์ไทยคู่มือกิจการงานพระศาสนา ณ ประเทศศรีลังกา และในสมัยสมเด็จพระสังฆราช (มี) โปรดให้มีการบำเพ็ญกุศลวันมาฆบูชาเป็นกิจลักษณะ

สมัยรัชกาลที่ 3

การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลที่ 3 พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จขึ้นครองราชเมื่อ พ.ศ. 2367 พระองค์ทรงมีพระราชศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างแรงกล้า ทรงมีความเคารพในองค์พระภิกษุสามเณรอย่างยิ่ง แม้พระภิกษุจะประพฤติชั่วอย่างไรไม่ค้อยสนพระทัยนักจนเป็นที่มาของคำว่า “ชั่วชั่งชี คีชังสงฆ์” ในด้านการปกครองคณะสงฆ์ ทรงโปรดให้ทรงสร้างวัดพระอารามหลวงและวัดราษฎร์ในกรุงเทพมหานครเข้าด้วยกัน โดยจัดรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์เพิ่มอีก 1 คณะ จากรูปแบบเดิม คือ

- | | |
|----------------------|------------------------------------|
| 1. คณะคามวาสีฝ่ายชาย | ปกครองคณะสงฆ์หัวเมืองภาคเหนือ |
| 2. คณะอรัญญวาสี | ปกครองพระนักปฏิบัติทั่วราชอาณาจักร |
| 3. พระคามวาสีฝ่ายขวา | ปกครองคณะสงฆ์หัวเมืองภาคใต้ |
| 4. คณะกลาง | ปกครองพระอารามหลวงกับวัดราษฎร์ใน |

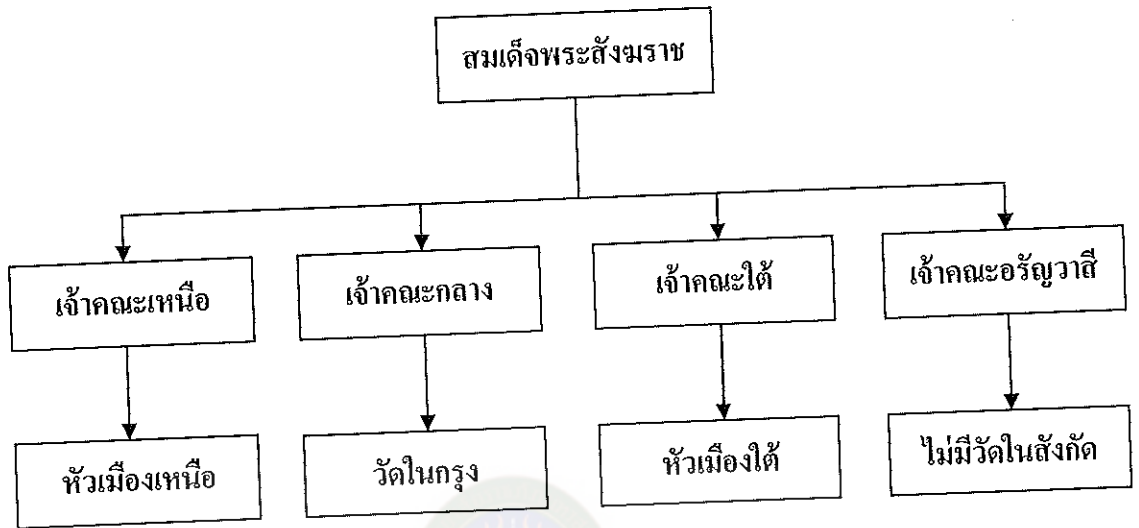
กรุงเทพมหานคร

จึงสรุปได้ว่าการปกครองในยุคนั้นปกครองตามภาค คือ

- | | |
|-----------------|----------------------------------|
| 1. คณะกลาง | กรุงเทพมหานคร |
| 2. คณะเหนือ | ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| 3. คณะใต้ | ภาคใต้ |
| 4. คณะอรัญญวาสี | วัดป่าทั้งหมด |

การปกครอง 4 คณะอย่างว่านี้ มีเจ้าคณะใหญ่ที่เป็นผู้บังคับบัญชาดูแล กิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน แต่ว่าเจ้าคณะใหญ่ทั้ง 4 ต้องขึ้นอยู่กับสมเด็จพระสังฆราช ดังแผนภาพที่ 1

โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ไทยในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ตอนต้น



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ไทยในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ตอนต้น
ที่มา : กรมการศาสนา. 2547 : 58

สมัยรัชกาลที่ 4

ในช่วงปลายสมัยรัชกาลที่ 3 ตำแหน่งสังฆปริณายกว่างลง พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวไม่ได้ทรงสถาปนาตำแหน่งสมเด็จพระสังฆราช แต่ทรงดำริแต่งตั้งพระพิมลธรรม (อยู่) วัดสุทัศน์เทพวราราม เป็นสมเด็จพระสังฆราช แต่ยังมีทรงได้แต่งตั้งตามพระราชประสงค์พระองค์ก็เสด็จสวรรคตเสียก่อน จึงเป็นเหตุให้ตำแหน่งสมเด็จพระสังฆราชว่างลงอีก ถึงรัชกาลที่ 4 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงโปรดให้ตั้งพระราชพิธีมหาสมณุตมาภิเษกสถาปนาพระเกียรติยศกรมหมื่นปรมานุชิตชินโนรสขึ้นเป็นกรมสมเด็จพระปรมานุชิตชินโนรส เป็นประธานปกครองสังฆมณฑลทั่วราชอาณาจักร ใน พ.ศ. 2394 และทรงตั้งพระพิมลธรรม (อยู่) วัดสุทัศน์เทพวราราม เป็นสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ ตามพระราชประสงค์สมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 3 แต่มิได้ทรงสถาปนาเป็นสมเด็จพระสังฆราช ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าคณะใหญ่หนเหนือเท่านั้น และทรงแต่งตั้ง พระธรรมอุดม (เซ่ง) วัดอรุณราชวราราม เป็นสมเด็จพระวันรัตน์ ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่หนใต้ พระพุทธอาจารย์ (สน) วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร เป็นสมเด็จพระพุทธอาจารย์ เป็นเจ้าคณะใหญ่อรัญวาสี พระพุทธโฆษาจารย์ (ฉิม) วัดโมลีโลกเป็นสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ดำรงตำแหน่งเจ้าใหญ่หนกลาง และต่อมาทรงสถาปนาพระองค์

เจ้ากฤษ์ ขึ้นเป็นกรมหมื่นบวรรั้งมีสุริยพันธ์ เป็นเจ้าคณะธรรมยุติกนิกาย ปกครองดูแลสังฆมณฑลแห่งธรรมยุติกนิกายทั่วประเทศ

ดังนั้น การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลที่ 4 โครงสร้างโดยภาพรวมทั่วไปเหมือนสมัยรัชกาลที่ 3 คือแบ่งออกการปกครองเป็น 5 คณะ โดยเพิ่มคณะธรรมยุติกนิกายอีก 1 คณะสรุปได้ว่า

1. คณะใหญ่หนกลาง คือ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฉิม) วัดมหาธาตุฯ
2. คณะใหญ่หนเหนือ คือ สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (อยู่) วัดสุทัศน์เทพวราราม
3. คณะใหญ่หนใต้ คือ สมเด็จพระวันรัตน์ (เซ่ง) วัดอรุณราชวราราม
4. คณะใหญ่อยู่ญวาลี คือ สมเด็จพระพุฒาจารย์ (สณ) วัดสระเกศฯ
5. คณะธรรมยุติกนิกาย คือ กรมหมื่นบวรรั้งมีสุริยพันธ์ (องค์พระเจ้ากฤษ์)

แท้จริงนั้น คณะธรรมยุติกนิกายได้ก่อกำเนิดมาในสมัยรัชกาลที่ 3 เพราะขณะนั้นพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 ทรงผนวชอยู่ทรงได้พระฉายาว่า วชิรญาณภิกขุ ใน พ.ศ. 2367 ขณะที่ทรงผนวชอยู่นั้นประทับอยู่ที่วัดมหาธาตุฯ พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย รัชกาลที่ 2 เสด็จสวรรคต แต่มิได้มอบวราชมบัติให้แก่ผู้ใดเลย แต่ทำตามนิตินัยแล้วเจ้าฟ้ามงกุฎราชกุมาร (พระวชิรญาณภิกขุ) พระองค์เป็นพระราชโอรสองค์ใหญ่ซึ่งประสูติแต่พระอัครมเหสี แต่พระวชิรญาณภิกขุ ไม่ประสงค์จะรับตำแหน่งราชสมบัติเพราะได้ปรึกษาทางญาติผู้ใหญ่ภายในแล้ว จึงตัดสินใจพระทัยจะผนวชต่อไป

ฉะนั้น พระราชวงศ์ชั้นผู้ใหญ่และคณะเสนาบดีจึงมอบถวายพระราชสมบัติแด่กรมหมื่นเจษฎาบดินทร์ เสด็จขึ้นเถลิงถวัลย์ราชสมบัติเป็นรัชกาลที่ 3 ทรงพระนามว่าสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ต่อมา พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จสวรรคต ใน พ.ศ. 2394 คณะเสนาบดีพระราชวงศ์ชั้นผู้ใหญ่จึงมอบถวายราชสมบัติแด่พระวชิรญาณภิกขุ เป็นพระมหากษัตริย์รัชกาลที่ 4

ขณะที่พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงผนวชเป็นพระภิกษุอยู่นั้นทรงได้ศึกษาบาลี จนสอบได้ถึงเปรียญธรรม 5 ประโยค ต่อมาทรงเลื่อมใสในข้อวัตรปฏิบัติของพระรามัญ คือ พระชาย พุทธวังโส ขณะนั้นดำรงตำแหน่งเป็นพระราชาคณะที่พระสุเมธมุนี (วัดบวรเม่งคล) หลังจากที่พระองค์ทรงปรึกษาสนทนาศาสนธรรมแล้วยังพระราชศรัทธาเกิดขึ้นยิ่งนัก จึงให้มีการอุปสมบทในส่วนพระองค์โดยมีพระสุเมธมุนี เป็นพระอุปัชฌาย์ในโบสถ์กลางน้ำ แล้วทรงตั้งธรรมยุติกนิกายอย่างเป็นทางการ โดยพระองค์เองเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ในครั้งนั้น จึงเป็นที่เจริญอย่างยิ่งของธรรมยุติกนิกาย และทรงตั้งพระมหาเถระ 9 รูป เป็นกรรมการที่ปรึกษาไม่ว่า

เรื่องภายในคณะสงฆ์และในพระราชสมบัติ และในคณะกรรมการธรรมยุติกนิกายในชุดนั้น ต่อมาภายหลังเป็นสมเด็จพระราชาคณะ 2 รูป คือ สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาปวเรศวริยาลงกรณ์ และสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (สา ปุสฺสเทว)

สมัยรัชกาลที่ 5

การจัดโครงสร้างการบริหารและองค์การปกครองคณะสงฆ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงโปรดให้มีการปฏิรูประบบราชการทั้งด้านโครงสร้างและการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อรวมอำนาจการปกครองเข้าสู่ส่วนกลาง สำหรับเสริมสร้างเอกภาพของชาติเอาไว้ต่อต้านภัยคุกคามจากจักรวรรดินิยมตะวันตก พระองค์ได้ปฏิรูปการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ควบคู่ไปกับการปฏิรูปการเมืองในฝ่ายบ้านเมือง ทั้งนี้เพื่อสร้างเอกภาพขึ้นภายในคณะสงฆ์ในด้านการบริหาร การศึกษา การปฏิบัติและการเผยแผ่ธรรม

ดังนั้น พระบาทสมเด็จพระจุลเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงสถาปนาพระเกียรติยศแก่กรมหมื่นบวรรังษีสุนทรียพันธุ์ ขึ้นเป็นพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาปวเรศวริยาลงกรณ์ ใน พ.ศ. 2432 ทรงปรับปรุงการศึกษาทั้งสายปริยัติธรรม เดิมมีการจัดทำสอบที่วัดพระศรีรัตนศาสดารามมาเป็นวัดมหาธาตุฯ และทรงสถาปนามหาวิทยาลัยสงฆ์ขึ้น โดยพระราชทานนามว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” ใน พ.ศ. 2422 และเมื่อ พ.ศ. 2439 ทรงประกาศพระราชปรารภเปลี่ยนนามจาก “มหาธาตุวิทยาลัย” เป็น “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” และใน พ.ศ. 2436 ทรงมีพระบรมราชานุญาตให้ตั้งมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้วย

โดยยึดรูปแบบการปกครองแบบตะวันตก ที่พระองค์เองทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ใน พ.ศ. 2445 นับว่าเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์การปกครองคณะสงฆ์ที่มีกฎหมายกำหนดบังคับและพระราชบัญญัติฉบับนี้มีลักษณะเป็นธรรมนูญเพราะมีการจัดการปกครองเป็นระบบเป็นหมวดหมู่ และพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับจนถึงสมัยรัชกาลที่ 8 การตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ฉบับนี้มีเหตุผลที่น่าสังเกตคือคณะรัฐบาลต้องอาศัยคณะสงฆ์โดยเฉพาะคณะสงฆ์ในต่างจังหวัดช่วยจัดการศึกษาของชาติตามโครงการปฏิรูปการศึกษาให้ทันสมัย ดังนั้น การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยนั้น จึงสอดคล้องและสนับสนุนนโยบายรัฐบาล เพราะเมื่อฝ่ายพุทธจักรมีการปกครองคู่กันกับฝ่ายพระอาณาจักร เหตุผลข้อนี้ปรากฏอยู่ในการประกาศ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ว่า

“ด้วยเมื่อรัตนโกสินทร์ศก 117 ได้โปรดให้พระราชกณะหลายรูปออกไปจัดการศึกษาตามอารามในหัวเมืองและได้อาราธนาพระเจ้าน้องยาเธอกรมหมื่นวชิรญาณวโรรส ที่สมเด็จพระราชาคณะเจ้าคณะใหญ่ให้ทรงรับภาระธุระดำเนินการนั้นในฝ่ายสมณะและได้โปรดให้พระเจ้าน้องยาเธอ กรมหลวงดำรงราชานุภาพทรงรับหน้าที่อุดหนุนนั้นในส่วนหน้าที่เจ้าพนักงานฝ่ายฆราวาส ความแจ่มอยู่ในประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง ซึ่งได้ออกเมื่อ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน ร.ศ. 117 นั้นแล้ว

พระสงฆ์เถรวาทและเจ้าพนักงานในฝ่ายฆราวาสได้ช่วยกันจัดและอำนวยการตามพระราชดำริ ด้วยความสามารถและอุตสาหะอันเป็นที่พอพระราชหฤทัย ได้เห็นผลความสำเร็จในการเล่าเรียนตลอดจนความเรียบร้อยในการปกครองสั่งสมมณฑลขึ้น โดยลำดับมา บัดนี้ ทรงพระราชดำริเห็นว่า ถึงเวลาอันสมควรจะตั้งเป็นแบบแผนการปกครองคณะสงฆ์ให้มั่นคงเรียบร้อยแล้ว

จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ขึ้น เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน ร.ศ. 122 ความแจ่มอยู่ในพระราชบัญญัตินั้นแล้ว”

ในส่วนสาระสำคัญของพระราชบัญญัติปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 พระเทพโศภน (ประยูร ธรรมจิตโต) ได้วิเคราะห์กักล่าวไว้ในหนังสือการปกครองคณะสงฆ์ไทย ดังต่อไปนี้

1. การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง หมายถึง การปกครองดูแลกิจการคณะสงฆ์ทั่วราชอาณาจักร ตามมาตรา 4 ที่บัญญัติไว้ให้เจ้าคณะใหญ่ทั้ง 4 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะใหญ่คณะเหนือ เจ้าคณะใหญ่คณะใต้ เจ้าคณะใหญ่คณะกลาง และเจ้าคณะธรรมยุติกนิกายกับพระราชคณะที่เป็นรองเจ้าคณะทั้ง 4 คณะ ทั้งหมดรวม 8 รูป เป็นมหาเถรสมาคม มีหน้าที่ถวายคำปรึกษาในการพระศาสนาและการปกครองคณะสงฆ์แต่พระมหากษัตริย์ การประชุมวินิจฉัยคดีในที่ประชุมมหาเถรสมาคมตั้งแต่ 5 รูป ขึ้นไปถือเป็นสิทธิขาด ผู้ใดจะอุทธรณ์หรือโต้แย้งต่อไปอีกไม่ได้

ข้อน่าสังเกตคือ พระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่ได้กล่าวถึงตำแหน่งสมเด็จพระสังฆราช ทั้งนี้เพราะในเวลาตราพระราชบัญญัติฉบับนี้ เมื่อ พ.ศ. 2445 ตำแหน่ง สมเด็จพระสังฆราชว่างลงภายหลังการสิ้นพระชนม์ของสมเด็จพระสังฆราช (สา ปุสฺสเทว) ใน พ.ศ. 2442 นับแต่นั้นมาจนถึงรัชกาลที่ 5 ไม่มีการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงนิพนธ์ถึงเหตุการณ์ตอนนี้ไว้ว่า

“ในเวลาตั้งพระราชบัญญัตินี้ ว่างสมเด็จพระมหาสมณเจ้าหรือสมเด็จพระสังฆราช มีเจ้าคณะใหญ่ 4 รูป เจ้าคณะรอง 4 รูป คณะใหญ่ทั้ง 4 นั้นต่างมิได้ขึ้นแก่กัน เมื่อมีกิจอันจะพึงทำ

ร่วมกันเสนาบดีกระทรวงธรรมการรับพระบรมราชโองการสั่งเจ้าคณะรูปใดมีสมณศักดิ์สูงเสนาบดีก็พูดทางเจ้าคณะรูปนั้น ๆ เป็นการก (กรรมการ) ในการประชุมในครั้งนั้น ข้าพเจ้าเป็น การก”

ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ พระมหากษัตริย์ในฐานะเอกอัครศาสนูปถัมภก ได้ทรงปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราชด้วย โดยมีมหาเถรสมาคมทำหน้าที่คล้ายกับคณะเสนาบดีที่ปรึกษาฝ่ายการพระศาสนา เสนาบดีกระทรวงธรรมการทำหน้าที่เป็น “ศูนย์กลาง” การติดต่อประสานงานระหว่างพระมหากษัตริย์กับมหาเถรสมาคม

2. การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 คือ การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคควบขนานไปกับการบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาค กล่าวคือ มีการแบ่งส่วนการปกครองคณะสงฆ์ออกเป็นสังฆมณฑล มีเจ้าคณะมณฑลที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งจากพระราชาคณะเป็นผู้ปกครองดูแลข้าหลวงเทศาภิบาลผู้ทำหน้าที่ปกครองประชาชน และบริหารราชการแผ่นดินในมณฑลของฝ่ายบ้านเมือง รองเจ้าคณะมณฑลลงมามีเจ้าคณะเมืองก็คือเจ้าคณะแขวงหรืออำเภอ เป็นผู้ปกครองเจ้าอาวาสวัดต่าง ๆ

มีข้อควรสังเกตว่าในพระราชบัญญัติฉบับนี้ มาตรา 4 กล่าวถึงเจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุติกนิกาย อันแสดงว่าคณะธรรมยุติกนิกายเคยขึ้นอยู่กับคณะกลางของฝ่ายมหานิกาย ในรัชกาลที่ 4 ได้แยกเป็นคณะอิสระ โดยมีเจ้าคณะใหญ่ปกครองกันเอง เจ้าคณะใหญ่ฝ่ายมหานิกายไม่มีอำนาจบังคับบัญชาวัดที่สังกัดคณะธรรมยุติกนิกาย เพราะมาตรา 3 บัญญัติไว้ว่า

“พระราชบัญญัตินี้ไม่เกี่ยวข้องกับนิกายสงฆ์ กิจและลัทธิเฉพาะนิกายนั้น ๆ ซึ่งเจ้าคณะหรือสังฆนายกในนิกายนั้น ได้เคยมีอำนาจว่ากล่าวบังคับมาแต่ก่อนประการใด ก็ให้คงเป็นไปตามเคยทุกประการ”

ข้อความนี้แสดงว่ากฎหมายคณะสงฆ์ฉบับนี้รับรองการแบ่งนิกายของคณะสงฆ์ไทย ออกเป็นมหานิกายและธรรมยุติกนิกาย

สมัยรัชกาลที่ 6

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงเสด็จขึ้นเถลิงถวัลยราชสมบัติ พ.ศ. 2453 พระองค์ทรงโปรดให้ตั้งพระราชพิธีมหาสมณุตตมาภิเษก ทรงเลื่อนพระเกียรติยศพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวงวงษิรญาณวโรรส พระบรมราชอุปัธยาจารย์ ขึ้นเป็นสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ตำแหน่งสมเด็จพระมหาสมณะ เป็นมหาสังฆปริณายกทั่วพระ

ราชอาณาจักร และเป็นเจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุติกนิกาย การปกครองคณะสงฆ์ยังคงใช้พระราชบัญญัติปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 แต่เป็นอันยกเลิกอำนาจจากมหาเถรสมาคมสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ยังคงเรียกประชุมและบัญชากิจการอันจะพึงทำเป็นการสงฆ์ในที่ประชุม นั้น ดังข้อความที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้ทรงอธิบายเป็นเชิงอรรถในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติ มีความว่า “ในแผ่นดินปรกติ บิโรตให้ข้าพเจ้าเป็นผู้บังคับบัญชาการคณะสงฆ์โดยทั่วไป การประชุมตามพระราชบัญญัตินี้ก็ชื่อว่า เป็นอันคงชั่วคราวโดยนัย หรือกล่าวอีกโวหารหนึ่งว่า ยังไม่ถึงคราวเรียกประชุมตามพระราชบัญญัติ ตลอดเวลาที่ข้าพเจ้ายังบัญชาการอยู่ ข้าพเจ้าปรารถนาจะให้มหาเถรสมาคม คงมีขึ้นอยู่ด้วยประการหนึ่ง จึงคงเรียกประชุมและบัญชากิจการอันจะพึงทำเป็นการกสงฆ์ในที่ประชุม นั้น”

รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลที่ 6 พอสรุปได้ดังนี้

1. สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ ในที่ประชุมมหาเถรสมาคม โดยปกติ ตัวอย่างเช่นที่ทรงวินิจฉัยอธิกรณ์ในยุคนี้จึงใช้ว่า “พระมหาสมณวินิจฉัย” ไม่ใช่คำว่า “มหาเถรสมาคมวินิจฉัย”
2. เจ้าคณะมณฑล
3. เจ้าคณะเมือง หรือจังหวัด
4. เจ้าคณะแขวง
5. เจ้าอาวาส

ในวันที่ 2 สิงหาคม 2464 สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส สิ้นพระชนม์ แล้วทรงโปรดสถาปนาพระวรวงศ์เธอ กรมหมื่นชินวรสิริวัฒน์ (สมณศักดิ์เสมอพระพุทฒาจารย์) เป็นสมเด็จพระสังฆราช เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2464

สมัยรัชกาลที่ 7

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จขึ้นครองราชย์ เมื่อ พ.ศ. 2468 นับว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 ดังนั้น การปกครองคณะสงฆ์ในยุคนี้ไม่มีอะไรที่เปลี่ยนแปลง เพราะรูปแบบการปกครองคลึงคล้ายในสมัยรัชกาลที่ 6 คือ มีสมเด็จพระสังฆราชทรงบัญชาคณะสงฆ์ โดยลำพังพระองค์เองและมีมหาเถรสมาคมเป็นผู้ให้คำปรึกษา จนกระทั่งมีการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. 2484 แต่ที่น่าสนใจคือพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว

รัชกาลที่ 7 ทรงอาราธนาสมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงชินวราลงกรณ วังราชปิณฑร์พร้อมด้วยคณาจารย์ทั้งหลายประชุมสอบทานพระไตรปิฎก ฉบับรัชกาลที่ 5 ให้ละเอียดถี่ถ้วนอีกครั้งหนึ่งแล้วโปรดประกาศชักชวนพระบรมวงศานุวงศ์ ข้าราชการ ประชาชน ช่วยกันออกทุนทรัพย์พิมพ์ร่วมพระราชกุศล พิมพ์พระไตรปิฎกขึ้นใหม่ จำนวน 1,500 จบ จบละ 45 เล่ม เท่าพระชนม์ของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงแสดงธรรม โปรดสัตว์นับแต่กาลตรัสรู้แล้ว พระไตรปิฎกชุดนี้เรียกว่า "พระไตรปิฎกฉบับสยามรัฐ" ซึ่งเป็นฉบับที่สมบูรณ์ที่สุดในประเทศไทยและอาจพูดได้ว่า สมบูรณ์ที่สุดในวงการพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาท

สมัยรัชกาลที่ 8

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระอานันทมหิดล พระองค์ทรงเสด็จขึ้นครองราชย์เมื่อ พ.ศ. 2477 ขณะนั้นทรงพระเยาว์มากอายุแค่ 9 พรรษา การปกครองประเทศไทย คงใช้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองฝ่ายอาณาจักรครั้งนี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองคณะสงฆ์ไปด้วย นั่นคือให้มีรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์สอดคล้องกับการปกครองของอาณาจักร คณะรัฐบาลจึงได้ดำเนินการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. 2484 นับว่าเป็นจุดเริ่มเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองโดยยกเลิกการปกครองที่ใช้พระราชบัญญัติฉบับเดิมคือ ฉบับ ร.ศ. 121 ในวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2484 คณะรัฐบาลได้ออกแถลงการณ์ชี้แจงเหตุผลในการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. 2484 ดังข้อความต่อไปนี้

“พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ได้รับความเห็นชอบของคณะสงฆ์และได้ผ่านสภาผู้แทนราษฎรมาแล้ว โดยราบรื่น ความสำคัญในพระราชบัญญัติก็คือ ได้จัดการปกครองคณะสงฆ์ให้อเนกโลมระบอบการปกครองบ้านเมืองเท่าที่ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย”

กล่าวโดยสรุปแล้ว พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. 2484 มีลักษณะคล้ายคลึงกับโครงสร้างระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย คือ

สมเด็จพระสังฆราช ทรงเป็นประมุขของคณะสงฆ์โดยที่พระองค์เองไม่มีอำนาจสิทธิ์ขาดในการบริหาร เพราะพระองค์ทรงบัญญัติสั่งมาปฏิบัติโดยผ่านสังฆสภา ทรงบริหารคณะสงฆ์ผ่านสังฆมนตรี และทรงพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ผ่านทางคณะวินัยธร โดยที่อำนาจทั้งหมดมีอำนาจหน้าที่ปกครองที่ต่างกันคือ

1. สังฆสภา เทียบได้กับรัฐสภาของฝ่ายบ้านเมืองมีอำนาจหน้าที่ในการบัญญัติสังฆาณัติหรือระเบียบสำหรับใช้ในการบริหาร และการปกครองคณะสงฆ์ประกอบด้วยสมาชิก 45 รูป เป็นพระราชาคณะชั้นธรรมขึ้นไป เป็นคณาจารย์เอกและเป็นพระเปรียญเอกด้วย

2. สังฆมนตรี มีอำนาจหน้าที่ดูเช่นคณะรัฐมนตรีของฝ่ายอาณาจักร คือทำหน้าที่เป็นคณะรัฐบาลบริหารกิจการคณะสงฆ์ มีสังฆนายก 1 รูป และสังฆมนตรี 9 รูป งานภายในมีหน้าที่รับผิดชอบงานเฉพาะหน้าที่เหมือนกับแต่กระทรวง คือ

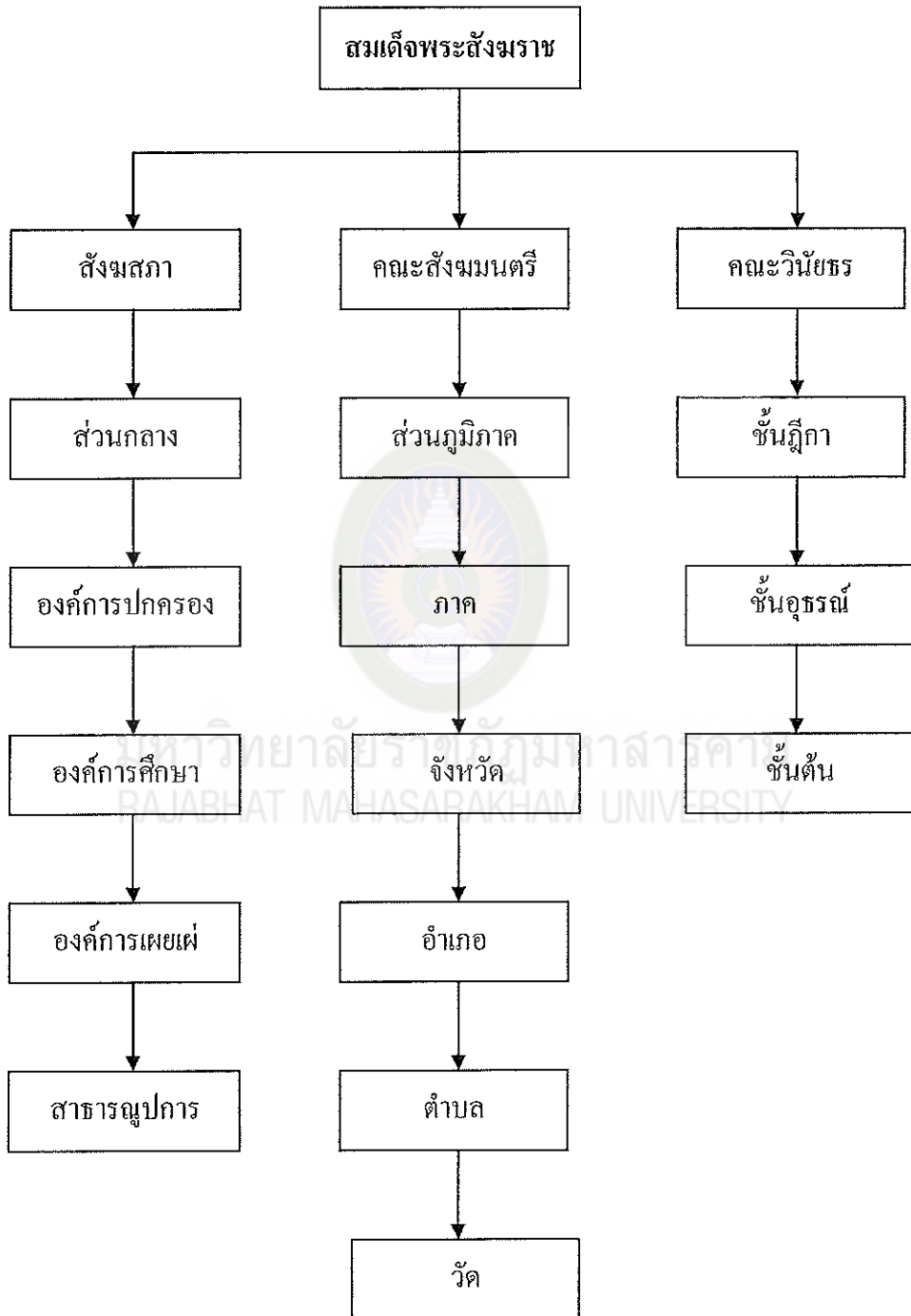
- 2.1 องค์การปกครอง
- 2.2 องค์การศึกษา
- 2.3 องค์การเผยแผ่
- 2.4 องค์การสาธารณูปการ

นอกจากนี้ยังมีเจ้าคณะตรวจการในภาคต่าง ๆ ที่กำหนดในสังฆาณัติ ได้แก่

1. เจ้าคณะตรวจการภาค
2. เจ้าคณะจังหวัด
3. เจ้าคณะอำเภอ
4. เจ้าคณะตำบล
5. เจ้าอาวาส

3. คณะวินัยธร หมายถึง ศาลของคณะสงฆ์ มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในวงการคณะสงฆ์ คณะวินัยธรแบ่งเป็น 3 ชั้น คือ ชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ และชั้นฎีกา มีอำนาจหน้าที่เหมือนฝ่ายนิติบัญญัติของอาณาจักรนั่นเอง ดังแผนภูมิต่อไปนี้

โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. 2484



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์

ที่มา : กรมการศาสนา. 2547 : 67

พระเมธีธรรมากรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต) ปัจจุบันที่พระพรหมบัณฑิตได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 ไว้ที่น่าสนใจว่า “พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 ได้ยุบเลิกมหาเถรสมาคม คือ เจ้าคณะใหญ่ทั้ง 4 รูป และรองเจ้าคณะใหญ่ 4 รูป ดังนั้นตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ซึ่งรวมถึงเจ้าคณะใหญ่ธรรมยุติกนิกายจึงไม่มีกฎหมายรองรับ โดยวัตถุประสงค์ประการหนึ่งของพระราชบัญญัติฉบับนี้ก็เพื่อรวมคณะสงฆ์มหานิกายและคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกายเข้าด้วยกันให้และเสร็จภายในเวลา 8 ปี นับแต่วันประกาศใช้ซึ่งที่บัญญัติไว้ในบทเฉพาะกาล มาตรา 6 ว่า “ก่อนที่จะสังคายนาพระธรรมวินัยให้ครบถ้วนแต่อย่างช้าต้องไม่เกินแปดปีนับแต่วันใช้พระราชบัญญัตินี้ ห้ามมิให้ออกสังฆานัติ กติกาสงฆ์ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช กฎกระทรวงหรือระเบียบใดที่จะบังคับให้ต้องเปลี่ยนลัทธิที่นิยมนับถือและปฏิบัติกันมาเป็นเวลาช้านานแล้ว”

จากความพยายามในการรวมนิกายทั้ง 2 นิกายเข้าด้วยกันของคณะรัฐบาลนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะพระเถรานุเถระฝ่ายธรรมยุติกนิกาย จำนวน 22 รูป ได้ลงนามคัดค้านการใช้บทเฉพาะกาลมาตรา 60 ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 หลังจากนั้นคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกายพยายามให้คณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกายมีการปกครองตนเอง โดยมีเจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุติกนิกายเป็นผู้ดูแล ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ไม่ขึ้นตรงกับคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย

สมัยรัชกาลที่ 9

การปกครองของคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลปัจจุบันนี้ ยังถือว่าเป็นการปกครองแบบประชาธิปไตยโดยมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประมุข มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นต่อนับตั้งแต่มหาเถรสมาคมถึงเจ้าอาวาส เป็นการศึกษาตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 สมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี โดยมีเจตนารมณ์ในการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการปกครองของรัฐบาล ที่เห็นว่าการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่กำหนดให้มีการถ่วงดุลอำนาจ แท้จริงคือความล่าช้าขาดประสิทธิภาพในการบริหารการปฏิบัติงานกว่าพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. 121

ดังนั้น คณะรัฐมนตรี จึงลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานร่างพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในรัฐสภา พระเมธีธรรมากรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต) ได้ให้เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับนี้ว่า

“การจัดดำเนินการคณะกรรมการคณะสงฆ์ มิใช่เป็นกิจการอันแบ่งแยกอำนาจดำเนินการด้วย วัตถุประสงค์เพื่อการถ่วงดุลอำนาจเช่นที่เป็นอยู่ตามกฎหมายในปัจจุบันและโดยระบบเช่นว่า นั้นเป็นผลบั่นทอนประสิทธิภาพแห่งการดำเนินการ จึงสมควรแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ ให้ สมเด็จพระสังฆราชองค์สกลมหาสังฆปริณายก ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ทางมหาเถรสมาคมตาม อำนาจกฎหมาย และพระธรรมวินัย ทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา”

ความวุ่นวายทั้งภายในและภายนอกของคณะสงฆ์ และรัฐบาลภายใต้การนำของจอม พลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ จึงมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองโดยการนำพระราชบัญญัติคณะ สงฆ์ พ.ศ. 2505 มาใช้อย่างเป็นทางการ ซึ่งพอประมวล สรุปเนื้อหาสาระได้ดังนี้

1. ยกเลิกพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 นั้นหมายถึง การยกเลิกสังฆสภา คณะสังฆมนตรี คณะวินัยธร อำนาจทั้งหมดมอบให้สมเด็จพระสังฆราชและมหาเถรสมาคมใช้ แทน

2. สมเด็จพระสังฆราช ทรงเป็นประมุขของคณะสงฆ์ไทยและเป็นประธานมหาเถร สมาคม และมหาเถรสมาคมนั้น ประกอบด้วยสมเด็จพระราชาคณะจำนวน 8 รูป เป็นโดย ตำแหน่ง

โครงสร้างของคณะสงฆ์สองส่วนนี้ เป็นองค์กรบริหารกิจการคณะสงฆ์ทุกด้านเฉกเช่น เดียวกับหัวหน้าและรัฐบาลเผด็จการที่รวบรวมอำนาจไว้กับตน

ดังนั้น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งมีผลใช้บังคับเป็นเวลานานถึง 30 ปี จึงมี การแก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2535 โดยร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจาก รัฐบาลและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอะไรมากนักเพราะว่า โครงสร้างบริหารและการปกครองยังอยู่เหมือนเดิม ดังที่ข้อความปรากฏชัดเจนอยู่ในเหตุผลใน การประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ว่า

“โดยที่พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้ว สมควร ปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช และการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติแทนสมเด็จพระ สังฆราช การแต่งตั้งถอดถอนสมณศักดิ์ของพระภิกษุ อำนาจหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของ มหาเถรสมาคม การปกครอง การสละสมณเพศของคณะสงฆ์และคณะสงฆ์อื่น วัด ศาสนสมบัติ กลาง และการดูแลรักษาทรัพย์สินของวัด ตลอดจนปรับปรุงบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับ สภาพการณ์ปัจจุบัน จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

พระราชบัญญัติคณะ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มีจุดเด่นในการสถาปนา สมเด็จพระสังฆราช คือ สมเด็จพระสังฆราชมีองค์เดียว และพระมหากษัตริย์ทรงสถาปนาสมเด็จพระ

พระราชกฤษฎีกาผู้มีอาวุโสสูงสุดโดยสมณศักดิ์ และกรรมการมหาเถรสมาคมมี 21 รูป เหมือนเดิม แต่ว่าอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้อย่างชัดเจนกว่าฉบับ ๒ 2505 คือ

1. ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยดีงาม
2. ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร
3. ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์
4. รักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

เพื่อการนี้ ให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจตรากฎหมาย มหาเถรสมาคม ออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่ง มีมติหรือออกประกาศ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัยใช้บังคับได้ และจะมอบให้พระภิกษุรูปใดหรือคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามมาตรา 19 เป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่งก็ได้

อำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เกี่ยวข้องกับการควบคุม และส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ที่เคยถูกจัดเป็นอำนาจหน้าที่ของสังฆมนตรีแห่งองค์การ 4 ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 ในปัจจุบันนี้ อาจกล่าวได้ว่ามหาเถรสมาคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานคณะสงฆ์ 6 ประเภท คือ

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. การปกครอง | 2. การศึกษาสงเคราะห์ |
| 3. การสาธารณูปการ | 4. การศาสนศึกษา |
| 5. การเผยแผ่ | 6. การสาธารณสงเคราะห์ |

มหาเถรสมาคม มีอำนาจหน้าที่ทั้งด้านอำนาจนิติบัญญัติ ซึ่งมีหน้าที่ในการตรากฎหมาย มหาเถรสมาคม ออกข้อบังคับมหาเถรสมาคม วางระเบียบมหาเถรสมาคม ออกคำสั่งมหาเถรสมาคม มีมติมหาเถรสมาคม และออกประกาศมหาเถรสมาคม และด้านอำนาจบริหารของมหาเถรสมาคม มีอำนาจหน้าที่บริหาร คือจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ จัดแบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค จัดตำแหน่งผู้ปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค และแต่งตั้งถอดถอนผู้ปกครองคณะสงฆ์ และในนามคณะกรรมการมหาเถรสมาคม นั้น จะมีคณะอนุกรรมการที่มหาเถรสมาคม แต่งตั้งอีกหลายคณะคือ

1. คณะกรรมการการศึกษาของสงฆ์
2. คณะกรรมการอำนวยการพระธรรมทูต

3. คณะกรรมการร่างกฎนิคหกรรม
4. คณะกรรมการจัดตั้งทุนสาธารณสงเคราะห์และศึกษาสงเคราะห์
5. คณะกรรมการควบคุมพระภิกษุสามเณรไปยังต่างประเทศ (ศ.ต.ภ.)

การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบันนี้ มีการแบ่งเขตปกครองตามลำดับชั้นคือ ตั้งแต่ เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส โดยแบ่งสายการปกครอง ดังนี้

1. เจ้าคณะใหญ่หนกลาง ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ มหานิกาย ภาค 1, 2, 3, 13, 14 และ 15
2. เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ มหานิกาย ภาค 4, 5, 6 และ 7
3. เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ มหานิกาย ภาค 8, 9, 10, 11 และ 12
4. เจ้าคณะใหญ่หนใต้ ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ มหานิกาย ภาค 16, 17 และ 18
5. เจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุต ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกาย ทุกภาค

เขตการปกครองคณะสงฆ์แบ่งตามภาคมีจำนวน 18 ภาค ประกอบด้วยจังหวัดต่าง ๆ

ดังนี้

- ภาค 1 มี 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ
- ภาค 2 มี 3 จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง และสระบุรี
- ภาค 3 มี 4 จังหวัด คือ ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท และอุทัยธานี
- ภาค 4 มี 4 จังหวัด คือ นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และเพชรบูรณ์
- ภาค 5 มี 4 จังหวัด คือ พิษณุโลก สุโขทัย ตาก และอุตรดิตถ์
- ภาค 6 มี 5 จังหวัด คือ ลำปาง พะเยา เชียงราย แพร่ และน่าน
- ภาค 7 มี 3 จังหวัด คือ เชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน
- ภาค 8 มี 5 จังหวัด คือ อุตรธานี หนองคาย เลย สกลนคร และหนองบัวลำภู

ภาค 9 มี 4 จังหวัด คือ ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และร้อยเอ็ด

ภาค 10 มี 6 จังหวัด คือ อุบลราชธานี ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์

และอำนาจเจริญ

ภาค 11 มี 4 จังหวัด คือ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์

ภาค 12 มี 4 จังหวัด คือ ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก และฉะเชิงเทรา

ภาค 13 มี 4 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด

ภาค 14 มี 4 จังหวัด คือ นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี และสมุทรสาคร

ภาค 15 มี 4 จังหวัด คือ ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม และประจวบคีรีขันธ์

ภาค 16 มี 3 จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และชุมพร

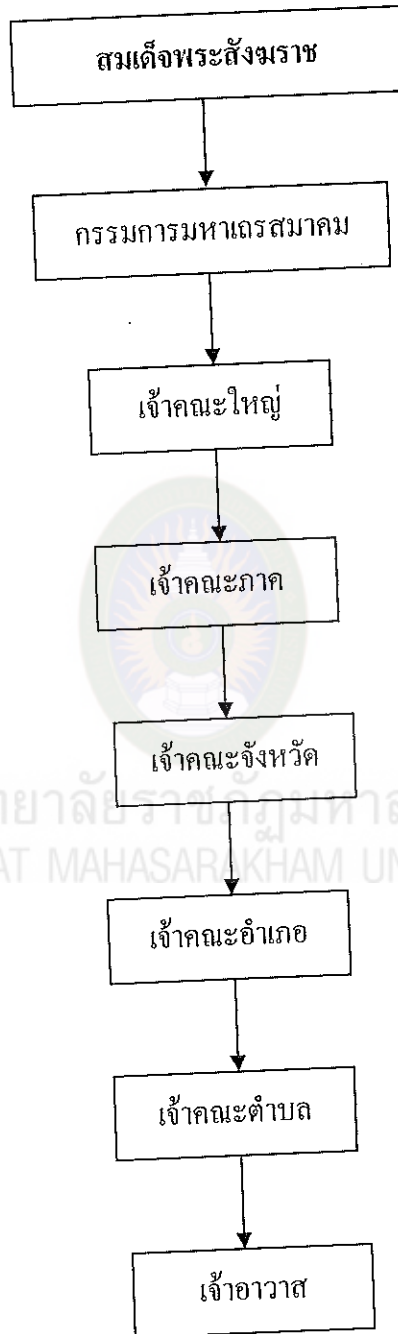
ภาค 17 มี 5 จังหวัด คือ ภูเก็ต ตรัง พังงา กระบี่ และระนอง

ภาค 18 มี 6 จังหวัด คือ สงขลา พัทลุง สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน



แผนภาพที่ 3 การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

ที่มา : กรมการศาสนา. 2547 : 79

บทบาทหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

1. อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

เจ้าคณะตำบล หมายถึงเจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานครและเจ้าคณะตำบลในจังหวัด นอกจากกรุงเทพมหานครในกรณีที่มีข้อความกล่าวถึงเจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบลที่ปรากฏ อยู่ในกฎหมายธรรมนูญนี้ กฎหมายธรรมนูญอื่น ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ สำหรับ กรุงเทพมหานคร ให้หมายถึงเจ้าคณะแขวงและรองเจ้าคณะแขวง (กฎหมายธรรมนูญ ฉบับที่ 23 พ.ศ. 2541)

เจ้าคณะตำบลมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตตำบลของตน ดังนี้

1. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมาย ธรรมนูญธรรมนูญ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

2. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

3. ระวังอธิการกรรม วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือ คำวินิจฉัยชั้นเจ้าอาวาส

4. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าอาวาสให้เป็นไปโดยชอบ

5. ควบคุมและบังคับบัญชาเจ้าอาวาสและพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชา หรือ อยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

6. ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

ในเมื่อไม่มีเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าคณะตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้เจ้าคณะอำเภอแต่งตั้งรองเจ้าคณะตำบลรักษาการแทนเจ้าคณะตำบล ถ้าไม่มีรองเจ้าคณะตำบล หรือรองเจ้าคณะตำบล ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แต่งตั้งพระภิกษุรูปใดรูปหนึ่งให้เห็นสมควรรักษาการแทนเจ้าคณะตำบล แล้วรายงานให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ

ในกรณีที่ไม่มีเจ้าคณะตำบล เมื่อได้ปฏิบัติตามวรรคต้นแล้ว ให้เจ้าคณะอำเภอ ดำเนินการเพื่อมีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลภายในเวลาไม่เกิน 1 ปี

ให้ผู้รักษาการแทนเจ้าคณะตำบลมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับเจ้าคณะตำบล
รองเจ้าคณะตำบลเป็นผู้ช่วยเจ้าคณะตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามที่เจ้าคณะตำบลมอบหมาย
เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ให้มีเลขานุการเจ้าคณะตำบล

2. คุณสมบัติของเจ้าคณะตำบล

พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบล ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

1. มีพรรษาพ้น 5 กับมีสำนักอยู่ในเขตอำเภอนั้น และ
2. กำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี หรือ
3. กำลังดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า 4 ปี หรือ
4. เป็นพระภิกษุมีสมณศักดิ์ หรือเป็นพระคณาจารย์ หรือเป็นเปรียญธรรม หรือเป็น

นักธรรมชั้นเอก

ถ้าจะคัดเลือกพระภิกษุผู้ที่มีคุณสมบัติตาม (2) (3) หรือ (4) ไม่ได้หรือได้แต่ไม่เหมาะสม
เจ้าคณะจังหวัดอาจพิจารณาผ่อนผันได้เฉพาะกรณี โดยอนุมติของเจ้าคณะจังหวัด

ในการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลในอำเภอใด ให้เจ้าคณะอำเภอนั้นคัดเลือกพระภิกษุผู้ที่มี
คุณสมบัติตามข้อ 6 และข้อ 22 เสนอเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง เมื่อได้แต่งตั้งแล้ว ให้แจ้ง
กรมการศาสนาและรายงานเจ้าคณะภาคเพื่อทราบ

ในการแต่งตั้งรองเจ้าคณะตำบลให้นำบทบัญญัติในข้อ 23 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

พระภิกษุผู้จะเป็นเลขานุการเจ้าคณะตำบล ต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 6 โดยอนุโลม
ในการแต่งตั้งเลขานุการเจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะตำบลพิจารณาแต่งตั้ง

เลขานุการเจ้าคณะตำบล พ้นจากหน้าที่ ในเมื่อผู้แต่งตั้งให้พ้นจากหน้าที่ หรือผู้แต่งตั้ง
พ้นจากหน้าที่เมื่อมีการแต่งตั้งหรือพ้นจากหน้าที่แล้ว ให้แจ้งกรมการศาสนาและรายงานเจ้าคณะ
อำเภอเพื่อทราบ

กล่าวโดยสรุปหน้าที่และอำนาจของเจ้าคณะตำบลตาม กฎมหาเถรสมาคม คือ
ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม
ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชา
เหนือตน ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา
สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินการ
ไปด้วยดี ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์ คำสั่งหรือ คำวินิจฉัยชั้นเจ้า
อาวาส แก้ไขข้อขัดข้อง ของเจ้าอาวาสให้เป็นไปโดยชอบ ควบคุมบังคับบัญชา เจ้าอาวาส และ

พระภิกษุ-สามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรือผู้อยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยเรียบร้อย ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน (มหาเถรสมาคม. 2545 : 11-20)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1 ความหมายของการพัฒนามนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย เช่น ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์และกล้า ทองขาว (2541 : 296 ; อนุชาติ พวงสำลี และคณะ. 2541 : 48 - 50 ; สุนันทา เลहनันท์. 2542 : 224 ; นงลักษณ์ สีนสืบผล. 2542 : 15) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึงกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้น

2 แนวคิดและหลักการการพัฒนาคน (สนธยา พลศรี. 2545 : 53 - 54 ; อ่างอิงมาจาก สัญญา สัจญาวิวัฒน์. 2541 : 16) ดังนี้ 1) การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ ทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการประกอบกิจการงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว มีความรู้ทางการเมืองที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างเฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์ สุขภาพดี บุคลิกภาพดี สามารถพึ่งตนเองได้ ใช้ชีวิตร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นต้น และ 2) การพัฒนาคนให้มีความสุข คือ การทำให้มีความสุขสงบ มีจิตใจงามเยือกเย็นมั่นคง ผ่องใส ไม่มีความเครียด มีความสุขุมเยือกเย็น มีเมตตา กรุณา รู้จักความพอเพียง รู้จักประมาณ เข้าถึงสังขารมของชีวิตมองโลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ได้ เป็นต้น

ส่วนบุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 25 - 34) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านของคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ 1) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เริ่มจากสถานบันครอบครัว (Family) มารดา บิดา สิ่งแวดล้อมในครอบครัว เป็นที่หล่อหลอมคุณค่าหรือคุณภาพของบุตร ครอบครัวที่ดีมีความรักและความอบอุ่นเป็นรากฐานสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้เด็กและเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาคน พัฒนาสังคมในอนาคตให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สิ่งแวดล้อมในครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพัฒนาการต่างๆ ของเด็กทุกด้าน เมื่อใดครอบครัวเผชิญกับปัญหา เมื่อนั้น

ย่อมมีผลกระทบต่อสถานภาพครอบครัว รวมทั้งความมั่นคงของสังคมด้วย เนื่องจากครอบครัว เป็นภารกิจที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ ดังนั้น ครอบครัวที่ดีเท่านั้นจะสามารถป้องกันและแก้ไข ต้นเหตุของปัญหาสังคมได้ เด็กจะมีสุขภาพกายและใจที่ดีและมีคุณภาพศักยภาพสูงสุดของแต่ละคนได้ในระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับการเลี้ยงดูและการอบรมเด็กในสถาบันบันครอบครัวเป็นเบื้องต้น 2) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการศึกษา (Education) การศึกษาก่อนการ ประถมศึกษาหรือการศึกษาก่อนเข้าวัยเรียน มุ่งที่จะอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความ พร้อมทุกด้าน ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตใจ เพื่อที่จะรับการศึกษาระดับต่อไป ส่วนการศึกษาระดับประถมศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐาน อ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณเลขเป็น แก้ปัญหาเป็น สามารถประกอบอาชีพตามสมควรแก่ อนาคต ส่วนมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทางวิชาการที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด สำหรับเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติได้ ส่วนการอุดมศึกษา มุ่งให้ผู้ศึกษามีความรู้ในวิชาชีพขั้นสูงและมีความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถทำการวิจัย ค้นคว้า เพื่อประโยชน์ของตนเอง สังคมและประเทศชาติและยังมุ่งให้ผู้ศึกษาชำระไว้ ถ่ายทอด มรดกทางวัฒนธรรมของชาติอย่างฉลาดและตัดสินใจได้ถูกต้อง การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจะเรียกว่าการศึกษาดลอดชีวิต (Informal Education หรือ Lifelong Education) เป็นการ เรียนรู้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวัน เรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัว การเรียนรู้ ดลอดชีวิต เป็นการศึกษานี้ให้เจตคติ ค่านิยม ทักษะ ความรู้โดยตรงจากประสบการณ์และ สิ่งแวดล้อมเช่น ความรู้และสิ่งแวดล้อม เป็นความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการประกอบ อาชีพต่างๆ 3) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนาในด้านความคิด การ กระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และเจตคติต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับ ประสิทธิภาพการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต 4) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจาก การมีสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดี (Health and Nutrition) คงจะได้ยินสุภาษิตที่ว่า “จิตใจ ที่ดีอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง” (A Sound Mind is in a Sound Body) จิตใจและร่างกายมี ความสัมพันธ์กัน เวลาเจ็บป่วยไม่สบายจะรู้สึกหงุดหงิด ไม่อยากจะทำงานหรือแม้ทำงานก็ไม่ได้ผลเต็มที่ในทำนองเดียวกันหากเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา ถ้าสุขภาพไม่ดีก็ไม่สามารถจะรับ การศึกษาได้เต็มที่ การเรียนก็จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ความรู้ ความสามารถหรือคุณภาพของ ทรัพยากรมนุษย์ที่ควรจะได้รับเต็มที่จะได้รับน้อยกว่าปกติ 5) การอพยพ (Migration) เป็น

การเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ แรงงานที่อพยพเข้ามาในกรุงเทพมหานคร หรือไปต่างประเทศ ย่อมได้รับความรู้ประสบการณ์และรายได้ มากกว่าที่จะอยู่ถิ่นเดิม จึงเป็นการเพิ่มคุณภาพ ทรัพยากรมนุษย์ อันที่จริงแล้วแรงงานไทยที่อพยพไปขุดทองในต่างประเทศนั้นก็คือ “นักเรียน นอก” ระดับหนึ่ง ไปหาความรู้ ประสบการณ์และรายได้ในต่างประเทศ กลับมาคงจะได้ทั้ง ความรู้ประสบการณ์ และรายได้ที่จะทำให้เขามีฐานะดีขึ้น มีเงินที่จะลงทุนในการศึกษาของตนเอง ตนหรือสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้นหรือสามารถจะใช้ในการบำรุงสุขภาพอนามัย บำรุงรักษา รักษาสุขภาพเวลาเจ็บป่วย ย่อมเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของสังคมและประเทศชาติ และ 6) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) บุคคลที่ได้ลงทุนในการศึกษาตั้งแต่ต้นจนจบมหาวิทยาลัย ย่อมจะต้องการที่จะได้งานทำ สมกับ ความรู้ที่ตนได้เรียนมา การทำงานเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา เอามาใช้ในทาง ปฏิบัติเป็นการฝึกฝนจากของจริง (On-the-job-training) การทำงานในหน้าที่จะเป็นการเพิ่ม ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ทำให้เกิดความชำนาญ (Dexterity) ถ้วนเป็น การเพิ่มพูนคุณค่าในตัวทรัพยากรมนุษย์ จึงมักจะมีค่ากล่าวที่แสดงให้เห็นความสำคัญของ ประสบการณ์ที่ว่า “บุคคลที่จะมีคุณค่าสูงสุดเมื่อถึงวัยก่อนที่จะเกษียณอายุ” ซึ่งก็หมายความว่า เขาได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงานสูงที่สุดจนถึงวันนี้ อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะมี งานทำหรือไม่หลังจากการจบการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้ว ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของ ตลาดแรงงาน (Labour Market) ว่าเป็นอย่างไร อุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของแรงงานเป็นอย่างไร ข่าวสารการตลาดแรงงานเป็นอย่างไร

ฝ่ายวิชาการของสภานิติบัญญัติ (2545 : 62-65) ได้สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ และการคุ้มครองทางสังคมจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ว่าต้องให้ ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มี ระเบียบวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ขึ้น และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกทางสังคมทุกระดับ โดยเฉพาะสถาบัน ครอบครัวยุทธศาสตร์ทางศาสนา องค์กรส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน สื่อมวลชนและประชาชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาปัญญา คีลธรรมและวัฒนธรรมของคนไทย รวมทั้งการบริหาร จัดการหลักประกันทางสังคมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมประชาชนทุกคนและพัฒนา ระบบโครงสร้างการคุ้มครองทางสังคม เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และพึ่งตนเองได้ในระยะยาว ตลอดจนเสริมสร้างสภาพแวดล้อม

และพัฒนาไกลที่ทำให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน โดยเฉพาะการแก้ไข ปัญหาเสพติดและปัญหาอาชญากรรม

จากแนวคิดและหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวสรุปได้ว่า มนุษย์สามารถ พัฒนาได้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีกระบวนการ หลักการ วิธีการที่สำคัญ คือ การให้ การศึกษาอบรม ทำให้มีความรู้ โดยเริ่มจากการพัฒนาได้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาตลอดจนถึง สิ้นอายุ

3 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) เป็นทฤษฎีที่ อธิบายว่าแต่ละสิ่งในจักรวาล (The Universe) ทั้งสิ่งเล็กและใหญ่ล้วนเป็นหนึ่งหน่วยระบบ คือ เป็นหน่วยการทำงาน มีผลผลิต มีกระบวนการทำงานมีสิ่งป้อน มีขอบเขต เป็นส่วนย่อยของ อภิระบบและประกอบด้วยอนุระบบ เมื่อนำไปใช้ต้องมีขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 มีความเข้าใจและ ความเชื่อในทฤษฎีระบบ ขั้นที่ 2 มองให้เห็นความเป็นระบบของ โครงการศึกษาอบรมที่จัด และ ขั้นที่ 3 ปรับปรุงระบบนั้นให้มีประสิทธิภาพ

ระบบที่มีประสิทธิภาพ คือ มีผลผลิตตรงตามที่ตั้งความมุ่งหมายไว้มีกระบวนการ ทำงานแม่นยำตรงต่อการก่อให้เกิดผลผลิต ไม่วุ่นวาย ไม่สูญเปล่า ระดับของความรับผิดชอบจะ ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ภาระหน้าที่ของหน่วยนั้นๆ ระดับกระทรวง อันมี รัฐมนตรีและปลัดกระทรวงเป็นผู้รับผิดชอบ ระดับกรมอันมีอธิบดีเป็นผู้รับผิดชอบ และระดับตัว นักเรียนซึ่งนักเรียนแต่ละคนรับผิดชอบ ถ้าแต่ละหน่วยเหล่านี้ดำเนินงานในความรับผิดชอบของตนจนเกิดประสิทธิภาพ ก็มั่นใจได้ว่าระบบงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ประเทศจะมีประสิทธิภาพ (เฉลียว บุรีภักดิ์ และนิสารัตน์ ศิลปะเดช. 2546 : 27)

ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) คือ แนวคิดที่เชื่อว่าเอกภพแห่งนี้ (The Universe) เป็นหนึ่งหน่วยระบบ ซึ่งมีคุณสมบัติประการต่างๆ ตามที่จะกล่าวต่อไป ยกเว้นบางประการที่ ยังไม่อาจจะรู้ได้เพราะเอกภพเป็นหน่วยระบบที่ใหญ่โตเกินกว่าที่เราจะสังเกตและพิสูจน์ได้ ครบถ้วน และแม้ส่วนประกอบที่เล็กที่สุดของเอกภพซึ่งนักวิทยาศาสตร์ปัจจุบันเรียกว่า “ควาร์ก” (Quark) และเราสังเกตหรือพิสูจน์ได้ยากก็เป็นหน่วยระบบเช่นเดียวกัน แต่อาจมี คุณสมบัติอย่างไม่ครบถ้วน ส่วนสิ่งอื่นๆ ทั้งหลายที่มีขนาดระหว่างกลางของสิ่งทั้งสองนี้ ล้วน มีคุณสมบัติของความเป็นหน่วยระบบครบถ้วนทุกประการ คุณสมบัติสำคัญเท่าที่ได้ค้นพบแล้ว ของหน่วยระบบแต่ละหน่วย คือ 1) เป็นหน่วยทำงาน 2) มีขอบเขต 3) มีผลผลิต 4) มี กระบวนการ 5) มีปัจจัยนำเข้า 6) มีบริบท 7) มีผลย้อนกลับ 8) ประกอบขึ้นจากหน่วยระบบ อนุระบบจำนวนหนึ่ง 9) เป็นหน่วยอนุระบบหนึ่งของหน่วยอภิระบบ 10) มีจุดเริ่มต้นและจุด

สิ้นศกบนมิติเวลา และ 11) มีที่มา ที่อยู่และที่ไป (สำนักมาตรฐานการศึกษาสำนักงานสภา
สถาบันราชภัฏและสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา. 2545 : 32-33)

ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow. (1962)
มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความ
ต้องการเกิดขึ้นเสมอ และประการที่สอง ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นสากล
คล้ายคลึงกันทุกวัฒนธรรม และความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นนั้นคือ
ความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ความเชื่อพื้นฐาน 2 ประการของมาสโลว์ดังกล่าวแล้วนั้นมี
จุดเน้นที่แรงจูงใจ คือ การตอบสนองก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจนถึงระดับ
ของความพึงพอใจแล้วจะลดความจำเป็นลง ความต้องการชนิดอื่นจะมีความจำเป็นมากขึ้นมา
แทนที่และเมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความจำเป็นของความต้องการอีกชนิด
หนึ่งจึงเกิดขึ้นและได้รับการตอบสนองอีกเป็นลำดับๆ ไป แต่บางสภาพการณ์บุคคลอาจจะมี
ความจำเป็นของความต้องการขั้นต้นที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วเกิดขึ้นอีก ความจำเป็นที่ต้อง
ได้รับการตอบสนองอาจจะต้องกลับมาอีก กรณีดังกล่าวอาจจะเกิดขึ้นได้กับบุคคล ทั้งนี้
ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงและ/หรือพัฒนาการของวุฒิภาวะของบุคคล
ต่อไปนี้เป็นกรกล่าวถึงความต้องการตามลำดับ 5 ขั้น (ศักดิ์ไทย
สุรกิจบรร. 2545 : 166-167) ดังนี้ คือ 1) ความต้องการทางสรีระ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับ
การเงิน การอยู่และความสุขสบายทางกายทั้งปวง ซึ่งจัดว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของ
มนุษย์ที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตอยู่ได้ 2) ความต้องการสวัสดิภาพ ได้แก่ ความต้องการความ
ปลอดภัย ความมั่นคงและหลักประกันในการทำงาน สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจความกลัวความ
สูญเสียและภัยอันตรายต่างๆ 3) ความต้องการทางสังคมความรักและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ได้แก่ ความต้องการมีเพื่อน คนรัก พ่อ แม่ และลูก 4) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและความ
นับถือตนเอง ซึ่งเป็นความภูมิใจตนเองและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น สิ่งที่พบเห็นเป็นปกติก็คือ
ความผิดปกติของพฤติกรรมในกลุ่ม เช่น ความเห็นแก่ตัว ความแตกแยกของกลุ่ม เป็นต้น
รากเหง้า คือ ความคับข้องใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านความนิยมนับถือตนเองที่มีการ
ตอบสนองนั่นเอง และ 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นความต้องการที่จะ
แสดงออกตามความสามารถของบุคคลที่บุคคลนั้นอยากจะเป็น ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสุดยอด
ของบุคคลที่ไม่ต้องกังวลในเรื่องปากท้อง ความมั่นคง ปลอดภัย ความรักและความยอมรับใน
ตนเองหรือศักดิ์ศรีของตนเองอีกต่อไป มนุษย์จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพราะความอยากรู้
อยากเห็น จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองจนไปถึงจุดสุดยอดที่ตนเองมีอยู่อย่าง

แท้จริงโดยการพัฒนาดังกล่าว ย่อมไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ใด ๆ และต้องคำนึงถึงศีลธรรม และมนุษยธรรมเป็นหลักด้วย

4. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการประกันคุณภาพการทำงาน เป็นการดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์ ในการใช้มโยงการจัดการงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุภาพร พิศาลบุตร (2546 ; อ้างถึงใน พิมดาว ศิริเพิ่มพูน. 2546 : 22)

กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยในหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในระบบเศรษฐกิจของโลกยุคใหม่ที่เป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรนั้นว่า เขาเหล่านั้นมีความต้องการอะไร และมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารมีอาชีพต้องมี

เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงานคือ การนำเอาทรัพยากรอันประกอบไปด้วยคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ ต้องยอมรับว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ความจำเป็นในการพัฒนาคนนับวันจะปรากฏเด่นชัดและทวีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการพัฒนาคนให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้นกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาองค์กร

ก่อนที่จะพัฒนาคนได้นั้น จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงลักษณะของคนเสียก่อน คนจึงเป็นทรัพยากรที่แตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ โดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะมีความละเอียดอ่อนและซับซ้อนมาในแง่ของพฤติกรรมและความคิด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ใช่เรื่องของการให้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากการศึกษา และการฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ และสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านั้นไว้กับองค์กรได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล แต่มุ่งเน้นลึกซึ้งในการสร้างคุณภาพคนเพื่อคุณภาพงาน

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมาย ดังนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ประโยชน์
และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

2. การเพิ่มอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดอย่างเต็มที่

3. การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้
เช่นนี้การสร้างนวัตกรรม (Innovation) สร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความเต็มใจที่จะ
ทำงานให้องค์กร (Willingness to Work)

4. สร้างบรรยากาศขององค์กรให้องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสร้าง
โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน (Organization
Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงาน ลดขั้นตอนต่าง ๆ จากโครงสร้างแนวตั้ง (Vertical
Approach) ให้เป็นโครงสร้างแนวระนาบ (Horizontal Approach) คือ Falt Not Tall และให้
จิ๋วแต่แจ๋ว (Small is Beautiful)

5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องสร้างความรับผิดชอบ (Responsibly)
สร้างจริยธรรมในอาชีพ (Work Ethics) สร้างความซื่อสัตย์ (Honesty) สร้างความมีส่วนร่วมใน
งาน (Accountability) สร้างวินัยให้เกิดขึ้น (Disciplines) โดยเฉพาะวินัยแห่งตน
เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีค่านิยม ทศนคติ ความต้องการและ
พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการกระตุ้นให้
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาสูงขึ้น ซึ่งจะเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการ
ดำเนินการให้มีขึ้น เช่น ในระยะหลังองค์กรเกือบทุกแห่งถูกเรียกร้องให้มีการจัดระบบเกี่ยวกับ
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ระบบการประกันชีวิต และสุขภาพ เป็นต้น และในระดับชาติ
ก็เช่นเดียวกัน การที่ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการพัฒนาที่มีคุณภาพดีขึ้นก็ย่อมจะมีความ
ต้องการ โครงการใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการได้รับบริการจากภาครัฐอย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะเห็นได้ว่า ภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐบาลเพิ่มมาก
ขึ้นเมื่อระดับการพัฒนาประเทศสูงขึ้น เป็นต้น

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม การปฏิบัติงาน เพื่อแสดงให้เห็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนทางจากผู้บังคับบัญชา (พระสังฆาธิการระดับปกครอง)

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พுகุศลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุอุปกรณ์ การบริการต่าง ๆ

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่องเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและ มีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน (อภิลักขิต. 2547 : 16) อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 51) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีคนคอยให้ความช่วยเหลือ ทั้งทางด้านรูปธรรมและ นามธรรม ส่วนบทความของ Bhunthumnav. (2000 : 155-156) ได้สรุปนิยามการสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชาไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การพูดคุยปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ ความรัก ความอบอุ่นความเห็นใจ หรือ การยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา การให้คำแนะนำ และคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support)

1.2 การวัดปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา

การวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 290) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยความช่วยเหลือด้านอารมณ์

ด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมิน รวมค่ามีข้อคำถาม 28 ข้อ คำถามแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นำมาใช้กับครู จำนวน 150 คน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .87 ต่อมาณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541 : 248) ได้นำแบบวัดของศักดิ์ชัย นิริญทวี มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านวัสดุ สิ่งของ และ 3) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกในครอบครัว และจากบุคคลในหน่วยงาน ประกอบด้วยประโยคคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากบุคคลสำคัญรอบข้างแต่ละประเภท (สามี บุตร ญาติ หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน) ประเภทละ 7 ข้อความแต่ละประโยคประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 นอกจากนี้ มีการสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มพฤติกรรมอื่น ๆ อีกอาทิเช่น ในงานวิจัยของ นีออนพิณประคิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้นำแบบวัดของอัจฉรา วงศ์วัฒนา มงคล (2533 : 215) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้ของตำรวจว่า มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ในเวลาที่เขาต้องการ มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 และในงานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่หัวหน้าให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจ ในการทำงานทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พுகุศลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ การบริการต่างๆ มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96

1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

รวีกาญจน์ เตือนดาว (2547 : 274) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน พบว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้ที่ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัยมากกว่า และมีพฤติกรรมการขับขี้อย่างมีมารยาทมากกว่า พนักงานประเภทตรงข้าม ยังพบอีกว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า มีบทบาทสำคัญเป็น

ลำดับที่ 3 ในการทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัย เมื่อร่วมกับตัวทำนาย จากชุดสถานการณ์อื่นอีก 2 ตัว คือปทัสถานจากคนรอบข้าง และสถานการณ์ช่วยในการขับชื้อ รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยได้ 20.10%

อภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคตสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือการรับรู้ปทัสถานทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตได้ 27.3% ในกลุ่มรวม และพบผล เช่นนี้อีก ในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีจำนวนบุคลากรระหว่าง 7 ถึง 29 คน โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ปทัสถานทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนาย พฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตได้สูงที่สุด 37.2%

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคม พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า ตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย การได้ รับการสนับสนุนทางสังคมเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัว คือการเห็นแบบอย่างและการรับรู้สภาพเร้นแค้นในการทำงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ 14.13% ในกลุ่มรวมของชั้นสัญญาบัตร และ 14.68% ในกลุ่มรวมของชั้นประทวน

ณัฐสุดา สุจินนัทกุล (2541) ซึ่งศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 299 คน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกใน ครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมให้การพยาบาลอย่างมี ประสิทธิภาพ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและหน่วยงาน ร่วมกับตัวแปร ในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมทำนายทัศนคติต่อพฤติกรรมพยาบาลได้ 7% ในกลุ่มรวม

บังอร โสพต และอังฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539 : 82) ศึกษาปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวงต่าง ๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในตำแหน่งของตน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องาน อันได้แก่ ความเครียด และความพึงพอใจในการทำงานได้ 34% และยังพบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด

2. ปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน (สหธรรมมิก)

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมระบุว่าพฤติกรรมส่วนมากรวมทั้งพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ เกิดจากการเรียนรู้ การเรียนรู้มี 2 รูปแบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำ และการเรียนรู้จากการสังเกต ในประเด็นของการเห็นแบบอย่างเป็นการเรียนรู้จากการสังเกต เกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่าตัวแบบทำอะไร ทำอย่างไร มีกฎเกณฑ์อย่างไร เมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร (อภิรดี โสภางค์, 2547 : 23) ดังนั้นการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน ทฤษฎีประเภทนี้ได้นำเอาหลักการเสริมแรง (Principle of Reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principle of Association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญและการเลียนแบบซึ่งทำให้นักคนมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็นที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไป ในที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้คือ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก, 2520 : 11)

กระบวนการเลียนแบบเป็นกระบวนการขัดเกลาสมาชิกในสังคม ให้มีพฤติกรรมตามอย่างบุคคล ซึ่งในทางจิตวิทยาสังคมศึกษาตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อการ

เลียนแบบ 2 ตัวแปรตัวแปรแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบกับผู้เขียนแบบ คือ ความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นหลัก ซึ่งผู้เขียนแบบจะให้ความสนใจต่อผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับน้อยมากและอีกตัวแปรหนึ่ง ได้แก่ผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกไปแล้วว่าตัวแบบได้ผลตอบแทนอย่างไรดีหรือร้าย ซึ่งเป็นพลังเสริมที่ผู้เขียนแบบจะตัดสินใจเลียนแบบ โดยนำรางวัลที่ตัวแบบได้รับมาเป็นเครื่องตัดสินใจว่าจะเลียนแบบหรือไม่ (ควงเดือน พันธุมนาวิน. 2541 : 105 - 106) ทฤษฎีการเรียนรู้โดยมีตัวแบบ (Social Cognitive Learning Theory) ของ Bandura. (1997 : 89) แบ่งกระบวนการเรียนรู้แบบเลียนแบบไว้ 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การเอาใจใส่ (Attentional Processes) คือการที่ผู้เขียนแบบมีความเอาใจใส่สนใจรับรู้ในการกระทำของตัวแบบเพื่อทำการเลียนแบบ 2) การเก็บจำ (Retention Processes) ซึ่งต่อเนื่องจากกระบวนการแรก คือเมื่อสนใจแล้วมีความสามารถในการจดจำการกระทำของตัวแบบ ได้มากน้อยเพียงใดในการเลียนแบบ 3) การแสดงออก (Production Processes) เมื่อจดจำการกระทำของตัวแบบได้แล้ว แบบอย่างที่เคย เห็นและเก็บจำไว้แล้วนั้น จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับตัวแบบ และ 4) สิ่งล่อใจและการจูงใจ (Incentive and Motivation) คือ การที่ผู้เขียนแบบสามารถเลียนแบบจากตัวแบบ ได้ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและเป็นการ ได้ชื่นชมตัวแบบไปพร้อมกัน ทำให้เหมือนการได้รับรางวัลทางอ้อม คือเป็นรางวัลแก่จิตใจของตนเอง และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะยิ่งภูมิใจในตัวแบบมากขึ้น (อภิรดี โสภางค์. 2547 : 23)

การมีตัวแบบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยก่อให้เกิด 1) การสอนพฤติกรรมใหม่ 2) การสอนกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ อาจโดยการบอกเล่าของตัวแบบ หรือจาก การสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบจดจำและนำมารวมเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักการของตน 3) การสอนความคิดหรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ การได้เห็นตัวแบบไม่จำเป็นต้องทำให้ผู้สังเกตมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบราวกับพิมพ์เดียวกันเสมอไป ผู้สังเกตอาจได้ความคิดจากการสังเกตออกมาเป็นความคิดใหม่หรือพฤติกรรมใหม่ก็ได้ 4) การยับยั้งการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมใดแล้วนำไปสู่ผลกระทบทางลบ ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้น 5) การลดความหวั่นเกรงที่จะกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่ถูกห้ามโดยไม่มีผลทางลบตามมาให้เห็น มีแนวโน้มให้ผู้สังเกตทำตามตัวแบบได้ 6) การส่งเสริมการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ก็เป็นสิ่งที่ชี้แนะให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นเดียวกันได้ 7) การเน้นสิ่งเร้าผู้สังเกตที่เห็นตัวแบบพฤติกรรมบางอย่างอาจรับรู้และใส่ใจสิ่งเร้าบางอย่างในสถานการณ์มากเป็นพิเศษ ภายหลังอาจใช้สิ่งเร้านั้นมาก

เป็นพิเศษได้ และ 8) การกระตุ้นอารมณ์ การได้เห็นแบบอย่างแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นการกระตุ้นอารมณ์ของผู้สังเกต มักทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์ขึ้น (นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ. 2546 : 37)

2.2 การวัดปัจจัยการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสามารถวัดได้ 2 วิธี คือ

1) การให้ผู้ถูกทดลองเล่นเกมสไลด์ในสถานการณ์ขี้ขลาด และให้ได้พบกับตัวแบบประเภทโคประเภทหนึ่งในสี่ประเภท คือ ตัวแบบประเภทอับอายผู้อื่นและดีใจที่ตนไม่ได้โกง ตัวแบบประเภทละอายใจตนเองและดีใจที่ตนไม่ได้โกง ตัวแบบประเภทอับอายผู้อื่นและเสียใจที่ตนไม่ได้โกง และตัวแบบประเภทละอายใจตนเองและเสียใจที่ตนไม่ได้โกง พบในงานวิจัย ของดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม (2520 : 224) และ 2) ใช้แบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 10 – 20 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตราประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การให้คะแนน ในกรณีข้อความทางบวก “จริงที่สุด” ให้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ให้ 1 คะแนน ข้อความทางลบให้คะแนนกลับกัน พบในงานวิจัยของ นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้สร้างแบบวัดการ เห็นแบบอย่างในการทำงาน โดยดัดแปลง มาจากแบบวัดการเห็นแบบอย่างของ พงศธร เจริญศฤมณ (2537 ; 95) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและผลของการกระทำนั้น ๆ ตามอุดมคติ 9 ข้อของตำรวจซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้น ๆ ว่าดีหรือไม่ดีและนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากขึ้นเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มูลค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 และในงานวิจัย ของ อภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานขึ้นเองนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรายงานว่าได้เห็นเพื่อนที่ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ ทำให้คิดว่าสามารถทำได้เช่นกัน มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 ในงานวิจัยของ วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547 : 171) ได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงานขึ้นเองนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและครูดีเด่นย้อนหลัง 5 ปีจำนวน 900 คน และ ข้าราชการทั่วไปจำนวน 1,127 คน

ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3 ถึง 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทยรวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 2,027 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณการสังเกตเห็นหรือรับรู้ของบุคคลว่ามีบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อตนได้กระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก“จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ.89

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงานของ วิชาสัทักษณ์ ชิววาลี และคณะ (2547 : 171) มาใช้เป็นแบบอย่างในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่น ในระดับสูง และทำการศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนานั้น ได้มีนักวิจัยหลายคนเสนอผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน เช่น

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ซึ่งศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า ผู้ที่มี การเห็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรม การทำงานสูงกว่า ผู้ที่ทำการเห็นแบบอย่างที่ดี น้อยการเห็นแบบอย่างที่ดีเมื่อร่วมกับตัวทำนาย โดสสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ 14.13% ในข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร และ 14.68% ในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

วิชาสัทักษณ์ ชิววาลี และคณะ (2547 : 171) ศึกษาข้าราชการระดับ 3 ถึง 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุขกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .06 โดยการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ร่วมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวม 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60

อภิชาติ โสภางค์ (2547 : 232) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีความประพฤติซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานน้อย โดยผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ปทัสถานทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 8.7% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือการรับรู้ปทัสถานทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้สูงที่สุด 14.6%

3. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมในสถานการณ์ชั่วขณะนั้นเป็นผลของการตัดสินใจของบุคคลซึ่งบุคคลจะผ่านสถานการณ์นี้ไปได้ต้องมีการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ให้รู้เท่าทัน เหตุการณ์ลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความเชื่อเชิงจริยธรรม ความสามารถในการบังคับตน ความฉลาด ความภาคภูมิใจ ความวิตกกังวล ความอ่อนอ่อนต่อสิ่งชั่วร้าย และลักษณะบุคลิกภาพบางประการ ซึ่งหมายถึง การแสดงออกอาการทางประสาท (Neuroticism) และบุคลิกภาพแสดงตน (Extroversion) ประเภทที่สอง คือลักษณะสำคัญของสถานการณ์ชั่วขณะ เช่น ความเสี่ยงต่อการถูกจับได้ คุณค่าของรางวัลที่จูงใจให้อยากได้ และการมีตัวแปรซึ่งกระทำความดี หรือชักจูงให้กระทำความชั่ว สาเหตุประเภทสุดท้ายคือ ลักษณะของสังคมหรือกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีกฎเกณฑ์ ความเชื่อถือและปทัสถานที่แตกต่างกันอันเป็นสาเหตุให้บุคคลจากสังคมหนึ่งมีความซื่อสัตย์มากหรือน้อยกว่าบุคคลในสังคมอื่น ๆ ได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก. 2520 : 62 - 63) ซึ่งสถานการณ์ชั่วขณะ (Temptation Situations) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำในสิ่งซึ่งขัดแย้งกับกฎเกณฑ์ที่ได้วางเป็นหลักปฏิบัติอยู่แต่เดิมในที่นั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์บางประการ เช่น ได้วัตถุสิ่งของที่ต้องการ ได้รับรางวัลหรือคำชมเชย เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก. 2520 : 62)

3.2 การวัดปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน

ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ได้สร้างแบบวัดการอยู่ในสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้ง นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึง 4 สถาบันราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง และอยู่ต่างจังหวัดจำนวน 2 แห่ง จำนวน 504 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่บุคคล จะอยู่ในสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้งในแบบต่าง ๆ เช่น การแจกเงิน และสิ่งของในการซื้อเสียง การข่มขู่ การเล่นพนันเลือกตั้ง การนำรถไปรับลงคะแนนโดยมีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 ส่วนในงานวิจัยของ รวิกาญจน์ เตือนดาว (2547 : 274) ได้สร้างแบบวัดสถานการณ์ช่วยในการจับขี้ นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการให้พนักงานขับรถรายงานว่าคุณได้พบกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่จับขี้ มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 และในงานวิจัยของ ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547 : 63) ได้สร้างแบบวัดลักษณะช่วยของสถานการณ์ทำงาน นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำขัดกับกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) ได้สร้างแบบวัดสถานการณ์ช่วยในการทำงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชี เช่น การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การแสดงออกของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อ ที่กระทบต่อความรู้สึก อารมณ์ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นมาจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และนำไปทดลองใช้ก่อนการใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง -.21 -.58 และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .69 ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 15 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” วิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 35 – 85 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .16 -.50 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75

3.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน

นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 73) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านได้ชัดเจนทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้าขึ้นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 37.5% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 38.1% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย หนึ่งคือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สถานการณ์ช่วยในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม จากทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมชื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ 40.7% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 44.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับชั้น 6 ถึง 8 มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสถานการณ์ช่วยในการทำงาน ค่านิยมทางวัตถุ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 29.9% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 33.4 % ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อายุมาก มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการเห็นแบบอย่างดีที่จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และ ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของได้ 56% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 61.8% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับชั้น 6-8 มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยสรุปพบตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญเป็นอันดับแรก

รวีกาญจน์ เคื่อนดาว (2547 : 274) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขบขี้ อย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน พบว่า พนักงานขับรถที่ยังอยู่ในสถานการณ์ช่วยในการทำงานขบขี้มาก จะยังมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขบขี้ อย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานขับรถประเภทตรงข้าม

ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547 : 63) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จาก การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจำนวน 598 คน พบว่า มัคคุเทศก์ที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะช่วยน้อย เป็นผู้ที่มิตักษะที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน

มากกว่า มักคู่เทศก์ประเภทตรงข้าม และยังพบผลอีกว่า มักคู่เทศก์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ทำงาน ที่มีลักษณะช่วยผู้น้อยมีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานมาก ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย กลุ่มย่อยที่สำคัญ ได้แก่กลุ่มอายุน้อยสรุปได้ว่าบุคคลที่เผชิญกับสถานการณ์ช่วยผู้ให้ละเมิดกฎระเบียบในการ ปฏิบัติหน้าที่มากก็ย่อมมีพฤติกรรมทำงานได้มีประสิทธิภาพน้อย ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ช่วยผู้ให้ ละเมิดกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานได้มีประสิทธิภาพ มากทำให้คาดได้ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีการทุจริตในการทำงาน มากจะมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมน้อยกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่อยู่ ในสถานการณ์ที่มีการทุจริตในการทำงานน้อย

ศุภชัย พรรณทอง และคณะ (2544 : 245) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติ ค่านิยม และลักษณะทางสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมในการ ไปใช้ สิทธิเลือกตั้ง ส.ส. ของประชาชนเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2544 ที่ผ่านมา โดยศึกษาจากประชาชนผู้ มีสิทธิเลือกตั้งทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด จำนวน 176 คน ผลการวิจัยพบว่าเหตุผลเชิง จริยธรรมในการ ไปใช้สิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์ทางลบกับสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้งในกลุ่ม รวมและพบความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มผู้ไปใช้สิทธิเลือกตั้งที่มีการศึกษาต่ำ นั้นแสดงว่าผู้มี สิทธิเลือกตั้งถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่มี การทุจริตเลือกตั้งมากจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการ ไปใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย และมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่องาน

เกษม จันทสร (2541 : 261) ศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมเสี่ยง ต่อการเสพยาบ้าของนักเรียน โดยใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท ซึ่งสามารถคาดคะเนความ ถูกต้องของ การเป็นสมาชิกกลุ่มได้อย่างสูงถึง 85.51% โดยที่ตัวแปรการอยู่ในสถานการณ์เสี่ยง ต่อการเสพยาบ้ามีน้ำหนักในการทำนายพฤติกรรมได้สูงสุด แสดงให้เห็นว่าการที่เยาวชนจะมี พฤติกรรมการเสพยาบ้าจะเป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เสี่ยง คืออยู่ในสถานการณ์ที่มีการซื้อขาย และสามารถที่จะหายาบ้ามาเสพได้ง่าย พฤติกรรมการเลือกตั้ง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัญญานีก (2520 : 224) ได้ทำการ วิจัยเชิงทดลอง โดยศึกษาพฤติกรรมซื่อสัตย์ของวัยรุ่นไทยที่อยู่ในสถานการณ์ช่วย ซึ่งทาง คณะผู้วิจัย ได้ดำเนินการจัดสร้างอุปกรณ์ให้วัยรุ่นที่เข้ารับการทดลองได้เล่นเกมส่ เพื่อชิงรางวัล ที่มีค่าพอประมาณ ทั้งนี้การเล่นเกมส์ดังกล่าวทางคณะผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้เข้ารับการทดลอง ได้ ทราบว่า หากเล่นได้คะแนนตามที่ผู้วิจัยกำหนด จะได้ของรางวัล ซึ่งการทดลองนี้ ทาง คณะผู้วิจัยจะทราบคะแนนจากการเล่นเกมส่ของผู้เข้ารับการทดลองทุกครั้งแต่ทางผู้วิจัยจะ ปล่อยให้ผู้เข้ารับการทดลองได้เล่นเกมส่อย่างอิสระโดยปราศจากการควบคุม และให้นำผล

คะแนนมาแจ้งแก่คณะกรรมการ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะศึกษาพฤติกรรมเชื้อสำคัญของผู้เข้ารับการทดลอง ที่อยู่ในสถานการณ์ช่วยๆ จากผลการทดลองนี้ปรากฏว่า สภาพการเล่นเกมส์ในห้องปฏิบัติการได้ ช่วยให้ผู้เข้ารับการทดลองที่เป็นวัยรุ่นชาย รวบรวมหนึ่ง (53.6%) โกงเพื่อที่จะให้ได้รับรางวัล นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงลักษณะช่วยๆต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของ บุคคล เช่น พฤติกรรมการเสพยาบ้า เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) นับว่าเป็นแรงจูงใจที่ได้รับ การกล่าวถึงกันมากในทุกวงการ กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความ เพียรพยายามในการปฏิบัติภารกิจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม ก็คือแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล ถึงแม้ว่า จินตนาการจะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์ แต่สิ่ง ต่าง ๆ ไม่ได้สำเร็จลงเพียงคิดจินตนาการเท่านั้น หากต้องอาศัยการทดลองกระทำอย่างจริงจัง ต้องผ่านความผิดหวังหลายครั้ง ผู้ที่มีความพยายามอย่างจริงจัง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเท่านั้น จะมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จได้ และมีมาตรฐานที่คึกกว่าผู้อื่น มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ไว้ดังนี้

เดมส์คัตตี คทวนิช (2546 : 153) กล่าวว่า เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ ไม่ว่าจะงานนั้นจะ ลำบากหรือประสบอุปสรรคเพียงใด บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะอดทนและไม่เกิด ความย่อท้อ มีความพยายามฟันฝ่าและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จและ ภาควิชาจิตที่เกิดขึ้นกับตน แต่ถ้าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ บุคคลนั้นจะรู้สึกกังวลอยู่ตลอดเวลา

ดวงเดือน คันทะพรหม (2543 : 9) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยุ่งยากซับซ้อน สำเร็จตามความปรารถนา โดย การพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ยงยุทธ เกษากร (2541 : 67) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievable Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการมีอิสระ ในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความ

สบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

ศุภากรณ์ อาษาสร้อย (2540 : 12) กล่าวว่าแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้ผลสำเร็จในงานที่ยุ่ยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูง เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะดีเลิศเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้อย่างสูง มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือประสบความล้มเหลว

4.2 การวัดปัจจัยด้านแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 378) ได้สร้างแบบวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 20 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถของคนในการอดทนทำงานให้สำเร็จการรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เป็นต้น มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ.84 ส่วนวิภาญจน์ เคือนดาว (2547 : 274) ได้สร้างแบบวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรับมาจากแบบวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 378) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก.จำนวน 413 คน มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ.68 ส่วน นีออน พิณประดิษฐ์และคณะ (2546 : 221) ได้สร้างแบบวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 378) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” วิลาสลักษณ์ ชิววัณดี และคณะ (2547 : 171) ได้นำแบบวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 378) นำมาใช้กับข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ.81 และอภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ได้สร้างแบบวัดตัวแปรแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของจินตนา บิตมาศ และคณะ (2529 : 226) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่

เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่บุคคลสามารถกระทำสิ่งใดๆ ที่ตั้งใจไว้แล้ว ให้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ไม่หวั่นประกำนพรงถึงแม้ว่าจะพบอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ.84

4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นิมนวล หมั่นธรรม (2546 : 120) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานและด้านความต้องการเผชิญงานยาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความต้องการเผชิญงานยากสูง จะมีประสิทธิผลในการทำงานสูง ในขณะที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการการแข่งขัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการแข่งขันสูงจะมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ

เกียรติคุณ วรกุล (2545 : 180) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้น นั่นคือ หากหัวหน้างานระดับต้นมีคะแนนโดยรวมของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแนวโน้มที่จะมีคะแนนผลการปฏิบัติงานสูง

ดวงพร หุตะเสวี (25 : 160) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่า ผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์ที่มีจุดหมายในอาชีพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์ที่มีแรงจูงใจในการบริหารแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จุดหมายในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2542 : 122) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์บุคลิกภาพ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมเครือ

เจริญ โภคภัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 บุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมงานกันทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.91 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่มมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ ไม่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหวมั่นคงในสภาวะอารมณ์ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วีระชัย บุญจรีนาท (2542 : 1 19) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของคुरुสภา กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าวองค์การค้ำครุสภา จำนวน 319 คน ผลการวิจัยในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ศิริพร ประโยค (2542 : 133) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัทพีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทจำนวน 101 คน ผลการวิจัยในส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ความต้องการเผชิญความยาก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก และความต้องการการแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ

5. ปัจจัยด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

5.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) หมายถึง ความมุ่งหวังหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลีกเลี่ยงโทษที่อาจเกิดต่อตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวม โดยการที่ตนจะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองจำแนกได้เป็น 6 ประเภท เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปสู่สูงสุดตามทฤษฎีพัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของ

Koberg. (1999 : 71 - 79) ขั้นต่ำสุดคือ การมีเจตนาที่จะหลบหลีกการโดนลงโทษทางกายบุคคลเลือกกระทำหรือไม่กระทำให้สิ่งใดเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกายเพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ บุคคลจึงยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน ขั้นที่สอง คือ เจตนาที่จะได้รับรางวัลเป็นวัตถุสิ่งของ เงินทองเป็นขั้นที่บุคคลเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนแบบคัมภีร์มาซื้อขายตอบ มุ่งผลตอบทางกาย และทางวัตถุมากกว่านามธรรมขั้นที่สามคือ เจตนาที่จะทำตามผู้อื่นเห็นชอบ เพื่อให้เขารักและยอมรับตน บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบทำตามการชักจูงของผู้อื่น เพื่อคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี ขั้นที่สี่คือเจตนาที่จะทำตามปทัสถานของสังคมเคารพกฎหมายและหลักศาสนา ในขั้นนี้บุคคลมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคม จึงถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมของตนกำหนดหรือคาดหวังอย่างเคร่งครัด ขั้นที่ห้าคือ การเคารพตนเองสามารถควบคุมตนเองได้ รู้จักละอายใจตนเอง เมื่อทำผิด บุคคลจะเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่ทำตนให้ละเมิดสิทธิของผู้อื่นสามารถควบคุมบังคับจิตใจตนเองได้ เกิดความละอายใจหรือภาคภูมิใจในการกระทำของตนเอง โดยไม่เกี่ยวข้องกับการควบคุมจากภายนอกหรือบุคคลอื่นหรือทางพุทธศาสนาหรือมีหิริและขั้นที่หกขั้นสูงสุดคือเจตนาที่จะยึดอุดมคติที่เป็นหลักสากล เช่น ความยุติธรรมเสมอภาคการเห็นแก่ส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ หรือการเกลียดกลัวความชั่วในแนวของ โศตตปเปตามหลักของพุทธศาสนา บุคคลตั้งแต่เด็กจนเป็นผู้ใหญ่จะพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมขึ้นตามขั้น จากขั้นต่ำสุดสู่ขั้นที่สูงขึ้นไปหนึ่งขั้นตามลำดับ แต่เมื่อเป็นผู้ใหญ่พัฒนาการของความสามารรถ ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของมนุษย์แต่ละคน แต่ละประเภท อาจไปหยุดอยู่ในขั้นที่แตกต่างกันได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2539 : 52)

เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นที่ต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรม เพราะจากการศึกษาของ โคลเบอร์ก แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่าง ๆ เช่นการรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญและความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ยอมรับไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น ผลการวิจัย

แสดงว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมบังคับตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น บุคคลที่ควบคุมบังคับคนได้นั้น จะทำได้ในหลายมิติ เช่นนี้ทางด้านเวลา การควบคุมตนให้มุ่งอนาคต คือ รอคอย หรืออดได้รอได้มากกว่าจะเอาให้ได้เดี๋ยวนี้ทันที การอดเปรี้ยวไว้กินหวาน ส่วนทางด้านสถานที่คือควบคุมบังคับตนเอง ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง คือ ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยบุคคลจะต้องสามารถรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนทำความดีแม้ผู้อื่นจะไม่รู้ไม่เห็นก็ไม่สำคัญ และอีกลักษณะหนึ่งคือการวิจัยพบว่ามีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ มากรวมทั้งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วย คือ ความเชื่ออำนาจในตนนั่นคือเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ตนเองและแก่ผู้อื่นได้ตามปรารถนาและมุ่งหวัง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538 : 13-14)

5.2 การวัดปัจจัยด้านความมีเหตุผล

โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจำนวน 276 คน โดยนำแนวคิดแบบประเมินรวมค่าของลิเคิร์ตมาใช้ในการพัฒนาแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยนำเสนอเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม 17 เรื่อง บางเรื่องได้จากแบบวิจัยของดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก (2520 : 224) และ บางเรื่องเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งลงไปต่อจากนั้นจะมีเหตุผลเพื่อการตัดสินใจ 5 ข้อ ซึ่งเป็นเหตุผลแทนขั้นของพัฒนาการทางจริยธรรม ขั้นที่ 2 ถึงขั้นที่ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก เหตุที่ไม่มีขั้นที่ 1 เพราะแบบวัดนี้มุ่งใช้กับผู้ที่อยู่วัยรุ่นตอนปลาย และวัยผู้ใหญ่ ซึ่งวัยดังกล่าวมีการใช้เหตุผลขั้นนี้น้อยมาก ในแต่ละเหตุผลจะมีมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด จนถึงไม่เห็นด้วยที่สุด การตอบเมื่ออ่านจบในแต่ละเรื่องพร้อมกับการตัดสินใจในทางเลือกนั้น ๆ ผู้ตอบจะต้องอ่านและแสดงความเห็น โดยการประเมินแต่ละเหตุผลทั้ง 5 เหตุผลว่า ตนเห็นด้วยกับแต่ละเหตุผลในระดับใดการตรวจให้คะแนนสำหรับเหตุผลที่แทนขั้น 2 และขั้น 3 ให้คะแนนกลับกันกับระดับความเห็นที่ประเมินคือการประเมิน 1 ถึง 6 ให้คะแนนเป็น 6 ถึง 1 ตามลำดับ ส่วนเหตุผลที่แทนขั้น 4 ถึงขั้น 6 ให้คะแนนตามระดับความเห็นที่ประเมิน คือ การประเมิน 1 ถึง 6 ก็ให้คะแนน 1 ถึง 6 เช่นกัน นำคะแนนความเห็นที่ประเมินคูณด้วยขั้นของเหตุผลนั้น ได้เป็นคะแนนของการตอบเหตุผลนั้น เช่นผู้ตอบประเมินเหตุผลข้อหนึ่งเป็นระดับ 5 ถ้าเหตุผลข้อนั้นเป็นขั้นที่ 3 ผู้ตอบจะได้คะแนนจากการตอบข้อนี้เป็น $3 \times 2 = 6$ คะแนน พิสูจน์คะแนนจากการประเมินเหตุผลแต่ละข้อจึงเป็นได้ตั้งแต่ 2 ถึง 36 คะแนน (คือ ตั้งแต่ $2 \times 1 = 2$ จนถึง $6 \times 6 = 36$) และได้นำชุดของเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรมทั้ง 17 เรื่องไปทดลองใช้กับครูประจำการซึ่งสอนอยู่ใน

โรงเรียนประถมศึกษา และนักศึกษาคูรวม 120 คน ซึ่งมีทั้งชายและหญิง อายุ 18 ปี ถึง 45 ปี โดยให้ทุกคนตอบทุกเรื่อง ประเมินทุกเหตุผลในแต่ละเรื่องนำผลการตอบมาตรวจให้คะแนนตามวิธีที่ได้อธิบายมาแล้ว นำไปวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อด้วยสถิติที่ (t -test) จากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่าเหตุผลซึ่งให้ประเมินส่วนใหญ่ใน 17 เรื่องมีค่า t สูงกว่า 1.75 ซึ่งแสดงว่ามีนัยสำคัญมีความสามารถในการจำแนก แต่มีอยู่ 2 เรื่องที่ทุกเหตุผลค่า t ไม่มีนัยสำคัญพบว่าเหตุผลที่มีค่า t สูงๆ ซึ่งแสดงว่าจำแนกได้ดีมากนั้น มักเป็นเหตุผลชั้น 5 รองลงมาคือชั้น 6 เรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม 2 เรื่องพร้อมเหตุผลที่ไม่พบนัยสำคัญของการจำแนกได้ถูกตัดออก ที่เหลือเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรมพร้อมเหตุผลจำนวน 15 เรื่อง ได้จัดเป็นชุดแบบวัดใหม่ 7 ชุด ซึ่งแต่ละชุดมีองค์ประกอบที่เป็นเรื่องขัดแย้งและเหตุผลต่าง ๆ กัน จากการตอบเดิมที่ได้นำมาวิเคราะห์ในตอนแรก นำมาตรวจให้คะแนนใหม่ตามแบบของชุดแบบวัดใหม่ที่ละชุดจนครบทั้ง 7 ชุด นอกจากนั้นยังทดลองใช้วิธีตรวจให้คะแนนสองแบบอีกด้วย คือ ให้คะแนนเหตุผลชั้นต่ำกลับกับเหตุผลชั้นสูง กับให้คะแนนเหตุผลชั้นต่ำแบบเดียวกับเหตุผลชั้นสูง (คือให้คะแนน 1 ถึง 6 กับระดับประเมินไม่เห็นด้วยที่สุด ถึงเห็นด้วยที่สุด) แล้วนำข้อมูลเหล่านี้เข้าวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพ ซึ่งได้พบว่าในส่วนของความสามารถในการจำแนกรายข้อมีค่า t ตั้งแต่ 1.98 ถึง 5.59 ค่าความเที่ยงตั้งแต่ .58 ถึง .84 เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบคุณภาพทั้งสองครั้ง จากแบบวัด 7 ชุดความสามารถในการจำแนกไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก แต่ค่าความเที่ยงเปลี่ยนแปลงไปทุกชุด โดยพบแนวโน้มว่า การตรวจแบบให้คะแนนเหตุผลชั้นสูงกับชั้นต่ำกลับกันให้ค่าความเที่ยงสูงกว่าแบบวัดชุดที่มีค่าความเที่ยงสูง แบบวัดที่มีค่าความเที่ยงดีที่สุดคือ ชุดที่ 5 ซึ่งประกอบด้วย 12 เรื่อง 24 เหตุผล แบบวัดดังกล่าวมีเฉพาะเหตุผลชั้น 5 และชั้น 6 โดยมีค่าความเที่ยง .84 จึงได้ทำการปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบวัดชุดที่ 5 นี้ขึ้นเพื่อการนำไปใช้ ในภายหลัง ได้มีผู้นำเครื่องมือนี้ไปใช้ในงานวิจัยอีกหลายเรื่อง เช่น นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 7 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมินสองเหตุผลซึ่งตรงกับเหตุผลชั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของ โคลเบอร์ก แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .60 ส่วนชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547 : 63) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของโกศล มีคุณและณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) นำมาใช้กับกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นมัลกุเทศกททยที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัลกุเทศกจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคล ใจัดตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ ใจัดแย้งทางจริยธรรม 7 เรื่อง โดย แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมินสองเหตุผล ซึ่งตรงกับเหตุผลชั้น ที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์กแต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตร ประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และ อภิศิ โสภางศ์ (2547 : 232) ได้ สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยคิดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ โกศล มี คุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของ เทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเรื่องใจัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งตรงกับชั้นที่ 5 และชั้นที่ 6 ตามทฤษฎีพัฒนาการเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก จำนวน 7 เรื่อง แต่ละเรื่อง ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ รวม 14 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ.75 นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม มีเนื้อหาเกี่ยวกับ เรื่องหรือสถานการณ์ใจัดแย้งทาง จริยธรรม แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมิน 2 เหตุผล เป็นเหตุผลที่ตรงกับเหตุผลเชิงจริยธรรมชั้นที่ 5 และชั้นที่ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก เป็นแบบวัดชนิดให้ผู้ตอบสมมติว่าตนเองอยู่ใน สถานการณ์ดังกล่าว และต้องตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในแต่ละการ ตัดสินใจให้ผู้ตอบเลือกแสดงความเห็น ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่องจำนวน 12 เรื่อง แต่ละเรื่องจะ มี 2 คำตอบ จะต้องตอบ ทั้ง 2 คำตอบแต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วย อย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” วิสัยของค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าที) ของแบบวัดนี้อยู่ ระหว่าง 2.62 - 5.59 มีค่า ความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ.86

5.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมีเหตุผล

นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านได้ชัดเจนทำนาย พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 37.5% มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจาก มากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สถานการณ์ช่วยในการ ทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคมจาก หัวหน้า ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ 40.7% ในกลุ่มรวม

วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547 : 171) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม.09 ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงข้าม โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ เมื่อรวมกับตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบได้ 61%

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวทำลายที่สำคัญร่วมกับจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัว รวมเป็น 3 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของสายสอบสวนได้ 39.7% และสายป้องกันปราบปราม 36.8 %

โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545 : 50) ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 276 คน พบว่าครูอาจารย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวมโดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อร่วมกับ ตัวทำนายชุดกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 6 ตัว รวมเป็น 7 ตัวทำนายสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ 35.4% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้ อีกในกลุ่มเพศหญิง โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดกลุ่มจิตลักษณะเดิม อีก 6 ตัว รวมเป็น 7 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้สูงที่สุด 44.7%

ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาระดับมัธยม พบว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ เหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับตัวทำนายด้านจิตลักษณะอีก 5 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวทำนายสามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการไปเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมได้ 28.6 % ใน

กลุ่มรวม โดยมีเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 และเหตุผลเชิงจริยธรรมยังเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 ในกลุ่มตัวอย่างที่แยกย่อยอีก 7 กลุ่ม

6. ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

6.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสู่ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้

ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547 : 61) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานสูง มักจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานต่ำ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540 : 85) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองหมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลว่า ผลดีและผลเสียที่เกิดกับตนนั้น มีตนเองเป็นสาเหตุมากกว่าที่จะเป็นเพราะคนอื่น โชคเคราะห์ ความบังเอิญหรือพระเจ้าบันดาลให้เป็นไป คนที่เชื่อในตนมาก จึงเป็นผู้ที่มีความหวังในชีวิตและมีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดี และป้องกันผลเสียตามที่ตนต้องการ

Strickland. (1977 ; อ้างถึงใน แสง ทวีคุณ. 2538 : 34) ได้รวบรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นจิตลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ปรารถนา เช่นพวกที่เชื่ออำนาจในตนจะสูบบุหรี่น้อยกว่า เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสูบบุหรี่ได้มากกว่า เชื่อมั่นในตนเอง อดทนต่อการทำงานหนัก และทำงานที่ยากได้มากกว่า รอคอยได้ดีกว่า เข้ากับคนอื่นได้ดีกว่า รู้จักแสวงหาความรู้ เพื่อการปฏิบัติตนให้ดีขึ้นกว่าพวกที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง นอกจากนี้พวกที่เชื่อมั่นในตนเอง เมื่อประสบกับความล้มเหลวจะเชื่อว่าเป็นเพราะตนได้ใช้ความพยายามในการทำงานน้อยไป และมีแนวโน้มจะใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ

สรุปแล้วความเชื่อมั่นในตนเองเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลรู้จักแสดงความรู้เพื่อการปฏิบัติตนให้ดีขึ้น เข้ากับคนอื่นได้และมีความสามารถในการอดทนรอคอยได้

6.2 การวัดปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 290) ได้สร้างแบบวัดความเชื่อมั่นตนเองนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 405 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรายงานความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานว่าผลเหล่านั้นเกิดขึ้นจากความรู้และ

ความสามารถของตนเองหรือเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 ต่อมา ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547 : 63) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานโดยใช้แนวทางจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 290) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเป็นการถามถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานมัคคุเทศก์ว่าผลเหล่านั้นเกิดจากความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วยตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 สุพรรณนา หนูรักษ์ (2542 : 169) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน โดยพัฒนาจากแบบวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 290) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 210 คน แบบวัดเป็นการถามเกี่ยวกับความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย นั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น หรือความบังเอิญ มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัด ของจินตนา บิลมาศ (2529 : 226) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อว่าคุณสามารถทำให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่น ได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง เช่น เชื่อว่า ความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้สิ่งที่ปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์เกิดจากการกระทำของตนเอง มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 และอภิรดี โสภางค์ (2547 : 232) ได้สร้างแบบวัดความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัด ของ จินตนา บิลมาศ (2529 : 226) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อว่าคุณหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นเพราะการกระทำของตน มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา

เท่ากับ .79 นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550 : 183) สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 5 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” วิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 – 75 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 - .60 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของสุพรรณนา หนูรักษ์ (2542 : 169) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยเพราะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลในการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่นหรือความบังเอิญ

6.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านความความเชื่อมั่นในตนเอง

ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546 : 244) ได้ศึกษา ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง ร่วมกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตสามารถทำนายพฤติกรรมประหยัดเวลาได้ 38% ทำนายพฤติกรรมประหยัดพลังงานและวัสดุสำนักงานได้ 31% และทำนายพฤติกรรมประหยัดในการใช้จ่ายได้ 33%

นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546 : 221) ได้รักษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า ข้าราชการตำรวจกลุ่มที่ทำงานมีประสิทธิภาพสูง และกลุ่มที่ทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่า มีความเชื่อมั่นในตนเองไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญในพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มข้าราชการตำรวจในชั้นประทวน ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ อีก 8 ตัวแปร คือสุขภาพจิตในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างที่ดี การสนับสนุนทางสังคม ความใกล้ชิดทางศาสนา และทัศนคติต่ออาชีพ

ศุภชัย สุพรรณทอง (2544 : 245) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ พบว่า นักศึกษาที่มีความเชื่อมั่นในตนเองด้านการเมืองสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมสูง ทั้ง 2 ด้าน โดยพบผลในกลุ่มรวม สำหรับพฤติกรรมการทำงานนั้น การวิจัยในประเทศไทยที่

ศึกษาพฤติกรรมและประสิทธิผลในการทำงานของคนในอาชีพต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ ครู อาจารย์ นักธุรกิจ ทั้งที่เป็นหัวหน้าและลูกน้องในหน่วยงาน ได้พบอย่างสอดคล้องและต่อเนื่องกันว่าปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองมีผลต่อการทำงานองค์การระบบราชการ

พรรณราย พิทักษ์เจริญ (2543 : 254) ได้ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและจิตของข้าราชการสูงอายุ พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเองต่อสุขภาพพร้อมกับความรู้และทัศนคติ ทำให้สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการปรับตัวเรื่องการกินของข้าราชการได้มากขึ้นอย่างชัดเจน

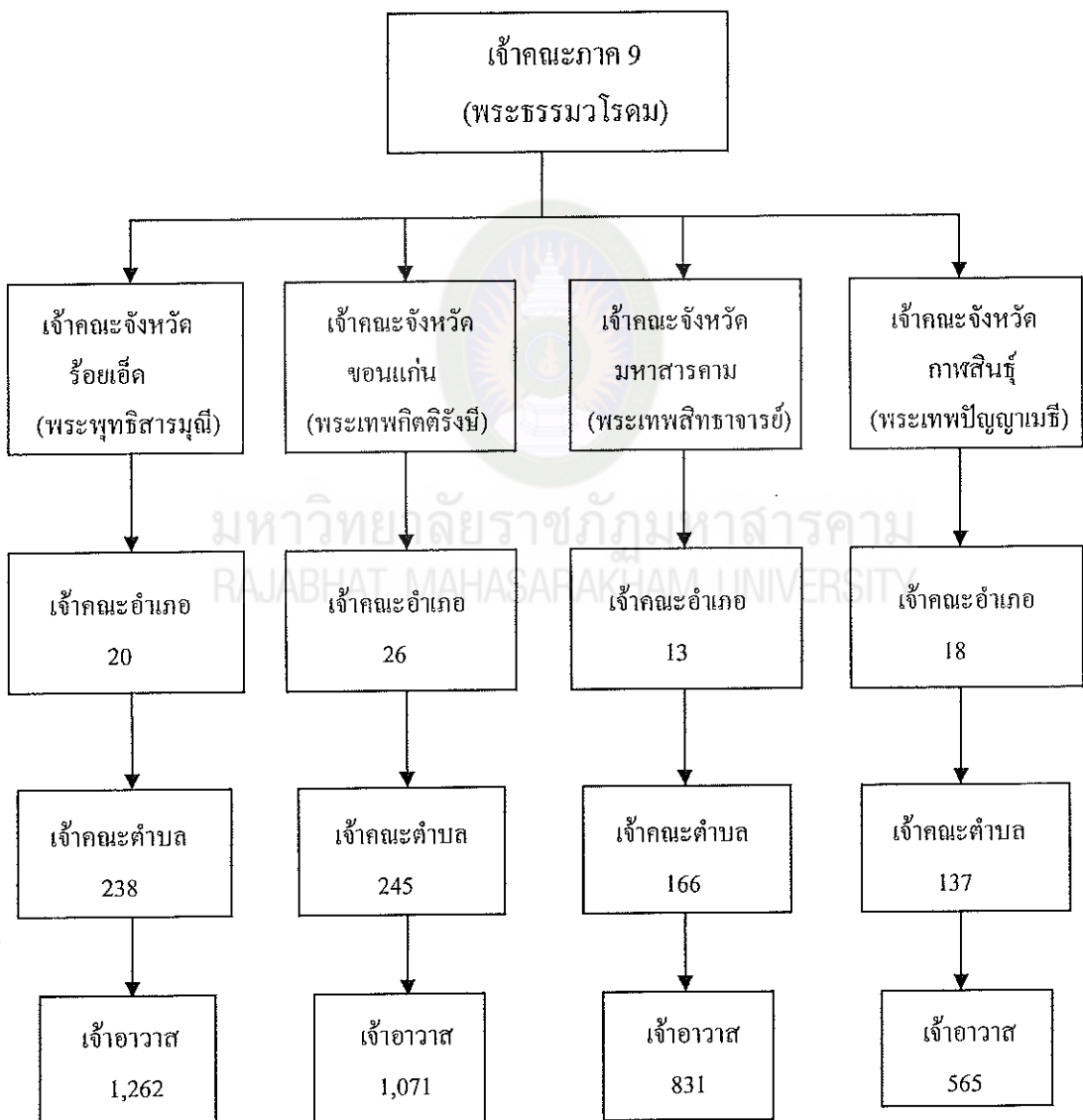
ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540 : 133) ได้ศึกษาความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย การปลูกฝังและอบรม คุณธรรม พบว่า ถ้าบุคคลมีความเชื่อในการที่ตนเองจะควบคุมเหตุการณ์ได้มากกว่าจะเชื่อว่าเกิดโดยความบังเอิญ จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลในการทำงานงานสูง ดังที่พบอย่างชัดเจนในกรุงเทพมหานครกว่า 400 คน

บังอร โสฬส (2536 : 82) ได้ศึกษา การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเองร่วมกับเหตุผลเชิงจริยธรรม ทัศนคติที่ดีต่องานและประสบการณ์การทำงาน สามารถทำนายประสิทธิผลในงานของหัวหน้าธนาคารไทยได้ 59%

บริบทของเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 พื้นที่ในการวิจัย

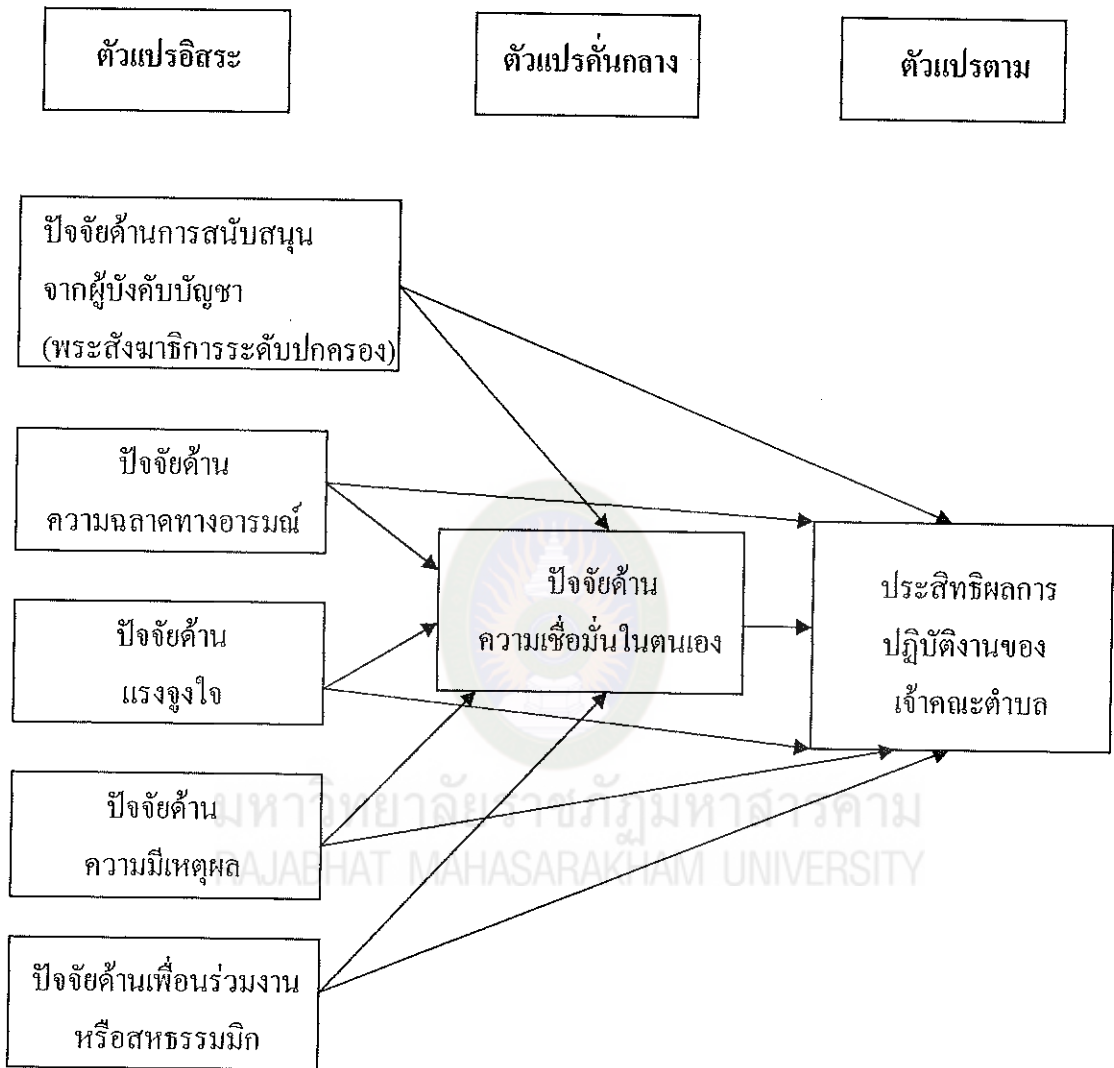
เขตการปกครองคณะสงฆ์ในประเทศไทยแบ่งออกเป็นภาค มีจำนวนทั้งหมด 18 ภาค 77 จังหวัด ซึ่งการปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 มีอยู่ 4 จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ มีวัดในเขตปกครองทั้งหมด 3,729 วัด สามารถอธิบายเป็นแผนภาพที่ 4 ดังนี้

การปกครองคณะสงฆ์ภาค 9



แผนภาพที่ 4 การปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย