การวิเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงาน ของบุคลากร สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

An Analysis of the Four Iddhipāda Principles in Enhancing the Work Potential of Personnel at the Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

เจริญรัตน์ เผ่าเสรีพงษ์
Charoenrattana Paosereepong[๑]
กฤติกาวลัย หิรัญสิ
Kritikavalai Hirunsi[๒]

Received: *September 5, 2025* **Revised:** *October 20, 2025*
Accepted: *October 28, 2025*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาหลักการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานและสภาพการทำงานทั่วไปของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) เพื่อศึกษาหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ ๓) เพื่อวิเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยได้ค้นคว้าข้อมูลในด้านเนื้อหาเอกสารและสัมภาษณ์ กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก จำนวน ๒๕ รูป/คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เรียบเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างศักยภาพที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งแรงจูงใจภายใน ความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ จากองค์กรในด้าน หลักการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานด้วยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ มาช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ และทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถเฉพาะตัวและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำหน้าที่ถือว่าเป็นกรอบแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรอย่างครบวงจร และสามารถบรรลุพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน สามารถยกระดับศักยภาพของบุคลากรได้ทั้งด้านประสิทธิภาพ คุณธรรม ความ

---

[๑] นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Master of Buddhism Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University, E-mail: khink.jp@gmail.com โทรศัพท์ ๐๙๕-๒๖๒๒๘๘๗

[๒] นักวิชาการ, ผู้อำนวยการสถาบันโหราศาสตร์ไทย-สากล โทรศัพท์ ๐๙๑-๙๙๕๖๑๕๙

รับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและจิตสำนึกแห่งการทำงานเพื่อส่วนรวม

คำสำคัญ: การเสริมสร้างศักยภาพ, หลักอิทธิบาท ๔, บัณฑิตวิทยาลัย

Abstract

The research entitled “An Analysis of the Four Iddhipada Principles in Enhancing the Work Potential of Personnel under the Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University” aimed to: 1.study the principles of enhancing work potential and the general working conditionsof personnel under the Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University; 2.examine the Four Iddhipada principles that influence the enhancement of personnel work potential; and 3.analyze the application of the Four Iddhipada principles in enhancing the work potential of personnel under the Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.This study employed a qualitative research methodology, collecting data from documentary research and in-depth interviews with 25 key informants, including administrators, faculty members, and supporting staff. The research instrument used was an in-depth interview form, and the collected data were analyzed and synthesized through descriptive analysis.The findings revealed that effective enhancement of work potential requires internal motivation, relevant knowledge, and skills aligned with one’s responsibilities, supported by organizational factors. Applying the Four Iddhipada principles—namely *Chanda* (satisfaction and passion for work), *Viriya* (perseverance and effort), *Citta* (determination and mindfulness), and *Vimamsa* (critical reflection and analytical thinking)—serves as a key mechanism to foster motivation and continuous personal and professional development among personnel.The integration of these principles provides a comprehensive framework for strengthening work potential, enabling personnel to achieve higher efficiency, moral integrity, responsibility, and organizational commitment. Furthermore, it contributes to the sustainable development of human resources in alignment with the mission of the Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, in cultivating competent and ethically conscious personnel dedicated to public service.

Keywords: Enhancing potential, Analysis of the Four Iddhipāda Principles, Graduate School

๑.บทนำ

การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร โดยเฉพาะในระดับบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งมีบทบาทในการผลิตมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตที่มีคุณภาพ ไม่เพียงในด้านวิชาการ หากยังรวมถึงคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม การทำงานของบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวจึงต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และแรงจูงใจภายในเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนับจากอดีตถึงปัจจุบันสังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมาก จากความรู้ความสามารถของมนุษย์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ก่อเกิดการพัฒนาศาสตร์แต่ละศาสตร์เป็นวงจรไม่รู้จบ โดยการศึกษายังคงเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงวิวัฒนาการของศาสตร์ต่าง ๆ อย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งการปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ของวงการการศึกษา คือ การปฏิรูปการศึกษา ก่อเกิด “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒”[๓] เป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ส่งผลให้การจัดการศึกษาอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนครั้งใหญ่ ทำให้ครู อาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องศึกษาทำความเข้าใจเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นพร้อมกับกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่ถาโถมเข้ามาเช่นเดียวกัน นับเป็นภาระหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้ได้คุณภาพมาตรฐาน และเป็นไปตามกรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ “คน” เป็นจุดหมายหลักของการพัฒนา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “การพัฒนาเพื่อคน โดยอาศัยคน” หมายความว่า ในการพัฒนาคนต้องพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ให้เป็นคนที่มีความรู้มีสุขภาพอนามัยและจิตใจที่ดีงาม อันจะทำให้คนในสังคมมีคุณภาพและสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า “การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคนให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้ อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังที่สำคัญอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและทัดเทียมกับนานาประเทศได้”[๔]

ในปัจจุบันการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรการศึกษาในประเทศไทยยังคงมีปัญหาและความท้าทายต่างๆ เช่น การขาดแคลนทรัพยากรการขาดความรู้และทักษะที่จำเป็น และการขาดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสามารถช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วยังส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งที่ท้าทาย ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาทักษะใหม่ๆ และเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการบริหารจัดการ

---

[๓] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๗๔ ก, (ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒), หน้า ๑.

[๔] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)**, (กรุงเทพมหานคร : อรรถพลการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๑-๕.

ทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทักษะและความรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และการสนับสนุนด้านจิตใจและสุขภาพของบุคลากรการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงาน จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของบัณฑิตวิทยาลัย ทั้งในมิติของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแม้ว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจะเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง งานวิจัยจำนวนมากมักเน้นที่การพัฒนาทักษะ ความรู้ และการอบรมเพิ่มสมรรถนะด้านวิชาชีพ แต่ยังขาดการบูรณาการ “หลักพุทธธรรม” โดยเฉพาะ หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อยกระดับศักยภาพการทำงานเชิงองค์รวมให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และแรงจูงใจภายในในบริบทของ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีพันธกิจในการพัฒนาการศึกษาพุทธศาสนาระดับสูง ปัญหาที่พบคือบุคลากรจำนวนหนึ่งยังขาดแรงบันดาลใจ ความเพียร และการใคร่ครวญตรวจสอบตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาที่ผ่านมาเน้นการอบรมและสร้างทักษะทางเทคนิคเป็นหลัก แต่ยังไม่มีงานวิจัยที่เจาะลึกถึงการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพเชิงจิตวิญญาณและคุณธรรมควบคู่กันไปดังนั้น ช่องว่างของงานวิจัย (Research Gap) จึงอยู่ที่การสร้างกรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่ผสานหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถาบันการศึกษาเชิงพุทธ เพื่อยกระดับทั้ง แรงจูงใจภายใน–ความผูกพันต่อองค์กร–ประสิทธิภาพงาน และสร้างรูปแบบที่สามารถประยุกต์ใช้ในมหาวิทยาลัยอื่นได้ต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรตามหลักอิทธิบาท ๔ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงเป็นการศึกษาแนวทางในการนำหลักธรรมคำสอนมาประยุกต์ใช้ในบริบทการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสามารถในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาหลักการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานและสภาพการทำงานทั่วไปของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๒ เพื่อศึกษาหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๓ เพื่อวิเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

๓.๑ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หนังสือ รายงานการวิจัย รายงานการประชุม เอกสารแสดงความสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนาดังนี้

๑) แนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นโยบายคณะสงฆ์ และบริบทต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อการปกครองคณะสงฆ์ในสังคมไทย

๒) รวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา

๓) การสรุปผลการดำเนินงานของคณะสงฆ์เกี่ยวกับการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา

๓.๑.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนดังนี้

สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการในจังหวัดชลบุรี กลุ่มข้าราชการ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปผลตามวัตถุประสงค์ต่อไป

๑) ออกแบบสอบถาม เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล

๒) สรุปข้อมูลจาการสัมภาษณ์

๓) จัดทำสรุปรูปแบบและกลไกการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา

๓.๒ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงต้องอาศัยความรอบรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ของผู้ทำวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิ ตามความเหมาะสม อย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อให้ได้ภาพที่เป็นองค์รวมเนื่องจากประสบการณ์และความชำนาญ ทั้งนี้การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวมาในข้างต้นจะช่วยในการประหยัดเวลาและงบประมาณ ลดปัญหาด้านการบริหาร ผู้วิจัยนำมาอ้างอิงถึงจำนวนประชากรในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลของทุกหน่วยงานเป็นไปได้ยาก การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเก็บรวบร่วมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านพระพุทธศาสนาและผู้เชี่ยวชาญในการทำงานอย่างมีศักยภาพและแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานบุคลากร คือ ผู้บริหารคณาจารย์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และ เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

๑) ผู้บริหารคณาจารย์ จำนวน ๑๐ รูป/คน

๒) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๕ รูป/คน

๓) เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ๑๐ รูป/คน

๔. เครื่องมือการวิจัย

๔.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสร้างแบบสัมภาษณ์

เกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานและงานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างโดยการสร้างขึ้นตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงทัศนะที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรในการทำงานซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑.ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา จากนั้นกำหนดเป็นกรอบปัจจัยที่ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

๒.สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบปัจจัยที่กำหนดเพื่อนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมทั้งรับข้อเสนอแนะ

๓.ปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

๔. นำเครื่องมือที่ผ่านการแนะนำและผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

๕.นำแบบสัมภาษณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แล้วนำผลที่ได้มาเรียบเรียงและปรับปรุงแก้ไขและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำข้อมูลไปใช้ต่อไป

๖.แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ในเชิงคุณภาพ สรุปผลการวิจัย

ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างมากในการวิจัย การเลือกใช้เครื่องมือใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด ซึ่งหมายความว่าจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยเช่นกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ ๓ แบบได้แก่

๑. แบบการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างมีโครงสร้าง (Structured In-depth interview) โดยเป็นการสอบถามในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และประเด็นอื่น ๆ เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์งานวิจัย เพื่อช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความจริง ความคิดเห็น ปัญหา ข้อเสนอแนะ ความรู้สึก เจตคติ

๒. แบบสอบถามแบบปลายเปิดที่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสได้ร่วมเสริมสร้างการทำงานและเสนอแนวทางในการทำงานของบุคลากร

๔.๒ วิธีการสร้างเครื่องมือ

๑. ข้อมูลชั้นปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยศึกษาจากงานเขียนของนักวิชาการตลอดจนผู้รู้ทฤษฎีแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรา หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัย

๒. สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ คำนิยามศัพท์ ของการทำวิจัยในการศึกษาที่กำหนด ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ๒. แบบการสัมภาษณ์ (Interview) ๓. แบบสังเกต (Observation)

๓. นำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ ท่าน รวมถึงอาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจแก้ไขอีกครั้งเพื่อตรวจดูความชัดเจนและความถูกต้อง ตรวจสอบด้านภาษาและความเที่ยงตรง (Validity) โดยปรับข้อคำถามก่อนนำไปใช้ในงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้เครื่องมือประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการ ดังนี้

๑. ทำหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงสถานที่ที่จะไปเก็บข้อมูลภาคสนามในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดชลบุรี

๒. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารงานวิชาการและงานวิจัยที่มีผู้ทำการศึกษาวิจัยแล้ว เก็บข้อมูลเบื้องต้นจากแบบสอบถาม หากลุ่มตัวอย่างที่จะสัมภาษณ์

๓. ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ตามเวลาที่ได้ทำการนัดหมายไว้ล่วงหน้าแล้ว ดังนี้

๓.๑. วัน เวลา การสัมภาษณ์

๓.๒. สถานที่สัมภาษณ์

๓.๓. ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์

๓.๔. วิธีการสัมภาษณ์ (การถาม, การตอบ, การจดบันทึกคำตอบ)

๔.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ขอนัดหมาย และเข้าพบกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามกำหนด จากนั้นจึงอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ และเริ่มสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามแบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ และเนื่องจากแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นั้น มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด จึงสามารถที่จะตั้งคำถามที่มีลักษณะเจาะลึกลงไปในรายละเอียดต่าง ๆ ได้อีก ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑. กำหนดข้อมูลและตัวชี้วัด เป็นการกำหนดว่าข้อมูลที่ต้องการมีอะไรบ้าง โดยการศึกษาและวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์หรือปัญหาของการวิจัยเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และจะใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดจึงจะได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

๒. กำหนดแหล่งข้อมูล ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑) ผู้บริหารคณาจารย์ จำนวน ๑๐ รูป/คน

๒) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๕ รูป/คน

๓) เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ๑๐ รูป/คน

๓. นำเครื่องมือวิจัยไปใช้สัมภาษณ์ (Inter View) โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

๔. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปสังเคราะห์ วิเคราะห์เชิงคุณภาพต่อไป

๔.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพและภาคสนาม คือ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นสำคัญ โดยอาศัยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลและจดบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการจำแนกข้อมูล ต่อจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มารวบรวม สังเคราะห์ วิเคราะห์ สรุปประเด็นสำคัญ และอธิบายความเชื่อมโยงกันโดยการเขียนในเชิงพรรณนา

เป็นการเขียนเรียงความโดยสอดแทรกความรู้สึกจากสภาพความเป็นจริงลงไปและประยุกต์เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันให้ทันสมัยเข้าใจง่ายสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในสังคมประกอบด้วยข้อมูล ๒ ส่วน คือ

- ข้อมูลที่เป็นแบบบันทึกการสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนาประกอบด้วย ชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ช่วงเวลา สถานที่สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ครั้งที่ ชื่อผู้สัมภาษณ์ บทสัมภาษณ์

- ข้อมูลที่เป็นแบบวิเคราะห์การสัมภาษณ์เจาะลึก ซึ่งประกอบด้วยชื่อผู้ให้ข้อมูล ชื่อผู้สัมภาษณ์ คำหลักบรรยาย เหตุการณ์/สถานการณ์ และการตีความเบื้องต้นแล้วจึงทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

๕. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาหลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและคณาจารย์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ อันได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจรักในงาน), วิริยะ (ความเพียรพยายาม), จิตตะ (ความตั้งใจเอาใจใส่), และ วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรองและประเมินงาน)[๕] สามารถส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากรในหลายมิติผู้บริหารและคณาจารย์มีความโดดเด่นด้านฉันทะและวิริยะ ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานในระดับนโยบายและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาโดดเด่นด้านจิตตะและวิมังสา ทำให้สามารถสร้างผลงานวิชาการและวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึกได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีศักยภาพในการปฏิบัติงานประจำสูง หากได้รับการสนับสนุนด้านทักษะและโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมก็สามารถพัฒนาศักยภาพได้ครบทุกด้าน การใช้หลักอิทธิบาท ๔ เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถประเมินและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้การทำงานสอดคล้องกับพันธกิจและอัตลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

๕.๑ หลักการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานและสภาพการทำงานทั่วไปของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หลักการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานและสภาพการทำงานทั่วไปของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการศึกษาเผยให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่สามารถแยกจากสภาพแวดล้อมการทำงานได้ การเสริมสร้างศักยภาพที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งแรงจูงใจภายใน ความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และการสนับสนุนจากองค์กรในด้าน หลักการเสริมสร้างศักยภาพการทำงาน พบว่าการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา สามารถช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเพียรพยายาม ความตั้งใจเอาใจใส่ และความสามารถในการใช้ปัญญาไตร่ตรองงาน ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถพัฒนาความสามารถเฉพาะตัวและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หลักอิทธิบาท ๔ สามารถเกิดผลในเชิงปฏิบัติสำหรับสภาพการทำงานทั่วไป ของบุคลากร พบว่ามีทั้งจุดแข็งและข้อจำกัด จุดแข็งประกอบด้วยความร่วมมือภายในองค์กร ความผูกพันกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและ

[๕] สำ.ม.(ไทย) ๑๙/๒๙๑/๑๐๕.

จริยธรรม ขณะที่ข้อจำกัด ได้แก่ ภาระงานที่หลากหลายและซับซ้อน ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และโอกาสในการพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่ยังไม่เพียงพอ ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อระดับศักยภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ว่า การเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต้องเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการระหว่างการพัฒนาความรู้และทักษะ การสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานในลักษณะนี้จะช่วยให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และทำงานสอดคล้องกับพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย

๕.๒ หลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ต่อศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและคณาจารย์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจรักในงาน), วิริยะ (ความเพียรพยายาม), จิตตะ (ความตั้งใจเอาใจใส่), และ วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรองและประเมินงาน) มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพการทำงานในทุกระดับจากการวิเคราะห์พบว่า ฉันทะ ช่วยสร้างแรงจูงใจภายในและความพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรักในงานและพร้อมที่จะอุทิศตนต่อหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

๕.๓ วิเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและคณาจารย์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจรักในงาน), วิริยะ (ความเพียรพยายาม), จิตตะ (ความตั้งใจเอาใจใส่), และ วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรองและประเมินงาน) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกมิติการวิเคราะห์พบว่า ฉันทะ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจภายในและความรักในงาน ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วน วิริยะ ส่งเสริมความเพียรพยายามและความอดทน ทำให้บุคลากรสามารถเผชิญกับภาระงานที่ซับซ้อนและความท้าทายได้อย่างมั่นคง จิตตะ ช่วยให้บุคลากรมีสมาธิและความเอาใจใส่ในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ วิมังสา ส่งเสริมความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมิน และตัดสินใจ ทำให้บุคลากรสามารถปรับปรุงงานและวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กรผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ สามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบทบาทของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและคณาจารย์มีศักยภาพโดดเด่นด้านฉันทะและวิริยะ ทำให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและงานบริหารได้อย่างมั่นคง นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาโดดเด่นด้านจิตตะและวิมังสา ทำให้สามารถผลิตผลงานวิชาการและวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึกได้ต่อเนื่อง ส่วนเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีความสามารถด้านการปฏิบัติงานประจำสูง หากได้รับการสนับสนุนด้านทักษะเพิ่มเติมสามารถพัฒนาศักยภาพในทุกด้านได้ดังนั้นหลักอิทธิบาท ๔ เป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญและเป็นระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากร การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ไม่เพียงช่วยเสริมแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ และการใช้ปัญญาในการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย

๖. การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย” การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์บทบาทของหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักในงาน), วิริยะ (ความเพียรพยายาม), จิตตะ (ความตั้งใจเอาใจใส่), และ วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรองและประเมินงาน) ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การอภิปรายผลจึงมุ่งเน้นการเชื่อมโยงข้อค้นพบเชิงประจักษ์กับหลักทฤษฎีอิทธิบาท ๔ เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนว่าแนวคิดนี้สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิผลการทำงานในระดับบุคคลและองค์กรโดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

๖.๑ หลักการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานและสภาพการทำงานทั่วไปของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่าการประสานระหว่างปัจจัยด้านหลักการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานทั่วไป โดยในด้านหลักการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานประจำวัน การวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพ ได้แก่ การมีเป้าหมายชัดเจน ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน การเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของงาน และความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผน และปรับปรุงงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและในส่วนของสภาพการทำงานทั่วไป บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม และการได้รับข้อเสนอแนะในการทำงาน ยังช่วยสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ **ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า**หลักการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานและสภาพการทำงานทั่วไปมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ การเอาใจใส่ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และตอบสนองต่อพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัยได้ **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Samuel and Empl**[๖]ได้ศึกษาเรื่องการรักษาพนักงานและการลาออกของพนักงานโดยใช้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้เกิดผลสำเร็จท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้นองค์กรต่างๆต่างมีความต้องการที่จะรักษาพนักงานที่ดีที่สุดของตนเองไว้จากผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่สำคัญมากในการที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะอยู่หรือจะไปจากองค์กรตัวแปรดังกล่าวนั้นประกอบไปด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานการให้ความสำคัญแก่พนักงานการให้ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีระบบค่าจ้างเงินเดือนที่แข่งขันได้และความมั่นคงในการทำงานอย่างไรก็ดีปัจจัยที่เป็นตัวแปรอื่นๆก็ไม่อาจจะละเลยได้ในการที่จะกำหนดนโยบายการรักษาพนักงานสิ่งสำคัญก็คือการผสมผสานระหว่างตัวแปรที่จับต้องไม่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงานและตัวแปร

[๖] Samuel, M. O. (Michael O. Samuel) และ Chipunza, C. (Crispen Chipunza) “Employee Retention and Turnover: Using Motivational Variables as a Panacea.”*African Journal of Business Management*, 2009, 3 (8): 410–415.

ทางด้านค่าตอบแทนที่จับต้องได้จะต้องมีความสมดุลเพื่อที่จะเพิ่มความรู้สึกในการอยากทำงานกับองค์กรและลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรของเรา[๗]

๖.๒ หลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การนำหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักในงาน), วิริยะ (ความเพียรพยายาม), จิตตะ (ความตั้งใจเอาใจใส่), และ วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรองและประเมินงาน) **พบว่า** มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่มในบัณฑิตวิทยาลัย ทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการหลัก ฉันทะ ช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้บุคลากรมีความรักและความพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นและความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง วิริยะ ส่งเสริมความเพียรพยายามและความอดทน ทำให้บุคลากรสามารถเผชิญกับภาระงานที่ซับซ้อนและความท้าทายได้อย่างมั่นคง ส่วน จิตตะ ช่วยให้บุคลากรมีสมาธิและความเอาใจใส่ในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ ถูกต้อง และมีคุณภาพ ในขณะที่ วิมังสา ส่งเสริมการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ วางแผน และปรับปรุงการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กร **ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า** การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ช่วยให้บุคลากรแต่ละกลุ่มสามารถพัฒนาศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ของตน ผู้บริหารและคณาจารย์โดดเด่นด้านฉันทะและวิริยะ ทำให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและงานบริหารได้อย่างมั่นคง นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาโดดเด่นด้านจิตตะและวิมังสา ทำให้สามารถผลิตงานวิชาการที่มีคุณภาพและวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึกได้ต่อเนื่อง ส่วนเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีความสามารถด้านการปฏิบัติงานประจำสูง หากได้รับการสนับสนุนด้านทักษะและความรู้เพิ่มเติมก็สามารถพัฒนาศักยภาพให้ครบทุกด้านได้ดังนั้นการนำหลักอิทธิบาท ๔ ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญและเป็นระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากร การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ไม่เพียงช่วยสร้างแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการใช้ปัญญาในการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และสนับสนุนการบรรลุพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัยอย่าง**ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์** ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารธุรกิจรับผลิตอาหารเสริมและเครื่องสำอาง ครบวงจร จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารธุรกิจรับผลิตอาหารเสริม สุขภาพ และความงามครบวงจร จังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีการบริหารงาน ระดับมาก คือ หลักฉันทะรักในงานที่ทำ ๒) ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดกำลังการผลิตธุรกิจรับผลิตอาหารเสริม โดยภาพรวมอยู่ในและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ๓) ด้านการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ผู้บริหารธุรกิจ มีการประชุมวางแผนในการจัดอบรมเกี่ยวกับพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารธุรกิจในจังหวัดสมุทรสาครมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานอย่างครบวงจร ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและ

[๗]Seng - Wook Kim, Occupational and Organizational Commitment in Different Occupational Contexts the Case of South Korea ๒๐๑๐.Seoul : Sungkyunkwan University.

การบริการที่ยอดเยี่ยม โดยการมุ่งเน้นในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวเพื่อให้บริษัทสามารถแข่งขันและสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าและคู่ค้าทางธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง[๘]

๖.๓ วิเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ชี้ให้เห็นว่า หลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักในงาน), วิริยะ (ความเพียรพยายาม), จิตตะ (ความตั้งใจเอาใจใส่), และ วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรองและประเมินงาน) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่ม ทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการจากการวิเคราะห์ **พบว่า** ฉันทะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้บุคลากรมีความรักและความพอใจในงาน เกิดความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองต่อเนื่อง ส่วน วิริยะ ช่วยส่งเสริมความเพียรพยายามและความอดทน ทำให้บุคลากรสามารถเผชิญกับภาระงานและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง จิตตะ ช่วยเพิ่มสมาธิและความเอาใจใส่ในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรอบคอบ ถูกต้องและมีคุณภาพ ในขณะที่ วิมังสา ส่งเสริมความสามารถในการใช้ปัญญาวิเคราะห์ ประเมิน และปรับปรุงงาน ทำให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กร **ทั้งนี้เนื่องมาจากว่า** การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ สามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบทบาทของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ผู้บริหารและคณาจารย์โดดเด่นด้านฉันทะและวิริยะ ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานบริหารและนโยบายของบัณฑิตวิทยาลัยได้อย่างมั่นคง นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาโดดเด่นด้านจิตตะและวิมังสา ทำให้สามารถสร้างผลงานวิชาการคุณภาพสูงและวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึกได้ต่อเนื่อง ส่วนเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีความสามารถด้านการปฏิบัติงานประจำสูง หากได้รับการสนับสนุนด้านทักษะและความรู้เพิ่มเติมสามารถพัฒนาศักยภาพให้ครบทุกด้านได้ดังนั้นการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานถือว่าเป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากร การนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปประยุกต์ใช้ไม่เพียงช่วยสร้างแรงจูงใจ ความตั้งใจ และความเพียรพยายามในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศักย์พล โพธิกุล** ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา ตามหลักอิทธิบาท ๔ ผลการวิจัยพบว่า หลัก อิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็น หลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ), วิริยะ (ความพากเพียร), จิตตะ (ความ ตั้งใจ), และ วิมังสา (การไตร่ตรอง) โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านปัญญาและคุณธรรม โมเดลการ เรียนรู้นี้ออกแบบให้ครอบคลุมกระบวนการที่สนับสนุนการเรียนรู้เชิงลึกและการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เริ่มต้นจากการสร้างความสนใจและแรงจูงใจในการเรียน (ฉันทะ) ผ่านการใช้สื่อการสอนที่สร้างสรรค์ เช่น วิดีโอเกี่ยวกับคำสอนหรือการเล่าเรื่องที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ต่อด้วยการกระตุ้นความพยายาม (วิริยะ) ผ่านการ ตั้งเป้าหมายระยะสั้นและการทำกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ในส่วนของการพัฒนาความตั้งใจ (จิตตะ) การสอนแบบเน้นปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมฝึกสมาธิถูก นำมาใช้เพื่อช่วยเสริมสร้างสมาธิและการจดจ่อของผู้เรียน สุดท้ายคือการพัฒนาทักษะการไตร่ตรองและ วิเคราะห์ (วิมังสา)

[๘] ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์,การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารธุรกิจรับผลิตอาหารเสริมและเครื่องสำอาง ครบวงจร จังหวัดสมุทรสาคร,**วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**,๒๕๖๘, หน้า ๒๑๓-๒๑๕.

ผ่านกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนสะท้อนความคิด เช่น การเขียนเรียงความ การอภิปราย หรือการทำ โครงงานคำสอน ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงคำสอนในพระพุทธศาสนากับการดำเนินชีวิตอย่างมี คุณธรรม ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางนี้ คือการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และ ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในตัวผู้เรียน รวมถึงการ สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง บทความนี้จึงนำเสนอแนวทางที่มีศักยภาพ ในการยกระดับการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนาในบริบทของการศึกษาในยุคปัจจุบันอย่างยั่งยืน[๙]

๗. องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง“การวิเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔ ในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย” เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างเป็น ตั้งแต่การมีความพอใจและรักงานที่ทำ การขยันหมั่นเพียร การตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น จนถึงการใช้ปัญญาไตร่ตรองและประเมินผลอย่างรอบคอบ จึงช่วยให้สามารถวิเคราะห์และทำความเข้าใจถึงวิธีการและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมคุณธรรมวิชาชีพ ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กร การเก็บรวบรวมองค์ความรู้จากงานวิจัยเชิงประจักษ์นี้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างแนวทางพัฒนาบุคลากรที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๑. ฉันทะ (ความพอใจและรักงานที่ทำ)การมีฉันทะหมายถึงความพอใจ ความสนใจ และความรักในงานที่ทำ บุคลากรที่มีฉันทะจะมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเข้าใจคุณค่าและประโยชน์ของงานนั้น การมีฉันทะช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีคุณภาพ บุคลากรที่รักงานมักมีความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความตั้งใจ และมีแนวโน้มจะพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับผลงานต่อไปและการประยุกต์ใช้ในการเลือกงานให้ตรงกับความถนัดและความสนใจ ศึกษาและทำความเข้าใจรายละเอียดงานอย่างลึกซึ้งที่มีผลต่อการทำงานในการเพิ่มแรงจูงใจ ทำงานอย่างตั้งใจ ลดความล่าช้าและความผิดพลาด สร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

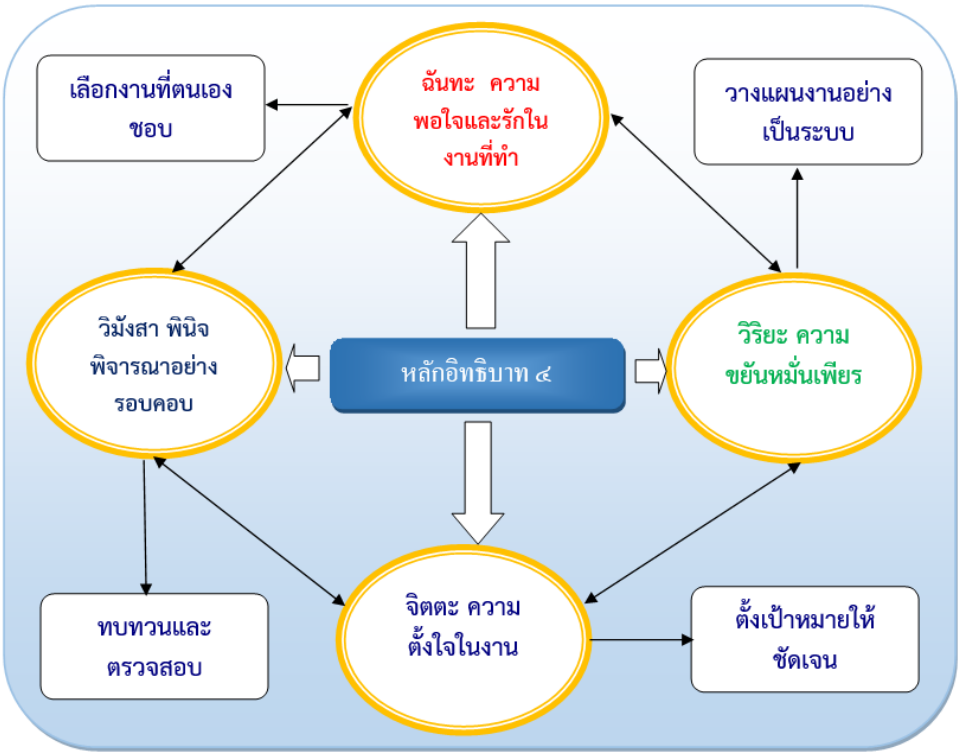
๒. วิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร)วิริยะเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรสามารถทำงานต่อเนื่องจนสำเร็จ บุคลากรที่มีวิริยะจะไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือความเหน็ดเหนื่อย แต่จะหมั่นฝึกฝน ปรับปรุง และเสริมสร้างทักษะอย่างต่อเนื่อง ความขยันหมั่นเพียรนี้ยังช่วยลดความผิดพลาด เพิ่มประสิทธิภาพงาน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ในการประยุกต์ใช้ในการวางแผนงานรายวัน-รายสัปดาห์ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอที่มีผลต่อการทำงานเพื่อลดงานคั่งค้าง เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพงาน พร้อมเสริมทักษะในการแก้ปัญหา

๓. จิตตะ (ความตั้งใจมั่นในงาน)จิตตะสะท้อนถึงความตั้งใจและความมุ่งมั่นในงาน บุคลากรที่มีจิตตะจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความรับผิดชอบ และไม่ปล่อยให้จิตใจไขว้เขว การมีจิตตะช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมเผชิญกับความท้าทาย และรักษามาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นมีการประยุกต์ใช้ที่

[๙] พระศักย์พล โพธิกุล ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา ตามหลักอิทธิบาท ๔,**วารสารสหวิทยาการศึกษาครุศาสตร์**ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – กุมภาพันธ์๒๕๖๘), หน้า ๑-๔.

มุ่งเน้นการทำงานให้สำเร็จตรงเวลา ใส่ใจรายละเอียด ทำงานด้วยความรอบคอบและมีวินัยที่ส่งผลต่อการทำงานเพื่อลดข้อผิดพลาด เพิ่มสมาธิ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองและองค์กร

๔. วิมังสา (การพินิจพิจารณาอย่างรอบคอบ)วิมังสาเป็นการใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานอย่างรอบคอบ บุคลากรที่มีวิมังสาจะสามารถระบุจุดอ่อนและจุดแข็งของงาน วิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาวิธีแก้ไขได้อย่างเหมาะสม การพินิจพิจารณานี้ช่วยลดความผิดพลาด เพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ และทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในการประยุกต์ใช้ทบทวนและตรวจสอบงานอย่างสม่ำเสมอ เรียนรู้จากความผิดพลาด และวางแผนปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีผลต่อการทำงานเพิ่มความถูกต้องและคุณภาพของงาน ลดความผิดพลาดซ้ำ ส่งเสริมการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

๑.ภาษาไทย:

ก.ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย**.ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๓๙.

ข.ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์.การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารธุรกิจรับผลิตอาหารเสริมและเครื่องสำอางครบวงจร จังหวัดสมุทรสาคร.**วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**,๒๕๖๘.

ทองดี ศรีตระการ. การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์,** ปี ๒๕๖๒.

ภาณุวัชร์ บรรณกร. **การพัฒนาระบบการปกครองคณะสงฆ์: แนวทางการศึกษาและบริหารจัดการในมุมมองของพระสังฆาธิการ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะสงฆ์.๒๕๖๒.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, **ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๗๔ ก**, ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒.

พระศักย์พล โพธิกุล ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา ตามหลักอิทธิบาท ๔,**วารสารสหวิทยาการศึกษาครุศาสตร์**ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – กุมภาพันธ์๒๕๖๘).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔)**, (กรุงเทพมหานคร : อรรถพลการพิมพ์, ๒๕๓๙).

Seng - Wook Kim, Occupational and Organizational Commitment in Different Occupational Contexts the Case of South Korea ๒๐๑๐.Seoul : Sungkyunkwan University.