

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติงาน และหลักอริยบท ๔ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

- ๒ .๑ แนวคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
 - ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๒ .๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
 - ๒.๕ เทศบาลตำบลเขาทราย
- ๒ .๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔

พุทธศาสนาเกิดจากการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า ซึ่งผ่านการศึกษาค้นคว้าเป็นเวลาถึง ๖ ปี มีลักษณะคล้ายคลึงกับการวิจัยของนักวิชาการสมัยใหม่ แต่การค้นคว้าของพระสฤคเจ้าเป็นไปอย่างเข้มข้นลึกล้ายากที่จะหาผู้ใดเทียบได้ พระองค์จึงเป็นปรมาจารย์ที่เหนือกว่าปรมาจารย์สมัยใหม่ พุทธศาสนาจึงเป็นขุมทรัพย์ของความรู้ทางด้านปรัชญา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การปกครอง การบริหาร จิตวิทยา และสังคมวิทยา รวมทั้งศิลปะศาสตร์และการศึกษา ที่นักวิชาการสมัยใหม่กำลังสนใจเปิดหิบบสมบัติอันล้ำค่านี้ออกมาศึกษาวิจัยกันอย่างแพร่หลายมากขึ้น^๑ โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำ ใ้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ หลักพุทธธรรมจึงมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในแบบโลกยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก โดยในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กรต่างๆ ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการ

^๑นิตย สัมมาพันธุ การบริหารเชิงพุทธพิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร พิมพ์ที่ โอเอส พรินติ้งฮ้าส์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๗ - ๑๘.

พัฒนาองค์การ องค์การจะมีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตรงตามเป้าหมายก็ด้วยอาศัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ด้วยเหตุนี้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองให้ก้าวหน้าและมีคุณภาพ ด้วยการนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาปรับและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยหลักธรรมที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้น คือ หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลประโยชน์โดยตรงต่อองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นปฏิบัติงานอยู่ อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายในสิ่งที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการปฏิบัติงาน ดังที่ ปิ่น มุทุกันต์ ได้กล่าวว่า อิทธิบาททั้ง ๔ เป็นหลักการทำงานของพระพุทธเจ้าเป็นหลักที่นำพระองค์ให้บรรลุความสำเร็จได้แล้วอย่างงดงามทั้งในการศึกษาและปฏิบัติงานทางโลก ทั้งในการค้นคว้าหาโมกขธรรมอันละเอียดลึกซึ้ง ทั้งในการเผยแพร่ศาสนาแก่ชาวโลกจนมีผู้ยอมรับนับถืออย่างกว้างขวาง^๒

๒.๑.๑ ที่มาและความหมายของอิทธิบาท ๔

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอิทธิบาททั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เองและได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งและเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์ ดังนั้นที่มาและความหมายของหลักอิทธิบาทจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ ดังนี้

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทาสมาธิและปธานสังขาร

๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร

๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^๓

อิทธิบาทธรรม ๔ อันพระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้อยู่ เห็นอยู่ ผู้เป็นพระอรหันต์ ผู้ตรัสรู้เองโดยชอบ ตรัสไว้ดีแล้ว มีอยู่แล้ว อิทธิบาทธรรม ๔ เป็นไฉน คือภิกษุในศาสนานี้ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วย

^๒ ปิ่น มุทุกันต์, *บันทึกธรรมฉบับสมบูรณ์พิมพ์ครั้งที่๖*, (กรุงเทพมหานคร:คลังวิทยา๒๕๒๖), หน้า ๒๒๘.

^๓ อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

ฉันทสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขารเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขารเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขารทั้งนี้

อิทธิบาทเป็นโพธิปักขิยธรรม^๔ คือ ธรรมเป็นฝักฝ่ายแห่งพระปัญญาเครื่องตรัสรู้เองพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ๓๗ ประการ คือ สติปัฏฐาน ๔ สัมมปธาน ๔ อิทธิบาท ๔ อินทรีย์ ๕ พละ ๕ โพชฌงค์ ๗ อริยมรรคมีองค์ ๘ ก่อนแต่จะตรัสรู้พระอนุตตรสัมมาสัมโพธิญาณ พระองค์ทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการเหล่านี้ไปตามลำดับกลับไปกลับมา จึงได้ตรัสรู้พระอนุตตรสัมมาสัมโพธิญาณเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระศาสดาเอกในโลก

อิทธิบาทธรรม ๔ ประการเหล่านี้ แม้จะจัดอยู่ในฝ่ายโพธิปักขิยธรรมส่วนหนึ่งก็ตามพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ก็ตรัสว่า อันภิกษุทั้งหลายควรอบรม ควรเจริญ คือ เจริญจนคุ่น ควรคบอิทธิบาทจนคุ่น จนอิทธิบาทเป็นดุจเพื่อนประจำจิต อบรมอิทธิบาทให้มีขึ้นให้เจริญขึ้น ทำให้มากให้มีอิทธิบาทมากๆ ให้มีอิทธิบาทเป็นอารมณ์ ให้มีอิทธิบาทเป็นยานพาหนะไปไหนไปด้วยอิทธิบาท มีอิทธิบาทเป็นไปข้างหน้า ให้อิทธิบาทตั้งอยู่ที่จิต ทำอิทธิบาทให้เป็นพื้นฐานของใจเจริญอิทธิบาทจนจิตไม่ฟุ้งซ่าน สังสม อบรมอิทธิบาทให้เกิดทีละน้อยๆ ทุกวันๆ เหมือนการสังสมทรัพย์ฝากออมสินฉะนั้น ตลอดทั้งเต็มใจอบรมให้มีขึ้นทำตัวเอง

เมื่อภิกษุเจริญอิทธิบาท ๔ ประการเหล่านี้เสมอๆ แล้ว อกุศลบาปธรรมที่ยังไม่เกิดก็ไม่เกิด อกุศลบาปธรรมที่เกิดขึ้นแล้วย่อมเสื่อมไป กุศลธรรมที่ยังไม่เกิดก็เกิดเรียกว่า ฉันทะสมาธิคือสมาธิที่อาศัยความพอใจเกิดขึ้น วิริยสมาธิ คือ สมาธิที่อาศัยความเพียรเกิดขึ้น จิตตสมาธิคือ สมาธิที่อาศัยจิตฝักใฝ่เกิดขึ้น วิมังสาสมาธิ คือ สมาธิที่อาศัยวิมังสาเกิดขึ้น และปธานสังขารคือ การประกอบความเพียรอันให้สำเร็จกิจที่ประสงค์

อิทธิบาทธรรม ๔ ประการเหล่านี้แล อันภิกษุควรเจริญเพื่อรู้ทั่วถึงเพื่อรู้เท่าเพื่อหมดเกลี้ยง เพื่อละเพื่อสิ้น เพื่อหาย เพื่อดับ เพื่อสละ เพื่อละทิ้งเสียซึ่งราคะ ความกำหนัด โทสะ ความคิดร้าย โมหะ ความหลง โกรธ ความโกรธ อุปาทะ ความผูกโกรธ มัถะ ความลบหลู่คุณท่าน ปลาสะ ตีเสมอ อิสสา ริษยา มัจฉริยะ ตระหนี่ มายา เจ้าเล่ห์ สาถะเยยะ โอ้อวด ถัมภะ หัวดี้อ สारัมภะ แข่งดีมานะ ถือตัว อติมานะ ดูหมิ่นท่าน ทมะ มัวเมา ปมาทะ ประมาท^๕

ในมหาปริณิพพานสูตรพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอิทธิบาท ๔ ประการไว้ว่า อานนทกรุณราชคฤห์นารีนรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรม อธิปัตถ ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว ปราภวดี ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่

^๔ พระราชปัญญาภวีกวี (สุบิน เขมियो ป.ศ.๙) , “อิทธิบาทธรรมกถา”, ในประมวลลบทพระธรรมเทศนา อภิลักขิตสมัยสมโภชพระชนมายุครบ ๕ รอบพระนักษัตรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว , (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนาจัดพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๖๓ - ๒๖๔.

ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อิทธิบาท ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว ปรารภดีแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^๖

ใน**ขณสกุสูตร สันถัมมารพรม** ได้กล่าวถึงการเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงพอเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้^๗

๑. เจริญอิทธิบาทคือฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)
๒. เจริญอิทธิบาทคือวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)
๓. เจริญอิทธิบาทคือจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)
๔. เจริญอิทธิบาท คือวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)

โดยเนื้อความในขณสกุสูตรดังที่ได้กล่าวมานี้ แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์

๒.๑.๒ ความหมายของอิทธิบาท ๔

คำว่า อิทธิบาท มาจากคำว่า อิทธิ + บาท ซึ่งคำว่า อิทธิหรือฤทธิ์ หมายถึง ฤทธิ์ หรือ ความสำเร็จ ความรุ่งเรือง และคำว่า บาท หมายถึง ฐาน เจริญ หรืออุบายเครื่องบรรลु ดังนั้น อิทธิบาท จึงหมายถึง ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือหลักการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ซึ่งจะทำให้บรรลुถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (ความคิดจดจ่อหรือการเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

๒.๑.๓ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ในความหมายทางพระพุทธศาสนานั้นได้กล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาทที่เป็นแก่นแท้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จไว้ ๔ ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไว้ดังนี้

๑. ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร

^๖ที.มหา.(ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

^๗ที.มหา.(ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหาย ภิกษุโยภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขาร

ประมวลย่อฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๘๘}

บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นโฉน

ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๘๙}

จากข้อความพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้อธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึง การใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับฉันทะว่า ความพอใจเรียกว่า ฉันทะ พอใจในการที่จะกระทำ พอใจในการที่จะศึกษาค้นคว้าให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สิ่งใดเรารักเราพอใจ ก็มักจะทำสิ่งนั้นได้ดี แต่สิ่งใดเราไม่ชอบไม่ค่อยพอใจ ทำสิ่งนั้นก็ไม่ได้ดี คนที่เก่งในเรื่องอะไรก็ตาม ถ้าเราศึกษาดูแล้วก็จะพบความจริงข้อหนึ่งว่า คนนั้นเขาชอบมากในเรื่องนั้น ชอบมากในเรื่องนั้นจึงเก่งในเรื่องนั้น เพราะฉะนั้นเราจะต้องเพาะความพอใจในการที่จะปฏิบัติให้เกิดขึ้นในการที่พิจารณาตัวเองตักเตือนตนเอง แก่ไขตนเองให้เกิดขึ้น อย่างนี้เรียกว่า เป็นขั้นต้นที่เราต้องมีไว้ก่อน^{๙๐}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้อธิบายว่า ฉันทะ ได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นบรรลุถึง

^{๘๘} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

^{๘๙} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๓/๓๔๓.

^{๙๐} พระเทพวิสุทธิเมธีปัญญานันทภิกขุ ปาฐกถาเรื่องภาวนาช่วยเสริมเพิ่มกตัญญู [ออนไลน์]. แหล่งที่มา;

จุดมุ่งหมาย พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีทั้งดงาม ที่ประณีตที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น เกิดมีเป็นจริงขึ้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกันกับความอยากได้สิ่งนั้นๆ มาเสพสวาทหรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็นต้นหาความอยากของฉันทะนั้น ให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้นๆ งานนั้นๆ บรรลุความสำเร็จ เข้าถึงความสมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงามของมันหรือพูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจ ที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพสวาทสร้อย หรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่พวยพุ่งของตัวตน เป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมองมากหมกตัวกักกันกักตนไว้ในความคับแค้น และมักติดตามมาด้วยความหวงแหนห่วงกังวลเศร้าเสียตายและหวั่นกลัวหวาดระแวง ^{๑๑}

ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ ซึ่งเจ้า ขุนนาง เศรษฐีพราหมณ์ คนหนุ่มสาวมากมายในพุทธกาลยอมสละวัง ทรัพย์สมบัติ และโลกามิสมากมายออกบวชได้ ก็เพราะเกิดฉันทะในธรรม เมื่อได้สดับซาบซึ้งคำสอนของพระพุทธเจ้า แม้คนทั้งหลายที่ทำงานด้วยใจรักก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่หวังพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอไม่ซ่านไม่ส่าย ฉันทสมาธิ จึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมนั้น ปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่ไปด้วย ^{๑๒}

ปิ่น มุทุกันต์ ได้ให้ความเห็นว่า จุดเริ่มต้นของการทำงานอยู่ที่ใจ ตามความเข้าใจของคนทั่วไปเอาการ “ลงมือ” เป็นการเริ่มต้นนั้นความจริงยังไม่ถูกแท้ ที่ถูกแท้ต้อง “ลงใจ” ก่อน “ลงมือ” พุดง่าย ๆ คือทำใจเราเองเสียก่อน ความมุ่งหมายคือทำใจให้เกิดฉันทะ คือมีความรักงานหรือพอใจกับงานที่จะทำ เมื่อใจรักแล้วจะได้ทำด้วยความเต็มใจและบุคคลจะเกิดความรักในงานนั้นต่อเมื่อได้เห็นผลงานว่า ถ้าทำงานนี้แล้วจะได้อะไร ถ้าไม่ทำจะเกิดผลเสียหายอย่างไร เมื่อผลได้ผลเสียแล้ว

^{๑๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๒ - ๘๔๓

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔๔.

ฉันทะย่อมจะเกิดขึ้น^{๑๓} ดังนั้น อิทธิบาทข้อที่ ๑ นี้จึงแก้ความเบื่อหน่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรักงานแล้ว งานที่น่าเบื่อ ก็กลายเป็นงานสนุกสนาน งานที่ยากก็กลายเป็นงานที่ง่าย สอดคล้องกับทัศนะของวิชัย โสสุวรรณจินดา ที่ได้อธิบายถึงความพอใจในงานว่า คือ ภาวะการณ์มีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล ความพอใจในงานจะส่งผลถึงขวัญของบุคคลอันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต^{๑๔}

วิญญู อังคนารักษ์ ยังได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่าการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักและความพึงพอใจในการทำงานของตนและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถนั้น จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจเสมอ ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ทั้งนี้รวมถึงว่าองค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวร

๒.สภาพที่ทำงานที่ดี สภาพที่ทำงานที่ดีก็สำคัญอีกประการหนึ่งในการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

๓.โอกาสที่จะก้าวหน้า คนทุกๆ คนมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตาม ไม่ใช่แต่เพียงเงินเดือนเท่านั้นที่เป็นสิ่งสำคัญ จะต้องคำนึงอีกด้วยว่างานนั้นจะมีอนาคตไปได้ไกลแค่ไหน

๔.วัตถุประสงค์ที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตามถ้าหากเรารู้ว่าสิ่งที่เราทำนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายมีประโยชน์อย่างแท้จริงก็ต้องใจทำงานสิ่งนั้นยิ่งกว่างานที่ไม่มีประโยชน์

โดยในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ลำดับแรกผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีฉันทะ ความพอใจในงานที่ทำ ที่รับผิดชอบก่อนแล้ว จึงจะมีความเพียร การเอาใจใส่จดจ่อและการไตร่ตรองตรวจสอบอันจะเป็นแรงเร้ากระตุ้นให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะต้องฝ่าฟันต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ดังที่พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ได้ให้ทัศนะว่าในการทำงานนั้นย่อมมีอุปสรรคอยู่หลายอย่าง ที่สำคัญคือ ความเบื่อหน่าย ไม่ว่าจะทำงานอะไร ถ้าเกิดความเบื่อหน่ายขึ้นแล้วจิตจะเสียกำลังไม่มีกำลังใจที่จะทำ มีอาการท้อแท้เฉื่อยชา อ่อนเพลีย มีอัน

^{๑๓}ปิ่น มุฑกันต์, **มงคลชีวิต ภาค ๒**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๗๕.

^{๑๔}วิชัย โสสุวรรณจินดา, **ความลับขององค์กร พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๑.

^{๑๕}วิญญู อังคนารักษ์ อ้างถึงใน สวัสดิ์ พันญะธรณียาและคณะ, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความตั้งใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับสถานีอนามัยจังหวัดสตูล”, **ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๐.

เป็นไปต่างๆ เมื่อจิตเกิดความเบื่อหน่ายขึ้นเช่นนี้แล้วจะปรากฏว่างานที่ง่ายก็กลายเป็นยาก งานน้อยก็กลายเป็นมาก งานเบาก็กลายเป็นงานหนัก เกิดความรวนเรที่สุกก็ทอดทิ้งงานนั้นทำไปไม่สำเร็จต้องเตี๋ยรื้อในภายหลัง^{๑๖} ในทางตรงกันข้ามหากมีความพอใจในงานที่ทำมีความรักงานแล้ว งานที่เบื่อก็จะกลายเป็นงานที่สนุกสนาน งานที่ยากก็กลายเป็นง่ายดังนั้น จึงควรสร้างฉันทะความพอใจในงาน เป็นเบื้องต้นเสียก่อน จึงนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ฉันทะ ความพอใจ รักใคร่ เต็มใจ ใฝ่ใจในการทำงานอยู่เสมอบุคคล เมื่อมีความพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลาร่างกายและความคิดของตนเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานด้วย ซึ่งถ้าหากผู้ปฏิบัติงานสามารถปลูกเร้าให้ฉันทะเกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด เกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย สม่่าเสมอไม่ซ่านไม่ส่ายไป ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้นปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

๒.วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอุทเทิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอุทเทิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำวิริยะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิริยสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดแล้ว

ฯลฯ เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะพยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลื่อนหายภยโยภาพไพบูลย์เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขาร

ประมวलयอวิริยสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าวิริยสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๑๗}

^{๑๖} พระธรรมวิสุทธิธารจารย์, ชีวิต การงาน หลักธรรม ในพระธรรมเทศนาเรื่องทางแห่งความสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๘), หน้า ๒๒๒.

^{๑๗} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๕/๓๔๔.

บรรดาธรรมเหล่านั้น **วิริยะ** เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ
จากข้อความพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้อรรถาธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึง การใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานใน ส่วนที่เกี่ยวกับวิริยะไว้ว่า ความเพียรให้มัน ความเพียรนี้สำคัญมาก ถ้าขาดแล้วมันไม่ก้าวหน้าเพราะ ความเพียรนี้เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดกำลัง ให้เกิดความคิดความอ่าน ที่จะก้าวไปข้างหน้าคนที่มีความ เพียรนั้น ไม่กลัวอุปสรรค เช่นว่า ไม่กลัวความหนาว ไม่กลัวความร้อน ไม่กลัวความหิวไม่กลัวความ ลำบากไม่ว่าประการใดๆ จะเหน็ดเหนื่อยก็ทนได้ ถ้าขาดความเพียรแล้วกำลังจะไม่เกิดขึ้นเป็นอันขาด จะไม่ก้าวหน้าไปในทางที่ชอบได้เลย^{๑๘}

พระเทพวิสุทธิญาณ ได้อรรถาธิบายว่า วิริยะแปลว่าความเพียรประกอบความดีมีความ ขยันหมั่นเพียรไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพุงความพอใจไม่ให้ทอดทิ้งในการทำงานเพราะว่างานทุกชนิด มักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำ จึงจำเป็นต้องใช้ความเพียรพยายามเรื่อยไปจนกว่าจะสำเร็จ ตามความพอใจที่ปลูกไว้ในเบื้องต้น ดังพระพุทธนิพนธ์ตรัสเตือนไว้ว่า “วายเป็นเมณะ บุริโส ยาวะ อต ถัสส นิปะทา เกิดเป็นคนควรพากเพียรเรื่อยไป จนกระทั่งสำเร็จจุดประสงค์”^{๑๙}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้อรรถาธิบายว่า ความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญ แก่กลัวกลัว บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่ง ใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มี อุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปี เท่านั้นเดือน เขาก็ไม่ย่อท้อ กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ ส่วนผู้ขาดความเพียร อยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยิน ว่าต้องใช้เวลาเป็นปีก็หมดแรง ถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติก็ฟุ้งซ่าน จิตใจวุ่นวาย ปฏิบัติได้ผลยาก คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มันคง พุ่งตรง ต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่า เป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีประธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน^{๒๐}

พ. สุวรรณ ได้อธิบายว่า วิริยะหรือความเพียรนี้ เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลังงานใน การทำกิจต่างๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคนๆ นั้นเป็นคนรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ไม่ทอดทิ้ง

^{๑๘} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), ปาฐกถา เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มกำลังจิต, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.panya.iirt.net/read/txt/20-09-11.TXT [๓ มิถุนายน ๒๕๕๒].

^{๑๙} พระเทพวิสุทธิญาณ, อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่๑, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๔ - ๙๕.

^{๒๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๔.

กิจการงานดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำ นับเป็นผู้ไม่เบื่องาน เมื่อมีงานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้า มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ย่อมได้ชื่อว่ามีวิริยะหรือมีความเพียร ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนคนที่มีนิสัยเกียจคร้านหนักไม่เอาเบาไม่สู้ ชอบผัดวันประกันพรุ่ง มีการหาเหตุมาอ้างแก้ตัว เพื่อไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอาดีกับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมย่ำอยู่กับที่ตั้งหลักฐานไม่ได้^{๒๑}

ปิ่น มุกกันต์ กล่าวในทำนองเดียวกันว่า ความเกียจคร้านเป็นมารร้ายแห่งความสำเร็จ โดยปกติคนเกียจคร้านเป็นขลาดต่อเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เรียกว่าชอบอ้างกลัวร้อน กลัวหนาว กลัวแดดลมฝน กลัวหิว กลัวเหนื่อย ฯลฯ รวมความว่าคนเกียจคร้าน คือ คนขลาด คนกลัว ส่วนคนมีวิริยะเป็นคนกล้า คือ กล้าสู้กับความยากลำบากและเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อทำงานให้เสร็จสิ้นไปงานทุกอย่างจำเป็นต้องใช้ความเพียร ส่วนงานอย่างใดจะต้องใช้ความเพียรมากน้อยเพียงใด ย่อมแล้วแต่ความมากน้อยหรือความยากง่ายของงานนั้น งานใดเล็กน้อยหรือมีความยุ่งยากน้อย มีความเพียรแต่น้อยก็เพียงพอที่จะทำให้งานสำเร็จได้ แต่งานใดเป็นงานใหญ่หรือยุ่งยากมาก ผู้ทำก็ยังคงมีความเพียรมากจึงจะสำเร็จได้^{๒๒} ด้วยเหตุนี้ วิริยะจึงเป็นหลักที่ใช้กำจัดความเกียจคร้าน ซึ่งเป็นเหตุให้ทอดทิ้งภาระหน้าที่การงานให้ค้างคั่ง ตลอดจนสร้างคามเฉื่อยชา ไม่ทันกาลต่อสังคมยุคปัจจุบัน ดังนั้น การพัฒนาตนเองให้มีความเพียร ตั้งตัวอยู่เสมอจนติดเป็นนิสัยส่วนตัวจะทำให้บุคคลผู้นั้นเป็นคนก้าวหน้า มีการฝึกอบรม พัฒนาตนเองอยู่เสมอและต่อเนื่องจึงทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากการใช้หลักความเพียรซึ่งสอดคล้องกับทักษะของทองคุณ หงส์พันธ์ที่ได้กล่าวว่า การฝึกหัดตนให้เป็นคนขยันขันแข็งและมีความเพียรพยายามซึ่งอาจจะฝึกได้ดังต่อไปนี้

๑. ให้เป็นคนที่ชอบนิสัย “ทำเดี๋ยวนี้” สิ่งใดที่สามารถทำได้จึงรีบทำทันทีในวันนี้ไม่ปล่อยให้ข้ามวัน
๒. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าเราสามารถพบว่า เราขาดขวัญหรือกำลังใจเราก็ควรที่จะตั้งความหวังของเราเอง หมั่นคิดว่าเวลาที่ผ่านไปมีประโยชน์ ไม่ปล่อยเวลาให้ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์
๓. รู้จักศิลปะในการทำงาน รักงานที่ทำ และมีความอดทนในการทำงาน มีความเพียรพยายามในการทำงาน
๔. ไม่อ้างเหตุใดๆ เพื่อจะได้ไม่ต้องทำงาน เช่น อ้างว่ายังเข้าอยู่ ค่าแล้ว ดึกแล้วควรจะพักผ่อน ฯลฯ ผู้ที่ขยันขันแข็งย่อมสละเวลาให้กับการทำงานแม้จะล่วงเลยชั่วโมงทำงาน หรือบางคนก็ชอบเอางานไปทำต่อที่บ้าน

^{๒๑} พ. สุวรรณ, โปษณงค์ พุทธศาสดาต่ออายุ (กรุงเทพมหานคร: สร้อยทอง๒๕๔๑), หน้า ๖๐ – ๖๑.

^{๒๒} ปิ่น มุกกันต์, บัณฑิตกรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๒๖), หน้า ๑๙๗.

ฝึกความกระตือรือร้น และลงมือทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง ไม่เฉื่อยชาหยุดทำงานชั่วขณะก็เพื่อพักผ่อน^{๒๓} ตลอดทั้งแบ่งเวลาในการทำงานให้ถูกต้องซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งจะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบเสมอ ดังนั้น ในการแบ่งเวลาและการทำงานจึงเป็นการฝึกตนเองของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบขยัน อดทน กล้าต่อสู้และฝ่าฟันอุปสรรค ปัญหาต่างๆ

การพัฒนาคนหรือฝึกตนให้เป็นคนขยันขันแข็งในการทำงานสามารถฝึกและพัฒนาได้จนติดเป็นนิสัยประจำตัวของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นมีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทัศนะของวิเชียร รักการ ที่ได้กล่าวว่า ความเพียรเป็นลักษณะของอุตสาหะ คือ ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานความอุตสาหะนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้ ความพยายามมีมานะบากบั่น ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ เป็นคนหนักแน่นและกระตือรือร้น^{๒๔} และมีความจริงจังในการทำงาน ตลอดทั้งความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันเป็นนิสัยส่วนตัว คือ ความพากเพียรพยายามในการที่จะกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยสักเพียงไรก็ตามหรือมีความตั้งใจที่จะทำงานสม่ำเสมอ ควรใช้เวลาทำงานมากกว่าเวลาพักผ่อน มีความอดทนและงานจะสำเร็จได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร รวมทั้งพร้อมที่จะทำงานด้วยความอดทนเพื่อส่วนรวมซึ่งคล้องกับ บุญทัน ดอกไธสง ที่ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าความขยันขันแข็งจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างชาติ และความขยันขันแข็งนั้นจะต้องสร้างเป็นอุดมการณ์ขึ้นมาเพื่อเผยแพร่อุดมการณ์และความขยันขันแข็งไปทั่วประเทศ^{๒๕} ซึ่งถ้าทุกคนมีความขยันกันอย่างแท้จริง ย่อมจะยังประโยชน์ให้สำเร็จแก่ชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วิริยะ ความเพียร ขยัน อุตสาหะ บากบั่น เอาธุระ มีความเข้มแข็ง อดทน มุมนานะที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ไม่ท้อถอย ไม่เลิกละ มีกำลังใจในการทำงาน ทำงานได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนกว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ มีความอาจหาญ แก้วกล้า ใจสู้ ไม่หวั่นกลัว ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค และความยากลำบากต่างๆ ในการทำงาน มองความลำบาก และอุปสรรคในการทำงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของตนเสมอเพื่อเอาชนะและเพื่อให้งานสำเร็จให้ได้

^{๒๓} ทองคุณ หงส์พันธุ์, *วิธีการแห่งบัณฑิต การครองตน ครองคนและครองงาน*, (นครราชสีมา : สมบูรณ์ออฟเซ็ทการพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า ๓๕๘.

^{๒๔} วิเชียร รักการ, *วัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนไทย*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๓๖.

^{๒๕} บุญทัน ดอกไธสง, *กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย* พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานครสำนักพิมพ์รัชดว๒๕๒๗), หน้า ๑๓๔

๓. จิตตะ (ความคิดจดจ่อหรือการเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า จิตตสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมอันเกิดแล้ว

ฯลฯ เพื่อทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหาย ภิญโญภาพไฟบุญญ์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขาร

ประมวलय่จิตตสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าจิตตสมาธิและปธานสังขาร^{๒๖} บรรดาธรรมเหล่านั้น จิต เป็นโณ จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญาณธาตุที่เหมาะสมกัน นี้เรียกว่า จิต

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วยจิตนี้ ด้วยสมาธินี้และด้วยปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร^{๒๗}

จากข้อความพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้อธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

พุทธทาส ภิกขุ ได้อธิบายว่า จิตตะในเรื่องอิทธิบาท หมายถึงกำลังจิตกำลังสมาธิ หรือคุณภาพของจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิตเรียกว่ากำลังจิต หรือกำลังสมาธิ ซึ่งเลยเพ่งเล็งไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้วคือจิตที่อบรมดีแล้ว เติบมาถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมีกำลังมหาศาลของมั่น^{๒๘} และปิ่น มุกกันต์ ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า จิตตะแปลว่า คิดถึงงานซึ่งบอกความหมายได้หลายคำ เช่น ความสนใจ ความใฝ่ฝัน ความตั้งใจ ความเอาใจใส่ เป็นต้น คนที่มีจิตตะเป็นคนที่ไม่ปล่อยปละละเลยกับงานของตน คอยตรวจตรางานอยู่เสมอ การงานจึงไม่บกพร่องจิตตะจึงมีประโยชน์ที่จำกัดเสียซึ่งความประมาทเลินเล่อ^{๒๙}

พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึง การใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับจิตตะไว้ว่า คำว่า เอาใจใส่ หมายความว่า ใจจดใจจ่ออยู่กับเรื่องนั้น เช่นในเรื่องที่เราจะคิดจะค้นจะปฏิบัติในเรื่องอะไรเอาใจคิดไว้เสมอ พุทกับตัวเองไว้บ่อยๆ คิดไว้บ่อยๆ กำลังใจมั่นก็

^{๒๖} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๘/๓๔๕.

^{๒๗} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๘/๓๔๕.

^{๒๘} พุทธทาส ภิกขุ, โพธิปักขิยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๒๙} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), ปาฐกถาเรื่องภวนาช่วยเสริมเพิ่มกำลังจิต, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.panya.iirt.net/read/txt/20-09-11.TXT [๓ มิถุนายน ๒๕๕๒].

เกิดขึ้นในการที่จะศึกษาในการที่จะปฏิบัติในการที่ก้าวหน้าไปในทางที่ถูกที่ชอบ เพราะมีความคิดจ่อจ้อยู่ในเรื่องนั้น เราจะตั้งจุดไว้ ตั้งเข็มไว้ แล้วใจก็อยู่กับเรื่องนั้น อยู่ด้วยปัญญาอยู่ ด้วยเหตุผล^{๓๐}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้อรรถาธิบายว่า ความคิดจ่อหรือเอาใจใส่ฝักใฝ่ได้แก่ความมีจิตผูกพันจ่อเฝ้าเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ครอบงำอะไร เรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้นงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นก็กลัว บางทีก็ไม่วางใจ ทำจนลืมนอน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจ่อเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่มั่นคงในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกเป็น จิตตะสมาธิ พร้อมนั้นก็เกิดประธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย^{๓๑}

พระจุลนายก (สุชาติ อภิชาโต) กล่าวเพิ่มเติมว่า จิตตะ คือ ความจ่อจ้อยใจหรือความตั้งมั่นของจิตใจ คือการมีสมาธิในการทำงานนั้นๆ หรือทำสิ่งนั้นๆ ด้วยความจ่อจ้อย เอาใจใส่ มีความตั้งมั่น อยู่ในการทำงานของเรา ไม่ปล่อยให้จิตใจของเราลอยไปลอยมา คิดจะทำแต่เรื่องโน้น เรื่องนี้งานหลักที่ควรลงมือทำกลับไม่ทำ ถ้าไม่ทำแล้ว ก็จะไม่สามารถบรรลุถึงผลที่ปรารถนาได้^{๓๒}

บุญมี แท่นแก้ว ได้กล่าวเสริมเพิ่มเติมว่า จิตตะ คือความคิดหรือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยให้ใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป^{๓๓} ด้วยเหตุนี้ จิตจึงมีประโยชน์โดยตรงในการทำงานและจิตตะนี้มีประสิทธิภาพในการกำจัดความประมาทเลินเล่อเป็นธรรมที่ป้องกันความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า จิตตะ ความคิดจ่อจ้อยเอาใจใส่ ผูกใจจ่อจ้อยอยู่กับหน้าที่และงานที่ทำ ที่รับผิดชอบ มีความตั้งมั่น มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปะละเลยในงานที่รับผิดชอบ อย่างนี้เป็นลักษณะของคนที่มีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบนี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักสำคัญประการหนึ่งกล่าวคือ การทำงานต้องมีความรับผิดชอบเพื่อเอาใจใส่ต่องานที่กำลังทำอยู่ พัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีความก้าวหน้า

^{๓๐} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), ปาฐกถาเรื่องภavanaช่วยเสริม มเพิ่มกำลังจิต, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.panya.iirt.net/read/txt/20-09-11.TXT [๓ มิถุนายน ๒๕๕๒].

^{๓๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๔ - ๘๔๕.

^{๓๒} พระจุลนายก(สุชาติอภิชาโต)กำลังใจ(๒๕๔๖), [ออนไลน์] แหล่งที่มา www.kammattana.com/K_01.html [๕ มิถุนายน ๒๕๕๒]

^{๓๓} บุญมี แท่นแก้ว, จริยศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔๓.

พร้อมกันนั้นก็ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาเพื่อไม่ให้ขาดตกบกพร่องในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

๔.วิมงสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมงสาสมาธิและ ปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมงสาสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร
ถ้าภิกษุทำวิมงสาให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิมงสาสมาธิ
ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาป
อกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดแล้ว

ฯลฯ เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่
เลือนหายภยโยภาพ ไพบูลย์เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขาร

ประมวलयวิมงสาสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าวิมงสาสมาธิ
และปธานสังขาร^{๓๔}

บรรดาธรรมเหล่านั้น **วิมงสา** เป็นฉน ปญญา ความรู้ชัด ฯลฯ ความไม่หลงมกมาย
ความเลือกเฟ้นธรรม สัมมาทิฏฐินี้ เรียกว่า วิมงสา

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วยวิมงสาสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วย
ประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมงสาสมาธิและปธานสังขาร^{๓๕}

จากข้อความพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้อธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึง การใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานใน
ส่วนที่เกี่ยวกับวิมงสาไว้ว่า วิมงสา หมายความว่า ไตรตรองค้นคว้าหาเหตุผลในเรื่องนั้นให้มันรู้ชัดตาม
สภาพที่เป็นจริงอะไรก็ตามที่มันเกิดขึ้นแล้วต้องเอามาพิจารณาแยกแยะวิเคราะห์วิจัยออกไปว่าสิ่งนั้น
คืออะไร มันมาจากอะไร เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นอะไรถูกต้องตามสภาพที่มันเป็นอยู่จริง^{๓๖}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้อธิบายว่า ความสอบสวนไตรตรองได้แก่ การใช้
ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือ
ขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำการรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ

^{๓๔} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๔๑/๓๔๖ - ๓๔๗.

^{๓๕} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๔๒/๓๔๗.

^{๓๖} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), ปาฐกถา เรื่อง ภาวนาช่วยเสริมเพิ่มกำลังจิต , [ออนไลน์]
แหล่งที่มา www.panya.iirt.net/read/txt/20-09-11.TXT [๓ มิถุนายน ๒๕๕๒].

ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิม้งสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณา ทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็น องค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไข จุดไหน ฯลฯ จะนำธรรมข้อนี้เข้าไปควรใช้วิธีอย่างไร ควรเน้นความหมายด้านไหนเป็นต้น การคิดหา เหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตใจให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติด แฉกตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าเป็นวิม้งสาสมาธิซึ่งก็จะมีประธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย^{๓๗}

พระเทพวิสุทธิญาณ ได้อรรถาธิบายว่า วิม้งสาแปลว่า ความตรึงตรองพิจารณาเหตุผลใน สิ่งนั้นๆ หมายความว่าใช้ปัญญาสอดส่องเทียบเคียงเปรียบเทียบทั้งเหตุทั้งผลในความดีต่างๆ ที่ตน กระทำมาแล้ว คือย้อนกลับไปดูว่าตนได้ทำเหตุ ปลุกันทะ ใช้วิธีะ ได้ตั้งจิตตะในการนั้นๆ ไว้มาก น้อยเท่าไร แล้วได้ผลเท่าไร เมื่อบุคคลพิจารณาสอบสวนการกระทำของตนด้วยตน ก็ย่อมเข้าใจตนเอง สามารถปรับตนเองให้ทำงานได้ถูกต้อง^{๓๘}

ปิ่น มุกขนันต์ ได้ให้ความเห็นว่า ยอดสุดของวิธีการทำงานให้สำเร็จรวมอยู่ในอิทธิบาท ข้อสุดท้ายนี้ คือ วิม้งสา แปลว่า การพินิจพิเคราะห์ หมายความว่า การทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมอง คิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราแม้รักงานแค่ไหน บากบั่นปานใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่ถ้า ขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็คั่งค้างจนได้ เพราะแม้แต่ขบวนการที่จะสำเร็จ ไปแล้ว แต่ผลงานก็ไม่เรียบร้อย ต้องทำกันใหม่ล่าไป เข้าลักษณะที่ว่าทำเสร็จแล้วแต่งงานมันไม่ สิ้นสุด^{๓๙} คนที่ทำงานด้วยปัญญานั้นต้องทำให้ถูกกาล ไม่ทำก่อนหรือหลังเวลา ทำให้ถูกลักษณะของ งาน ส่วน วันทนา กอวัฒนสกุล ได้ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า การทำงานหากขาดปัญญาหรือ ความรู้ในงานก็จะทำได้ไม่ดี การที่จะมีความรู้ในงานได้ดีก็ต้องศึกษาพิจารณาในเนื้องานนั้นให้ละเอียด รู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและหน่วยงานใหญ่ ผลกระทบของความสัมพันธ์นั้นๆ รวมทั้ง เหตุผลของการที่ต้องมีธุรกรรมในแต่ละอย่าง ถ้ามีความรู้ความเข้าใจในงานดีแล้วก็จะสามารถทำงาน นั้นได้ดี^{๔๐} ตลอดทั้งบุญมี แท่นแก้ว ได้กล่าวเสริมเพิ่มเติมว่า วิม้งสา คือ ความไตร่ตรองหรือทดลอง

^{๓๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๕.

^{๓๘} พระเทพวิสุทธิญาณ, **อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๕.

^{๓๙} ปิ่น มุกขนันต์, **มงคลชีวิต ภาค ๒**, หน้า ๑๘๘ - ๑๘๙.

^{๔๐} วันทนา กอวัฒนสกุล, “การบริหารเชิงธรรม”, **วารสารเพิ่มผลผลิต**, ปีที่ ๓๘, ฉบับที่ ๔ (สิงหาคม- กันยายน ๒๕๔๒), หน้า ๗ - ๙.

ได้แก่ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงาน เป็นต้น^{๔๑}

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วิมังสา การสอบสวนไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ ใช้ปัญญาในการ ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบ ข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอ รู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้น หาทางพัฒนาแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ก้าวหน้ายิ่งขึ้นอยู่เสมอ ทั้งจะ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสมาชิกในองค์กร

ความจริงอิทธิบาททั้ง ๔ อย่างนี้เกี่ยวพันกันและมักมาด้วยกัน เช่น เกิดฉันทะ มีใจรัก แล้วก็ทำให้พากเพียร เมื่อพากเพียรก็เอาใจจดจ่อใส่ใจอยู่เสมอและเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรอง แต่ที่แยกพิจารณาแต่ละข้ออย่างนี้ ก็ด้วยถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่ เป็นตัวนำ เป็นตัวชักจูง ข้ออื่นๆ ในแต่ละกรณี^{๔๒} อาทิ เมื่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีความรัก ความชอบและความพึงพอใจใน ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรักความพอใจในงาน นั้น อยากจะปฏิบัติงานนั้นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ด้วยเหตุนี้ผู้ปฏิบัติงานจึงปฏิบัติงานด้วยจิตใจ ที่แน่วแน่อยู่กับงานนั้นประกอบกับมีความรู้สึกว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานจะต้อง พยายามขวนขวายดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง ฝ่าฟันอุปสรรคปัญหาที่พบให้ได้ จึงมีความรู้สึกว่าการ ปฏิบัติงานนั้นเป็นความท้าทายต่อศักยภาพของตนเอง โดยมีวิริยะเป็นแรงเร้านำไปสู่การเอาใจใส่จด จ่อต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อเกิดสมาธิในการปฏิบัติงานอันเป็นการมีจิตตะ คือการเอาใจฝักใฝ่ ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งเมื่อปฏิบัติงานไปได้ระยะหนึ่งจึงมีการตรวจสอบ ใคร่ครวญด้วยปัญญาหา เหตุและผลของการปฏิบัติงานนั้น เพื่อหาข้อบกพร่องหรือจุดเด่นจุดด้อยอันจะนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยสรุปแล้ว การนำหลักอิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นย่อมมี การชักนำหลักธรรมเด่นๆ ในแต่ละข้อให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานตลอดทั้งเป็นประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่ต่อองค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรด้านขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพระธรรมปิฎกใน การสร้างสมาธิตามหลักอิทธิบาทเพื่อทำจุดหมายที่ต้องการให้เป็นอารมณ์ของจิตแล้วปลุกเร้าระดม ฉันทะ วิริยะ จิตตะหรือวิมังสา เข้านำหนุน สมาธิก็เกิดขึ้นและมีกำลังแข็งแกร่ง ช่วยให้ทำงานอย่างมี ความสุขและบรรลุผลสำเร็จด้วยดี^{๔๓} ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องการสมาธิเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ดำเนินไปได้ผลดี จึงต้องมีการปลุกเร้าและชักจูงอิทธิบาททั้ง ๔ ประการให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นขึ้นมา

^{๔๑}บุญมี แทนแก้ว, **จริยศาสตร์**, หน้า ๑๔๓.

^{๔๒}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๕.

^{๔๓}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔๕.

อันจะนำไปสู่การสร้างความสุขสบายกาย ใจและการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานซึ่งพุทธทาสภิกขุได้กล่าวรับรองว่า การทำงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานแบบใดคนที่ทำการงานนั้นต้องประกอบอยู่ด้วยธรรมมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาซึ่งธรรมเหล่านี้มันจะต้องมีและมีได้แม้ไม่รู้สีกตัว คนที่เขาทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอ นี่เขาเรียกว่า มีอิทธิบาท ๔ ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สีกตัว^{๔๔} ซึ่งคุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ก็ตาม ย่อมที่จะประสบผลสำเร็จดังประสงค์ทุกประการในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ที่อยากเห็นสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นในสังคมของตนเอง การเปลี่ยนแปลงของสังคมไปในทางที่ดีขึ้นที่เราเรียกกันว่า “การพัฒนา” (Development) หรืออาจให้คำจำกัดความของการพัฒนาได้ว่า คือ กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนอย่างต่อเนื่องภายใต้คำจำกัดความดังกล่าว เนื้อหาสาระสำคัญของการพัฒนาจึงอยู่ที่ความสามารถของคนส่วนใหญ่ ส่วนกลไกหรือกระบวนการนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะ นำมาใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การดำเนินงานควรจะต้องให้ผลได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วยกระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นที่จะต้องเป็นกระบวนการระยะยาว และจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่าพัฒนาหมายถึงความเจริญทำให้เจริญ^{๔๕}

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำให้ดีขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่ง ไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า^{๔๖}

จิตยา สุวรรณขุ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ^{๔๗}

^{๔๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุตโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๖.

^{๔๕} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๗๙.

^{๔๖} ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ไทย ๒๕๒๖, หน้า ๒.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวม ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น^{๔๘}

พระราชวรมณี(ประยูร ปยุตโต) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่าการพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคนเรียกว่า ภาวนา กับ การพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนนบ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น^{๔๙}

สนธยา พลศรี กล่าวไว้ว่า เมื่อการพัฒนาถูกกำหนดความหมายจากหลายแหล่งและหลายสาขาวิชา ทำให้ลักษณะของการพัฒนามีหลายประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้^{๕๐}

๑) เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือให้มีความเหมาะสมอันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

๒) มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนและอย่างต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับไม่สามารถข้ามขั้นตอนหนึ่งได้

๓) มีลักษณะเป็นพลวัต คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมาก หรือน้อยก็ได้

๔) เป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใคร ด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีเตรียมการไว้ล่วงหน้า

๕) เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธี หรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชน ต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่ง ที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

๖) เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิด หรือเป็นเพียงแนวคิด หรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

^{๔๗} จิตยา สุวรรณสุข, **สังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๓๕๔.

^{๔๘} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, **สังคมไทย : แนวทางวิจัยและการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๗๙.

^{๔๙} พระราชวรมณี(ประยูร ปยุตโต), **ทางสายกลางของการศึกษาไทย** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๖-๑๘.

^{๕๐} สนธยาพลศรี, **กระบวนการพัฒนาชุมชน**(กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๔๕), หน้า ๕-๖.

๓) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการและคิดค้นวิธีการพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงใดก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้ว จะไม่ใช่การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่นๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

๔) ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุขเพราะการพัฒนาเป็น สิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

๕) มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัดคือ สามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น การพัฒนาหรือไม่ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธีเช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ

นอกจากนี้ **สนธยา พลศรี** ยังได้สรุปแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาไว้ ดังนี้^{๕๑}

๑) แนวคิดแบบวิวัฒนาการ เป็นการนำการพัฒนาไปใช้อธิบายประวัติศาสตร์ของมนุษย์ที่เคลื่อนย้ายจากภาวะหนึ่งไปสู่อีกภาวะหนึ่งที่สูงกว่า ทำให้มนุษย์มีความก้าวหน้าในด้านต่างๆ มากขึ้น เช่น มีชีวิตที่อุดมสมบูรณ์ขึ้น ร่ำรวยมากขึ้น มีเหตุผลมากขึ้น มีความแตกต่างกันมากขึ้น เป็นต้น การพัฒนาในแนวคิดนี้จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าความก้าวหน้ามาก

๒) แนวคิดแบบการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้น ในคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เนื่องจากมีความเป็นกลางมากกว่าการพัฒนา ไม่เกี่ยวข้องกับอดีตหรืออนาคตอันรุ่งโรจน์ แต่สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ทางสังคม เช่น การแบ่งชนชั้นทางสังคม เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงอาจมีลักษณะเป็นการปฏิรูป คือ เฉพาะในโครงสร้างใดโครงสร้างหนึ่ง และเป็นการปฏิวัติ คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทั้งหมดของสังคม

๓) แนวความคิดแบบเศรษฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์นำการพัฒนาไปใช้จำแนกประเทศต่างๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น รายได้ประชาชาติ การรู้หนังสือ การมีงานทำ เป็นต้น ออกเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ประเทศกำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนา การพัฒนาในแนวความคิดนี้ จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความเป็นอุตสาหกรรม ความทันสมัย และการเจริญเติบโตมาก

๔) แนวความคิดแบบการปฏิบัติการทางสังคม เป็นแนวความคิดที่เกิดจากรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ พยายามปรับปรุงแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในรูปของการวางแผนปฏิบัติการ เช่น การปฏิรูปที่ดิน การสหกรณ์ การพัฒนาชนบท เป็นต้น และเรียกวิธีการนี้ว่าการพัฒนา

^{๕๑} สนธยา พลศรี, *กระบวนการพัฒนาชุมชน* (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๔๕), หน้า ๘-๙.

๕) แนวความคิดแบบความขัดแย้งทางสังคม เป็นแนวความคิดของการพัฒนาประเทศ ด้วยระบอบสังคมนิยม ที่นำทฤษฎีความขัดแย้งมาใช้เป็นแนวทางในการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบสังคม โดยถือว่าการนำระบอบสังคมนิยมเข้ามาใช้แทนระบบที่ใช้อยู่เดิมเป็นการพัฒนา

โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาที่น่าจะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ใน ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ^{๕๒}

๑) การพัฒนา หมายถึงความก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่า ความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผล ตลอดจนระบบ และกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ และลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี เรื่องความก้าวหน้านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ได้รับการเอาใจใส่กันมาก และมีคนส่วนหนึ่งเห็นว่า การพัฒนานั้น หมายถึง เรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียว ซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้น ควรหมายถึงเรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วย ไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น

๒) การพัฒนา หมายถึง ความมั่นคง ถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพ ไม่มีปัญหาเงินเฟ้อ เงินฝืด ในทางสังคมก็เช่นกันเราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคม เป็นสังคมที่สงบสุข สังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรง ความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่ และในการพัฒนาที่ต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

๓) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคง การพัฒนายังควร หมายถึงความเป็นธรรม อีกด้วย โดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามีส่วนร่วม และได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนในการพัฒนาตามควร ดังนั้นการพัฒนาที่เราต้องการจึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมด้วยจากความหมายทั้งหมดนี้สามารถสรุป ได้ว่า การพัฒนา คือ การสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ของสังคมจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้น และต้องการมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

๒.๒.๒ แนวคิดการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา

ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงการพัฒนาทั้งในส่วนของสังคม และตัวมนุษย์ แต่จะเน้นที่การพัฒนาคน เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม และเป็นการพัฒนาที่ทำให้เกิดผลของการพัฒนาอย่างแท้จริง เป้าหมายของการพัฒนา คือการปลดปล่อยตนเองให้พ้นจากความทุกข์ทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยการให้ความสำคัญกับ

^{๕๒}โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์, **การพัฒนาประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

ความสุขทางจิตใจอันเกิดจากความมีอิสรภาพที่พึ่งตนเองได้และความเข้มแข็งของบุคคลและสังคม^{๕๓} ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับการพัฒนาประการหนึ่งหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นเครื่องพัฒนาทำให้เจริญทำให้เป็นให้มีขึ้น ฝึกอบรม คือ ภาวนา มี ๔ประการ คือ

๑) กายภาวนา หมายถึง การเจริญ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกว้างขวางกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง ๕ ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ไม่ให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) สีสภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓) จิตตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

การพัฒนาทางพระพุทธศาสนานั้นต้องเริ่มที่ตัวบุคคล หมายความว่า บุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคม ควรที่จะได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก ทั้ง ๔ ด้าน คือ ทางด้านกาย ทางด้านหลักธรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาทางสังคม คือ อปปริหานิยธรรม หรือวัชชือปริหานิยธรรมได้แก่ธรรมไม่ทำให้เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี ๗ ประการ^{๕๔} คือ

๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์

๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีกรรมตามที่วางไว้เดิม

๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕) บรรดากุลสตรีกุลมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยไม่ถูกข่มเหงหรืออดคร่าขึ้นใจ

๖) เคารพสักการบูชาเจดีย์ของวัชชีทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

^{๕๓} พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๕๓), หน้า ๘๑-๘๒.

^{๕๔} ที่.ม. (ไทย) ๑๐/๑๓๔/๗๘-๘๐.

๗) จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลายตั้งใจว่า ขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังไม่ได้มา พึงมาสู่แว่นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแว่นแคว้นผาสุก

อปปริหานิยธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะใช่การเกลี้ยกล่อมหรือทำให้เกิดความแตกสามัคคีกันภายในกลุ่มของวัชชีจึงจะมีสิทธิชนะ จะเห็นได้ว่า อปปริหานิยธรรม ๗ ประการนี้ มีสามัคคีธรรมเป็นคุณธรรมที่คอยเกื้อหนุนให้การปฏิบัติตามนั้นเกิดเป็นผลจริง ฉะนั้น หลักสามัคคีธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาสังคมเป็นไปตามแนวทางที่ชุมชนหรือสังคมตั้งเป้าหมายเอาไว้ ได้แก่ ความมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สมบุรณ์ สุขสำราญ ได้กล่าวไว้ว่า สารสำคัญของความคิดเกี่ยวกับการพัฒนานั้น เนื่องมาจากปรัชญาพื้นฐานของพุทธศาสนาที่ปรารถนาชี้ทางหลุดพ้นจากความทุกข์และชี้ทางสู่ความสุขให้แก่มนุษย์ตามหลักคำสอนนี้ พุทธศาสนิกชน โดยเฉพาะพระสงฆ์มีหน้าที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสัตว์อื่นๆ ให้พ้นจากความทุกข์ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังนั้น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้พ้นจากสภาพความด้อยพัฒนา ด้อยการศึกษาความสำคัญของการพัฒนา โดยการช่วยเหลือกัน ทั้งการอบรมในศาสนธรรม และประสบการณ์มีอิทธิพลสำคัญต่อการก่อรูปแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาของพระสงฆ์^{๕๕}

ปวีย อังภากรณ์ ได้เสนอแนวคิดบทบาทของพระพุทธศาสนาที่มีต่อการพัฒนาประเทศไว้ว่า ถ้าปราศจากศีลธรรมเสียแล้ว การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะพัฒนาไปทำนองใด ย่อมจะบกพร่องและไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพัฒนาไปในด้านเป้าหมายซึ่งจะผิด ผลสุดท้ายอาจจะพัฒนาไปทำนองที่จะเห็นความเจริญทางวัตถุซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่าเรื่องที่สำคัญแท้ๆคือ ความเจริญในทางปัญญาและในทางศีลธรรม การขาดจากศีลธรรมนั้น จะทำให้โลกเสื่อมโทรม พระพุทธศาสนาจะช่วยเหลือในการพัฒนาชาติใด ” ดิฉัน ย่อมอาศัยพระธรรมและพระสงฆ์เป็นสื่อสำหรับสืบพระศาสนา และการที่พุทธศาสนาจะช่วยให้มีการพัฒนาชาติได้จริง ๆ ก็คืออาศัยหลักเกณฑ์บางประการ ดังนี้^{๕๖}

๑) ความเชื่อในพุทธศาสนา ต้องเป็นความเชื่อที่บริสุทธิ์ไม่เจือปนความเชื่อถือโชคลางทางไสยศาสตร์ พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “คนโง่นั้นมัวแต่พิเคราะห์ดวงดาว ” ฉะนั้น ในการที่จะทำให่มนุษย์โลกมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านวัตถุและสติปัญญา ก็ควรจะพัฒนาศาสนาใหม่ให้เกิดความบริสุทธิ์

๒) ความเชื่อในพุทธศาสนา เป็นความเชื่อที่มีมูลฐาน ตั้งอยู่ในเหตุผลและวิชา ไม่ใช่ตั้งอยู่ในความเชื่อโดยมงายอย่างเดียว หรือวิชา พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “ท่านทั้งหลาย อย่าพึง

^{๕๕} สมบุรณ์ สุขสำราญ, การพัฒนาชนบทตามแนววิถีพุทธ (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๓๐), หน้า ๕๓.

^{๕๖} ปวีย อังภากรณ์, ศาสนธรรมกับการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โกมลคีมทอง, ๒๕๓๐), หน้า ๖๑-๖๕.

เชื่อสิ่งใดเพียงเพราะที่ได้ฟังตามๆ กันมา หรือ เพราะเคยเห็นเช่นนั้นๆ ต่อมา ฯลฯ ท่านจงเอาข้อที่ได้เห็น ได้ฟัง ได้ตรึกตรองดูด้วยเหตุผลจนเกิดความชัดเจนแล้วจึงค่อยเชื่อ

๓) การที่จะนำเอาคำสอนของพุทธศาสนามาประยุกต์กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งลักษณะของสังคมได้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง วิธีการประยุกต์พระธรรม ซึ่งเป็นอมตะอยู่แล้ว มาใช้กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีการศึกษาและวิจัยอย่างถ่องแท้

๔) การพัฒนานั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ทางโลกและทางธรรม เพราะฉะนั้น ทางฝ่ายพระสงฆ์ก็ดี ทางฝ่ายบ้านเมืองก็ต้องร่วมมือกันอย่างมาก มีหลายกรณีที่ฝ่ายบ้านเมืองเพิกเฉยต่อความสำคัญของวัดในชนบทและในเมืองและเพิกเฉยต่อความสำคัญของการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในหมู่บ้าน ถ้าความร่วมมือทั้งฝ่ายสงฆ์และฝ่ายฆราวาสดำเนินไปด้วยดี ก็จะเป็นประโยชน์ทั้ง ๒ เปลี่ยนแปลงเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตนั้นมีความสำคัญกับทุกคนถ้าทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึง เช่น ภาวนา ๔ อปริหานิยธรรม ๗ เป็นต้น ล้วนเป็นการพัฒนาทั้งในส่วนของสังคม และตัวมนุษย์ แต่จะเน้นที่การพัฒนาคน เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคมและเป็นการพัฒนาที่ทำให้เกิดผลของการพัฒนาอย่างแท้จริง

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ซึ่งทำให้หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด^{๕๗} แก่องค์กร ด้วยเหตุนี้ บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญของการดำเนินงานขององค์กรในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่รูปแบบขององค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ฉะนั้นในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญที่สุดเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กรและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ในยุคปัจจุบันนั้น องค์กรต่างๆ จะต้องมีการมีรูปแบบและวิธีการดำเนินการ

^{๕๗} สมพิศ สุขแสน, การบรรยาย เรื่อง “เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ , ณ ศาลาประชาคม จังหวัดอุดรธานี” วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๖ (อัคราเสนา).

ที่หลากหลาย เนื่องจากปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นตัวกำหนดให้องค์การจำเป็นต้องมีเทคนิคและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

๒.๓.๑ ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การให้คำจำกัดความเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความไว้ ซึ่งมีความเห็นที่หลากหลาย ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด^{๕๘}

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าหมายถึงการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น^{๕๙}

อุ้นเรือน มงคลชัย ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จอย่างดี ตามที่ตนได้ตั้งความหวังไว้ อันเป็นการสร้างสรรค์ผลผลิตที่มุ่งจะกระทำนั้นได้ผลออกมาดีที่สุด มากที่สุด โดยใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ทั้งในเรื่องแรงงาน เวลา ทรัพยากร มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ^{๖๐}

จอห์น ดี มิลเล็ท (John. D. Millet) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าวขึ้นซึ่งความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชนโดยพิจารณาจากประเด็นดังต่อไปนี้^{๖๑}

๑. ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)

๒. ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วตรงต่อเวลา (Timely Service)

^{๕๘} ธงชัย สันติวงษ์, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๑๙๘.

^{๕๙} ดิน ปรัชญพฤทธิ, *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓๐.

^{๖๐} อุ้นเรือน มงคลชัย. บทความเรื่อง “เทคนิคการสร้าง ความมั่นใจและสร้างศรัทธาในการทำงาน ”, *อินฟอร์เมชั่น*, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑, ๒๕๓๘ หน้า ๓๗.

^{๖๑} John. D. Millet, *Management in the Public Service*, (New York : Mc Graw - Hill. 1998), p.4.

๓. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)

๔. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)

๕. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

โรเบิร์ต อีเคลลี่ (Robert E. Kelly) ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพตนเองว่า ผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นระดับแนวหน้านั้นเกิดจากการเรียนรู้และการฝึกฝน ทำให้พวกเขามีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น เคลลี่ได้แนะนำกลยุทธ์ ๙ ประการที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แก่

๑) การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative) โดยการที่ริเริ่มในสิ่งทีนอกเหนือจากงานประจำที่สามารถสร้างความแตกต่างให้กับเป้าหมายหลักของบริษัท โดยต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและยังคงมีความเสี่ยงอยู่บ้าง

๒) เครือข่าย (Networking) คือ การใช้เครือข่ายในการเพิ่มผลผลิต เพื่อช่วยให้งานประจำที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉลี่ยแล้วผู้ปฏิบัติงานจะต้องคอยจนกว่าจะได้รับข้อมูลที่แน่นอนแล้วจึงสั่งให้ดำเนินการ ซึ่งการปฏิบัติงานแบบนี้จะไม่ประสบผลเลยถ้าไม่มีระบบเครือข่าย

๓) การจัดการตนเอง (Self-management) ต้องคาดการณ์ล่วงหน้าและเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการทันทีมากกว่าที่จะรอให้เหตุการณ์เกิดขึ้น เนื่องจากต้องการมองภาพรวมเพื่อวางแผนการชีวิตในการทำงาน ดังนั้นพวกเขาต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดี และต้องรู้ว่าทำงานให้ดีที่สุดได้อย่างไร

๔) ทักษะ (Perspective) โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเชื่อในทักษะและมุมมองของตนเอง แต่ผู้ที่เป็นมืออาชีพจะคำนึงถึงแนวคิดของผู้อื่นด้วย เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าและคู่แข่งซึ่งจะช่วยให้มีมุมมองที่หลากหลายในการหาทางแก้ไขปัญหาคิดดีขึ้น

๕) การเป็นผู้ตาม (Followership) ไม่เพียงแต่รู้จักการทำตัวให้เด่น แต่ยังรู้จักวิธีการช่วยเหลือคนอื่นด้วย คือสามารถเป็นผู้นำได้ดีเท่ากับการเป็นผู้ตาม

๖) การเป็นผู้นำ (Leadership) ซึ่งในที่นี้หมายถึง การเข้าใจถึงความสนใจของผู้อื่น และการนำส่วนที่ดีที่สุดออกมา ในทางกลับกันทุกคนต้องการผู้นำที่มีความรู้ มีความมุ่งมั่นในการทำงานต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น รวมทั้งให้ความสำคัญกับความต้องการของทีมงาน

๗) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) พวกดาวเด่นมักจะร่วมกับทีมงานที่สามารถสร้างความแตกต่างได้ และกลายมาเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้น พวกเขาต้องมั่นใจว่าทีมงานนี้จะร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ

๘) ความเข้าใจในองค์การ (Organization Savvy) โดยเฉลี่ยทุกคนมักคิดว่าการเมืองในที่ทำงานเป็นเรื่องสกปรก จึงหลีกเลี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องราวส่วนตัวในที่ทำงาน แต่จะเรียนรู้การจัดการเพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตน

๙) การนำเสนอ (Show and Tell) การประชุมมีทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ดังนั้น จึงต้องเรียนรู้ว่าเมื่อใดเป็นเวลาที่เหมาะสมในการนำเสนอข้อมูลแบบใดและต้องมีความใส่ใจในการเลือกการใช้ภาษาสื่อสารให้ตรงกับผู้ที่รับข่าวสารก่อนที่จะเริ่มส่งข่าวสาร^{๖๒}

เฮอร์เบิร์ต เอ ไชมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{องค์กรภาคเอกชน} \quad E = (O-I)$$

$$\text{องค์กรภาครัฐ} \quad E = (O-I)+S$$

E = Efficiency ประสิทธิภาพในการทำงาน

O = Output ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารทั่วไป

S = Satisfaction ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา^{๖๓}

ไมเคิล แฮมเมอร์ และเจมส์ แชมป์ (M. Hammer & J. Champy) ได้กล่าวถึงกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน เช่น จากแนวคิดกระบวนการรีอับกระบวนการทางธุรกิจ หรือที่เรียกว่า Re-engineering นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในช่วงการทำ Re-engineering (ทฤษฎีจิตวิทยา)^{๖๔}

สำหรับทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

๑) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด : Scarce Resource Theory ทฤษฎีนี้กล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และอื่นๆ พบว่าโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น อาจเผชิญปัญหาการมีทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องตัดสินใจเลือกทรัพยากรอื่นมาใช้ทดแทน โดยคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่ถูกใช้กับผลตอบแทนที่ได้รับจากการ

^{๖๒}Robert E.Kelly อ่าง ใน เบญจมาภรณ์ อิศรเดชของค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, ม.ป.ป), หน้า ๒๒๕-๒๒๖.

^{๖๓}Herbert A Simon, **Administrative Behavior**, (New York : Mc Millan,1960), pp.180-181.

^{๖๔}M. Hammer & J. Champy, **Reengineering the Corporation: a Manifesto for Business Revolution**, (London: Nicholas Brealey, 1994), p.135.

ลงทุน หรือพิจารณาถึงค่า ROI : Return on Investment ว่า การเลือกใช้ทรัพยากรนั้นจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

๒) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน : Sustainable Resource Theory ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับ มองเป้าหมายระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ดังนั้นการลงทุนที่เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Advantage) โดยนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น และต้องมองไกลถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกในระยะยาว

๓) ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์: Human Capital Theory ทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากที่สุดโดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-effectiveness Analysis) ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การเรียนรู้เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน เพราะผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตและผลประโยชน์ขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการจากทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพ เริ่มจากการพัฒนาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการผลิต ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรต่างๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วีระวุฒิ อัตตนนท์ ได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าเป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากความทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย อันก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือผลลัพธ์ในแง่บวกทั้งแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กรจากผลการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งสามารถวัดได้ในเชิงเปรียบเทียบ^{๖๕}

กันตยา เพิ่มผล ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึง การปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลหรือของตนเอง

^{๖๕}วีระวุฒิ อัตตนนท์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในชั้นธุรกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต** (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร), (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๖.

หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด^{๖๖}

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจกล่าวได้ ๒ ประการคือ ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานอันหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในการทู่มท่ความรู้ ทักษะและความสามารถด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานมีแผนการปฏิบัติงาน มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ความรับผิดชอบความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงร่ำในการปฏิบัติงานและการพิชิตปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ส่วนประสิทธิภาพขององค์กรคือ การดำเนินการขององค์กรซึ่งปรากฏเป็นรูปธรรมโดยการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรความเข้มแข็งขององค์กรและกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพ ความมีเสถียรภาพ ความเข้มแข็งขององค์กรและการบรรลุผลสำเร็จตามแผนการปฏิบัติงานขององค์กร

จากแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น เมื่อนำหลักพุทธธรรมคือ อธิติบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมาเป็นเครื่องมือหรือเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานจะสามารถทำให้บุคลากรในเทศบาลตำบลเขาทรายหรือเทศบาลตำบลแห่งอื่นๆ มีการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งจะก่อให้เกิดกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การประสิทธิภาพการทำงาน จึงเป็นวิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และมีความผิดพลาดน้อย นั่นก็คือ การลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากกว่า ในเชิงเศรษฐศาสตร์อาจเน้นถึงความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย^{๖๗} ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานว่าตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ านมีคุณภาพดีหรือไม่^{๖๘} ถ้าผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ก็ถือว่างานบรรลุ

^{๖๖} ก้นทยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน , ฝ่ายเอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต,๒๕๔๑), หน้า ๒.

^{๖๗} นันทนา ธรรมบุศย์, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน , เอกสารคำสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, (๒๕๔๒), หน้า ๒๕.

^{๖๘} สมพิศ สุขแสน, การบรรยาย เรื่อง “เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ , ณ ศาลาประชาคม จังหวัดอุดรดิตร” วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๖.

ประสิทธิผล แต่ทั้งนี้และทั้งนั้นการปฏิบัติงานในองค์การควรคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไปด้วย

การพัฒนาประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพในเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วตรงและมีคุณภาพประสิทธิภาพมี ๒ ระดับ คือ

๑.ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพของบุคคลหมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานได้เร็วและได้งานดี^{๖๙} บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายพลังงานและเวลาน้อยเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการปฏิบัติงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

๒.ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลาทรัพยากรและกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์การมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาดทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

สิ่งที่ควรระลึกคือ แม้คำว่าประสิทธิภาพจะเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล แต่เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์การ จะเน้นปัจจัยและกระบวนการ ที่เชื่อมโยงไปสู่ผลผลิตแบบครบวงจร นั่นคือพิจารณาประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการจัดปัจจัย และใช้กระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเสียเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการทำงานและวิธีการบริหารจัดการที่ดี ให้องค์การสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์^{๗๐}

^{๖๙} วชิร ถูธรรมและคณะอ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาพิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ๒๕๔๖), หน้า ๗.

^{๗๐} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๗-๘.

๒.๓.๒ การพัฒนาตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

คนเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานขององค์การให้นำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ความอ่อนด้อยขององค์การหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลในการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาองค์การจึงต้องอาศัยการพัฒนาคน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๙) ที่กำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การพัฒนาคนที่ได้ผลที่สุดคือ การที่บุคคลพัฒนาตนเองเพราะแม้จะมีการจัดกระบวนการฝึกอบรมเร่งรัดให้บุคลากรในองค์การให้ได้พัฒนาความรู้ความคิด ความสามารถต่างๆ แต่ถ้าบุคคลไม่มีความสนใจ พอใจและตั้งใจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง กระบวนการจากภายนอกนั้นก็แทบจะเปล่าประโยชน์ ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความปรารถนาและมุ่งมั่นตั้งใจจะปรับปรุงตนเองในสิ่งที่ตนพอใจ การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดขึ้นได้อย่างดี แม้จะไม่มีแรงจูงใจบีบบังคับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก จุดตั้งต้นของความคิดในการพัฒนาตน คือ การมีปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง^{๗๑}

การพัฒนาตนเอง (Self Development) คือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้าง เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุดคือการมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความสุข พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต)^{๗๒} ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ความเชื่อในความเป็นมนุษย์ที่พัฒนาได้ หรือเชื่อในความเป็นมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ จะทำให้เกิดจิตสำนึก ที่จะต้องฝึกฝนพัฒนาตนซึ่งแสดงอาการออกมาเป็นความอ่อนน้อมถ่อมตน อันชี้บ่งถึงความเป็นผู้พร้อมที่จะฝึกฝนพัฒนาตนนั้นขึ้นไป เฉพาะอย่างยิ่งจิตสำนึกในการศึกษาหรือฝึกฝนพัฒนาตนจะทำให้บุคคลที่มีท่าทีต่อประสบการณ์ทั้งหลายอย่างที่เราเรียกว่า มองทุกอย่างเป็นการเรียนรู้หรือรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ที่จะเอามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตน

ในด้านความสามารถที่ทุกคนควรจะมีเป็นพื้นฐานประจำตน ได้แก่ ความสามารถด้านการรับรู้ตามความเป็นจริง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ตามความจริง โดยไม่นำอารมณ์ความรู้สึกของตนไปเกี่ยวข้อง เป็นการรับรู้เรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ หรือสิ่งต่างๆ อย่างตรงไปตรงมาที่เรียกว่าแบบวัตถุวิสัย (Objective) ที่ปราศจากอคติความลำเอียงคาดการณ์ตามความรู้สึกที่เรียกว่า อัตวิสัย (Subjective) มีความสามารถที่จะคิดในแง่มุมใหม่ๆ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และมีความสามารถทางด้านติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในส่วนของการประสานประโยชน์ ไม่มีความขัดแย้ง รวมถึงความสามารถในการยืนหยัดต่อต้านต่อแรงกดดันให้คล้อยตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสม

^{๗๑} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๘๑.

^{๗๒} พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), การศึกษาที่สากลบนฐานแห่งภูมิปัญญาไทย(กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๒๕๓๒), หน้า ๑๕๓

ในด้านเจตคติค่านิยมที่สะท้อนลักษณะจิตใจและลักษณะนิสัยที่ติดามของคนที่มีสมบุรณ์ เช่น ความเป็นอิสระ นำตนเอง เชื้อมั่นในตนเอง พอใจจะดำเนินชีวิตแบบพอเพียงกับสภาพของตน เชื้อมั่นในคุณค่าของมนุษย์ที่เสมอภาค มีความสำคัญทัดเทียมกันตามวิถีของประชาธิปไตยความรักปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ มีค่านิยมที่ติดามประจำใจ และพอใจกับชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีเหตุผล ไม่เครียด และมีลักษณะนิสัยที่มีอารมณ์ขัน^{๗๓}

แนวคิดดังที่ได้กล่าวมานี้มีประโยชน์ต่อการให้บุคคลพิจารณาตนเอง ค้นหาสิ่งที่ติดามที่ควร ำรงรักษาไว้ และค้นหาสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขสร้างให้สอดคล้องกับแบบแผนของการเป็นมนุษย์ที่มีสมบุรณ์เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิผลและปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งคล้องกับแนวคิดที่ว่าองค์กรจะบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอันดับที่หนึ่งของการพัฒนาองค์กร

๒.๓.๓ ลักษณะของคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงานดังนั้น ลักษณะของคนที่มีคุณภาพต่อองค์กรมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑.ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเช้าชามเย็นชาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา ๑๐ นาที ก็ควรทำให้เสร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) เพื่อสร้างความรวดเร็วให้เบ็ดเสร็จในจุดเดียวซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาและสร้างความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการ อันบ่งบอกถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่างๆ ตลอดจนไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ต้องตรวจทานงานก่อนนำเสนอแนะเสมอ การสร้างความแม่นยำของข้อมูลสามารถพัฒนาได้โดยการนำหลักวิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญอย่างละเอียดรอบคอบและการเอาใจจดจ่อหรือเอาใจฝักใฝ่ในการะงานที่รับผิดชอบ อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความละเอียดแม่นยำและไม่ผิดพลาด

๓.ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ ตลอดเวลา มิใช่การมีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้น แต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ดังคำกล่าวที่ว่า “ No one is too old to learn ” หรือที่เรียกว่า “ พวกน้ำไม่เต็มแก้ว ”

^{๗๓} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๘๑-๘๓.

ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนรู้ให้ “รู้จริง และรู้แจ้ง” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

๔.ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัสได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นหมอที่รักษาคนไข้มานานเป็นอาจารย์ที่สอนนักศึกษามานาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการมานาน บุคคลเหล่านี้เราอาจเรียกว่า “ผู้มีชั่วโมงบินสูงในการทำงาน” คนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์สูง จะทำงานผิดพลาดน้อยสมควรที่องค์กรจะต้องดำรงรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว ซึ่งประสบการณ์นี้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากความมีทักษะและการผ่านงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยประสบการณ์จากการเรียนรู้และการปฏิบัติงานรอบด้าน

๕.ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง การคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” (Innovation) มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ๆ ที่ลดขั้นตอนคิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือเก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาที่เราเรียกว่ามี “วิสัยทัศน์” (Vision) ไม่ใช่พวกที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์^{๗๔} ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรนี้ จะทำให้เกิดรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ ขึ้นในองค์กร

ดังนั้น การพิจารณาความมีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรที่กล่าวมาแล้วนี้ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำมาใช้เป็นกรอบหรือทิศทางในการประเมินลักษณะบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร และลักษณะของคนเหล่านี้เป็นลักษณะของบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งในด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุสู่เป้าประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์

๒.๓.๔ การพิชิตปัญหาอุปสรรคเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ทำให้มนุษย์หมดความสุข มีแต่ความทุกข์ ความกังวลใจ ความมีดมนคือ อุปสรรคปัญหาและความผิดหวังต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงาน โดยเป็นที่ทราบกันดีว่า ผลสำเร็จของชีวิตคือการทำงาน ฉะนั้น เมื่อใดก็ตามที่เกิดสภาวะกีดขวางความสำเร็จ

^{๗๔} สมพิศ สุขแสน, การบรรยาย เรื่อง “เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ , ณ ศาลาประชาคมจังหวัดอุดรดิตถ์” วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๖.

ของงานเกิดปัญหาอุปสรรคขึ้นมา ความสำเร็จของชีวิตก็เกิดขึ้นไม่ได้^{๗๕} ดังนั้น บุคคลควรใช้ความทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยที่ปัญหา คือ สิ่งที่ไม่เป็นไปตามคาดหวัง สิ่งที่ไม่เป็นไปตามแผนและการไม่บรรลุเป้าประสงค์ที่ตนปรารถนา อุปสรรค คือ สิ่งที่มาขัดขวางความราบรื่นของการทำงาน เป็นสิ่งที่สร้างความยุ่งยากลำบากในวิถีชีวิตหรือการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าประสงค์ ผลของปัญหาและอุปสรรค คือ ความไม่สะดวกสบาย ความทุกข์ ความไม่พอใจ ความท้อแท้ขาดกำลังใจทำให้การทำงานไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นสาเหตุให้ลดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลง

การสำรวจตนเองทำให้รู้จุดเด่นจุดด้อยในลักษณะของตนเองในด้านต่างๆ รู้สภาพปัญหาอุปสรรค สาเหตุที่มาของปัญหาอุปสรรค และช่วยให้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขบุคคลที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีวิธีการพิชิตปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ นำตนเอง นำงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างดี ดังนั้น การพิชิตปัญหาและอุปสรรคลงได้ สามารถสังเกตได้จากความคิดและวิธีการปฏิบัติของผู้ที่เผชิญกับปัญหาและอุปสรรค จนสามารถแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรคได้

การพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญของการไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของการทำงาน บุคคลจำนวนไม่น้อยที่ประสบความล้มเหลวในชีวิต และการทำงานเพราะขาดความรู้ แนวคิด ทักษะ ความสามารถในด้านต่างๆ และแนววิธีการปฏิบัติที่จะเพิ่มความสามารถในตนเองในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาตนในเทคนิควิธีการพิชิตปัญหาอุปสรรคจึงเป็นสิ่งจำเป็น ผู้ที่สามารถพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ควรเรียนรู้คุณลักษณะของผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรค รูปแบบกระบวนการแก้ปัญหาและพิชิตอุปสรรค การใฝ่รู้ใฝ่เพิ่มศักยภาพของตนให้มีความพร้อมอยู่เสมอที่จะพิชิตปัญหาและอุปสรรคควรที่จะแสวงหาความรู้ ความคิดและแนวปฏิบัติต่างๆ จากผู้รู้ตลอดเวลา เช่นการใช้วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ การใช้หลักธรรม เช่น หลักอิทธิบาท ๔ การพัฒนากระบวนการทางปัญญาที่ดี^{๗๖}

๒.๓.๕ การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจจำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กร และส่งเสริมการพัฒนาตนของบุคลากรในองค์กรจากความรู้ ความคิด หลักการและแนวปฏิบัติตั้งแต่ต้น แสดงให้เห็นภาพส่วนประกอบต่างๆ ของปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน เมื่อนำส่วนประกอบต่างๆ มาสร้างภาพรวมเป็น

^{๗๕} กัมมตาเพิ่มผล การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานฝ่ายเอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๑๖๙.

^{๗๖} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๑๙๖-๑๙๗.

การสรุป จะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถในการวางแผนดำเนินการทั้งระดับองค์กร และระดับบุคคล ให้นำไปสู่การปฏิบัติชัดเจนขึ้น ซึ่งองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดจะขึ้นกับประสิทธิภาพของคนและองค์กรนั้น คือในองค์กรหนึ่งๆ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนและองค์กรจะต้องดำเนินไปพร้อมกัน^{๗๗}

การพัฒนาองค์กร คือ การวางแผนและควบคุมให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงปรารถนา และเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยการเปลี่ยนแปลงที่สมาชิกขององค์กร แนวการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มุ่งไปที่การตรวจสอบโครงสร้างขององค์กร เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กร และส่วนประกอบทั้งหมดขององค์กรซึ่งสิ่งที่ควรเอาใจใส่เป็นพิเศษ (Focus) ของการพัฒนาองค์กร คือ

๑. ใช้การจัดการแบบใหม่ทันสมัย

๒. ใช้กระบวนการพัฒนาที่ทุกฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้อง

๓. มีผู้ทำหน้าที่ผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หรือผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Catalyst)

๔. มุ่งไปที่ปรับปรุงความสามารถในการแก้ปัญหา

๕. มุ่งปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานในองค์กรให้มีกระบวนการใหม่ๆ^{๗๘}

เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้วการพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ความคิดความรู้สึก และการปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรทุกฝ่าย โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบระเบียบของการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา การประสานงาน การกำกับ การติดตามการแก้ปัญหาและประเมินผลการแก้ปัญหาไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร^{๗๙} ซึ่งการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์การปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์บุคลากรในองค์กรเป็นแนวทางขั้นต้นของการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีเป้าประสงค์ความสำเร็จอยู่ที่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคนที่เป็นตัวขับเคลื่อนและประสิทธิภาพขององค์กร ด้วยเหตุนี้การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนและองค์กรจำเป็นต้องดำเนินไปพร้อมๆ กันเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุด

^{๗๗} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔๗.

^{๗๘} อ้างแล้ว, หน้า ๒๔๗ - ๒๔๘.

^{๗๙} อ้างแล้ว, หน้า ๒๔๙.

๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

จากการค้นคว้าผู้วิจัยได้พบทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนามีผู้เขียนไว้หลายท่านทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศดังนี้

จ้านงค์ อติวัฒนสิทธิ์ กล่าวว่า การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่นำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้ การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้มีคุณค่าและเป็นไปตามขั้นตอน เพราะฉะนั้นการพัฒนาเป็นกระบวนการทำให้เจริญก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงปรารถนาการพัฒนาเป็นทั้งสื่อ (Means) และจุดหมายปลายทาง (End)^{๘๐}

ติน ปรัชญพฤทธิ์ ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การพัฒนา (Development) คือความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง และแปลงรูปสภาพแวดล้อม โครงสร้างกระบวนการและพฤติกรรมของระบบ และปัจเจกบุคคล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม เพื่อสนองตอบข้อเรียกร้องและความต้องการของมวลมนุษยชาติทั้งในแง่ของความยากจน ความเหลื่อมล้ำหรือไม่รู้ ความเจ็บไข้ได้ป่วย และความหวาดหวั่น^{๘๑}

การพัฒนาเป็นแนวคิดที่น่าสนใจเป็นการกระตุ้นให้คิดถึงลักษณะของสังคมที่ดีแต่ก็เป็นแนวคิดที่กว้างที่ยากจะหาข้อสรุป อาจกล่าวในเบื้องต้นได้ว่าคำว่า “การพัฒนา” (Development) เป็นคำที่มีความหมาย ในทางดี (Euphemism) เป็นคำที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการเปลี่ยนแปลง (Change) ความทันสมัย (Modernization) หรือความเจริญเติบโต (Growth) การพัฒนาเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social change) ส่วนความทันสมัยก็เป็นกรณีเฉพาะอันหนึ่งของการพัฒนา สำหรับทางด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม (Industrialization) เป็นมิติหนึ่งของการพัฒนาโดยหลักทั่วไปแล้วการพัฒนาเป็นลักษณะทางสังคมที่กำลังเปลี่ยนจากสิ่งที่เคยเป็นในอดีตไปสู่สิ่งที่ต้องการจะเป็นซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการพัฒนาของแต่ละสังคม^{๘๒}

การพัฒนา มีความหมายสองอย่างในตัวเอง อย่างแรกเป็นกระบวนการพัฒนา (As a process) หรืออัตราของการเปลี่ยนแปลง (Rate of change) ส่วนอย่างที่สองเป็นเงื่อนไข (As a condition) หรือระดับของการพัฒนา (Level) นอกจากนี้การพัฒนายังแยกฐานะออกอีกเป็น ๓

^{๘๐} จ้านงค์ อติวัฒนสิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔, หน้า ๑๖๑.

^{๘๑} ติน ปรัชญพฤทธิ์, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕) หน้า ๑๑๖.

^{๘๒} Denis Goulet, The cruel choice: A new concept in the theory of development, (New York: Atheneum, 1973), p. 96.

ฐานะได้แก่การพัฒนาในฐานะความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Development as growth) การพัฒนาในฐานะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Development as human development) และการพัฒนาในฐานะความเท่าเทียมกันทางรายได้ (Development as income equality)^{๘๓} ตามประวัติความเป็นมาเน้นการพัฒนาของประเทศต่าง ๆ ในโลกเริ่มอย่างจริงจังในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาล้วนเป็นการต่อสู้ทางความคิดเพื่อหาความหมายและความแน่ชัดในแนวทางปฏิบัติซึ่งส่วนใหญ่จะวนเวียนอยู่กับแนวทางปฏิบัติของการพัฒนาทั้ง ๓ ฐานะที่กล่าวมาโดยเน้นที่แนวทางใดแนวทางหนึ่งหรือผสมผสานหลาย ๆ แนวทาง การพัฒนาเป็นกระบวนการที่มีมิติหลากหลายและเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายอย่างได้แก่โครงสร้างทางสังคม ทัศนคติของประชาชน สถาบันของชาติขณะเดียวกันก็เร่งความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจการลดความไม่เท่าเทียมกันและการขจัดความยากจน

การศึกษาการพัฒนาเริ่มมาตั้งแต่สมัยศตวรรษที่ ๑๘ แต่ว่ายุคหลังสงครามโลกครั้งที่สองประเทศต่าง ๆ ได้รับเอกราชและเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจมาก สังคมจึงถกเถียงกันถึงเรื่องการพัฒนา เป็นอย่างมาก ประเด็นที่ถกเถียงคือจุดกำเนิดลักษณะและการนำการพัฒนาไปปฏิบัติส่วนใหญ่ 'หาทางเพิ่มและกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง' ซึ่ง เป็นรากฐานของการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีการประเมินขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่เกิดขึ้นจริงหรือควรจะเกิดขึ้น ในบรรดาปัญหาเหล่านี้มีประเด็นหลักอันหนึ่ง คือใครควร เป็นผู้ตัดสินใจกำหนดทิศทางและกำหนดลักษณะของการเปลี่ยนแปลง ประวัติของแนวคิดในการพัฒนาอาจจำแนกได้เป็น ๒ ยุคคือ ยุคแรกที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและยุคหลังจากนั้น^{๘๔}

๑) ยุคแรกที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ หลังสงครามโลกครั้งที่สองประเทศในเอเชียและแอฟริกาเริ่มได้เอกราช เริ่มจากอินเดียซึ่งต่อสู้เพื่อเอกราชจนสำเร็จทำให้ประเทศที่เกิดใหม่เริ่มมองหาแนวทางพัฒนาใหม่ๆ แต่ช่วงทศวรรษ ๑๙๕๐-๑๙๖๐ นั้น นักเศรษฐศาสตร์ ครอบงำว่าทฤษฎีการพัฒนา การพัฒนาช่วงนี้ถือว่าการพัฒนาเป็นสิ่งที่เดียวกันกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกิดจากการพัฒนาอุตสาหกรรมและประสิทธิภาพการผลิตการวางแผนพัฒนา จึงเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมซึ่งมีอยู่ ๒ แนว แนวแรกซึ่งเป็นแนวทางที่นิยมทำมากที่สุดคือกระตุ้นให้เกิดภาคอุตสาหกรรมใหม่โดยนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมก่อน ขณะที่การผลิตแบบดั้งเดิมก็ยังยินยอม ให้คงอยู่เป็นคู่แข่ง ส่วนแนวที่สองนิยมน้อยกว่าคือ การเปลี่ยนจากการผลิตแบบดั้งเดิม มาเป็นอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพราะต้องการใช้

^{๘๓}Svante Ersson and Jan-Erik Lane, "Democracy and development: A statistical exploration," in *Democracy and development: Theory and practice*, Adrian Leftwich, ed, (Cambridge: Polity Press, 1996), pp. 53-59.

^{๘๔}Coralie Bryant and Louise G. White, *Managing development in the third world* (Colorado: Westview Press, 1982), pp. 4-14.

แรงงานจากภาคการผลิตดั้งเดิมมากกว่าการนำเข้าเทคโนโลยี เศรษฐศาสตร์มีอิทธิพลแผ่ไปยังสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพราะในบรรดาสังคม ศาสตร์ด้วยกันนั้น เศรษฐศาสตร์มีการศึกษาราวและตัวเลขที่ชัดเจนที่สุดดังนั้นจึงมีวิธีการวัดและการศึกษาเชิงปริมาณที่แน่นอนซึ่งสาขาอื่นไม่มีนักวิชาการในสาขาอื่น เช่น มานุษยวิทยา รัฐศาสตร์ สังคมวิทยา และ รัฐประศาสนศาสตร์ ก็พยายามแทรกปัจจัยอื่น ๆ เข้าไปกับการพัฒนาด้วยเช่น เห็นว่ารูปแบบของการพัฒนาบางอย่างจะทำให้เกิดการพัฒนาได้ ดีกว่ารูปแบบอื่น แต่ก็ไม่มีหลักฐานยืนยันได้ชัดเจน เท่ากับเศรษฐศาสตร์ แนวคิดของเศรษฐศาสตร์จึงเป็นที่ยอมรับมามากกว่า ซึ่งขณะนั้นเศรษฐศาสตร์เน้นที่การพัฒนาอุตสาหกรรม

ขณะที่นักมานุษยวิทยาพยายามพูดถึงความจำเป็นที่ต้อเปลี่ยนแปลงทัศนคติแบบดั้งเดิมและการ กระตุ้นให้เกิดจริยธรรม ส่วนนัก รัฐศาสตร์ พูดถึงการควบคุมทางการเมือง นักรัฐประศาสนศาสตร์พูดถึงระบบคุณธรรมของการบริหารราชการช้านักสังคมวิทยาก็พูดถึงบทบาทของผู้นำที่จะเป็นแบบอย่างของการออมและการสร้างภาวะผู้นำ

๒) ยุคหลังจากการ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ หลังจากที่เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำจากการพัฒนาตามแนวทางของนักเศรษฐศาสตร์แล้ว นักเศรษฐศาสตร์ก็ออกมาแก้ต่างว่าความร่ำรวยใหม่ที่เป็นผลมาจากการพัฒนานั้น จะแผ่กระจายผล (Trickle down) ไปยังคนจนเอง พร้อมกันนั้นยังตั้งสมมติฐานขึ้นมาใหม่ว่าความเหลื่อมล้ำเป็นรูปตัวยูคว่ำ (Inverted U) นั่นคือเมื่อมีความเจริญเติบโตเกิดขึ้น ความเหลื่อม ล้าจะเพิ่มในตอนต้น แต่เมื่อถึงระยะหนึ่งแล้วจะลดลง สาเหตุที่เพิ่ม ตอนต้นก็เพราะคนบางกลุ่มมีโอกาสจากการพัฒนา ดีกว่าคนกลุ่มอื่นแต่ พอผ่านไปคนกลุ่มอื่นจะเข้ามามีรายได้ จากนั้นความเหลื่อม ล้าจะค่อย ๆ ลดลงแต่อย่างไร ก็ตาม ประเด็นความ สัมพันธ์ระหว่าง ความเจริญเติบโตกับความ เป็นธรรมยังเป็นไปอย่าง สับสน การศึกษาในทศวรรษ ๑๙๖๐ และ ๑๙๗๐ ไม่แน่ใจว่าความ เจริญเติบโตกระจายผลไปยังคนจนจริงหรือไม่ในทศวรรษ ๑๙๘๐ นักเศรษฐศาสตร์หลายคน เช่น วิลเลียม โลเออร์ (William Loehr) และจอห์น พาวเวลสัน (John Powelson) ก็อ้างว่าความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของบางประเทศก่อให้เกิดประโยชน์ใน วงกว้างขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ทำมาในทศวรรษ ๑๙๕๐ นักเศรษฐศาสตร์สองคนนี้ยังตั้งข้อสงสัยต่อสมมติฐานรูปตัวยูคว่ำเพราะไม่พบว่าความเจริญเติบโตกับความไม่ เป็นธรรมมีความสัมพันธ์กัน เหตุผลที่พบผลกลับกันนั้นอาจเป็นเพราะไม่ได้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง หรือความไม่ เป็นธรรมอาจมีมาก่อนแล้ว ทั้งยังยกการศึกษาอีกหลายชิ้นมา ยืนยันว่าความเหลื่อมล้ำ เกิดจากปัญหา ทาง การเมืองและประเด็นทางโครงสร้างรวมทั้งโอกาสที่คนจนจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาขนาดของการ ใช้จ่ายของ นโยบาย การคลังและผลของนโยบายเฉพาะด้านต่าง ๆ

ไมเคิล โทดาโร (Michael Todaro) สรุปเอาไว้ว่าหลังสงครามโลกครั้งที่สอง เป็นต้นมา ทฤษฎีการพัฒนาที่สำคัญมีอยู่ ๔ ทฤษฎีแต่ขณะเดียวกันเมื่อไม่นานมานี้ก็มีความพยายามเสนอทฤษฎีที่ 5 เข้ามารวมทั้งหมดแล้วจึงเป็น ๕ ทฤษฎีดังนี้^{๘๕}

๑) ทฤษฎีการพัฒนาตามขั้นตอน (Linear-stages theory) ทฤษฎีนี้ยึดประเทศอุตสาหกรรมเป็นแม่แบบ วิเคราะห์ว่าประเทศเกษตรกรรมส่วนใหญ่ยังไม่พัฒนาเศรษฐกิจจึงพยายามวางแผนให้พัฒนาไปสู่อุตสาหกรรม โดยกำหนดเป็นขั้นตอน เช่น ทฤษฎีความเจริญเติบโตของรอสทาว (Rostow's Stages of Growth) หรือตัวแบบการออมและการลงทุนเพื่อ สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของฮาร์รอดและโดมาร์ (Harrod-Domar Growth Model) เป็นต้น

๒) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง (Structural-change models) ทฤษฎีนี้ต้องการให้เปลี่ยนโครงสร้างจากภาคเกษตรไปเป็นภาคอุตสาหกรรมซึ่งสามารถผลิตได้ มูลค่ามากกว่า อาจต้องมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากภาคเกษตรไปยังภาคอุตสาหกรรม เพื่อดูดซับ แรงงานส่วนเกิน และพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิตเช่น ทฤษฎีการพัฒนาของลูอิส (Lewis Theory of Development) เป็นต้น

๓) ทฤษฎีพึ่งพาระหว่างประเทศ (International-Dependence Revolution) นักทฤษฎีในประเทศกำลังพัฒนาหรือมองจากจุดยืนของประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะละตินอเมริกานั้น ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีการพัฒนาไปสู่ความทันสมัยของตะวันตกเพราะมองว่าเป็นการครอบงำ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาที่พึ่งพาโดย เฉพาะอย่างยิ่ง การพึ่งพาทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีจนมีสภาพเหมือนเป็นอาณานิคมสมัยใหม่และยังพัฒนาไปจะมีคนรวยเพียง กลุ่มน้อยที่ได้รับผลประโยชน์ ปัญหาความเป็นธรรมและการกระจายรายได้จะยิ่งรุนแรงยิ่งขึ้น รวมไปถึงการส รางค์านิยมในการพัฒนาในทางที่ผิดที่ต้องพึ่งภายนอกอยู่ตลอด

๔) ทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ (Neoclassical Counterrevolution) ทฤษฎีนี้เกิดในช่วงทศวรรษ ๑๙๘๐ เมื่อรัฐบาลอนุรักษนิยมของตะวันตกได้แก่สหรัฐอเมริกาอังกฤษแคนาดาและเยอรมนีตะวันตกพร้อมใจกันรับเอาแนวคิดเสรีนิยม ใหม่มาเป็นหลัก การกำหนดนโยบายแนวคิดนี้ จะเน้นเศรษฐกิจศาสตร์มหภาค ทางด้านอุปทาน (Supply-side macroeconomics) หมายความว่า สนใจการปรับปรุงทางการผลิต มากกว่า การบริโภคขณะเดียวกัน ก็เน้นการ แปรรูป ลดขนาดของรัฐลดการวางแผน จากส่วน กลางลดการควบคุมและลดกฎระเบียบแนวคิดนี้มี อิทธิพลต่อองค์การระหว่างประเทศที่สำคัญ คือธนาคารโลกและกองทุนการเงิน ระหว่างประเทศ หรือ IMF ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ จึงทำให้สามารถเผยแพร่แนวคิดของการเปิดเสรีไปอย่างรวดเร็ว

^{๘๕} Michael P. Todaro, *Economic development*, 5th ed. (New York: Longman, 1994), pp. 66-89.

๕) ทฤษฎีความเจริญเติบโตแนวใหม่ (New Growth Theory) ทฤษฎีนี้เห็นว่าการเปิดเสรีมีปัญหา เพราะความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจพึ่งพิงภายนอกขณะที่สถานการณ์ภายนอกผันผวนยากจะคาดการณ์ได้นอกจากนี้การเติบโตที่เกิดขึ้นยังมีภาวะไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของภายนอกเช่น การเคลื่อนย้ายทุนและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดังนั้น การเพิ่มของผลผลิตมวลรวมจึงเป็นการปรับตัวระยะสั้นและอาจไม่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ทฤษฎีนี้จึงหันมาสนใจความเจริญเติบโตแนวใหม่ที่เน้นการเติบโตจากภายใน (Endogenous growth theory) และเน้นการเติบโตที่ยั่งยืน (Sustainable growth) ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรง ระหว่าง ทุนกับแรงงาน ไม่ใช่ เป็นเพียง การเคลื่อนย้ายทุน ทฤษฎีความเจริญเติบโตแนวใหม่จึงเน้นการใช้ ทรัพยากรภายใน และเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital) โดยเฉพาะลงทุนทาง ด้านการศึกษาการ สร้างโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) และการวิจัยและการพัฒนา (R&D) ซึ่งเป็นทางเลือกอีกทางเลือกหนึ่งของการลงทุน ในปัจจุบัน ทฤษฎีความเจริญเติบโตจากภายในนี้เริ่มเข้ามาทดแทนทฤษฎี รุนเก่าที่เน้นค ความเจริญเติบโตจากภายนอก (Exogenous growth theory) นอกจากนี้ทฤษฎีความเจริญเติบโตจากภายในยังมองว่าความเจริญเติบโตขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมเริ่มต้น (Initial conditions) เช่นระดับ การศึกษาระดับการพัฒนาของตลาดทุน และที่สำคัญ คือแบบแผนการกระจายรายได้ก็มี ผลต่อความเจริญเติบโตเช่นกัน เนื่องจากการกระจายรายได้มีผล ทำให้คนมีทุนต่างกัน และมีการลงทุนต่างกัน ระบบเศรษฐกิจที่มีการกระจายรายได้ดีนั้นคนลงทุนก็มากและสามารถลงทุนพร้อม ๆ กันได้จึง ชักนำให้เศรษฐกิจเติบโตเข้าสู่จุดดุลยภาพที่สูงกว่าได้^{๘๖}

จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคคล คือ สภาพแห่งการพัฒนาดังแต่เริ่มปฏิสนธิให้คงอยู่ในความเป็นคนตั้งแต่อยู่ในครรภ์ตลอดคลอดแล้วอยู่รอดเป็นทารกและสิ้นสุดเมื่อตาย เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้ "คนเป็นจุดศูนย์กลางการพัฒนา" เป็นการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุข สร้างภูมิคุ้มกันที่มีแรงจูงใจพื้นฐาน คุณภาพชีวิตของมนุษย์ร่วมกันทั้งหมดของอินทรีย์ ที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงปรารถนา อย่างมีเกียรติและคุณค่า (Self-esteem) ของความเป็นมนุษย์ พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเองด้วยคำและการกระทำที่ว่า "พัฒนา" อย่างมีจริยธรรมควบคู่คุณธรรมของความเป็นมนุษย์ผู้ประเสริฐที่ได้รับการพัฒนาแล้วอย่างชาญฉลาด

^{๘๖} สมชัย จิตสุชน, "การกระจายรายได้ : บทสำรวจความรู้", วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์ , (กันยายน ๒๕๔๗), หน้า ๗๗-๗๘.

๒.๕ เทศบาลตำบลเขาทราย

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลเขาทรายข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง อาณาเขต เขตการปกครอง ประชาชน การศึกษา สาธารณสุขความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและ ทรัพยากรธรรมชาติ^{๘๗}

๒.๕.๑ ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลเขาทราย ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ ๔๔๔ หมู่ที่ ๔ ตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร เดิมเทศบาลตำบลเขาทรายได้ตั้งอยู่ที่ ๕๗๘/๑ หมู่ที่ ๔ ตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร และได้ย้ายมาอยู่ที่อยู่ในปัจจุบันเมื่อ พ.ศ.๒๕๔๕ มีพื้นที่ประมาณ ๔,๗๗๑ ตารางกิโลเมตรหรือจำนวน ๒,๙๘๑.๕๖๒๕ ไร่ อาณาเขตของเทศบาลตำบลเขาทราย ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๓ ตอนเขาทราย-วังชมภู ตรง กม. ๒๑.๖๕๐ ตามแนวเส้นตั้งฉากกับทางหลวงแผ่นดิน ระยะ ๑,๑๕๐ เมตร เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๓ ตอนเขาทราย-วังชมภู ตรงกม.๒๔ ตามแนวเส้นตั้งฉากกับทางหลวงแผ่นดินระยะ ๑,๑๕๐ เมตร ทิศตะวันออกเฉียงใต้ จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๓ ตอนเขาทราย-วังชมภู ตรง กม. ๒๔ ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๓ ตอนเขาทราย-วังชมภู ระยะ ๘๘๐ เมตร ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๓ ตอนเขาทราย-วังชมภู ตรง กม. ๒๑.๖๕๐ ตามแนวเส้นตั้งฉากกับทางหลวงแผ่นดินระยะ ๘๘๐ เมตร ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ บรรจบหลักเขตที่ ๑

๒.๕.๒ ลักษณะภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปของเทศบาลตำบลเขาทรายเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ โดยมีถนนสายหลัก ๒ สาย ตัดผ่านคือ ทางหลวงหมายเลข ๑๑ และ ๑๑๓ เป็นพื้นที่ราบสูงและลาดเอียงสลับเขาทำให้ไม่มีแม่น้ำลำคลองไหลผ่าน ภูมิอากาศจัดอยู่ในแบบมรสุม โดยทั่วไปอากาศค่อนข้างร้อนในฤดูร้อนจัดในฤดูร้อนและเย็นสบายในฤดูหนาวจากอิทธิพลมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและลมมรสุม ตะวันออกเฉียงใต้ ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - ตุลาคม และฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน - กุมภาพันธ์ และฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม - เมษายน

^{๘๗} เทศบาลตำบลเขาทราย อ.ทับคล้อ จ.พิจิตรสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://khaosai.go.th/system/showdata.asp?TID=146> [๒๔ เมษายน ๒๕๕๕].

๒.๕.๓ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลเขาทราย แบ่งการปกครองออกเป็น ๑ ตำบล ๓ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๑๐ (ใน) และ หมู่ที่ ๑๐ (นอก) แบ่งพื้นที่การพัฒนามีออกเป็น ๔ ชุมชน คือ ชุมชนหมู่ ๑ พัฒนา, ชุมชนสุขสวัสดิ์, ชุมชนเจริญสุข, ชุมชนเขาทรายพัฒนา จำนวนครัวเรือน ๑,๖๓๑ ครัวเรือน ประชากรทั้งสิ้น ๔,๔๓๔ คน^{๘๘}

๒.๕.๔ ด้านโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคม

ในเขตเทศบาลตำบลเขาทราย การคมนาคมขนส่งส่วนใหญ่โดยสารโดยทางรถยนต์โดยปกติ เป็นการคมนาคมโดยรถรับจ้างประจำทางและรถส่วนบุคคลในเขตเทศบาลมีถนนรวม ๔๙ สายแบ่งเป็น ถนนคอนกรีต ๔๓ สาย ถนนลูกรัง ๓ สาย ถนนลาดยาง ๓ สาย

การไฟฟ้า ประชาชนในเขตเทศบาลใช้ไฟฟ้าที่อยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอบัคลีมีจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้า ๒,๔๐๕ ครัวเรือน^{๘๙} ที่ได้รับบริการไฟฟ้าคิดเป็น ๑๐๐% ของพื้นที่ทั้งหมด ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟฟ้าส่องสว่าง) จำนวน ๒๖ จุด ไฟฟ้าเทศบาลจำนวน ๓๔๑ จุด ไฟฟ้าทางหลวง จำนวน ๐ จุด ครอบคลุมถนนทางหลวงแผ่นดิน จำนวน ๒๖ สาย ครอบคลุมถนนซอยเทศบาลจำนวน ๓๙ ซอย

การประปา ประชาชนในเขตเทศบาลใช้น้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาคตะพานหิน เฉพาะพื้นที่บางส่วนโดยรับน้ำใสจากโรงกรองน้ำที่บัคลีและบางส่วนจากโรงกรองน้ำตะพานหิน จำนวนผู้ใช้น้ำมีจำนวน ๕๗๖ ราย ปริมาณน้ำที่จำหน่ายแก่ผู้ใช้ ๗,๕๑๙ ลบ.ม. / เดือน (ข้อมูลการประปาตะพานหิน ณ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔) ในบางพื้นที่ยังเดือดร้อนและขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้งประชาชนบริเวณรอบนอกส่วนใหญ่จะบริโภคน้ำฝน โดยมีภาชนะเก็บน้ำฝนไว้ใช้ นอกจากนี้ยังมีประปาขนาดเล็กตั้งอยู่ภายในเขตเทศบาลทั้งหมู่บ้านยังมีการนำน้ำธรรมชาติใต้ผิวดินมาใช้ประโยชน์ เช่น มีการขุดเจาะบ่อบาดและ ยังอาศัยแหล่งน้ำจากบ่อน้ำอีกด้วย

การสื่อสารและโทรคมนาคม การติดต่อสื่อสารและบริการในเขตเทศบาลตำบลเขาทรายมี ดังนี้ ๑) ไปรษณีย์โทรเลข จำนวน ๑ แห่ง ๒) โทรศัพท์สาธารณะจำนวน ๑๔ เลขหมาย ๓) โทรศัพท์ส่วนบุคคล (TOT) ๒๗๒ เลขหมาย (TT&T) ๑๕๐ เลขหมาย รวม ๔๒๒ เลขหมาย ๔) จำนวนชุมสายโทรศัพท์ในเขตพื้นที่ ๑ ชุมสาย

หลักการบริหารจัดการของสำนักงานเทศบาลตำบลเขาทราย เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้เทศบาล เป็นเครื่องมือที่สำคัญใน การปกครองประเทศโดยเฉพาะ

^{๘๘} เทศบาลตำบลเขาทราย อ.บัคลี จ.พิจิตร, **สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://khaosai.go.th/system/showdata.asp?TID=146> [๒๔ เมษายน ๒๕๕๕].

ประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๔๒) เกือบ ๖๖ ปีแล้ว

ความเป็นมาของเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๔๗๖ และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๘ ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม ๓๕ แห่งขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมาย ดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. ๒๔๘๑ และ พ.ศ. ๒๔๘๓ พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และได้มีการใช้กฎหมาย พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เป็นระยะ) จนถึงปัจจุบัน (๒๕๔๑) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๒

หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ ๓ ประการ ได้แก่^{๘๘}

จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้นความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

สำนักงานเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร มีรูปแบบการปกครองเป็นเทศบาลตำบลโดยมีโครงสร้างตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น ๒ ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิธิต่างแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๕ ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ ๔ ปี) สภาเทศบาลตำบลเขาทราย มีสมาชิกทั้งหมด ๑๒ คน สภาเทศบาลนั้น

^{๘๘} กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๔๕, (๒๕๔๕, ๙ ตุลาคม), ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา ตอนที่ ๑๐๓/๒ ก, หน้า ๒๒๐-๒๒๕.

มีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน ๙๐ วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภา มีหน้าที่ดำเนินการกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

คณะเทศมนตรี ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่ คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี อีก ๒ คน ตามฐานะเทศบาล

พนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอะไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล ปกติสภาเทศบาลจะทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ **อำนาจในการตราเทศบัญญัติ** เทศบัญญัติ คือ กฎข้อบังคับของท้องถิ่น ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้นๆ เท่านั้น โดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อบทกฎหมาย ในกรณีต่อไปนี้ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเทศบาลเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้เทศบาลตราเทศบัญญัติ หรือให้อำนาจตราเทศบัญญัติเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนั้นๆ สำหรับการพิจารณาตราเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี ถือว่าเป็นการใช้อำนาจสูงสุดในการควบคุม ถ้าหากร่างดังกล่าวไม่ได้รับการเห็นชอบจากสภาเทศบาลแล้ว นั้นหมายถึงว่าคณะเทศมนตรีสิ้นสุดในหน้าที่ (เพราะการไม่เห็นด้วยของเทศบาลมีความหมายถึงการไม่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่นด้วย) โดยมีเงื่อนไขที่น่าสังเกตว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องเห็นชอบด้วย และในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่เห็นด้วยนั้น การตัดสินใจขั้นสุดท้ายจะขึ้นอยู่กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยว่าจะดำเนินการอย่างไร ส่วนในการตราข้อบัญญัติทั่วไปจะมีหลักการคล้ายกัน แต่ต่างกันตรงที่ว่าร่างดังกล่าวจะได้รับการวินิจฉัยขั้นสุดท้ายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดไม่เห็นด้วย

อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร สภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมคณะเทศมนตรี ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมี มาตรการควบคุมที่สำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ

การตั้งกระทู้ถาม สมาชิกสภาเทศบาลมีสิทธิที่จะตั้งกระทู้ถามคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีในข้อความใดๆ ที่เกี่ยวกับการงานในหน้าที่ได้ ถ้าหากสมาชิกสภาเกิดสงสัยหรือมีข้อข้องใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรี หรือเมื่อเล็งเห็นว่าการกระทำใดๆ ของ ฝ่ายบริหารอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อท้องถิ่นหรือประชาชนในท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้นายกเทศมนตรี หรือเทศมนตรีนั้นๆ จะต้องตอบกระทู้ถามให้สมาชิกสภาหายข้องใจ แต่ฝ่ายบริหารมีสิทธิที่จะไม่ตอบ กระทู้ถามก็ได้ ถ้าเห็นว่ายังไม่สมควรตอบเพราะถ้าหากตอบไปแล้วจะเกิดความไม่ปลอดภัยหรือเสีย ประโยชน์ที่สำคัญของเทศบาล

การเปิดอภิปราย กฎหมายว่าด้วยเทศบาลได้ให้สิทธิแก่สมาชิกสภาเทศบาล ขอเปิด อภิปรายต่อคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งได้ ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดำเนินการที่กำหนดไว้ เช่น มีข้อกล่าวหาคณะเทศมนตรีว่าปฏิบัติงานไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่และมีความประพฤติดูเลวร้ายแก่ศักดิ์ตำแหน่ง ฯลฯ

การอนุมัติงบประมาณประจำปี ก่อนที่จะมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในรอบปีต่อไป คณะ เทศมนตรีจะต้องเสนอ งบประมาณประจำปีเพื่อขออนุมัติต่อสภาเทศบาลเสียก่อน และเมื่อสภาได้อนุมัติ แล้ว จึงจะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ การที่กำหนดให้ต้องเสนอขออนุมัติงบประมาณก่อนนั้น เพื่อที่สภา เทศบาลซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นนั้น สามารถควบคุมการใช้จ่ายเงิน และการใช้จ่ายเงิน ของฝ่ายบริหารให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และในกรณีที่สภาเทศบาล พิจารณาแล้ว ลงมติไม่รับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณประจำปีที่คณะเทศมนตรีเสนอแล้ว ไม่ว่า จะต้องเหตุผลใดก็ตามจะมีผลทำให้คณะเทศมนตรีชุดนั้นต้องพ้นจากตำแหน่งไป

อำนาจในการให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะเทศมนตรี บทบัญญัติของกฎหมายว่า ด้วยเทศบาล ได้กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะเทศมนตรีไว้ว่า “ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งสมาชิก สภาเทศบาลเป็นนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี ด้วยความเห็นชอบของสภาเทศบาล”

กล่าวโดยสรุป คือ อำนาจในการเห็นชอบแต่งตั้งคณะเทศมนตรี โดยสภาเทศบาลจะ เสนอการเห็นสมควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง มีข้อสังเกตว่าในปัจจุบันมีการจัดกลุ่มในลักษณะ พรรคการเมืองขึ้น ดังนั้นกลุ่มที่ได้รับเลือกตั้งเป็นฝ่ายเสียงข้างมากจะมีโอกาสสูงที่จะได้รับเลือกตั้งเป็น ฝ่ายบริหาร (คณะเทศมนตรี)

อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสภาเทศบาล เพื่อให้จะให้การดำเนินงานต่างๆ ของ สภาเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สภาเทศบาลมีอำนาจที่จะตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่มอบหมายให้ทำ ซึ่งคณะกรรมการที่ สภาเทศบาลจะแต่งตั้งนี้สามารถจำแนก

ออกได้เป็น ๒ ประเภท คือคณะกรรมการสามัญ คือ คณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาล และกระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบให้มีคณะกรรมการสามัญประจำสภาเทศบาลได้ไม่เกิน ๒ คณะ โดยเทศบาลนครให้มีกรรมการในคณะหนึ่งๆ ไม่เกิน ๕ นาย ส่วนเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลให้มีกรรมการในคณะหนึ่งๆ ได้ไม่เกิน ๓ นาย

คณะกรรมการวิสามัญ คือ คณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีได้เป็นสมาชิกซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาล โดยอาจมีจำนวนและองค์ประกอบของคณะกรรมการได้เช่นเดียวกับคณะกรรมการสามัญดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

อำนาจหน้าที่ของคณะเทศมนตรี คณะเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่สำคัญๆ อาจกล่าวโดยสรุปได้ ๓ ประการ ดังนี้^{๙๐} ๑) อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการบริหารงานโดยทั่วไปของเทศบาลตามที่เทศบาลกำหนดไว้ ๒) อำนาจหน้าที่ในการเปรียบเทียบคดีที่ละเมิดต่อเทศบัญญัติ โดยเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบปรับในคดีที่มีการละเมิดต่อเทศบัญญัติได้ และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อประโยชน์แห่งการนี้ นายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรีมีอำนาจที่จะเรียกผู้กระทำความผิดและพยานมาบันทึกถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณาได้ด้วย ๓) อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ กล่าวคือ คณะเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในการปฏิบัติงานต่างๆ ในเขตเทศบาล ตาม บทบัญญัติของกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ หรือกฎหมายอื่นใดที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นสมควรและได้กำหนดไว้โดยกฎกระทรวง เพื่อให้การใช้อำนาจหน้าที่ของคณะเทศมนตรีดังกล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้ได้มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยปัญหาและการสั่งการระหว่างนายกเทศมนตรีกับเทศมนตรีไว้ดังนี้^{๙๑}

นายกเทศมนตรี มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการและบริหารงานในเรื่องต่อไปนี้ เรื่องเกี่ยวกับสภาเทศบาลหรือสมาชิกสภาเทศบาล เรื่องที่ต้องรายงานอำเภอหรือจังหวัด หรือกระทรวงไทยแล้วแต่กรณี เรื่องที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะเทศมนตรี เรื่องที่เกี่ยวกับการออกเทศบัญญัติหรือยกเลิกแก้ไขเพิ่มเติมเทศบัญญัติอยู่แล้ว เรื่องที่ดำรงขึ้นใหม่ ซึ่งอาจต้องมีโครงการหรือแผนงานหรือระเบียบการขึ้นใหม่ เรื่องที่ปลัดเทศบาลเห็นเป็นปัญหา หรือกรณีพิเศษที่ควรได้รับการวินิจฉัยจากนายกเทศมนตรี เรื่องซึ่งนายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่ปลัดเทศบาลเห็นสมควรเสนอเพื่อทราบเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยสั่งการ

^{๙๐} กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ ๘) พุทธศักราช ๒๔๘๐. ใน ประชุมกฎหมายประจำศก เล่ม ๕๐ (ภาค ๒) กฎหมาย พ.ศ.๒๕๔๐, (พระนคร : โรงพิมพ์เดลิแมร์), หน้า ๑๖๓๑-๑๖๔๐.

^{๙๑} ประหยัด หงษ์ทองคำ, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๑๕.

หรือบริหารงานในเรื่องต่อไปนี้ เรื่องที่คณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีมอบหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศมนตรี เรื่องที่ต้องรายงานนายกเทศมนตรี เรื่องที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ อนึ่ง ในกรณีที่นายกเทศมนตรีไม่อยู่ หรือไม่สามารถบริหารกิจการได้ ให้นายกเทศมนตรีตั้งเทศมนตรีผู้หนึ่งทำงานแทน และจะต้องแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยให้ **ชาตรี แนวจำปา** ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ทุกคนต้องยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอผลก็คือ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชาชนมีความปลอดภัยในร่างกายชีวิตและทรัพย์สินในที่สุด^{๙๒}

^{๙๒}ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย”, กรุงเทพมหานคร, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), มีนาคม ๒๕๕๓.

บุญมี บุญเอี่ยม ได้ศึกษาเรื่อง “การนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ” เพื่อเปรียบเทียบการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงาน จากตัวแปรประวัติการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอก และใช้อิทธิบาท ๔ มากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน วิธีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ คือ ต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเป็นเบื้องต้นก่อนเพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะ คือความเพียรพยายามความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะ คือ ความตั้งใจหรือเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และสุดท้ายต้องใช้วิมังสา คือ พิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๙๓}

พัชรารณ วีรสิทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม ” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ๆแตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกัน^{๙๔}

มนู ให้อย ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อทักษะการเล่นกลยุทธ์คอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์)”^{๙๕} ผลการวิจัยพบว่าอิทธิบาท ๔ และองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการเล่นกลยุทธ์คอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยองค์ประกอบทางจิตตะ เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับทักษะการเล่นกลยุทธ์คอมพิวเตอร์มากที่สุด และอิทธิบาท ๔ สามารถ

^{๙๓}บุญมี บุญเอี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๕๔

^{๙๔}พัชรารณ วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม ”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๓๘.

^{๙๕}มนู ให้อย, “อิทธิบาท ๔ ที่มีต่อทักษะการเล่นกลยุทธ์คอมพิวเตอร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนีย์)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช), ๒๕๕๓.

พยากรณ์ทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ได้ร้อยละ ๓๐.๘ และองค์ประกอบสองด้าน คือ ด้านจิตตะและด้านฉันทะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะการเล่น ขลุ่ยรีคอร์เดอร์ได้

สิทธิชัย เดชาสิทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับการศึกษาทั้งต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง สำหรับข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะด้านวิมังสา ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๙๖}

จากความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ ที่แต่ละท่านได้อธิบายไว้สามารถสรุปได้ว่า การทำงานคือการใช้หลักอิทธิบาท ๔ อันมี ๑) ใจรักงาน ๒) มีความพากเพียรในงาน ๓) ใจจดจ่ออยู่กับงาน ๔) การวิเคราะห์สังเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนานั่นเอง อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขและเจริญยิ่งขึ้นไป

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานพบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

สุภาวดี บริกุล ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๕ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด(ประเทศไทย)” ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้านได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก^{๙๗}

โคมทอง ถานอาดนา ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” ผลการวิจัยพบว่า

^{๙๖}สิทธิชัย เดชาสิทธิ์, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชารัฐศาสตร์ภาคการปกครอง), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

^{๙๗}สุภาวดี บริกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๕ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด(ประเทศไทย)” **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ** (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๓.

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความสุจริตด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน และด้านเวลา^{๙๘}

จินตนา เวชกามา ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน : กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้มารับการให้บริการจดทะเบียน และนิติกรรมของสำนักงานที่ดิน จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนความเหมาะสมของกระบวนการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และเจ้าหน้าที่ผู้บริการเห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคุ้มค่า/ประหยัด และด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก^{๙๙}

ดาเรศ ขุย ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมนำบคลากรสัมพันธ์ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมนำบคลากรสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมนำบคลากรสัมพันธ์มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อาชีพ ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงาน การประสานงานภายในทีม การได้รับการฝึกอบรมและได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ ส่วนปัจจัยที่ไม่มี

^{๙๘} ไคมทอง ถานอาดนา, “ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์บัณฑิตมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๘.

^{๙๙} จินตนา เวชกามา, “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๗.

ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ เพศ อายุ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง^{๑๐๐}

ธนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส. แอล. พาราวัต จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายและวิธีการในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านปริมาณงาน นอกจากนี้ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลากิจการปฏิบัติงานการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตลอดจนวิธีในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านคุณภาพงานในทิศทางบวก ได้แก่ ในด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของพนักงาน แต่ในด้านความรับผิดชอบต่องานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ กันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานของพนักงาน แต่ในด้านโอกาสก้าวหน้าในงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ในด้านค่าตอบแทน และด้านความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน ได้แก่ในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบ^{๑๐๑}

มนฤทัย ลาภเฉลิมพงศ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ

^{๑๐๐} ดาเรศ ชูยก, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมนำบอลลานสัมพันธ์ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา”, *ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๙.

^{๑๐๑} ธนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์, “การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส. แอล. พาราวัต จำกัด”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗.

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สอดคล้องสมมติฐานการวิจัย^{๑๐๖}

วันวิสาข์ เกิดผล ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด และขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๐๗}

วิภาพร วีรฤทธิชัย ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานความพึงพอใจในการให้บริการและผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านระยะเวลาที่ให้บริการ เช่น เมื่อมีงานเร่งด่วน พนักงานทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืองาน ธุรกิจมีความตรงต่อเวลาในการให้บริการแก่ลูกค้า เป็นต้น และด้านคุณภาพของการให้บริการ เช่น ธุรกิจมีการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่ดี ธุรกิจสามารถให้คำปรึกษาได้หลากหลายครบวงจร รวดเร็วจริงใจ ธุรกิจมีประสบการณ์ในการให้บริการลูกค้าเป็นระยะเวลายาวนานซึ่งสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้าได้ เป็นต้น^{๑๐๘}

สุนทรรัตน์ เถาสวรรณ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ” ผลการวิจัยพบว่าระดับ

^{๑๐๖} มนฤทัย ลาภเฉลิมพงศ์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)”, *ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๔๘.

^{๑๐๗} วันวิสาข์ เกิดผล, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ”, *สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๖.

^{๑๐๘} วิภาพร วีรฤทธิชัย, “ผลกระทบของการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานความพึงพอใจในการให้บริการและผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๙.

ความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายทันกับเวลาใน สถานการณ์ที่บีบบังคับให้ และผลการทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพสูง อยู่ในระดับสูง^{๑๐๕}

สุทธิคำพร บำราญ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรรณศึกษาเฉพาะ จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความ เกี่ยวพันมากที่สุดกับการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยอื่นๆ คือความเข้าใจในบทบาทของพัฒนากรรยาคองค์กร ความมีมนุษยสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการมีโอกาสดำเนินตามบทบาทของพัฒนา กร มีผลกับการปฏิบัติงานตามลำดับสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลนั้นพบว่า ความต้องการที่จะโยกย้ายที่ทำงาน เมื่อมีโอกาสดำเนินสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวกับความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ทางด้านสังคมวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการฟังภาษาท้องถิ่นและความเข้าใจในหลักความเชื่อของ ศาสนามีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

อำพน ธรรมโชติ ได้ศึกษาเรื่อง“การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ ๑ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ รองลงมาด้านการทำงานเป็นที่ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงานและด้านความรู้ความสามารถในงานตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๕ พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ที่มีเพศ ต่างกัน อายุต่างกันระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันอัตราเงินเดือนต่างกันและระดับตำแหน่งต่างกันมีการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จากที่มีผู้ศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพไว้หลายท่าน สรุปได้ว่าประสิทธิภาพเพิ่มจากการพัฒนาใน ด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการผลิต ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นส่วน สำคัญที่จะทำให้องค์กรต่างๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

^{๑๐๕}สุคนธ์รัตน์ เกาสุวรรณ์, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (สาขาการปกครอง ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๐.

^{๑๐๖}สุทธิคำพร บำราญ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรรณศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๐.

^{๑๐๗}อำพน ธรรมโชติ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด เพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๕๐.

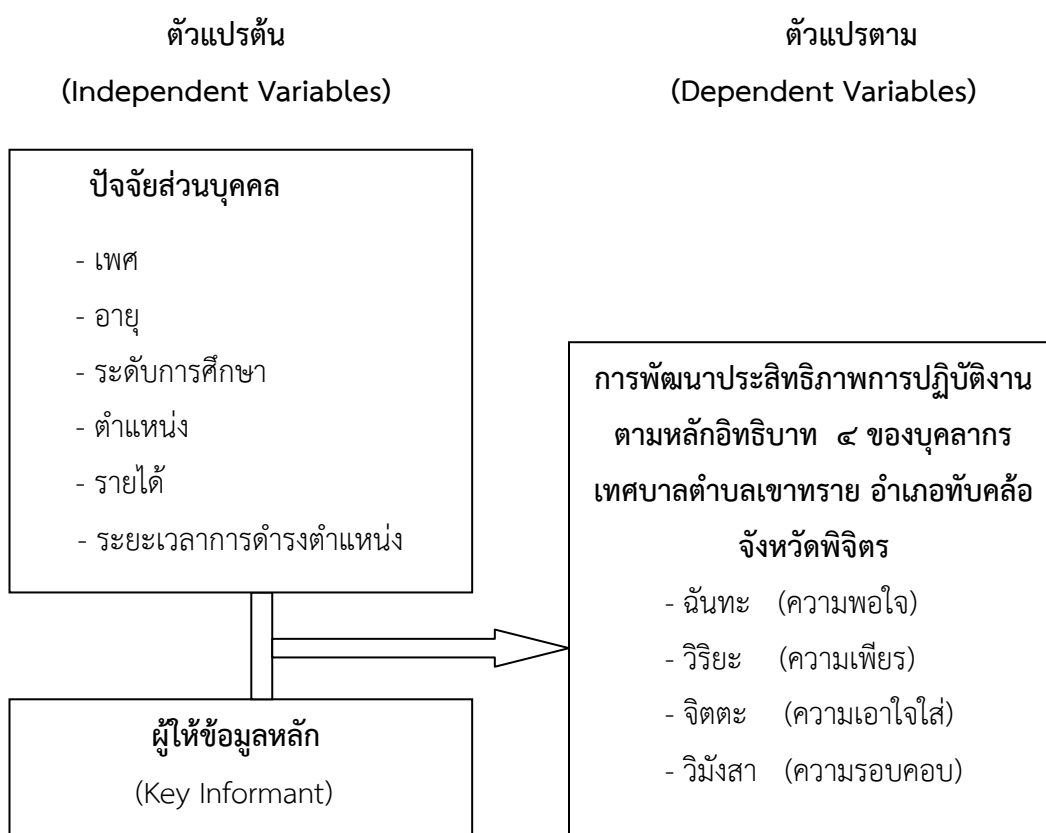
ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร” โดยได้จัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และผู้ให้ข้อมูลหลัก คือผู้ให้สัมภาษณ์

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งได้อธิบายเป็นกรอบแสดงความสัมพันธ์ของทั้ง ๒ ตัวแปร เพื่อให้ความเข้าใจที่ชัดเจนตามแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย