

## บทที่ ๒

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน ในบทนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนา

๒.๑.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

#### ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๒.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

๒.๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

#### ๒.๓ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๒.๓.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

๒.๓.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

#### ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

๒.๔.๑ ความหมายของหลักอิทธิบาท ๔

๒.๔.๒ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

๒.๔.๓ ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

#### ๒.๕ ความเป็นมาของกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน

#### ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

๒.๖.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรมที่ดิน

#### ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

## ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

### ๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาจากเอกสารต่างๆ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ และสรุปเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาได้ ดังนี้

คำว่า “พัฒนา” ในภาษาไทยนั้นมาจากคำว่า “วฑฺฒน” ในภาษาบาลีและ “วรุณ” ในภาษาสันสกฤต แปลว่า ความเจริญ ทำให้เจริญ<sup>๑</sup> เป็นกระบวนการของการให้ได้มาซึ่งความเจริญเติบโตมั่นคงของความสามารถของระบบ ในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ต่อไปเรื่อยๆ ให้บรรลุความสำเร็จที่ก้าวหน้าทางการเมือง เศรษฐกิจและวัตถุ ประสงค์การพัฒนา<sup>๒</sup> การพัฒนามีลักษณะ ดังนี้

- ๑) เป็นกระบวนการในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคคลทั้งเศรษฐกิจและสังคม
- ๒) มุ่งให้เกิดการเสมอภาคในสังคม ทั้งเศรษฐกิจและสังคม
- ๓) สร้างให้เกิดการกระจายให้ทั่วถึงให้เกิดขึ้นใหม่ ทั้งเรื่องรายได้ของคนในชุมชนให้มีช่องว่างแตกต่างกันน้อยที่สุด รวมทั้งกระจายอำนาจการบริการทั้งรัฐให้แก่ประชาชน ไปสู่ชนบทให้มากและใกล้เคียงกันกับในเมืองยิ่งขึ้น

นอกจากนี้การพัฒนาเป็นการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบผลสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร<sup>๓</sup> โดยจะมุ่งเข้าสู่วิถีแห่งความเป็นยุคใหม่ มุ่งสู่ความร่ำรวยทุกวิถีทาง การระดมทรัพยากรธรรมชาติของเราทั้งหมดที่มีในแผ่นดินออกมาใช้ เพื่อสร้างความร่ำรวยโดยปรับเปลี่ยนจากวิถีไทย ๆ ประชญาไทยซึ่งอยู่กันในความพออยู่อย่างสมดุลง่ายอย่างเรียบง่ายถ่อมเนื้อถ่อมตน พยายามรุกเข้าไปสู่ความร่ำรวยทางวัตถุทุกสิ่งทุกอย่างเอาเงินตราเป็นที่ตั้ง<sup>๔</sup> และพยายามที่จะเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นมีความเป็นอยู่ที่ดีจากการเพิ่มผลผลิต โดยจะต้องเพิ่มการลงทุนให้มากขึ้นด้วย<sup>๕</sup> การพัฒนามีความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๑๐ ลักษณะ คือ<sup>๖</sup>

<sup>๑</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๗๙.

<sup>๒</sup>สุเทพ ทองประดิษฐ์, เอกสารประกอบการเรียนวิชา ๐๕๐๑๗๐๑, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๕), หน้า ๒๘ – ๒๙.

<sup>๓</sup>พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ม.ป.ป.), หน้า ๓.

<sup>๔</sup>สุเมธ ตันติเวชกุล, ชุมชนปาฐกถา ณ หอประชุมพ่อขุนรามคำแหงมหาราช, ยุทธศาสตร์การพัฒนา: วิถีวิถีและมิติใหม่แห่งการพึ่งตนเอง, (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

<sup>๕</sup>อศิน รพีพัฒน์,ม.ร.ว. , ชุมชนปาฐกถา ณ หอประชุมพ่อขุนรามคำแหงมหาราช, ยุทธศาสตร์การพัฒนา: วิถีวิถีและมิติใหม่แห่งการพึ่งตนเอง, (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

<sup>๖</sup>สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๗), หน้า ๒ – ๕.

๑. ความหมายจากรูปศัพท์ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายใน ภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ

๒. ความหมายโดยทั่วไป การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความหมายนี้ นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมาย อื่นๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม

๓. ความหมายทางเศรษฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ได้กำหนดความหมายของการพัฒนา โดยใช้ความหมายจากรูปศัพท์และความหมายโดยทั่วไป หมายถึง ความเจริญเติบโต แต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นการเน้นความหมายเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มขึ้น หรือการขยายตัว ทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่น ๆ

๔. ความหมายทางพัฒนาบริหารศาสตร์ ในความหมายของนักพัฒนาบริหารศาสตร์จะมีขอบข่ายกว้างขวางกว่าความหมายจากรูปศัพท์ ความหมายโดยทั่วไป และความหมายทางเศรษฐศาสตร์ที่กล่าวมาแล้ว หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ปริมาณ (มากขึ้น) และสิ่งแวดล้อม (มีความ เหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้าน

๕. ความหมายทางเทคโนโลยี การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัยด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๖. ความหมายทางการวางแผน การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการ แล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้จะเห็นได้ว่าความหมายของการพัฒนาทางการวางแผนกำหนดให้การพัฒนาเป็น กิจกรรมของมนุษย์และเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดจากการ วางแผนโดยมนุษย์ ไม่ใช่การพัฒนาในความหมายนี้

๗. ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ การพัฒนา ในความหมายของการปฏิบัติการณ์นี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการนำแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนา ก็ไม่สามารถเกิดขึ้น

๘. ความหมายทางพระพุทธศาสนา การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุขมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การพัฒนาในความหมายนี้ มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางการวางแผน คือ เป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้น แตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงาน ส่วนพุทธศาสนามุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้น คือ ความสุขของมนุษย์เท่านั้น

๙. ความหมายทางสังคมวิทยา การพัฒนา โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ สังคม คือ มนุษย์กลุ่มทางสังคม การจัดระเบียบทางสังคม ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายในทาง พุทธศาสนา คือ การเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสิ่งแวดล้อมให้มีความสุข และมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายทางการวางแผน คือ ด้วยวิธีการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวางแผน เรียกว่า การบริหารและการจัดการนั่นเอง

๑๐. ความหมายทางด้านการพัฒนาชุมชน การพัฒนา หมายถึง วิธีการ เปลี่ยนแปลง มนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้น แต่นักพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นที่มนุษย์ในชุมชนต้องร่วมกัน ดำเนินงาน และได้รับผลจากการพัฒนาร่วมกัน

คำว่า “พัฒนา” หรือ “พัฒนา” ในภาษาบาลีนั้นแปลว่า รก คือ รกอย่างหนาแน่น เช่น รก หญ้า ฝัมนครีษะรก ก็เรียกว่า พัฒนา คือความเป็นเจริญด้วยเหมือนกัน ถ้าบุคคลมีความประพฤติ หรือการกระทำที่ไม่มีประโยชน์อะไรในโลกนี้ ก็เรียกว่า คนทำโลกให้ รก รวมความคำว่า “พัฒนา” แปลว่า ทำให้รก หรือสร้างความรก ถ้าจะให้รกไปด้วยคนดี หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้วจำเป็นต้อง ส่งเสริมปลูก ทัศนคติโดยต้องพัฒนาทางจิต ซึ่งเป็นผู้นำของกายถ้าจะให้รกไปด้วยปัญญายุ่งยาก รกไป ด้วยความโกลาหลวุ่นวาย ก็ต้องพัฒนาวัตถุ การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจำเป็นต้องพัฒนาให้ครบทั้ง ๒ ด้าน กล่าวคือ ควรพัฒนาทั้งทางวัตถุและทางจิตใจให้ควบคู่และทัศนคติ โดยเฉพาะทัศนคติเป็นการ พัฒนาทางด้านจิตใจจะต้องเน้นเป็นพิเศษเพราะการพัฒนาถูกต้องดีแล้ว ก็สามารถควบคุมการพัฒนา ทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้และการพัฒนาจิตใจที่ถูกต้องก็คือ พัฒนาจิตใจให้มีธรรมเป็น เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจนกระทั่งพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาด สว่าง จากกิเลสเครื่องเศร้า หมองทั้งหลายจนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงาน สามารถจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้<sup>๗</sup>

#### ตารางที่ ๒.๑. ความหมายของการพัฒนา

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล               | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๗๗๙)        | ความเจริญ ทำให้เจริญ                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| สุเทพ ทองประดิษฐ์, (๒๕๔๕, หน้า ๒๘ – ๒๙) | การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ เพื่อบรรลุ ความสำเร็จที่ก้าวหน้า มีลักษณะ ดังนี้<br>๑) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคคลทั้งเศรษฐกิจ และสังคม<br>๒) มุ่งให้เกิดการเสมอภาคในสังคม ทั้งเศรษฐกิจและ สังคม<br>๓) กระจายอำนาจการบริการทั้งรัฐให้แก่ประชาชน ไปสู่ชนบทให้มากและใกล้เคียงกันกับในเมืองยิ่งขึ้น |
| พะยอม วงศ์สารศรี, (ม.ป.ป., หน้า ๓)      | การทำให้มีคุณภาพ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มี คุณภาพ ประสพผลสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร                                                                                                                                                       |
| สุเมธ ตันติเวชกุล, (๒๕๔๒, หน้า ๓)       | วิถียุคใหม่ มุ่งสู่ความร่ำรวยทุกวิถีทาง การระดม ทรัพยากรธรรมชาติที่มีออกมาใช้ เพื่อสร้างความ ร่ำรวยทางวัตถุและเอาเงินตราเป็นที่ตั้ง                                                                                                                                                                |

<sup>๗</sup> ญัฐหทัย ชลายนวัฒน์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรม”, กรณีศึกษา บริษัท ๕๐๕ โภคภัณฑ์ จำกัด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓.

## ตารางที่ ๒.๑. (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล           | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| อคิน รพีพัฒน์,ม.ร.ว. (๒๕๔๒, หน้า ๓) | ต้องการความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยเพิ่มผลผลิตในการลงทุนให้มากขึ้น                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| สนธยา พลศรี, (๒๕๔๗, หน้า ๒-๕)       | <p>การพัฒนา แบ่งออกเป็น ๑๐ ลักษณะ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เกิดความเจริญเติบโตของงานและดีขึ้นจนเป็นที่พึง</li> <li>๒. การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้น</li> <li>๓. ความเจริญเติบโตทาง ซึ่งเป็นเพิ่มขึ้น หรือการขยายตัว ทางเศรษฐกิจ</li> <li>๔. เปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ปริมาณ (มากขึ้น) และสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้าน</li> <li>๕. การเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัยด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</li> <li>๖. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ ในลักษณะของแผนและโครงการให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้</li> <li>๗. เน้นการนำแผนและโครงการไปดำเนินการ</li> <li>๘. พัฒนาคนให้มีความสุขมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</li> <li>๙. เน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>๑๐. มุ่งเน้นที่คนในชุมชนต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนาร่วมกัน</li> </ol> |
| ณัฐหทัย ชลายนวัฒน์ (๒๕๔๖, หน้า ๒๓)  | <p>การพัฒนาทั้งทางวัตถุและทางจิตใจให้ควบคู่และทัศนคติ โดยเฉพาะทัศนคติเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจจะต้องเน้นเป็นพิเศษเพราะการพัฒนาถูกต้องดีแล้ว ก็สามารถควบคุมการพัฒนาทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้และการพัฒนาจิตใจที่ถูกต้องก็คือ พัฒนาจิตใจให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจนกระทั่งพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาด สว่าง จากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลายจนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงาน สามารถจะนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

### ๒.๑.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

ในทางพระพุทธศาสนาได้ กล่าวถึงการพัฒนาทั้งในส่วนของสังคัม และตัวมนุษย์แต่จะเน้นที่การพัฒนาคน เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม และเป็นการพัฒนาที่ทำให้ เกิดผลของการพัฒนาอย่างแท้จริง เป้าหมายของการพัฒนา คือการปลดปล่อยตนเองให้ พ้นจากความทุกข์ทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยการให้ความสำคัญกับความสุขทางจิตใจอันเกิดจากความมีอิสรภาพที่พึ่งตนเองได้ และความเข้มแข็งของบุคคลและสังคม ซึ่งเป็นเครื่องชี้ใหม่ เห็นระดับการพัฒนาประการหนึ่งหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นเครื่องพัฒนา ทำให้เจริญ ทำให้เป็น ทำให้มีขึ้น ฝึกอบรม คือ ภาวนา มี ๔ ประการ<sup>๕</sup> คือ

๑) กายภาวนา หมายถึง การเจริญ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ ทั้ง ๕ ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณไม่ให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) สติภาวนา หมายถึง การเจริญสติ พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมสติ ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

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

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

การพัฒนาทางพระพุทธศาสนานั้นต้องเริ่มที่ตัวบุคคล หมายความว่า บุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคม ควรที่จะได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก ทั้ง ๔ ด้าน คือ ทางด้านกาย ทางด้านหลักธรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาทางสังคม คือ อปริหานิยธรรม หรือวัชชอปริหานิยธรรม ได้แก่ ธรรมไม่ทำให้เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี ๗ ประการ<sup>๖</sup> คือ

๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิത്യ

๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้ บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีกรรมตามที่วางไว้เดิม

๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕) บรรดากุลสตรีกุลมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยไม่ถูกข่มเหงหรืออดคร่าชื่นใจ

๖) เคารพสักการบูชาเจดีย์ของวัชชีทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรมานไป

<sup>๕</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๘๑ - ๘๒.

<sup>๖</sup> ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๓๔/๗๘-๘๐.

๗) จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลายตั้งใจว่า ขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังไม่ได้มา พึงมาสู่แคว้นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแคว้นแคว้นผาสุก

อุปทานิยธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐ โดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะการใช้การเกลี้ยกล่อมหรือทำให้ เกิดความแตกสามัคคีกันภายในกลุ่มของวัชชีจึงจะมีสิทธิชนะ จะเห็นได้ว่า อุปทานิยธรรม ๗ ประการนี้ มีสามัคคีธรรมเป็นคุณธรรมที่คอยเกื้อหนุนให้การปฏิบัติตามนั้นเกิดเป็นผลจริงฉะนั้น หลักสามัคคีธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้ การพัฒนาสังคมเป็นไปตามแนวทางที่ชุมชนหรือสังคมตั้งเป้าหมายเอาไว้ ได้ แก่ ความมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การพัฒนาประสิทธิภาพตนเองว่า “ผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นระดับแนวหน้านั้นเกิดจากการเรียนรู้และการฝึกฝน” ทำให้พวกเขามีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น คลีลีได้แนะนำกลยุทธ์ ๙ ประการที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น<sup>๑๐</sup> ได้แก่

๑) การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative) โดยการที่ริเริ่มในสิ่งที่นอกเหนือจากงานประจำที่สามารถสร้างความแตกต่างให้กับเป้าหมายหลักของบริษัท โดยต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และยังคงมีความเสี่ยงอยู่บ้าง

๒) เครือข่าย (Networking) คือ การใช้เครือข่ายในการเพิ่มผลผลิต เพื่อช่วยให้งานประจำที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉลี่ยแล้วผู้ปฏิบัติงานจะต้องคอยจนกว่าจะได้รับข้อมูลที่แน่นอนแล้วจึงสั่งให้ดำเนินการ ซึ่งการปฏิบัติงานแบบนี้จะไม่ประสบผลเลยถ้าไม่มีระบบเครือข่าย

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

๔) ทักษะ (Perspective) โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเชื่อในทักษะและมุมมองของตนเอง แต่ผู้ที่เปี่ยมล้นอาชีพจะคำนึงถึงแนวคิดของผู้อื่นด้วย 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

<sup>๑๐</sup>Robert E.Kelly อ้างใน เบญจมาภรณ์ อิศรเดช, องค์การและการจัดการ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, ม.ป.ป), หน้า ๒๒๕-๒๒๖.

๘) ความเข้าใจในองค์กร (Organization Savvy) โดยเฉลี่ยทุกคนมักคิดว่าการเมืองในที่ทำงานเป็นเรื่องสกปรก จึงหลีกเลี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องราวส่วนตัวในที่ทำงาน แต่จะเรียนรู้การจัดการเพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตน

๙) การนำเสนอ (Show and Tell) การประชุมมีทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ดังนั้น จึงต้องเรียนรู้ว่าเมื่อใดเป็นเวลาที่เหมาะสมในการนำเสนอข้อมูลแบบใดและต้องมีความใส่ใจในการเลือกการใช้ภาษาสื่อสารให้ตรงกับผู้ที่รับข่าวสารก่อนที่จะเริ่มส่งข่าวสาร

การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์สมควรต้องมีความรู้ และความเข้าใจในหลักการและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี เพื่อที่จะสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้ เพื่อให้บุคลากรหรือผู้เข้ารับการอบรม มีพฤติกรรมตามที่ต้องการต้องการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพโดยรวมขององค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องพยายามปรับตัว เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสอดคล้องต่อกระแสสังคม<sup>๑๑</sup>

การจัดการการพัฒนา คือ ความพยายามที่ปรับปรุงการจัดการโดยใช้ความรู้ การปรับเปลี่ยน ทักษะ หรือทักษะที่เพิ่มขึ้น จึงมักจะรวมไปถึงโปรแกรม การฝึกอบรมภายในองค์กร หลักสูตรต่างๆ การสอนงาน และการหมุนเวียนงาน<sup>๑๒</sup>

#### ตารางที่ ๒.๒. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                        | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๘๑ – ๘๒) | เน้นการพัฒนาคน และการพัฒนาชุมชน สังคม ทำให้เกิดผลของการพัฒนาอย่างแท้จริง เป้าหมายของการพัฒนาคือการปลดปล่อยตนเองให้ พ้นจากความทุกข์ทั้งทางกายและทางจิตใจ เป็นการฝึกภาวนา มี ๔ ประการ<br>๑) กายภาวนา หมายถึง การเจริญ การพัฒนากาย<br>๒) ศีลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ<br>๓) จิตตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต<br>๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา |
| ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๓๔/๗๘-๘๐                         | การพัฒนาทางพระพุทธศาสนาต้องเริ่มที่ตัวบุคคล คือ ทางด้านกาย ทางสังคม เพื่อความเจริญฝ่ายเดียวสามัคคีธรรมเป็นคุณธรรมที่คอยเกื้อหนุนให้การปฏิบัติตามนั้น เกิดเป็นผลจริง                                                                                                                                                                                                                |

<sup>๑๑</sup> ญาณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๙), หน้า ๑๔๙.

<sup>๑๒</sup> เดสส์เลอร์, เกรย์, กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์, แปล โดยชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และคณะ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น ไซน่า, ๒๕๔๙), หน้า ๘๗.



## ตารางที่ ๒.๒. (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                                        | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| โรเบิร์ต อี คิลลี่ (Robert E. Kelly)<br>(ม.ป.ป., หน้า ๒๒๕ - ๒๒๖) | กลยุทธ์ในการทำงาน ๙ ประการที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แก่<br>๑) การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative)<br>๒) เครือข่าย (Networking)<br>๓) การจัดการตนเอง (Self-management)<br>๔) ทักษะ (Perspective)<br>๕) การเป็นผู้ตาม (Followership)<br>๖) การเป็นผู้นำ (Leadership)<br>๗) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)<br>๘) ความเข้าใจในองค์กร (Organization Savvy)<br>๙) การนำเสนอ (Show and Tell) |
| ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (๒๕๔๙, หน้า ๑๔๙)                             | การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องพยายามปรับตัว เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสอดคล้องต่อกระแสสังคม                                                                                                                                                                                                |
| เดสส์เลอร์, เกรย์ (๒๕๔๙, หน้า ๘๗)                                | ความพยายามที่ปรับปรุงการจัดการโดยใช้ความรู้ การปรับเปลี่ยน ทักษะ หรือทักษะที่เพิ่มขึ้น จึงมักจะรวมไปถึงโปรแกรม การฝึกอบรมภายในองค์กร หลักสูตรต่างๆ การสอนงาน และการหมุนเวียนงาน                                                                                                                                                                                                                          |

## ๒.๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ประสพการณ์ การเรียนรู้ที่จัดระเบียบโดยได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างและได้ออกแบบมาหรือจุดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็เน้นสิ่งที่ดีกว่าสำหรับสภาพของมนุษย์ โดยผ่านทาง การผสมผสานเป้าหมายขององค์กร และความต้องการของเอ็กต์บุคคล<sup>๑๓</sup>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี หมายถึง การทำให้มนุษย์กับธรรมชาติมนุษย์กับธรรมชาติอยู่ด้วยกันอย่างกลมกลืน อยู่ด้วยกันอย่างสมดุล คำที่พระเจ้าอยู่หัวได้รับสั่งให้เราไว้เมื่อ ๖๐ ปีที่แล้ว

<sup>๑๓</sup>ชาญชัย อาจิสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๘), ๒๕๔๘, หน้า ๗.

ที่ทรงวางเป้าหมายคือ “ประโยชน์สุข” หมายถึงมีประโยชน์เกิดขึ้นด้วย ความร่ำรวยเกิดขึ้นด้วย และนำเราไปสู่ความสุข<sup>๑๔</sup>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆกัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติฝึกฝนให้เกิดผลดี คือ มีประสบการณ์กันนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้สีกดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง<sup>๑๕</sup>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข<sup>๑๖</sup>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้<sup>๑๗</sup>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมุ่งให้องค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อให้ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร<sup>๑๘</sup>

<sup>๑๔</sup> สุเมธ ตันติเวชกุล, พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการพัฒนามนุษย์, เอกสารเผยแพร่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, เครื่องมือบริหารคน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์นพริ้นต์ จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๖.

<sup>๑๕</sup> อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรีนติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

<sup>๑๖</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: VJ.พรีนติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

<sup>๑๗</sup> สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

<sup>๑๘</sup> สัจจิรา ธนानันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

ตารางที่ ๒.๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล          | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชาญชัย อาจิสามจาร (๒๕๔๘, หน้า ๗)   | การสนับสนุนจากนายจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการ โดยผ่านทางการผสมผสานเป้าหมายขององค์กร และความต้องการของเอ็กต์บุคคล                                                                     |
| สุเมธ ตันติเวชกุล (๒๕๔๙, หน้า ๑๖)  | การทำให้มนุษย์กับธรรมชาติมนุษย์กับธรรมชาติ อยู่ด้วยกันอย่าง “ประโยชน์สุข” หมายถึงมีประโยชน์เกิดขึ้นด้วย ความร่ำรวยเกิดขึ้นด้วย และนำเราไปสู่ความสุข                                            |
| อำนาจ เจริญศิลป์ (๒๕๔๓, หน้า ๒๐๖)  | การพัฒนาทรัพยากรให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆกัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย                                                                |
| วิชัย โสสุวรรณจินดา (๒๕๔๖, หน้า ๒) | การสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานองค์กร สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร                                                     |
| สมชาย หิรัญกิตติ (๒๕๔๒, หน้า ๑)    | การเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมุ่งให้องค์กรที่มีจุดเน้นของการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ ต้องการเจริญเติบโต                               |
| สุจิตรา ธนนันท์ (๒๕๕๐, หน้า ๒๒)    | การเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมุ่งให้องค์กรที่มีจุดเน้นของการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง |

## ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

### ๒.๒.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน<sup>๑๙</sup> เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และปัจจัยนำออก โดยใช้ทรัพยากรต้นทุนต่ำ<sup>๒๐</sup> เป็นการใช้คนน้อยกว่างานแต่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ แต่ผลงานสำเร็จได้ใช้คนและทุนพอดีกับงานและยังผลงานสำเร็จได้ใช้เงิน

<sup>๑๙</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๖๗.

<sup>๒๐</sup>พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร, แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๙๑.

และทุนต่ำมากเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพมากเท่านั้น<sup>๒๑</sup> การสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ๗ ประการ ดังต่อไปนี้

๑) การจัดองค์การควรมีการยืดหยุ่น ไม่ผูกยึดเป็นกรอบตายตัวว่าองค์การจะต้องเป็นแบบใดแบบหนึ่ง

๒) มีโครงสร้างตำแหน่งรับงานครบถ้วนสมบูรณ์และพร้อมที่จะรับการขยายตัวได้ตลอดเวลา

๓) มีระบบการประเมินผลงานโดยยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงาน

๔) มีโครงสร้างเงินเดือนที่สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่ง

๕) มีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยี

๖) เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานบนความหลากหลายของวัฒนธรรม

๗) ผู้บริหารมีเหตุผลและคุณธรรมโดยเฉพาะการประเมินผลงานต้องประเมินด้วยความยุติธรรมไม่อคติ

ประสิทธิภาพเป็นการวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย<sup>๒๒</sup> ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่ดีนั้นผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแบ่งได้ ๒ ประเภท คือ

๑. ความต้องการภายนอก ได้แก่

๑.๑ รายได้หรือค่าตอบแทน

๑.๒ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

๑.๓ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี

๑.๔ ตำแหน่ง/หน้าที่

๒. ความต้องการภายใน ได้แก่

๒.๑ ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ

๒.๒ ความต้องการแสดงความรู้สึกร่วมเกี่ยวกับการจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรัก

๒.๓ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง<sup>๒๓</sup>

<sup>๒๑</sup> ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย – ญี่ปุ่น, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑๓ – ๑๑๕.

<sup>๒๒</sup> สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๔.

<sup>๒๓</sup> ชุมศักดิ์ ชุมนุช, ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ: กรณีศึกษา เขตการศึกษา ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้า พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๙), หน้า ๖๔.

เมื่อมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังต้องมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ต่อราผลตอบแทนจากการลงทุน<sup>๒๔</sup> ความสามารถของบุคลากร องค์การ เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรมซึ่งมุ่งผลผลิตผลลัพธ์โดยสัดส่วนกับความพยายามที่ลงทุนไปก่อนหน้านี้<sup>๒๕</sup> การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น<sup>๒๖</sup> ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าใดยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกลักษณะการใช้ เงิน วัสดุ คน หรือเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมี ๒ ระดับ ดังนี้<sup>๒๗</sup>

๑) ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมการทำงานได้เร็ว และได้งานดี

๒) บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพขององค์การ คือการที่องค์การสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลาทรัพยากรและกำลังคนองค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและบริการได้ตามเป้าหมาย องค์การมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุดบุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขขี้นพอใจในการทำงาน

<sup>๒๔</sup> วิทยา ด้านธำรงกุล, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: เอ็ดดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

<sup>๒๕</sup> จำเริญ พุฒพรหม, ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

<sup>๒๖</sup> ดิน ปรัชญาพฤกษ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓๐

<sup>๒๗</sup> สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้า พรินต์, ๒๕๔๓), หน้า ๗ – ๘.

**ตารางที่ ๒.๔. ความหมายของประสิทธิภาพ**

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                    | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๖๖๗)              | ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน                                                                                                                                                                                                                     |
| พิเชษฐ์ วงศเกียรติ์ขจร (๒๕๕๒, หน้า ๙๑)       | เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และปัจจัยนำออก โดยใช้ทรัพยากรต้นทุนต่ำ                                                                                                                                                                             |
| ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (๒๕๔๒, หน้า ๑๑๓ – ๑๑๕) | ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้คนน้อยกว่างานแต่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จไม่จำเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์                                                                                                           |
| สัญญา สัญญาวิวัฒน์หน้า (๒๕๔๔, หน้า ๑๑๔)      | ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและมีคุณภาพ องค์กรรมมีความสามัคคี                                                                                                                                                                              |
| ชุมศักดิ์ ชุมนุม (๒๕๔๙, หน้า ๖๔)             | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทนความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ตำแหน่ง/หน้าที่ ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ ความจงรักภักดี เพื่อนและความรัก |
| วิทยา ด้านธำรงกุล (๒๕๔๖, หน้า ๓๔)            | ประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย                                                                                                                                                                    |
| ชำเลื่อง พุฒพรหม (๒๕๔๕, หน้า ๑๑)             | ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถของบุคลากรองค์การ ในการปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งผลผลิตผลลัพธ์โดยสัดส่วนกับความพยายามที่ลงทุนไปก่อนหน้านี้                                                                                                                   |
| ติน ปรัชญพฤทธิ (๒๕๕๐, หน้า ๑๓๐)              | แนวทางการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น                                                                                                 |
| สมใจ ลักษณะ (๒๕๔๓, หน้า ๗ – ๘)               | ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมทั้งในส่วนของบุคคลและองค์การ                                   |

## ๒.๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

อิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร คือ<sup>๒๘</sup>

๑) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งในองค์กร โอกาส และอุปสรรค

๒) โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การทำงาน

๓) ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

๔) แบบ (Style) แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร

๖) ความสามารถ (Skill)

๗) ค่านิยม (Share Value) ค่านิยมของคนในองค์กร

เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นกลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารหรือการจัดการ จึงมีอยู่ ๓ ส่วน คือ การบริหารตน คือ ตัวเราเอง การบริหารคน คือ คนที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานซึ่งเป็นจุดสำคัญ<sup>๒๙</sup>

การบริหารตน เป็นความเข้าใจในความสำเร็จของชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานในความรับผิดชอบ จนสำเร็จมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ฐานทางเศรษฐกิจโดยนักบริหารต้องมีคุณธรรมสำหรับผู้นำ เช่น พรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ ทศพิธราชธรรม สัปปุริสธรรม เป็นแนวทางประพฤติและเป็นหลักในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพและต้องพัฒนาตนให้เกิดความรอบรู้สูง มีความคิดเชิงวิสัยทัศน์คิดเป็นระบบ และคิดทั่วทุกด้านในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงพัฒนางาน ปรับตัวปรับความคิดให้ทันสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน คำนึงถึงต้นทุนผลลัพธ์และผลสำเร็จของงานมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง รู้จักเสียสละให้อภัย เปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีความอดทนและมองโลกในแง่ดี ปรับวิธีการทำงานอย่างเท่าทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก ทำงานล่วงหน้า และคู่ขนานสร้างความเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรง

การบริหารคน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ๔ กลุ่ม คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับความเชื่อถือและปฏิบัติงานตามประสงค์ โดยต้องมีความจริงใจ ซื่อตรงและรู้จักการทำความเข้าใจคำสั่ง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีความเที่ยงธรรมให้เวลาให้โอกาส ให้อภัย ให้ข้อเสนอแนะช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความเข้าใจในความแตกต่างของคนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกลึกซึ้งเอาใจใส่ เอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักประสานงานประสานใจด้วยความนุ่มนวล นอบน้อม แนวน้อม และหนักแน่น การทำงานมีความยืดหยุ่นเกิดความรู้สึกประสานได้อย่างคล่องตัว ความสัมพันธ์กับประชาชนต้องทราบปัญหา ความต้องการของประชาชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง โดยข้าราชการที่ดีต้องรู้จักสำนึกในการบริการประชาชนไม่ใช่บริการแต่พวกเดียวกัน

<sup>๒๘</sup> สมยศ นาวิการ, การตัดสินใจของผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

<sup>๒๙</sup> นกมล เสงเจริญ, เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ข้าราชการ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓ - ๒๔.

การบริหารงาน นอกจากบริหารตนและบริหารคน การบริหารงานมีความสำคัญมาก องค์ประกอบของการบริหารงานหรือ POSDCORB เป็นหลักพื้นฐานของการบริหาร P ตัวแรก คือ Planning การวางแผน แผนวางแล้วต้องนำไปปฏิบัติ O คือ Organizing การจัดองค์การการจัดโครงสร้าง การจัดวางระบบงานต่างๆ S คือ Staffing การจัดหาบุคลากรการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำหน้าที่ การใช้คนให้ตรงกับงาน D คือ Directing การบริหารจัดการการกำกับดูแลทรัพยากรการบริหาร โดยเฉพาะงบประมาณ Co คือ Coordinating การประสานงานการประสานสัมพันธ์ รวมถึง Communication การติดต่อสื่อสาร R คือ Reporting การรายงานการตรวจสอบกลับกรองสุดท้าย B คือ Budgeting เป็นกรอบในการบริหารงานแบบกว้างๆ ในปัจจุบันแนวคิดหรือเทคนิคการบริหารมีมากขึ้นกว่าเดิม

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีชื่อแบบสมัยใหม่ ถ้าจะจับเข้ากับหลักธรรมะ ก็ยังไม่ชัด ว่าคำว่า “ประสิทธิภาพ” นี้จะแปลว่าอะไรดี คำว่า ประสิทธิภาพ ก็หาตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่ แต่ก็ไม่ใช่เป็นคำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือเอารูปศัพท์มาประกอบกัน คำว่า สิทธิ ก็แปลว่า ความสำเร็จ ถ้าเติม ‘ป’ เข้าไปข้างหน้าก็เป็น ‘ปสิทธิ’ แปลว่าความสำเร็จทั่ว แล้วก็มีภาพ หรือภาวะเข้าไป ภาวะแห่งความสำเร็จทั่ว หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างใดอะไรทำนองนี้ แต่นี่ก็เป็นการพูดเชื่อมโยงไปทางภาษาบาลีนิดหน่อยเท่านั้นเอง ความเป็นจริงความหมายต่างๆ ไปก็เข้าใจกันอยู่แล้วอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วว่าเรื่องที่จะพูดต่อไปนี้ คือ เรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยากจะโยงเรื่องประสิทธิภาพนี้ไปถึงพระพุทธเจ้า พูดถึงประสิทธิภาพการทำงานของพระพุทธเจ้าเพราะตอนนี้จะพูดถึงธรรมะของพระองค์ที่ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ก็ต้องแสดงให้เห็นว่าพระพุทธเจ้านั้น ทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพระองค์มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว คำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่าจะช่วยให้มีมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจะน่าเชื่อถือจริงเพราะฉะนั้นจะเริ่มด้วยข้อความที่แสดงว่าพระพุทธเจ้าทรงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในแง่ที่เป็นประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อน หรือว่าพระพุทธเจ้าตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร<sup>๓๐</sup>

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์การกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้วก็เป็นที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่า

<sup>๓๐</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันสันติธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑.



การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง<sup>๓๑</sup>

**สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)** กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากร ในด้านการเงิน คนอุปกรณ์และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้<sup>๓๒</sup>

๑) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากร ทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คำนึงค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้ มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

๓) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้า

บุคลากรในหน่วยงานจะเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับหลักการ ทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

**๑. หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency”** ซึ่งได้รับการยกย่อง กล่าวถึงกันมากในหลัก ๑๒ ประการ ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญดังนี้

- ๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
- ๒) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- ๓) ค่าปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- ๔) ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม
- ๕) ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
- ๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ (Record) เป็นหลักฐาน
- ๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- ๘) งานสำเร็จทันเวลา
- ๙) ผลงานได้มาตรฐาน
- ๑๐) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- ๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้

<sup>๓๑</sup> กัณฑ์ยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต , ๒๕๔๑), หน้า ๖ – ๗.

<sup>๓๒</sup> สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อ่างใน ธวัชรัตน์ พานิชโยทัย, การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ.๒๕๓๘, (กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓-๓๒.

๑๒) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี<sup>๓๓</sup>

## ๒. ทฤษฎี ๒ ปัจจัย

ดังนี้<sup>๓๔</sup>

มีองค์ประกอบ ๒ ประเภท ที่มีผลต่อจิตใจในการทำงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบภายนอก (Extrinsic factor) ได้แก่

๑) ค่าจ้างหรือเงินเดือน

๒) เงื่อนไขของการทำงาน

๓) ความมั่นคงของงาน

๔) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มปัจจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygienic factor) หมายถึง การป้องกันความไม่พอใจ ส่งผลให้องค์กรดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบภายใน ได้แก่

๑) ความสำเร็จ

๒) ความเป็นที่ยอมรับ และความรัก

๓) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๔) ความก้าวหน้าส่วนตัว

๕) ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของตนเรียกว่า ตัวจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้เนื้อหาสาระของงานเป็นหลัก และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพใน ปฏิบัติงานแนวคิดของ Herzberg เสนอว่าปัจจัยทั้ง ๒ กลุ่มนี้เป็นปัจจัย คนละประเภทกันซึ่งผู้บริหาร หรือหัวหน้างานต้องสร้างให้เกิดปัจจัยจูงใจให้เกิดขึ้นในบุคคลที่ร่วมงานเพื่อให้เกิดความพอใจ และ รักษาระดับของปัจจัยอนามัยให้คงที่ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยในการทำงาน

## ๓. ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

<sup>๓๓</sup> Emerson Harrington, *The Twelve Principles of Efficiency*, (New York: The Engineering Magazine, 1931), p. 30, อ้างใน สายรุ้ง บุษพาพันธ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔-๑๕.

<sup>๓๔</sup> Herzberg, Frederick, *Work and the Nature of Man*, (New York: The World Publishing Co., 1966), p. 6, อ้างใน สายรุ้ง บุษพาพันธ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนมาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒๓.

- ๑) การปกครองบังคับบัญชา
- ๒) เงินเดือน
- ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
- ๔) ความสำเร็จในการทำงาน
- ๕) การยอมรับทางสังคม
- ๖) ลักษณะงาน
- ๗) ความรับผิดชอบ
- ๘) โอกาสก้าวหน้า<sup>๓๕</sup>

#### ๔. ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ เป็นการมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในทฤษฎีระบบนี้ (System) เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกันซึ่งต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทุกระบบขององค์การประกอบด้วย ๔ ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือ<sup>๓๖</sup>

๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) ทรัพยากรขององค์การหรือทรัพยากรการบริหารเป็นทรัพยากรที่นำเข้าสู่ระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งในการบริหารจัดการต้องตระหนักถึงสถานะและการใช้ทรัพยากรขององค์การอยู่เสมอ ปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย ทรัพยากรทางกายภาพ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรข้อมูล และเทคโนโลยี

๒) กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร (Transformation Process) เป็นขั้นตอนการนำทรัพยากรขององค์การที่เป็นปัจจัยนำเข้า หรือปัจจัยการผลิต แล้วแปรสภาพออกมาเป็นผลผลิต (Output)

๓) ผลผลิต (Outputs) เป็นสิ่งที่ได้จากกระบวนการแปรสภาพ ประกอบด้วยผลิตภัณฑ์และบริการผลลัพธ์ด้านการเงิน (กำไรและขาดทุน) ผลลัพธ์การดำเนินงานของพนักงาน ความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ผลผลิตเหล่านี้เป็นผลผลิตโดยผู้บริหารในทุกระดับที่ทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

---

<sup>๓๕</sup>William R., Van Dersal, *The Successful Supervisor in Government and Business*, (New York: Harper, 1968), pp. 62-72, อ้างใน สายรุ้ง บุณผาพันธ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนมาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒๓.

<sup>๓๖</sup>Bateman. Thomas S. & Scott A. Snell., *Management: Building Competitive Advantage*. (4th ed)., (Boston: Irwin McGraw-Hill, 1991), อ้างใน พูนสุข ภูสุข, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๖-๑๗.

๔) การป้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมองค์การ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพในการบริหาร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น

## ๕. ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการได้ ซึ่งความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์จาก ๕ ประเภท เหลือเพียง ๓ ประเภท ดังนี้<sup>๓๗</sup>

๑) ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs (E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

๒) ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs (R)) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

๓) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นต้นของ เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จ

ตามทฤษฎีมาสโลว์เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) พบว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดย ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการการเจริญเติบโต)

เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ยังค้นพบว่า ลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลอีกด้วย

ทฤษฎี ERG ยังสรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้น หรือต่ำลงได้ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

## ตารางที่ ๒.๕. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล          | แนวคิดหลัก                                                                                                                |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สมยศ นาวิการ (๒๕๔๕, หน้า ๕)        | อิทธิพลในการทำงานในองค์กร คือ กลยุทธ์, โครงสร้าง, ระบบ, แบบ, บุคลากร, ความสามารถ, ค่านิยม                                 |
| นภดล เสงเจริญ (๒๕๔๖, หน้า ๒๓ – ๒๔) | ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ มีอยู่ ๓ ส่วน คือ การบริหารตน คือ ตัวเราเอง การบริหารคนที่เกี่ยวข้องและการบริหารงาน |

<sup>๓๗</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๕.

## ตารางที่ ๒.๕. (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                                        | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๓, หน้า ๑)                       | การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องแสดงให้เห็นว่าพระพุทธเจ้านั้น ทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่า จะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น แสดงว่าพระพุทธเจ้าทรงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในแง่ที่เป็นประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อน หรือพระพุทธเจ้าตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร                                                                                                                                                               |
| กันตยา เพิ่มผล (๒๕๔๑, หน้า ๖ – ๗)                                | เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ จึงก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๔๑, หน้า ๒๓-๓๒)            | การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงกับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คนอุปกรณ์ และเวลา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Emerson Harrington, อ้างใน (สายรุ้ง บุปผาพันธ์ ๒๕๕๓, หน้า ๑๔-๑๕) | หลักการทำให้มีประสิทธิภาพมีหลัก ๑๒ ประการของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้<br>๑. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง<br>๒. ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน<br>๓. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง<br>๔. ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม<br>๕. ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม<br>๖. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ เป็นหลักฐาน<br>๗. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง<br>๘. งานสำเร็จทันเวลา<br>๙. ผลงานได้มาตรฐาน<br>๑๐. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ |

## ตารางที่ ๒.๕. (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                                                    | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                              | <p>๑๑. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้</p> <p>๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี</p>                                                                                                                                                                                                               |
| Herzberg, Frederick, อ้างใน (สายรุ้ง บุษบผพันธุ์ ๒๕๕๓, หน้า ๒๓)              | <p>ทฤษฎี ๒ ปัจจัย มีองค์ประกอบ ๒ ประเภท ที่มีผลต่อจิตใจในการทำงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <p>๑. องค์ประกอบภายนอก</p> <p>๒. องค์ประกอบภายใน</p> <p>เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของตนเรียกว่า ตัวจูงใจ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยในการทำงาน</p>                         |
| William-R.-Van-Dersal, อ้างใน (สายรุ้ง บุษบผพันธุ์ ๒๕๕๓, หน้า ๒๓)            | <p>ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้</p>                                                                                                                                 |
| Bateman. Thomas S. & Scott A. Snell., อ้างใน (พูนสุข ภูสุข ๒๕๕๕, หน้า ๑๖-๑๗) | <p>ทฤษฎีระบบ เป็นการมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในทฤษฎีระบบนี้ (System) เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกันซึ่งต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทุกระบบขององค์การประกอบด้วย ๔ ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือ</p> <p>๑) ปัจจัยนำเข้า</p> <p>๒) กระบวนการแปรสภาพในการ</p> <p>๓) ผลผลิต</p> <p>๔) การป้อนกลับ</p> |
| ศิริวรรณ เสรีรัตน์, (๒๕๔๕, หน้า ๒๑๕)                                         | <p>ทฤษฎีการจูงใจ เป็น ทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการได้ ๓ ประเภท ดังนี้<sup>๓๘</sup></p> <p>๑) ความต้องการในการอยู่รอด</p> <p>๒) ความต้องการความสัมพันธ์</p> <p>๓. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า</p>                                                                                                |

<sup>๓๘</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๕.

## ๒.๓ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

### ๒.๓.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน<sup>๓๙</sup> ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงได้ดีว่าอะไรเป็นอะไร จะต้องมีการทำหน้าที่ของตนให้ดี โดยเฉพาะ เช่น การทำอาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อนการที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมติดังพร้อม ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเอง” หมายความว่าอย่างไรหมายความว่า คนเราเมื่อรู้จักตนเองดีแล้วก็สามารถทำให้รู้จักคนอื่นได้เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ควรยึดถือไว้เป็นแบบอย่าง ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น<sup>๔๐</sup>

การปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตามรวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอก<sup>๔๑</sup> ของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วนดังนี้<sup>๔๒</sup>

๑) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล(individual attributes) แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์

(๒) Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

(๓) Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

๒) ระดับความพยายามในการทำงาน(work effort) ซึ่งจะเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะ คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

<sup>๓๙</sup> Good, Mary L., Integrating the Individual and the Organization, (New York : Wiley, 2006), p.414

<sup>๔๐</sup> พุทธทาสภิกขุ, คู่มือมนุษย์ (ฉบับคำสมบุรณ์), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

<sup>๔๑</sup> สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา, หน่วยที่ ๑ – ๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๔๗), หน้า ๙๗.

<sup>๔๒</sup> วรจิตร หนองแก, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙ – ๒๐

๓) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (organization support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันสภาพทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินผลผู้บังคับบัญชา แล้วให้คะแนนออกมาในระดับ ต่ำ ปานกลาง และสูง จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มทักษะในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

การปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจาก ความรู้สึกความคิดเห็นที่มี ต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใดและถ้าพบว่าดี ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าหาก พบว่าไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>๔๓</sup>

ตารางที่ ๒.๖. ความหมายของการปฏิบัติงาน

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล           | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Good (2006, p.414)                  | การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน                                                                                                                       |
| พุทธทาสภิกขุ (๒๕๔๓, หน้า ๒๕๓)       | การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ จะต้องมีการทำหน้าที่ของตนให้ดี ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ และต้องรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ |
| สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (๒๕๔๗, หน้า ๙๗) | เป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต ทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมภายนอก                                                                                                 |
| วรจิตร หนองแก (๒๕๔๐, หน้า ๑๙ – ๒๐)  | การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน ดังนี้<br>๑) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล<br>๒) ระดับความพยายามในการทำงาน<br>๓) การสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน                           |
| ดารณี จุนเจริญวงศา (๒๕๔๘, หน้า ๑๖)  | การปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจาก ความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่องานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                                                                               |

<sup>๔๓</sup> ดารณี จุนเจริญวงศา, การจัดการความรู้, (ชลบุรี: สำนักงานป้องกันภัยควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ. ถ่ายเอกสาร, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖.



## ๒.๓.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย<sup>๔๔</sup>

๑) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒) สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

การทำงานพิจารณาความสัมพันธ์จากหน่วยงานหรือคนงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร หรือ วัตถุดิบในการทำงาน ดังนี้<sup>๔๕</sup>

๑) เทคโนโลยีที่เป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการกับลูกค้า ที่รับบริการ

๒) เทคโนโลยี ที่มีขั้นตอนในการทำงาน ส่วนใหญ่จะใช้ในโรงงานที่ใช้ในกระบวนการที่ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มผลผลิต ที่มีจำนวนมาก

๓) เทคโนโลยีที่ใช้หลายระบบในการผลิตมารวมกัน เป็นเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการที่หลากหลาย

การจะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก และภายใน (External and Internal Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่<sup>๔๖</sup>

๑) รายได้หรือค่าตอบแทน

๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

๔) ตำแหน่งหน้าที่

๕) ความต้องการเข้าหมู่คณะ

<sup>๔๔</sup> สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๓.

<sup>๔๕</sup> ทอมป์สัน เจม (Thompson, Jame) อ้างใน พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๐.

<sup>๔๖</sup> ชาเรียนิก และ คนอื่น ๆ (Zaleanik and Other) อ้างใน ธวัชชัย เมฆกระจ่าย, “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางพิเศษแห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓.

๖) ความต้องการแสดงความรู้สึก ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

๗) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล มีดังต่อไปนี้<sup>๔๗</sup>

๑) ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำการบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่างๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒) ตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ เงื่อนไข ของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคลแต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน แบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

(๒) ตัวแปรทางองค์การและสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรทางองค์การและสังคมมีดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะขององค์การชนิดของเครื่องล่อใจ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

บุคลากรในหน่วยงานจะเกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับโครงสร้างการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ดังนี้

### ๑ ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นกลไกของพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย กระบวนการของการเริ่มต้น การดำเนินต่อไป และควบคุมกิจกรรม แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น เกิดจากความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือทั้ง ๒ สิ่งร่วมกัน ได้แก่ ความหิว ความต้องการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นต้น<sup>๔๘</sup>

ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจที่ มาสโลว์ ได้เสนอไว้ สารสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคน

<sup>๔๗</sup> พรณราย ทรัพย์ประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕-๒๖.

<sup>๔๘</sup> จินตนา สายทองคำ, ทฤษฎีและแนวคิดในการพัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๓๘-๔๐.

นั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นลำดับชั้น ความต้องการระดับชั้นที่ต่ำสุดต่างๆ<sup>๔๔</sup>

มาสโลว์ ให้ความเห็นว่าบุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มากก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนอง ความต้องการชั้นเหนือขึ้นไปถึงชั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ สูงสุด ความต้องการขั้นต้นๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการชั้นสูงจะเข้ามา มีบทบาทต่อ ความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้นๆ ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของ มาสโลว์ ก็คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วความต้องการนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูง กว่าจะกลายเป็นแรงบีบหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง ความต้องการของตนนั้นต่อไป ตาม ๕ ชั้นความต้องการ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ และชีวภาพเป็นความต้องการที่จำเป็นในการช่วยดำรงชีวิตโดยตรง ได้แก่ความต้องการมูลฐานที่ขาดไม่ได้ อันเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ชีวิตเราดำรงอยู่ได้ คือ ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่มปกปิดร่างกาย

ขั้นที่ ๒ ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากทางด้ายร่างกายแล้วความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในอาชีพและทางด้าน เศรษฐกิจ

ขั้นที่ ๓ ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ เมื่อตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และความปลอดภัยแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการแสดงความเป็นเจ้าของต้องการยอมรับ เป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ในองค์กรหรือสังคม และความรักจากบุคคลอื่นๆ

ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ เมื่อความต้องการทางสังคม และ ความรัก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการยกย่องเพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จรวมทั้งได้สูงขึ้นในด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน สร้างชื่อเสียง อำนาจ อิทธิพล และการควบคุมประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ของตนไปสู่ความเจริญ ความจริง ความสดชื่น ความเป็นหนึ่งความสมบูรณ์ แบบ ความสำคัญ ความพร้อมพร้อม ความยุติธรรม ความเป็นระเบียบ ความมั่นคง ความสนุกสนาน เสรีภาพ ยุติธรรม ระเบียบวินัย ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นซึ่งเกิดจากความรู้นึกคิดของตนเอง

<sup>๔๔</sup> A.M. Maslow, *Eupsychian Management*, (Home Wood, Illinois : Richard D, Irwin and the Dorsey Press, 1965), p.15., อ้างใน พระวรารุณี มหาวโร (ถาวะโร), “การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสินรินทร์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑-๑๓.

## ๒ ทฤษฎีความพึงพอใจ

ลำดับขั้นความต้องการ (The Needs Hierarchy) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้ศึกษา เกี่ยวกับความจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ โดยที่มองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเอง ซึ่งความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปหาสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมี ความต้องการอื่นในระดับสูงต่อไป ซึ่งมาสโลว์ได้นำความต้องการมาจัดเรียงลำดับขั้นจากต่ำไปขึ้นสูง ดังนี้<sup>๕๐</sup>

๑) ความต้องการของร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่ง ความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นที่กระตุ้นบุคคลต่อไป

๒) ความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย (Security, or safety need) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางร่างกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาคาร หรือที่อยู่อาศัย

๓) ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation, or acceptance needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

๔) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้ เป็นความพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นใน ตนเอง (Self-confidence)

๕) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need of self-actualization) มาสโลว์ คำนึงว่า ความต้องการในระดับสูงเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุ ความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด มาสโลว์ มีข้อสังเกตที่เกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะ ประกอบด้วย ๒ หลักการ คือ

๑. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The deficit principle) ความขาดตกบกพร่องใน ชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอจะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิด พฤติกรรมในด้านอื่นอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ยอมรับและพอใจความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

๒. หลักแห่งความเจริญก้าวหน้า (The progression principle) กล่าวคือ ลำดับขั้น ความ ต้องการทั้ง ๕ ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปหาระดับสูงกว่า และความต้องการ ของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึง พอใจแล้ว จะเห็นได้ว่า ความต้องการสิ่งที่ไม่ได้รับ จะส่งผลต่อความรู้สึกขาดแคลนของ

<sup>๕๐</sup> สนิท สมักรการ, การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๒๙-๓๐, อ้างใน พูนสุข ภูสุข, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๖-๑๗.

มนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมต่างๆ ของคนถูกจำกัดไม่มีการแสวงหาอีกต่อไป และจะเกิดความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น เมื่อได้รับการสนองความต้องการอยู่ในระดับหนึ่งแล้วอย่าง สมบูรณ์ ก็อยากได้รับการตอบสนองความต้องการอีกระดับที่สูงกว่า แต่ข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค ไม่ได้รับ การตอบสนองอย่างเต็มที่ หรือไม่สำเร็จตามความต้องการสิ่งนี้จะทำให้ คนเราหยุดการแสวงหา ท้อถอย และจะยอมรับสภาพไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไป ในทางตรงข้าม ถ้าความต้องการในระดับต่ำกว่าในแต่ละระดับได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุถึงความ ต้องการสูงสุด คือ การได้รับความสำเร็จในชีวิต

ตารางที่ ๒.๗. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                                   | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สมคิด บางโม (๒๕๔๐, หน้า ๑๙๓)                                | ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย<br>๑) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง<br>๒) สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี<br>๓) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอ                                                                                                                |
| ทอมป์สัน เจม (Thompson, Jame) (๒๕๕๒, หน้า ๑๐๐)              | ความสัมพันธ์จากหน่วยงานหรือคนงาน ให้ทรัพยากรหรือ วัตถุดิบในการทำงาน                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| ซาเรียนิก และ คนอื่น ๆ (Zaleanik and Other) (๒๕๔๗, หน้า ๑๓) | ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก และ ภายใน ได้แก่<br>๑) รายได้หรือค่าตอบแทน<br>๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน<br>๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ<br>๔) ตำแหน่งหน้าที่<br>๕) ความต้องการเข้าหมู่คณะ<br>๖) ความต้องการแสดงความรู้สึก ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่<br>๗) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง                            |
| พรรณราย ทรัพย์ะประภา (๒๕๒๙, หน้า ๒๕-๒๖)                     | องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน<br>๑) ตัวแปรด้านบุคคล เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง<br>๒) ตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ เงื่อนไข ของสถานการณ์ที่อยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคลแต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรทางกายภาพและงาน ตัวแปรทางองค์การและสังคม |

## ตารางที่ ๒.๗. (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                                         | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| จินตนา สายทองคำ (๒๕๔๓, หน้า ๓๘-๔๐)                                | แรงจูงใจเป็นกลไกของพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการของการเริ่มต้น การดำเนินต่อไป และควบคุมกิจกรรม แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามที่ต้องการเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น เกิดจากความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือทั้ง ๒ สิ่งร่วมกัน ได้แก่ ความหิว ความต้องการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นต้น                                                                                                                                                                                            |
| A.M. Maslow, อ้างใน (พระวรารุฒิมหาวิโร (ถาวะโร) ๒๕๕๖, หน้า ๑๑-๑๓) | ความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นลำดับชั้น ความต้องการระดับชั้นที่ต่ำสุดต่างๆ บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง ความต้องการของตนนั้นต่อไปตาม ๕ ชั้นความต้องการ ดังนี้<br>ชั้นที่ ๑ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ และชีวภาพ<br>ชั้นที่ ๒ ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง<br>ชั้นที่ ๓ ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ<br>ชั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ<br>ชั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน |
| สนิท สมัครการ อ้างใน (พูนสุข ภูสุข ๒๕๕๕, หน้า ๑๖-๑๗)              | ลำดับชั้นความต้องการ เป็นทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ เกี่ยวกับความจูงใจจากความต้องการของ ซึ่งนำความต้องการมาจัดเรียงลำดับชั้นจากต่ำไปชั้นสูง ดังนี้<br>๑) ความต้องการของร่างกาย<br>๒) ความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย<br>๓) ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน<br>๔) ความต้องการการยกย่อง<br>๕) ความต้องการความสำเร็จใน                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

### ๒.๔.๑ ความหมายของหลักอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกายทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

ภิกษุ! นั้นเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)<sup>๕๑</sup>

จากอิทธิบาทสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ อิทธิบาท ๔ ไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้

อิทธิบาท ๔ คือ บทของพระธรรมเช่นว่า จะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอิทธิบาทนี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สึกตัว คนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สึกตัว<sup>๕๒</sup> เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่างประกอบไปด้วย ฉันทะคือความพอใจในสิ่งที่เราจะทำ วิริยะคือความเพียรไม่ทอดทิ้งในการประกอบกิจนั้นๆ จิตตะคือเอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆ วิมังสาคือจะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุด<sup>๕๓</sup>

อิทธิบาท ๔ (ทางแห่งความสำเร็จ)<sup>๕๔</sup>

ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ท้อ

จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำการงานหรืออาชีพประการแรก อิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพ นั่นเอง<sup>๕๕</sup>

<sup>๕๑</sup> องค์กร. (ไทย) ๒๐/๑๖๓/๔๐๓.

<sup>๕๒</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), *การทำงานที่เป็นสุข*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

<sup>๕๓</sup> พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อบุญญานันทภิกขุ), *งานคือชีวิตชีวิตคืองานบันดาลสุข*, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบันลือธรรม, ม.ป.ป.), หน้า ๖๐.

<sup>๕๔</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรม กลุ่มนี้เรียกว่าอิทธิบาท ๔<sup>๕๖</sup>

อิทธิบาท ๔ ใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพึงพอใจมีความเพียรมีสมาธิจึงทำให้เกิดปัญหาและหัวใจของการบริหารเชิงพุทธที่สำคัญที่สุด คือ พรหมวิหาร ๔ ต้องมีทั้งเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือสั่งสอนผู้น้อยให้เรียนรู้ที่จะอยู่ได้ด้วยตนเอง มีมุทิตา ปลอຍให้เขาเติบโตได้ไม่เข้าการแทรกแซงอุเบกขา รู้จักความพอดีปล่อยวางฝึกจิตให้พอเพียงในสิ่งที่มีที่เป็นนี้คือหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้ดำรงชีวิตและบริหารงานได้อย่างที่ประเสริฐและบริสุทธิ์<sup>๕๗</sup>

อิทธิบาท ๔ เป็นหัวข้อธรรมที่น่าศึกษาเหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมซึ่งมาจากคำว่าอุตสาหกรรม แปลว่า ความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่าการกระทำ เมื่อรวมกันแล้วได้คำว่า ประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้นหรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท ๔ ในการสร้างประเทศสูง<sup>๕๘</sup>

อิทธิบาท คือ คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ซึ่งเป็นหลักอันใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง แต่แสดงให้เห็นว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ ซึ่งคำว่า อิทธิ นอกจากจะแปลว่าสำเร็จแล้ว ยังแปลว่าฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้ จะโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ก็ตาม ซึ่งก็ต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔<sup>๕๙</sup>

อิทธิบาท ๔ คือ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้นเจริญอิทธิบาท คือ ย่อมเสพอริยทำให้มากธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท<sup>๖๐</sup> อิทธิบาท ๔ มี ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตรและนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมายของอิทธิบาทมีดังนี้ ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความอดทน ความ

<sup>๕๕</sup> พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), ความสำเร็จหลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

<sup>๕๖</sup> พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๕๘), หน้า ๑๖๖.

<sup>๕๗</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, (ฉบับวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑).

<sup>๕๘</sup> พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ภิรมโม), รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๓.

<sup>๕๙</sup> สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส อ่างใน บุญมี บุญเยี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

<sup>๖๐</sup> พระมหานรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ, พระอภิธรรมปิฎก ๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๐ – ๒๒๑.



เข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ไม่ทอดทิ้งธุระ ความ  
 ประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ จิต มโน  
 มานัส วิญญูญาณธาตุ นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กิริยา ที่รู้ชัด ความไม่หลงความวิจยธรรม สัมมาทิฐิ นี้  
 เรียกว่า วิมังสา<sup>๖๑</sup> อธิบาป ๔ คือ สูตรสำเร็จของชีวิตตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่าจิตเป็นรากฐาน  
 ของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้นความสำเร็จจึง  
 อยู่ที่ใจไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคงทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจและอธิบาป ๔  
 ให้ถึงขั้น คือทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรักความพากเพียรด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไต่สวนอย่างสม่ำเสมอ  
 แล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน<sup>๖๒</sup> หลักธรรมหรือคำสอนในพุทธศาสนาที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติตามบรรลุถึง  
 ความสำเร็จอันประกอบด้วยห้วข้อธรรม ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา<sup>๖๓</sup> หลักอธิบาป ๔ คือ  
 มงคลสูตร ขอนี้พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่าให้ประสบความสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้างก็ให้ยึดหลัก  
 อธิบาป ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา<sup>๖๔</sup> เพื่อบอกทางแห่งความสำเร็จในชีวิตเกี่ยวกับการงาน  
 เมื่อจะทำงานใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา<sup>๖๕</sup>

**สรุปว่า** อธิบาป ๔ หมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้  
 อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (๑) ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น เมื่อเกิดความพึงพอใจ  
 ในงานที่ทำอยู่ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (๒) วิริยะ คือ ความพากเพียร เป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้  
 สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (๓) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ เป็นการทำงานด้วยความรอบครอบ  
 และเอาใจใส่ตอบสนองต่องานที่ได้รับมอบหมาย และ (๔) วิมังสา คือ การไตร่ตรอง เป็นการพิจารณา  
 ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

<sup>๖๑</sup>ปัญญา ใช้บางยาง, ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

<sup>๖๒</sup>สนอง วรอุไร, ทำชีวิตให้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

<sup>๖๓</sup>สถิตย์ รัชปัติย์, “การประยุกต์หลักอธิบาป ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุุฬหศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”, ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), หน้า ๙.

<sup>๖๔</sup>อัครเมธี สิริวรานนท์, เปิดโอกาสให้ชีวิตได้รับสิ่งอันเป็นมงคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓

<sup>๖๕</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๓.

ตารางที่ ๒.๘. ความหมายของอิทธิบาท ๔

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                                                               | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| อง.ตัก. (ไทย) ๒๐/๑๖๓/๔๐๓.                                                               | ภิกษุที่เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิ ปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ) วิริยสมาธิ ปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ) จิตตสมาธิ ปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะ) และเจริญอิทธิบาทวิมมังสาสมาธิปธานสังขาร(สมาธิที่เกิดจากวิมังสา) |
| พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), (๒๕๔๙, หน้า ๓๐)                                        | ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สีกตัว คนที่ทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่                                                                                                                                                         |
| พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อบุญญานันทภิกขุ), (ม.ป.ป., หน้า ๖๐)                          | เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่างประกอบไปด้วย                                                                                                                                                                              |
| พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓๐)                                          | อิทธิบาท ๔ (ทางแห่งความสำเร็จ) ฉันทะ (ความพอใจ), วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง)                                                                                                                   |
| พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), (๒๕๕๕, หน้า ๙)                                        | เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำกิจการงานหรืออาชีพ และมีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                           |
| พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตธนาโณ), (๒๕๕๘, หน้า ๑๖๖)                                           | คุณธรรมที่ผู้ประพฤติปฏิบัติประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์                                                                                                                                                                            |
| พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, ฉบับวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑) | ใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพึงพอใจให้เกิดปัญญา มีเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือ มีมุทิตา ปลอ่ยให้เขาเติบโตได้ และอุเบกขา รู้จักความพอดีปล่อยวางฝึกจิตให้พอเพียงในสิ่งที่มี                                         |
| พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธีรธมฺโม), (๒๕๕๒, หน้า ๑๖๓)                             | อิทธิบาท ๔ เป็นความเจริญก้าวหน้า โดยมีความเพียรพยายาม ในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้น                                                                                                                                                         |
| สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (๒๕๔๔, หน้า ๑๘)                                | เป็นหลักใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง ที่แสดงให้เห็นว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ โดยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ก็ตาม ก็ต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔                                                                           |
| พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตินฺทฺยาโณ, (๒๕๔๖, หน้า ๒๒๐ – ๒๒๑)                                  | เจริญอิทธิบาท คือ ความสำเร็จด้วยดี กระทำให้แจ้งเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนา ขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์ วิญญาณขันธ์ ของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้นเจริญอิทธิบาท คือ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มากธรรม                           |

## ตารางที่ ๒.๘. (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล             | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ปัญญา ใช้บางยาง, (๒๕๔๘, หน้า ๕๐)      | อิทธิบาท ๔ มี ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตรและนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตมามี ความพอใจ ความใคร่ ความปรารถนาความเพียรทางความไม่หลงความวิจยธรรม                                   |
| สนอง วรอุไร, (๒๕๕๐, หน้า ๙๗)          | พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่าจิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลายจิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต หากตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคงทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ                         |
| สถิต รัชปัทย์, (๒๕๔๘, หน้า ๙)         | มุ่งให้ผู้ปฏิบัติตามบรรลู่ถึงความสำเร็จอันประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา                                                                                                   |
| อัครเมธี สิริวรานนท์, (๒๕๕๐, หน้า ๙๓) | พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่าให้ประสบความสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้างก็ให้ยึดหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อบอกทางแห่งความสำเร็จในชีวิตเกี่ยวกับการงานเมื่อจะทำงานใดๆ |

## ๒.๔.๒ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในสังยุตตนิกาย มหาวรรค หมวดว่าด้วยธรรมที่เป็นไปเพื่อให้ถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ดังนี้

พระผู้มีพระภาคตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ประการนี้ที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้ว ย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้”<sup>๖๖</sup>

อิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร ๑ (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น)

๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยะสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรที่มุ่งมั่น)

๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรที่มุ่งมั่น)

๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรที่มุ่งมั่น)

ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ประการนี้แลที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้วย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้”<sup>๖๖</sup>

<sup>๖๖</sup> ส.ม. (ไทย) ๑๙/๘๑๓/๓๗๗.

มีนักวิชาการกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ คือ

๑) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่ายๆ ว่ารักงานรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีทั้งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต

ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้น ให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิ จึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้น ปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒) วิริยะ แปลว่า ความอาหาญ แกล้วกล้า ยากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นไหวกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓) จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น หลงจุ่มอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวัน ลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำไปให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔) วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตรตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขและปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผล

อย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่าเป็นวิมิงสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีประธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ<sup>๖๗</sup>

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่<sup>๖๘</sup>

- ๑) ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
- ๒) วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น
- ๓) จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
- ๔) วิมิงสา คือ การหมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

#### ตารางที่ ๒.๙. องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                             | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ส.ม. (ไทย) ๑๙/๘๑๓/๓๗๗.                                | อิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้<br>๑. เจริญสมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น<br>๒. เจริญ สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรที่มุ่งมั่น<br>๓. เจริญ สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรที่มุ่งมั่น<br>๔. เจริญ สมาธิที่เกิดจากวิมิงสาและความเพียรที่มุ่งมั่น                                                                     |
| พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๒, หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔)    | ๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ<br>๒. วิริยะ แปลว่า ไม่ย่อท้อไม่หวั่นไหวกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก<br>๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจ เป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง<br>๔. วิมิงสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่อง |
| วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก, (๒๕๔๔, หน้า ๘๙) | ๑) ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น<br>๒) วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น<br>๓) จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น<br>๔) วิมิงสา คือ การหมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น                                                                                                                                                        |

<sup>๖๗</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔.

<sup>๖๘</sup> วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก, หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘๙.



ฉันทะ คือ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรัก ความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้น ๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งาม ที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น ๆ เกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกับกับอยากได้สิ่งนั้น ๆ มาเสพสวดยหรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็นตัณหา ความอยากของฉันทะนั้น ให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้น ๆ งานนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงามของมันหรือพุดแยกออกไปว่า ขณะที่สิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับสมนัส เป็นความฉ่ำชื่นใจ ที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพสวดยสอร้อย หรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่พองขยายของตัวตน เป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมองหมกหมักตัวกีดกันกักตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความหวงแหน ห่วงกังวลเศร้าเสียตายและหวั่นกลัวหวาดระแวง

ถ้าสามารถปลูกเร้าให้ฉันทะเกิดขึ้น อย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่ห่วงพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชานไม่ส่าย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้นปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย<sup>๗๒</sup>

ฉันทะ คือ ในการทำงานนั้นย่อมมีอุปสรรคอยู่หลายอย่าง ที่สำคัญคือ ความเบื่อหน่าย ไม่ว่าจะทำงานอะไร ถ้าเกิดความเบื่อหน่ายขึ้นแล้วมีอันให้เป็นไปต่าง ๆ เมื่อจิตเกิดความเบื่อหน่ายขึ้นเช่นนี้แล้ว จะปรากฏว่างานที่ง่ายก็กลายเป็นยาก งานน้อยก็กลายเป็นมาก งานเบาก็กลายเป็นงานหนัก เกิดความรวนเร ที่สุดก็ทอดทิ้งทำไม่สำเร็จ ต้องเดือดร้อนในภายหลัง ในทางตรงกันข้ามถ้ามีความรักงานแล้ว งานที่น่าเบื่อก็จะกลายเป็นงานที่สนุกสนาน ที่ยากก็กลายเป็นง่าย ดังนั้น จึงควรสร้างฉันทะความพอใจในงานเป็นเบื้องต้นเสียก่อน<sup>๗๓</sup>

### ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในงานที่ทำ)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิริยะ ที่เรียกว่า วิริยสมาธิปธานสังขารไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิปัตถิแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วิริยสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกัน

<sup>๗๒</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒-๘๔๔.

<sup>๗๓</sup> พระธรรมวิสุทธิธารจารย์, **ทางแห่งความสำเร็จ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๓.

บาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราศจากความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภีโยยยิ่งความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขาร

วิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้<sup>๗๔</sup>

ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน

การปราศจากความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า วิริยะ สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปราศจากความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้ว ด้วยวิริยะ สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้<sup>๗๕</sup>

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ

การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้องความกระทำ ให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญานขันธ ของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท<sup>๗๖</sup>

วิริยะ คือ ความเพียรได้แก่ความอาจหาญแกล้วกล้า บากบั่นก้าวไปใ้สู้ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัว ต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่สิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลู่ถึงได้ยากนักมีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปี เท่านี้เดือน เขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ ส่วนผู้ขาดความเพียรอยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลาเป็นปีก็หมดแรง ถอยหลัง คนที่มีความเพียรเท่ากั้บมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็น วิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน<sup>๗๗</sup>

<sup>๗๔</sup> อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๙/๒๕๕.

<sup>๗๕</sup> อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๐/๒๕๖.

<sup>๗๖</sup> อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๑/๒๕๗.

<sup>๗๗</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๓.



### ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับจิตตะ ที่เรียกว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้ เรียกว่า จิตตสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโยยง ความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

จิตตสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้<sup>๗๘</sup>

ในบทเหล่านั้น จิต เป็นไฉน

จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญูณธาตุที่สมกัน อันใด นี้เรียกว่า จิต

สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปราศจากความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้ว ด้วยจิต สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้<sup>๗๙</sup>

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธวิญญูณขันธ ของบุคคลผู้บรรลु ธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท<sup>๘๐</sup>

จิตตะ คือ ความคิดจดจ่อหรือเอาใจใส่ฝักใฝ่ได้แก่ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใด อย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้น งานนั้น จะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจิตทำเรื่องนั้น งานนั้น ชลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกิน ลืมนอน ความมีใจจดจ่อเช่นนี้ย่อมนำไปสู่สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมาก

<sup>๗๘</sup> อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๒/๒๕๗.

<sup>๗๙</sup> อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๓/๒๕๗.

<sup>๘๐</sup> อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๔/๒๕๘.

เฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกเป็นจิตตสมาธิ พร้อมนั้นก็เกิดเป็นปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย<sup>๘๑</sup>

จิตตะ คือ จิตตะในเรื่องอิทธิบาท หมายถึง กำลังจิต กำลังสมาธิ หรือคุณภาพจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิต เรียกว่า กำลังจิต หรือกำลังสมาธิ ซึ่งเลยเพ่งเล็งไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้ว คือ จิตที่อบรมดีแล้ว เดินมาถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมีกำลังมหาศาลของมัน<sup>๘๒</sup>

จิตตะ คือ ลักษณะเป็นคนเอาใจจดจ่อ ถ้ามีอะไรที่เข้าเกี่ยวข้องกับตัวเขา เรียกว่า เป็นเรื่องของเขาแล้ว จะเอาใจจดจ่อไม่ทอดทิ้ง อย่างนี้เป็นลักษณะของคนที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งความรับผิดชอบนี้อาจกล่าวได้ว่ามีประเด็นสำคัญอยู่ ๓ ข้อ ข้อแรกจะต้องระวังตั้งใจให้กำลังเพื่อสร้างประโยชน์แต่ฝ่ายเดียว ให้ได้ทั้งประโยชน์ตนทั้งประโยชน์ส่วนรวม พร้อมกันนั้นก็จะต้องคอยป้องกันและแก้ไขอยู่ตลอดเวลา มิให้ความเสียหายเกิดขึ้น ส่วนข้อสาม ซึ่งเป็นข้อสำคัญอย่างยิ่งจะต้องพยายามสร้างเสริมกำลังนั้นให้หนักแน่น มั่นคงและทวีขึ้น ซึ่งมีทางทำได้หลายทาง ทางที่เหมาะสมอย่างหนึ่งก็โดยพยายามทำประโยชน์เสียสละเพื่อผู้อื่นและส่วนรวมให้มากขึ้น การปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอย่างนั้น ยิ่งกระทำมากเท่าใด จะช่วยให้เกิดความสามารถและความเชี่ยวชาญขึ้นเท่านั้น ทั้งเมื่อเคยชินกับการประพฤติปฏิบัติความดีแล้ว ก็จะสามารถป้องกันความชั่วและความเสื่อมเสียทั้งปวงได้อย่างดีที่สุดด้วย<sup>๘๓</sup>

สรุปได้ว่า จิตตะ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ และการเอาใจใส่ต่องานที่ได้ทำอยู่ มีความตั้งใจในการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งมั่นมีความรอบคอบ รู้จักหน้าที่และทำงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

### ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิมังสา ที่เรียกว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำปัญญาให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโยย

ความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขาร

<sup>๘๑</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๓.

<sup>๘๒</sup> พุทธศาสนิก, **โพธิปักขิยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

<sup>๘๓</sup> สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต, **โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท**, (ภูเก็ต: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต, ๒๕๔๒), หน้า ๖.

วิมัสสาสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า วิมัสสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้<sup>๘๔</sup>

ในบทเหล่านั้น วิมัสสา เป็นไฉน

ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ฯลฯ ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิ อันใด นี้เรียกว่า วิมัสสาสมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า

ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วยวิมัสสา สมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมัสสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้<sup>๘๕</sup>

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท<sup>๘๖</sup>

วิมัสสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งย่อนเกินเลยบกพร่อง หรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมัสสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ ถ้าชักองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างไร ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่เคยคาดหมายเป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน ฯลฯ การคิดหาเหตุผล และสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติดเจตตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่า เป็นวิมัสสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย<sup>๘๗</sup>

วิมัสสา คือ การทำงานหากเกิดปัญหาหรือความรู้ในงานก็จะทำได้ไม่ตี การที่จะมีความรู้ในงานได้ดีก็ต้องศึกษาพิจารณาในเนื้องานนั้นให้ละเอียด รู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและ

<sup>๘๔</sup> อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๕/๒๙๘.

<sup>๘๕</sup> อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๖/๒๙๘.

<sup>๘๖</sup> อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๗/๒๙๙.

<sup>๘๗</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๓.

หน่วยงานใหญ่ ผลกระทบของความสัมพันธ์นั้น ๆ รวมทั้งเหตุผลของการที่ต้องมีธุรกรรมในแต่ละอย่าง ถ้ามีความรู้ความเข้าใจในงานดีแล้วก็จะสามารถทำงานนั้นได้ดี<sup>๘๘</sup>

#### ตารางที่ ๒.๑๐. ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                       | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๖/๒๙๔                         | สภาวะธรรม เรียกว่า ปธานสังขาร ฉันทสมาธิและปธานสังขาร ประมวลย่อเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า ฉันทสมาธิปธานสังขาร<br><br>ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร<br><br>คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี ซึ่งธรรมเหล่านั้นคำว่า อิทธิบาท จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท |
| พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๒, หน้า ๘๔๒-๘๔๔) | ฉันทะเกิดขึ้น อย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าดีงาม ความสมบูรณ์ ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้นปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย                                                                                                                                         |
| พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (ม.ป.ป., หน้า ๓)         | การทำงานนั้นย่อมมีอุปสรรคอยู่หลายอย่าง จึงควรสร้างฉันทะความพอใจในงานเป็นเบื้องต้นเสียก่อน                                                                                                                                                                                                                  |
| อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๘/๒๙๕                         | วิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร                                                                                                                                                                                   |
| อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๐/๒๙๖                         | ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้ว ด้วยวิริยสมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร                                                                                                                                                                 |
| อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๑/๒๙๗                         | คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท                                                                                                                                                                                                  |

<sup>๘๘</sup> วันทนา กอวัฒนสกุล, การบริหารเชิงธรรมะ, (กรุงเทพมหานคร: เพิ่มผลผลิต, ๒๕๔๒), หน้า ๗-๘.

## ตารางที่ ๒.๑๐. (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                      | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๒, หน้า ๘๔๓)    | วิริยะ คือ ความเพียรได้แก่ความอาจหาญแก่งกล้าสมาธิเกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็น วิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน                                                                                       |
| พุทธทาสภิกขุ (๒๕๔๒, หน้า ๓๖)                   | จิตตะ หมายถึง กำลังจิต กำลังสมาธิ หรือคุณภาพจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิต เรียกว่า กำลังจิต หรือกำลังสมาธิ ซึ่งเลยเพ่งเล็งไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้ว คือ จิตที่อบรมดีแล้ว เติบโตถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมีกำลังมหาศาลของมัน              |
| สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต (๒๕๔๒, หน้า ๖) | จิตตะ คือ ลักษณะเป็นคนเอาใจจดจ่อ โดยพยายามทำประโยชน์เสียสละเพื่อผู้อื่นและส่วนรวมช่วยให้เกิดความสามารถและความเชี่ยวชาญป้องกันความชั่วและความเสื่อมเสียทั้งปวงได้                                                                               |
| อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๕/๒๕๔.                       | วิมังสาสมาธิและปธานสังขาร ประมวลย่อ ๒ อย่าง เป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร                                                                                                                                       |
| อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๖/๒๕๔.                       | ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ประกอบแล้วด้วยวิมังสา สมาธิ และปธานสังขาร เรียกว่า ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร                                                                                                                                 |
| อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๗/๒๕๔.                       | คำว่า เจริญอุทฺธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น เรียกว่า เจริญอุทฺธิบาท                                                                                                                                                   |
| พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๒, หน้า ๘๔๓)    | วิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง การคิดหาเหตุผล และสอบสวนทดลองช่วยรวมจิตให้คอยกำหนด ติดตาม เรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่า เป็นวิมังสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์                              |
| วันทนา กอวัฒนสกุล (๒๕๔๒, หน้า ๗-๘)             | วิมังสา คือ การทำงานหากเกิดปัญหาหรือความรู้ในงานก็จะทำได้ไม่ดี การที่จะมีความรู้ในงานได้ดีก็ต้องศึกษาพิจารณาในเนื้องานนั้นให้ละเอียด รวมทั้งเหตุผลของการที่ต้องมีธุรกรรมในแต่ละอย่าง ถ้ามีความรู้ความเข้าใจในงานดีแล้วก็จะสามารถทำงานนั้นได้ดี |

## ๒.๕ ความเป็นมาของ กองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน

ในการบริหารองค์การสมัยใหม่ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการประชาชน ผู้บริหารองค์การจึงเน้นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร ให้การขับเคลื่อนองค์การโดยการบริหารและการจัดการที่ดี สามารถตรวจสอบได้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ผลงานมีคุณภาพ และมีความมุ่งมั่นในการให้บริการแก่ประชาชน กรมที่ดินกำหนดวิสัยทัศน์ว่า“เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และการพัฒนาประเทศด้วยมาตรฐานการจัดการการบริการระดับสากล”

### พันธกิจกรมที่ดิน (Mission) คือ

- ๑) ค้ำครองสิทธิที่ดินให้แก่ประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย
- ๒) บูรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกโฉนดที่ดินแก่ประชาชนมีความเป็นเอกภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ ทั้งเชิงนโยบายและการปฏิบัติ
- ๓) เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ที่มีระบบฐานข้อมูลที่ดินของประเทศเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถรองรับการใช้ประโยชน์จากที่ดินในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคง
- ๔) ให้บริการด้านการทะเบียนที่ดินของประเทศไทยที่มีความทันสมัย บริการออนไลน์ทั่วประเทศ และเชื่อมโยงกับสากล พร้อมทั้งมีบุคลากรด้านทะเบียนที่ดินของประเทศ ที่มีขีดความสามารถสูงในระดับสากล

### ค่านิยมกรมที่ดิน ค่านิยมหลัก ACCEPT

|                        |   |                    |
|------------------------|---|--------------------|
| A : Accountability     | : | รู้รับผิดชอบ       |
| C : Customer Service   | : | มอบจิตบริการ       |
| C : Communication      | : | สื่อสารเลิศล้ำ     |
| E : Ethic              | : | จริยธรรมนำจิตใจ    |
| P : People Development | : | ฝึกฝนเรียนรู้      |
| T : Teamwork           | : | มุ่งสู่ความร่วมมือ |

จะเห็นได้ว่าพันธกิจของกรมที่ดิน มีการมุ่งเน้น “ค้ำครองที่ดินของรัฐ พิทักษ์สิทธิในที่ดินของประชาชน” ดังนั้น การกำหนดกรอบอ้างอิงทางด้านพิกัดตำแหน่งแปลงที่ดินให้มีความละเอียดถูกต้องเหมาะสมเป็นความจำเป็น เพื่อลดความขัดแย้งอันอาจเกิดขึ้นจากการพิพาททางด้านรูปร่างตำแหน่งแปลงที่ดิน ซึ่งจะทำให้งานบริการประชาชนทางด้านการรังวัดและทำแผนที่ มีความน่าเชื่อถือ และประชาชนให้การยอมรับ กองเทคโนโลยีทำแผนที่มีการกิจหลักในด้านการพัฒนาระบบการรังวัดและทำแผนที่ที่ดิน ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในพันธกิจของกรมที่ดินโดยภาพรวม

ภารกิจทางด้านการให้บริการการรังวัดและทำแผนที่ในส่วนของสำนักงานที่ดิน จะต้องมีความละเอียดถูกต้องสูง โดยเฉพาะงานทางด้านระบบฐานข้อมูลการรังวัดและทำแผนที่ ที่เกี่ยวข้องกับระวางแผนที่ ซึ่งเป็นกรอบอ้างอิงที่จะเป็นตัวกำหนดระบบค่าพิกัดตำแหน่งรูปแปลงที่ดิน ในงานรังวัดควบคุมตำแหน่ง ค่าพิกัดของรูปแปลงที่ดินในระวางแผนที่ จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลของระบบพิกัดที่

นำมาใช้งานและหมวดหลักฐานแผนที่ เส้นโครงงานหมวดหลักฐานแผนที่ เครื่องมือการรังวัดและทำแผนที่ และวิธีการรังวัดและทำแผนที่ ซึ่งแนวทางที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของกรมที่ดินได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐาน วิธีการรังวัดและทำแผนที่อย่างเป็นระบบ ลดความสูญเสียอันเนื่องมาจากความผิดพลาดคลาดเคลื่อนเกินเกณฑ์ต่ำสุดที่จะยอมรับ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างระวางแผนที่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการกำหนดมาตรฐานวิธีการปฏิบัติงาน ให้มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้มีความกระชับ รัดกุม ง่ายต่อการปฏิบัติ มีกระบวนการตรวจสอบอย่างมีหลักเกณฑ์ สามารถติดตามประเมินผลงานได้อย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล ลดต้นทุนการผลิต มีประสิทธิภาพสูง และการควบคุม กำกับดูแล สามารถกระทำได้อย่างเป็นระบบ

ค่านิยมร่วม (Core Value) ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน โดยมองกรอบการปฏิบัติงานที่เน้นภาพรวมขององค์กร กล่าวคือ การปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เน้นถึงแนวทางในการประสานงาน การนำระบบการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ ลดค่าใช้จ่าย เพื่อให้ต้นทุนการผลิตในการให้บริการประชาชนเกิดความคุ้มค่า การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อให้การบริการประชาชนได้มากขึ้น มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้กรมที่ดิน สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพทางการให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของประชาชนการนำค่านิยมร่วมของข้าราชการกรมที่ดินมาปรับใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้ภารกิจของกรมที่ดินสามารถตอบสนองต่อการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานในด้านการรังวัดและทำแผนที่ของกรมที่ดินจะเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนทางด้านการรังวัดทำแผนที่ออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การรังวัดสอบเขตแบ่งแยก และรวมโฉนดที่ดิน เป็นภารกิจที่มีความสำคัญสูงสุดในการที่จะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและตอบสนองความต้องการของประชาชน

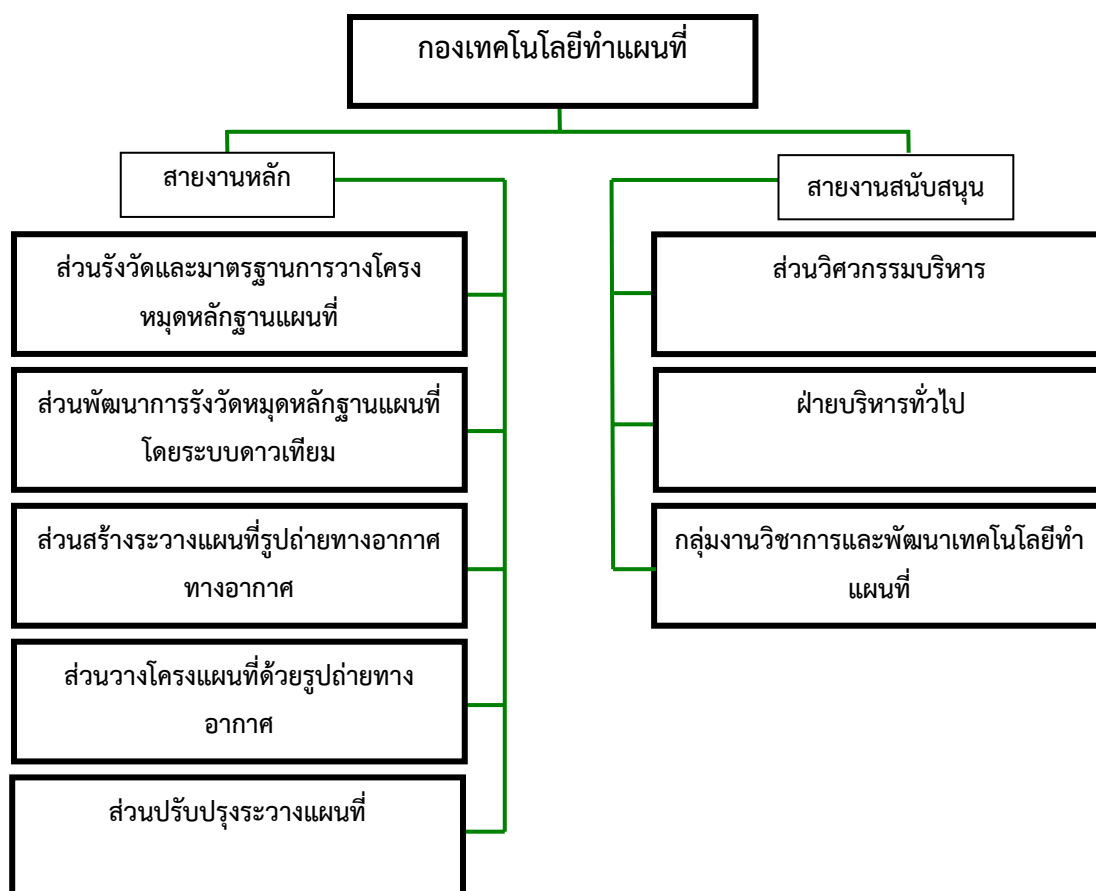
### ภารกิจหลักของกองเทคโนโลยีทำแผนที่

กองเทคโนโลยีทำแผนที่มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการวางโครงหมวดหลักฐานแผนที่ รังวัดหมวดหลักฐานแผนที่โดยระบบดาวเทียมและสร้างระวางแผนที่ภาคพื้นดิน
  - ๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการวางโครงแผนที่ด้วยรูปถ่ายทางอากาศ สร้างระวางรูปถ่ายทางอากาศ ระวางแผนที่รูปถ่ายทางอากาศ และระวางแผนที่ภาพถ่ายดาวเทียม
  - ๓) ซ่อมหมวดหลักฐานแผนที่และปรับปรุงระวางแผนที่
  - ๔) พัฒนาเทคโนโลยีการรังวัด การทำแผนที่ และข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดินในระบบภูมิสารสนเทศ
  - ๕) ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลแผนที่ในภารกิจของกรม
  - ๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- โดยได้ปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการต่างๆ ดังนี้

- ๑) แผนงานรังวัดวางโครงหมุดหลักฐานแผนที่
  - ๒) แผนงานสร้างและซ่อมระวางแผนที่ภาคพื้นดิน
  - ๓) แผนงานรังวัดหมุดหลักฐานแผนที่
  - ๔) แผนงานจัดทำข้อมูลภาพถ่ายทางอากาศเชิงเลข
  - ๕) แผนงานอ่านแปลตีความภาพถ่ายทางอากาศ
  - ๖) แผนงานปรับปรุงฐานข้อมูลที่ดินและแผนที่ในระบบดิจิทัล
  - ๗) แผนงานจัดทำระวางแผนที่คาบเกี่ยวสำนักงานที่ดินและปรับปรุงระวางแผนที่
  - ๘) แผนงานอำนวยความสะดวก
  - ๙) แผนงานจัดการประชุม ฝึกอบรม
- ภารกิจและโครงการอื่นๆ เพื่อสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ
- ๑) ปฏิบัติงานตามโครงการศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ กรมที่ดิน ระยะที่ ๑ ระยะที่ ๒
  - ๒) สนับสนุนโครงการรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง เพื่อความมั่นคงและการอนุรักษ์ที่ยั่งยืน เขตที่ ๘๒ พรรษา มหาราชินี ของสำนักงานจัดการที่ดินของรัฐ

### โครงสร้างการบริหารงานภายในกองเทคโนโลยีทำแผนที่



แผนภาพที่ ๒.๑ : โครงสร้างการบริหารงานภายในกองเทคโนโลยีทำแผนที่



การบริหารงานภายใน

กองเทคโนโลยีทำแผนที่แบ่งออกเป็น ๖ ส่วน ๑ กลุ่ม ๑ ฝ่าย ดังนี้

### ๑) ส่วนรังวัดและมาตรฐานการวางโครงหมุดหลักฐานแผนที่

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรังวัดวางโครงหมุดหลักฐานแผนที่ กำหนดมาตรฐานการรังวัดวางโครงหมุดหลักฐานแผนที่ การดูแลรักษา และซ่อมแซมหมุดหลักฐานแผนที่ การควบคุมตรวจสอบและจัดทำพัฒนา ปรับปรุงมาตรฐานการสร้างระวางแผนที่ภาคพื้นดิน



แผนภาพที่ ๒.๒ : แสดงการปฏิบัติงานรังวัดวางโครงหมุดหลักฐานแผนที่

### ๒) ส่วนพัฒนาการรังวัดหมุดหลักฐานแผนที่โดยระบบดาวเทียม

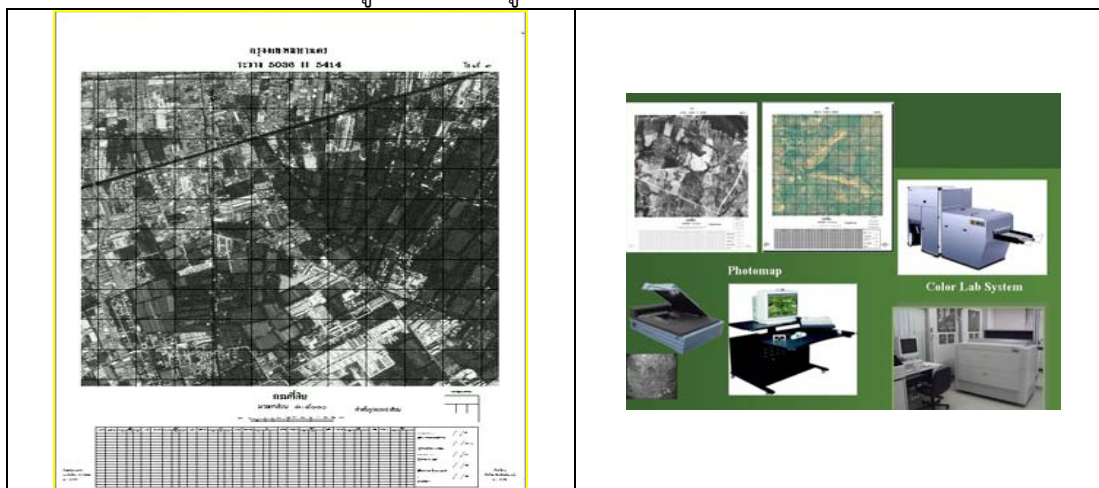
หน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้าง ซ่อมแซม และรังวัดหมุดหลักฐานแผนที่โดยระบบดาวเทียมวางระบบ ตรวจสอบ กำหนดมาตรฐาน และให้บริการโครงข่ายการรังวัดด้วยดาวเทียมแบบจลน์ ควบคุม ตรวจสอบ คำนวณ และให้บริการค่าพิกัดหมุดดาวเทียมรวมถึงรายการรังวัดหมุดดาวเทียม ตรวจสอบระบบช่วงเวลารับสัญญาณดาวเทียม ตรวจสอบคลื่นสัญญาณของการรับสัญญาณดาวเทียมที่อยู่ในมาตรฐาน เพื่อนำไปรับสัญญาณ และคำนวณค่าพิกัด คำนวณปรับแก้หมุดหลักฐานแผนที่ที่อยู่ในลักษณะโครงข่ายควบคุม ควบคุมการใช้ชื่อหมุดดาวเทียม จัดทำหลักฐานการรังวัดและผลการคำนวณ



แผนภาพที่ ๒.๓ : แสดงการปฏิบัติงานรังวัดหมุดหลักฐานแผนที่โดยระบบดาวเทียม

### ๓) ส่วนสร้างระวางแผนที่รูปถ่ายทางอากาศ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างระวางแผนที่ภาพถ่ายทางอากาศ ดำเนินการอัดล้าง ย่อ ขยาย รูปถ่ายทางอากาศ ตรวจสอบ จัดเก็บ ศึกษา และพัฒนาการจัดสร้างระวางแผนที่รูปถ่ายทางอากาศและให้บริการข้อมูลด้านแผนที่รูปถ่ายทางอากาศ



แผนภาพที่ ๒.๔ : ระวางแผนที่ภาพถ่ายทางอากาศ

### ๔) ส่วนวางโครงแผนที่ด้วยรูปถ่ายทางอากาศ

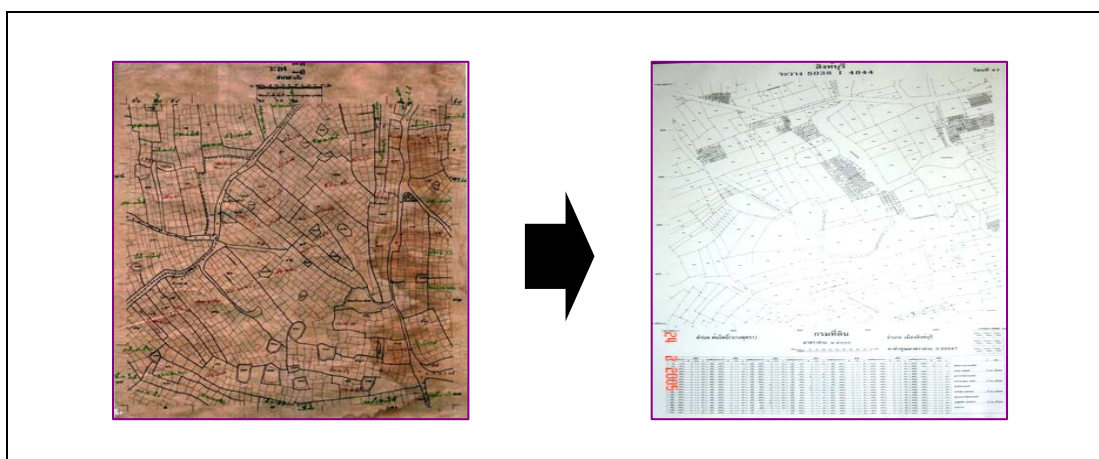
มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดหาภาพถ่ายเพื่อนำมาใช้งาน เตรียมการข้อมูลภาพถ่ายทางอากาศเป็นภาพถ่ายดิจิทัลวางโครงข่ายสามเหลี่ยมทางอากาศในระบบบนาล็อก หรือระบบดิจิทัล การวิจัยและพัฒนางานวิชาการด้านภาพถ่ายและภูมิสารสนเทศสมัยใหม่ จัดทำข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเชิงพื้นที่ในระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ ควบคุมและปฏิบัติงานอ่าน แปล ตีความภาพถ่ายทางอากาศ และจัดเก็บหลักฐานผลการอ่านแปล และตีความภาพถ่ายทางอากาศ



แผนภาพที่ ๒.๕ : การปฏิบัติงานสร้างระวางแผนที่ภาพถ่ายทางอากาศโดยระบบดิจิทัลโปรแกรมเมตรี

### ๕) ส่วนปรับปรุงระวางแผนที่

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปรับปรุง จัดทำรูปแปลงที่ดิน และระวางแผนที่ให้เป็นระบบพิกัดฉาก ยู ที เอ็ม ตรวจสอบ ติดตาม และดำเนินการแก้ไขข้อมูลแผนที่ให้สอดคล้องกับข้อมูลทะเบียนที่ดิน พัฒนา รวบรวม จัดทำ จัดการให้บริการข้อมูลภูมิสารสนเทศของกองเทคโนโลยีทำแผนที่



แผนภาพที่ ๒.๖ : การปรับปรุงระวางแผนที่

## ๖) ส่วนวิศวกรรมบริหาร

หน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานงบประมาณ การจัดทำและสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการ การบริหารงานพัสดุ การจัดทำและรายงานผลตามตัวชี้วัด คำรับรอง การปฏิบัติราชการ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จัดซื้อ จัดจ้าง จ้างเหมาบริการ ควบคุมการเบิกจ่าย จัดทำทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์

## ๗) ฝ่ายบริหารทั่วไป

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการทั่วไป งานวัสดุครุภัณฑ์ งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการจัดประชุม อาคารสถานที่ ยานพาหนะ ของกองเทคโนโลยีทำแผนที่

## ๘) กลุ่มงานวิชาการและพัฒนาเทคโนโลยีทำแผนที่

การจัดการฝึกอบรม พัฒนา เจ้าหน้าที่ของกองเทคโนโลยีทำแผนที่ และประสานงานด้านการฝึกอบรม ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนดมาตรฐานการรังวัดและทำแผนที่ มาตรฐานเครื่องมือ รังวัด กำหนดแนวทางและวางระเบียบเกี่ยวกับการรังวัดมาตรฐานแผนที่ การสร้างระวางแผนที่ งานด้านภาพถ่ายทางอากาศงานด้านภาพถ่ายดาวเทียม งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และภูมิสารสนเทศ จัดทำคู่มือ เอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน สรุปผลการปฏิบัติงาน พิจารณาข้อหารือ และปัญหาทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรังวัดและการทำแผนที่การเผยแพร่กิจกรรม การประชาสัมพันธ์ และถ่ายทอดหรือให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ควบคุม ตรวจสอบ คำนวณนำเข้รวบรวมให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานแผนที่

## ข้อมูลระบบงานรังวัดและทำแผนที่

การรังวัดและทำแผนที่เป็นภารกิจหลักที่สำคัญอย่างยิ่งที่กรมที่ดินจำเป็นต้องให้มีขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปประกอบการตัดสินใจดำเนินนโยบายอื่นๆ การรังวัดและทำแผนที่ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการรังวัดออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินและการรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวงข้อมูลมาตรฐานแผนที่และข้อมูลแผนที่จึงต้องมีความถูกต้องอยู่ใน

เกณฑ์ที่ยอมรับได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานอื่น อีกทั้งต้องมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ  
ง่ายต่อการตรวจสอบ ค้นหา และพร้อมนำมาใช้งาน

### ข้อมูลหมวดหลักฐานแผนที่

การรังวัดหมวดหลักฐานแผนที่ในงานของกรมที่ดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดเตรียมหรือสร้าง  
หมวดหลักฐานแผนที่ให้เพียงพอต่อการสร้างระวางแผนที่ภาคพื้นดิน ใช้เป็นหมวดบังคับภาพถ่ายทาง  
อากาศ สำหรับสร้างระวางแผนที่รูปถ่ายทางอากาศและการนำไปใช้รังวัดเก็บรายละเอียด การโยกยัด  
หลักเขตที่ดิน ซึ่งเป็นกระบวนการเริ่มต้นของการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน กรมที่ดินได้นำระบบ  
พิกัดฉาก UTM มาใช้งานเมื่อประมาณปี พ.ศ. ๒๕๒๘ และได้มีการรังวัดหมวดหลักฐานแผนที่ ๒  
ลักษณะ คือ

๑. การรังวัดหมวดหลักฐานแผนที่โดยระบบดาวเทียมซึ่งแบ่งย่อย ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ
  - การรับสัญญาณดาวเทียมระบบ Static
  - การรับสัญญาณดาวเทียมระบบ RTK
  - ระบบโครงข่ายงานรังวัดด้วยดาวเทียมแบบจลน์ (RTK GNSS Network)

### ๒. การวางโครงหมวดหลักฐานแผนที่

ปัจจุบันกรมที่ดินมีหมวดหลักฐานแผนที่โดยการรับสัญญาณระบบดาวเทียม GNSSและเส้น  
โครงงานหมวดหลักฐานแผนที่ระบบพิกัดฉากUTMที่ใช้ในราชการอยู่ทุกจังหวัดครอบคลุมพื้นที่  
ทั่วประเทศ

| วิธีการรังวัดหมวดหลักฐานแผนที่                          | จำนวนหมวดหลักฐานแผนที่(หมวด) | หมายเหตุ                   |
|---------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| การรับสัญญาณดาวเทียม วิธี Static<br>และ Fast Static GPS | ๑๑๔,๗๗๙                      |                            |
| การรับสัญญาณดาวเทียมวิธี RTK GPS                        | ๑๑๐,๒๓๖                      |                            |
| การวางโครงหมวดหลักฐานแผนที่                             | ๑,๖๔๘,๖๓๒                    | ๘๘,๔๑๓ เส้น<br>๓๘๐,๓๗๒ กม. |

(ข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘)

**ตารางที่ ๒.๑๑ : แสดงรายละเอียดการจัดสร้างหมวดหลักฐานแผนที่ กรมที่ดิน**

### ข้อมูลด้านแผนที่

แผนที่ที่ใช้ออกโฉนดที่ดินเรียกว่า “ระวางแผนที่” เป็นแผนที่พื้นฐานมุมฉากที่นับ  
เนื่องจากศูนย์กำเนิดโดยแบ่งออกไปทางทิศเหนือหรือทิศใต้ ทิศตะวันออกหรือทิศตะวันตก เป็นรูป  
สี่เหลี่ยมจัตุรัส กว้างยาวในภูมิประเทศด้านละ ๕๐ เส้น หรือ ๒ กิโลเมตร เป็น ๑ ระวาง โดยถือระวาง  
แผนที่มาตราส่วน ๑ : ๔,๐๐๐ เป็นมาตรฐาน มาตราส่วนของระวางแผนที่อาจขยายให้ใหญ่ขึ้นอีกตาม  
ความเหมาะสม เช่น บริเวณที่เป็นชุมชนที่อยู่อาศัยหนาแน่นหรือที่ดินเป็นแปลงเล็กๆ มาตราส่วนอาจ  
ขยายเป็น ๑ : ๒,๐๐๐ ๑ : ๑,๐๐๐ หรือ ๑ : ๕๐๐ ก็ได้

ระวางแผนที่ของกรมที่ดิน มี ๒ ประเภท คือ

๑. ระวางแผนที่ภาคพื้นดิน เป็นระวางแผนที่ที่สร้างจากการรังวัดหมุดหลักฐานแผนที่ภาคพื้นดิน โดยการวางโครงหมุดหลักฐานแผนที่ หรือการรังวัดหมุดหลักฐานแผนที่โดยระบบดาวเทียม

๒. ระวางแผนที่ภาพถ่ายทางอากาศเป็นระวางแผนที่ที่ได้จากการรังวัดทำแผนที่ โดยใช้แผนที่ภาพถ่ายทางอากาศ (Photogrammetry)

ปัจจุบันกรมที่ดินมีระวางแผนที่ ๒ ระบบ คือ ระบบพิกัดฉาก UTM และระบบศูนย์กำเนิดเดิมซึ่งกรมที่ดินมีนโยบายจะใช้ระวางแผนที่ระบบพิกัดฉาก UTM เพียงระบบเดียว โดยมีโครงการปรับปรุงระวางแผนที่ระบบศูนย์กำเนิดเดิมให้เป็นระวางแผนที่ระบบพิกัดฉาก UTM ทั้งหมดควบคู่ไปกับการจัดสร้างระวางแผนที่ระบบพิกัดฉาก UTM ในพื้นที่โครงการเดินสำรวจออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศ

ข้อมูลระวางแผนที่ทุกมาตราส่วน (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘) ซึ่งครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศมีดังนี้

|                                   |         |                      |
|-----------------------------------|---------|----------------------|
| ๑. ระวางแผนที่ ระบบพิกัดฉาก UTM   | ๓๔๔,๖๙๔ | ระวาง (ทุกมาตราส่วน) |
| ๒. ระวางแผนที่ระบบศูนย์กำเนิดเดิม | 0       | ระวาง <sup>๘๙</sup>  |

## ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

จิตตา ยุติ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ส่วนปัจจัยด้านอื่น ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ระดับมากต่อปัจจัยด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด<sup>๙๐</sup>

พระกิตติศักดิ์ วิทยากรณ์ ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย เพื่อศึกษาถึงผลของการฝึกสมาธิในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ ผลของการฝึกสมาธิในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้านสติปัญญา (I.Q.) ทำให้มีสติในการแก้ไข

<sup>๘๙</sup> กระทรวงมหาดไทย, รายงานผลการปฏิบัติงานสำนักเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘, หน้า ๑ - ๙.

<sup>๙๐</sup> จิตตา ยุติ, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๘).



ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุมีผลรอบคอบมากขึ้นสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงานได้ดีสามารถทำงานได้ปริมาณมากขึ้นและเร็วขึ้นด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นต่องานนั้น

การพัฒนาด้านอารมณ์ ( E.Q.) ทำให้จิตใจรู้สึกสงบมากขึ้น คลายความเครียด ความกังวล ความคิดฟุ้งซ่าน ความพยายาม คลายความยึดมั่นในสิ่งทั้งปวง เข้าใจอารมณ์ตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ ทำให้มีความเมตตา เสียสละ มีน้ำใจ รู้จักให้อภัยผู้อื่น เกิดความสุขกายสุขใจ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ก็รู้จักปล่อยวางเป็น ยิ้มแย้มแจ่มใส เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

การพัฒนาด้านสังคมหรือศีลธรรม (S.Q.) ทำให้มีสติระลึกว่าอะไร คือ บาป บุญ คุณ โทษ รู้ผิดชอบ ชั่วดี การยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงามจะทำให้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องดีงามตามจริยธรรม ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด การประสานงานในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเห็นแก่ตัวน้อยลง ดังนั้นการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรและสังคมก็จะมี ความสงบสุข<sup>๕๑</sup>

วรวิมล บุตรอามาตย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมหลังการพัฒนาสูงกว่าประสิทธิภาพของทีมงานก่อนการพัฒนา โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับวิธีการพัฒนาที่สำคัญมี ๕ ประการ คือ การเป็นแบบอย่างและเป็นที่ปรึกษา การให้ความรู้ที่ต้องการ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการกำกับดูแลชั้นนำของหัวหน้าทีมงาน และการสะท้อนคำชมของผู้ใช้บริการ<sup>๕๒</sup>

สุทธิคำพร บำราญ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความเกี่ยวข้องมากที่สุดกับการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ คือ ความเข้าใจในบทบาทของพัฒนากร บรรยากาศองค์กร ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสปฏิบัติตามบทบาทของพัฒนากร มีผลกับการปฏิบัติงานตามลำดับสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พบว่าความต้องการที่จะโยกย้ายที่ทำงานเมื่อมีโอกาสนั้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้านสังคมวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องความสามารถในการฟังภาษาท้องถิ่นและความเข้าใจในหลักความเชื่อของศาสนามีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ<sup>๕๓</sup>

<sup>๕๑</sup> พระกิตติภักดิ์ วิทยาภรณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย”, *ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔).

<sup>๕๒</sup> วรวิมล บุตรอามาตย์, “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐๔.

<sup>๕๓</sup> สุทธิคำพร บำราญ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี”, *วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐).

**อำพน ธรรมโชติ** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ด้านความรู้ ความสามารถในการในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความเป็นจริงมาก เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือความสนใจศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น และการเข้ารับการอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตามลำดับ<sup>๙๔</sup>

ดังนั้นในการทำงานทุกคนควรได้รับการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเกิดความก้าวหน้า ทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบข้อปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาของงานที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ซึ่งทำให้ผลของการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ ๒.๑๒.** งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

| นักวิจัย                                   | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| จิตตา ยุติ, (๒๕๔๘, บทคัดย่อ)               | ๑. พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยจูงใจ<br>๒ ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง<br>พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน<br>๓. ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก |
| พระกิตติศักดิ์ วิทยาภรณ์, (๒๕๔๙, บทคัดย่อ) | ๑. การพัฒนาด้านสติปัญญา (I.Q.) ทำให้มีสติในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุมีผลรอบคอบมาก<br>๒. การพัฒนาด้านอารมณ์ (E.Q.) ทำให้จิตใจรู้สึกสงบ จัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร<br>๓. การพัฒนาด้านสังคมหรือศีลธรรม (S.Q.) ทำให้มีสติยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงามจะทำให้ปฏิบัติตนได้ถูกต้อง                                                     |
| วรวิมล บุตรอามาตย์, (๒๕๔๙, หน้า ๑๐๔)       | ๑. การพัฒนาสูงกว่าประสิทธิภาพของ แตกต่างกัน<br>๒. การพัฒนาเป็นแบบอย่างและเป็นที่ปรึกษาการให้ความรู้ที่ถูกต้อง<br>๓ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การกำกับดูแล                                                                                                                                                                                                            |

<sup>๙๔</sup>อำพน ธรรมโชติ, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘).

ตารางที่ ๒.๑๒. (ต่อ)

| นักวิจัย                          | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | ชั้นนำของหัวหน้าทีมงาน และการสะท้อนคำชมของผู้ใช้บริการ                                                                                                                                                                                 |
| สุทธิคำพร บำราญ, (๒๕๔๐, บทคัดย่อ) | ๑. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความเกี่ยวพันมากที่สุดกับการปฏิบัติงาน<br>๒. ต้องการที่จะโยกย้ายที่ทำงานเมื่อมีโอกาส                                                                                                         |
| อำพน ธรรมโชติ, (๒๕๔๘)             | ๑. พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก<br>๒. ความสนใจศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น และการเข้ารับการอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล |

### ๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์ อินเตอร์ เนชั่นแนลจำกัด ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัทชั้นไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุการศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕<sup>๔๕</sup>

ณองก์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต. ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ ประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัชฌิมเลขคณิต รวม ๓.๒๑ ทางด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัชฌิมเลขคณิต รวม ๓.๑๑ และด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัชฌิมเลขคณิต รวม ๓.๑๘ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์

<sup>๔๕</sup>กิตติยา ฐิติคุณรัตน์, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด”, ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, (จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖).



ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส และ รายได้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร<sup>๙๖</sup>

**สุภาวดี บริกุล** ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการวิจัย พบว่า ๑) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานบริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๒) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ๓) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง<sup>๙๗</sup>

**ไพบูลย์ ตั้งใจ** ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.27$ ) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๙๘</sup>

**ชัยวัฒน์ วงศาภาม** ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ : ศึกษากรณีเฉพาะสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลของผู้ตอบ

<sup>๙๖</sup> ฌองก่ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต., “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานครตามหลักธรรมาภิบาล”, *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐).

<sup>๙๗</sup> สุภาวดี บริกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

<sup>๙๘</sup> ไพบูลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ในระดับชำนาญการ และมีอายุราชการระหว่าง ๑๑ - ๑๕ ปี

พฤติกรรมการทำงานโดยใช้หลักอริยาบท ๔ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการใช้ทรัพยากรเกิดความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอริยาบท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยตามหลักอริยาบท ๔ มีระดับค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรเกิดความคุ้มค่า ส่วนด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง<sup>๙๙</sup>

สายรุ้ง บุบผาพันธ์ ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยาบท ๔ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยาบท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๑๘$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอริยาบท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = ๔.๒๗$ ) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = ๔.๐๙$ ) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยาบท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยาบท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๑๐๐</sup>

กัญกัฬารณ์ กลิ่นนันทน์ ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอริยาบท ๔ ผลการวิจัย พบว่า

<sup>๙๙</sup> ชัยวัฒน์ วงศาภรณ์, “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามหลักอริยาบท ๔: ศึกษากรณีเฉพาะสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

<sup>๑๐๐</sup> สายรุ้ง บุบผาพันธ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยาบท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๑๙$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๒๖$ ) ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕<sup>๑๑</sup>

#### ตารางที่ ๒.๑๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

| นักวิจัย                    | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (๒๕๕๖) | ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| สุภาวดี บริกุล (๒๕๕๒)       | ผลการวิจัย พบว่า ๑) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานบริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๒) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ๓) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง |

<sup>๑๑</sup> กัญญ์วหาภรณ์ กลิ่นนิมโนวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ตารางที่ ๒.๑๓. (ต่อ)

| นักวิจัย                      | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ไพบูลย์ ตั้งใจ (๒๕๕๔)         | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน |
| ชัยวัฒน์ วงศาางม (๒๕๕๒)       | ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก                              |
| สายรุ้ง บุบผาพันธ์ (๒๕๕๓)     | ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านจิตตะ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านวิริยะ                                                                                    |
| กัญญ์ภาภรณ์ กลิ่นนิมโน (๒๕๕๔) | ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก                                                           |

#### ๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

ชาตรี แนวจำปา ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔

ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๑๐๒</sup>

**ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ** ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลมหาชัย ๒ ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และมีอายุแตกต่างกัน แต่มีการใช้หลักวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕<sup>๑๐๓</sup>

**สิทธิชัย เดชาสิทธิ์** ได้วิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ๑) ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับการศึกษาทั้งต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ๒) ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เฉพาะด้านวิมังสา ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน<sup>๑๐๔</sup>

**พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต** ได้วิจัยเรื่อง การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัย พบว่า การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิบาท ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านฉันทะ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก

การเปรียบเทียบการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงานและขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

<sup>๑๐๒</sup>ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

<sup>๑๐๓</sup>ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ, “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”, **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐศาสตร์ การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

<sup>๑๐๔</sup>สิทธิชัย เดชาสิทธิ์, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช”, **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

ยกเว้นด้านอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๑๐๕</sup>

**บุญชู ฉัตรารักษ์ ดาบตำรวจ** ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า ๑) ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๒) การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ และชั้นยศไม่แตกต่าง และระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑<sup>๑๐๖</sup>

**วิชญาภา เมธีวรฉัตร** ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน<sup>๑๐๗</sup>

#### ตารางที่ ๒.๑๔. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท ๔

| นักวิจัย             | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชาตรี แนวจำปา (๒๕๕๒) | พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากสำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง |

<sup>๑๐๕</sup> พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน), “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

<sup>๑๐๖</sup> บุญชู ฉัตรารักษ์ ดาบตำรวจ, “ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๐๗</sup> วิชญาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ตารางที่ ๒.๑๔. (ต่อ)

| นักวิจัย                                | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ณัฐนี เลิศเรืองเจริญ (๒๕๕๐)             | พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลมหาชัย ๒ ที่มีเพศสภาพ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน                                                                       |
| สิทธิชัย เดชาสิทธิ์ (๒๕๕๙)              | พบว่า ๑) ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับการศึกษาทั้งต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน             |
| พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน) (๒๕๕๓) | ผลการวิจัย พบว่า การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก |
| บุญชู ฉัตรารักษ์ ดาบตำรวจ (๒๕๕๔)        | ผลการวิจัยพบว่า ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ ภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก                                                                              |
| วิษณุภา เมธีวรฉัตร (๒๕๕๔)               | พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน        |

### ๒.๖.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรมที่ดิน

สุรพันธ์ อรัญเวช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาพระโขนง ต่อการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้” โดยการวิจัยครั้งนี้พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นว่าการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้นรวมทั้งการนำมาใช้ในการคำนวณค่าใช้จ่ายต่างๆ ซึ่งกลุ่มประชากรที่มีอายุระหว่าง ๔๐-๕๐ ปี จะเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จะมีความเห็นด้วยน้อยที่สุดสำหรับระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการควบคุมเอกสารการจัดทำรายงานต่างๆ และเห็นว่าจะช่วยลดขั้นตอนของการดำเนินงานลงโดยผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีความเห็นว่าควรนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการควบคุมห้องเอกสารเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งเห็นด้วยในการนำมาใช้ในการจัดทำรายงานต่างๆ และระบบคอมพิวเตอร์สามารถลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพศมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

อันเนื่องมาจากการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ การให้บริการสอบถามข้อมูลที่ติดการลดเวลาในการบริการประชาชนและการลดภาระงานด้านเอกสาร โดยเพศหญิงมีความเห็นว่าการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นและควรนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการให้บริการสอบถามข้อมูลที่ติด ส่วนข้าราชการเพศชายมีความเห็นว่าระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยลดระยะเวลาในการให้บริการแก่ประชาชนลง และมีความเห็นว่าระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยลดงานด้านเอกสารลงมากกว่าข้าราชการเพศหญิง ทั้งนี้ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการประชาสัมพันธ์และการจ่ายบัตรคิวการนำมาใช้ในงานด้านการเงินของสำนักงานฯ มีความเหมาะสมของระบบฯ ต่อการทำงานในส่วนรวมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์และความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุ่งยากในการใช้ระบบฯ ในส่วนของความคิดเห็นต่อการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในกาปฏิบัติงานอื่นๆ นั้นกลุ่มประชาชนมีความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการให้บริการแก่ประชาชนของสำนักงานที่ติดฯ คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานยังต้องปรับปรุงทักษะขีดความสามารถและเสริมสร้างประสบการณ์ในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ให้สูงกว่าปัจจุบันโครงสร้างการบริหารงานไม่สอดคล้องกับการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ขาดงบประมาณในการปรนนิบัติบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีราคาสูงและจากนโยบายในการหมุนเวียนงานหรือการโยกย้ายตามปกติของระบราชการทำให้มีความจำเป็นต้องฝึกอบรมทักษะให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งหมุนเวียนมาใหม่อยู่เสมอจึงขาดความต่อเนื่องในการทำงาน นอกจากนี้ประชาชนยังไม่เข้าใจในการทำงานของระบบงานในสำนักงานที่ติดฯ<sup>๑๐๘</sup>

**กจิวิธี รัตนแก้ว** ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานที่ติดจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสนทราย โดยศึกษาถึงการให้บริการของสำนักงานที่ติดว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์กรมที่ติดหรือไม่ ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการและศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการจากสำนักงานที่ติด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสำนักงานที่ติดจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสนทราย จำนวน ๔๐ คน และประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ๒๕๐ คน จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการอยู่ระดับดีในด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่าง พึงพอใจในการพูดจาและมารยาทของเจ้าหน้าที่การเงิน และการให้บริการตามลำดับคิว การให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่ฝ่ายรังวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานให้บริการ โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรฝึกอบรมเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ติด และเพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือให้สำนักงานด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยในการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของกรมที่ติดที่กำหนดไว้ ว่าเป็นองค์การที่คุ้มครองสิทธิในที่ดินด้วยความโปร่งใส รวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาค สุจริต ยุติธรรม

<sup>๑๐๘</sup> สุรพันธ์ อรัญเวช, “ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาพระโขนงต่อการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริการประชาชน”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. (รัฐประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย, ๒๕๔๐).



ตรวจสอบได้ทุกระดับบุคคลที่มีความสามารถและมีจิตสำนึกในการให้บริการ โดยระบบบริหารและวิธีการที่ทันสมัยและเป็นสากล<sup>๑๐๙</sup>

**พิทยา จัทรเจริญ** ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคาม พบว่า การมีระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในระบบการบริการจะทำให้งานด้านการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มีความรวดเร็วและจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการมากขึ้น<sup>๑๑๐</sup>

**กรกช ญ ลำพูน** ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย สาขาอำเภอแม่สาย พบว่า ความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ กลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์วิธีการ และขั้นตอนการขอใช้บริการ การตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ในระดับค่อนข้างน้อย ฝ่ายทะเบียน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกี่ยวกับการจัดลำดับก่อนหลังในการขอรับคำขอการสอบสวน ผู้ขอรับบริการมีความชัดเจนและโปร่งใส และการประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับขั้นตอนการให้บริการ เมื่อพิจารณาด้วยค่าเฉลี่ย พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับไม่แน่ใจ และข้อมูลมีความกระจายมาก ฝ่ายรังวัดก็เช่นเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่ไม่สูงมากนักเกี่ยวกับการนัดหมาย เพื่อไปสำรวจรังวัดในระยะเวลาที่เหมาะสม ในขณะที่ประเด็นอื่นๆ ความพึงพอใจกระจายอยู่มาก เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ด้านทั่วไป พบว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เป็นสำคัญ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ตัวบุคลากรในสำนักงานที่ดินส่วนหนึ่งให้บริการไม่ดี ขาดมนุษยสัมพันธ์ อหิงสา คัย ความกระตือรือร้น ในการให้บริการฝ่ายอื่นๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง<sup>๑๑๑</sup>

**พรสุรีย์ ชุมเกษียร** ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ร.บ.๒๕๔๐: กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสันกำแพง ผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ร.บ.๒๕๔๐: กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสันกำแพง อยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างต่ำ<sup>๑๑๒</sup>

<sup>๑๐๙</sup> กิจวิธ รัตนแก้ว, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสันทราย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (การเมืองการปกครอง) (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

<sup>๑๑๐</sup> พิทยา จัทรเจริญ, “การดำเนินงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐).

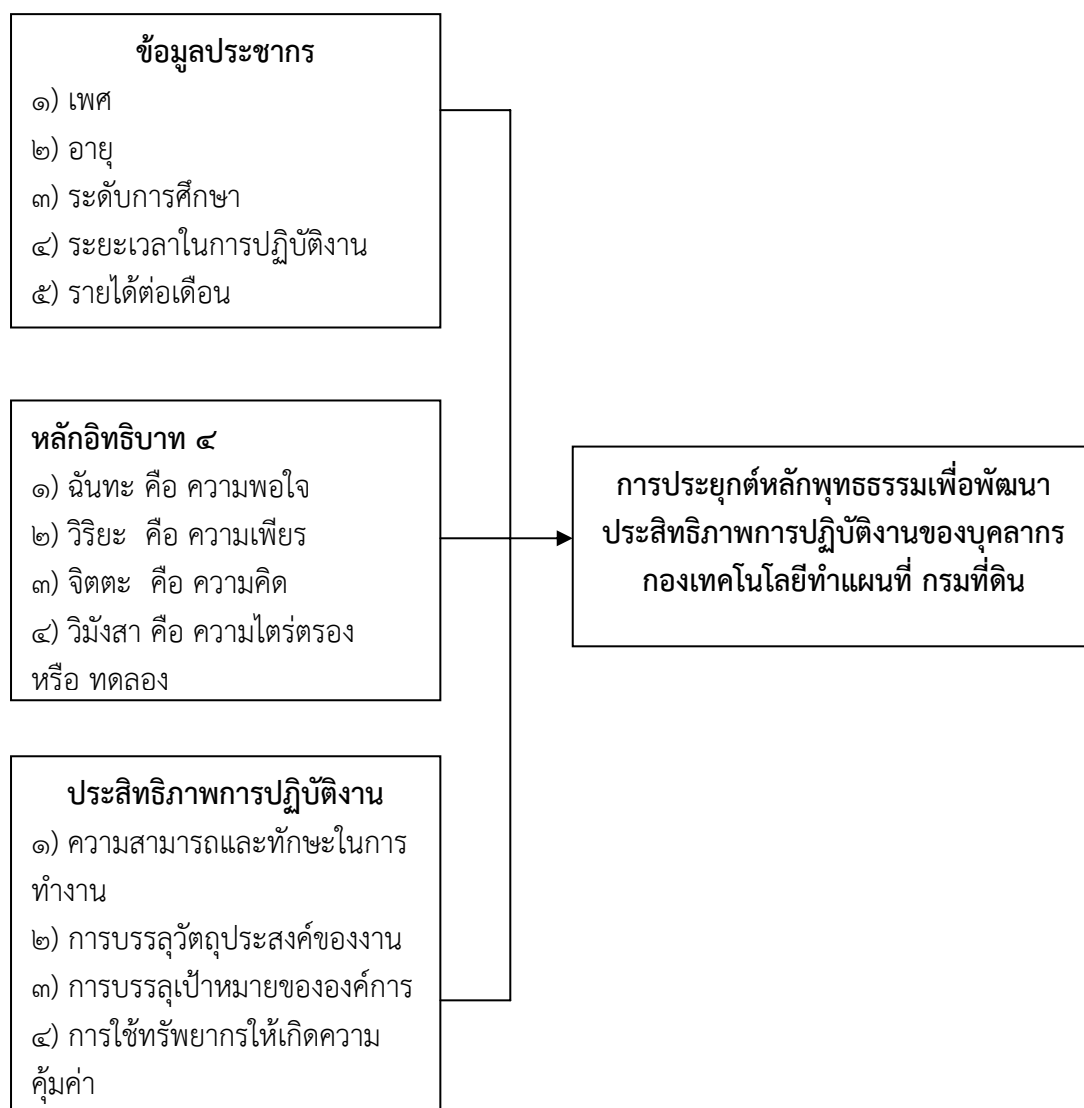
<sup>๑๑๑</sup> กรกช ญ ลำพูน, “ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย สาขาอำเภอแม่สาย”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต** (การเมืองและการปกครอง), (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓).

<sup>๑๑๒</sup> พรสุรีย์ ชุมเกษียร, “ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ร.บ.๒๕๔๐: กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสันกำแพง”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต** (การเมืองและการปกครอง), (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

ตารางที่ ๒.๑๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรมที่ดิน

| นักวิจัย                  | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สุรพันธ์ อรัญเวช (๒๕๔๐)   | วิจัยครั้งนี้พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นว่าการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้นรวมทั้งกรนำมาใช้ในการคำนวณค่าใช้จ่ายต่างๆ ช่วยลดขั้นตอนของการดำเนินงานลง                                                                                                                              |
| กิจวิธ รัตนแก้ว (๒๕๔๔)    | ศึกษาการให้บริการของสำนักงานที่ดินว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์กรมที่ดินหรือไม่โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการอยู่ระดับดี                                                                                                                                                    |
| พิทยา จันทรเจริญ (๒๕๔๐)   | พบว่า การมีระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในระบบการบริการจะทำให้งานด้านการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มีความรวดเร็วและจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการมากขึ้น                                                                                                                                                             |
| กรกช ณ ลำพูน (๒๕๔๓)       | พบว่า ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงรายขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เป็นสำคัญ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ตัวบุคลากรในสำนักงานที่ดินส่วนหนึ่งให้บริการไม่ดี ขาดมนุษยสัมพันธ์ อธิยาศัย ความกระตือรือร้น ในการให้บริการฝ่ายอื่นๆ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับปานกลาง |
| พรสุรีย์ ชุมเกษียร (๒๕๔๔) | พบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ร.บ.๒๕๔๐: กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสันกำแพง อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง                                                                                                                                                             |

## ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย