

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง“การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๒ คนมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน กองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๑๒)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๖๐	๕๓.๖
หญิง	๕๒	๔๖.๔
รวม	๑๑๒	๑๐๐.๐๐
อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๑๙	๑๗.๐
๓๑-๔๐ ปี	๓๔	๓๐.๔
มากกว่า ๔๐ ปี	๕๙	๕๒.๗
รวม	๑๑๒	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๒	๑๙.๖
ปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า	๗๑	๖๓.๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๑๗.๐
รวม	๑๑๒	๑๐๐.๐๐
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า ๕ ปี	๒๘	๒๕.๐
๕-๑๐ ปี	๑๘	๑๖.๑
๑๑-๑๕ ปี	๗	๖.๓
มากกว่า ๑๕ ปี	๕๙	๕๒.๗
รวม	๑๑๒	๑๐๐.๐๐
รายได้ ต่อเดือน		
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓	๒.๗
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๓	๒๙.๕
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๖	๓๒.๑
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔๐	๓๕.๗
รวม	๑๑๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การประยุกต์หลัก
อิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองเทคโนโลยีสารสนเทศที่ กรมที่ดิน” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ และเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี มีจำนวน ๕๙ คน
คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗ รองมา คือ มีอายุ ๓๐ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔
และน้อยที่สุด คือ มีอายุต่ำกว่า ๒๐ – ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/
หรือเทียบเท่า มีจำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๔ รองมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๒ คน
คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖ และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานมากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗ รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานน้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐ และน้อยที่สุด คือ มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓

รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า
๓๐,๐๐๑ บาทมีจำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗ รองมา คือ มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ –
๓๐,๐๐๐ บาทจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า
๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีสารสนเทศที่ กรมที่ดิน

ผลการวิเคราะห์ระดับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีสารสนเทศที่ กรมที่ดิน ได้แก่ ด้านฉันทะด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีสารสนเทศที่ กรมที่ดิน โดยภาพรวม (n = ๑๑๒)

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีสารสนเทศที่ กรมที่ดิน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านฉันทะ	๓.๖๓	๐.๕๘๓	มาก
๒. ด้านวิริยะ	๓.๖๔	๐.๖๒๓	มาก
๓. ด้านจิตตะ	๓.๕๙	๐.๕๒๒	มาก
๔. ด้านวิมังสา	๓.๖๒	๐.๕๙๕	มาก
รวม	๓.๖๒	๐.๕๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรกองเทคโนโลยีสารสนเทศที่ กรมที่ดิน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน ด้านฉันทะ

(n = ๑๑๒)

ด้านฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ)	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ	๓.๗๒	๐.๗๑๓	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานด้วยความสนใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด	๓.๖๙	๐.๖๘๕	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านพอใจกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหา	๓.๕๐	๐.๖๘๔	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม	๓.๖๕	๐.๗๔๔	มาก
๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน และให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	๓.๕๙	๐.๗๖๖	มาก
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสนใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะอยู่นอกเหนือภาระงาน	๓.๖๒	๐.๗๗๔	มาก
๗. บุคลากรในหน่วยงานของท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน	๓.๕๖	๐.๘๔๗	มาก
๘. บุคลากรในหน่วยงานของท่านรักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง	๓.๖๑	๐.๗๒๗	มาก
๙. บุคลากรในหน่วยงานของท่านยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมแก้ปัญหาของงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ	๓.๗๔	๐.๗๒๐	มาก
๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป	๓.๖๓	๐.๗๙๖	มาก
รวม	๓.๖๓	๐.๕๘๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดินมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน ด้านจริยะ (n = ๑๑๒)

ด้านจริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ)	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเพียรพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย	๓.๔๙	๐.๗๒๓	ปานกลาง
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก	๓.๕๙	๐.๗๓๐	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน	๓.๖๘	๐.๖๘๗	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลานาน	๓.๖๔	๐.๗๔๖	มาก
๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีมานะบากบั่นต่องานไม่เกียจคร้านต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง	๓.๖๙	๐.๗๘๓	มาก
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่านขยันอดทนและตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ	๓.๖๖	๐.๗๕๔	มาก
๗. บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุ่มเทเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ถนัด	๓.๕๗	๐.๘๐๒	มาก
๘. บุคลากรในหน่วยงานของท่านพยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน	๓.๖๔	๐.๘๐๔	มาก
๙. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอด้วยความสมัครใจ	๓.๖๘	๐.๗๓๘	มาก
๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานที่วางไว้ได้สำเร็จ	๓.๗๙	๐.๗๓๗	มาก
รวม	๓.๖๔	๐.๖๒๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดินมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านจริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ ๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเพียรพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีสารสนเทศที่ กรมที่ดิน **ด้านจิตตะ**
(n = ๑๑๒)

ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ)	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านศึกษารายละเอียดของงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๙	๐.๗๒๓	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเอาใจใส่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านในขณะที่ปฏิบัติงาน	๓.๕๓	๐.๗๑๐	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านใส่ใจใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นเนืองนิตย์ทั้งในและนอกเวลาทำงาน	๓.๕๔	๐.๖๕๗	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจิตใจแน่วแน่มั่นคงต่องานหรือภารกิจที่ได้รับไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ	๓.๕๓	๐.๗๔๗	มาก
๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่แม้งานจะมีอุปสรรค	๓.๗๑	๐.๗๒๘	มาก
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข	๓.๖๙	๐.๗๓๖	มาก
๗. บุคลากรในหน่วยงานของท่านตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	๓.๘๖	๐.๗๓๓	มาก
๘. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง	๓.๕๘	๐.๖๘๐	มาก
๙. บุคลากรในหน่วยงานของท่านละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานและไม่ปฏิบัติงานแบบฉาบฉวย	๓.๕๓	๐.๗๔๗	มาก
๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเคยเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่และหาช่องทางในการขอโอน/ย้ายไปหน่วยงานอื่น	๓.๒๘	๐.๙๓๒	ปานกลาง
รวม	๓.๕๙	๐.๕๒๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าบุคลากรกองเทคโนโลยีสารสนเทศที่ กรมที่ดิน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ ๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเคยเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่และหาช่องทางในการขอโอน/ย้ายไปหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๘$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน ด้านวิมังสา (n = ๑๑๒)

ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ)	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี - ข้อด้อย ในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในครั้งต่อไป	๓.๔๐	๐.๗๕๓	ปานกลาง
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่อง ของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	๓.๕๓	๐.๗๓๕	มาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผลตามภาระงานมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	๓.๖๐	๐.๗๕๓	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านไตร่ตรองทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติทำ	๓.๗๙	๐.๗๑๒	มาก
๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน	๓.๖๐	๐.๗๔๑	มาก
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่านคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล	๓.๖๑	๐.๗๔๐	มาก
๗. บุคลากรในหน่วยงานของท่านศึกษาไตร่ตรองระบบงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๓.๖๑	๐.๖๗๖	มาก
๘. บุคลากรในหน่วยงานของท่านพิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน	๓.๖๗	๐.๗๑๕	มาก
๙. บุคลากรในหน่วยงานของท่านนำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในครั้งต่อไป	๓.๗๒	๐.๗๐๐	มาก
๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานใหญ่กับหน่วยงานย่อยต่อการปฏิบัติงานเสมอ	๓.๖๗	๐.๗๒๘	มาก
รวม	๓.๖๒	๐.๕๙๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดินมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ ๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี - ข้อด้อย ในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในครั้งต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๐$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน จำแนกตามเพศ

(n = ๑๑๒)

การประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกอง เทคโนโลยีฯ ที่ กรม ที่ดิน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๖๐ คน)		หญิง (๕๒ คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านฉันทะ	๓.๖๔	๐.๖๒๓	๓.๖๒	๐.๕๓๙	๐.๑๘๗	๐.๘๕๒
๒. ด้านวิริยะ	๓.๖๖	๐.๖๔๘	๓.๖๓	๐.๕๙๙	๐.๒๐๔	๐.๘๓๘
๓. ด้านจิตตะ	๓.๖๒	๐.๕๕๕	๓.๕๖	๐.๔๘๔	๐.๖๔๕	๐.๕๒๐
๔. ด้านวิมังสา	๓.๕๗	๐.๖๑๐	๓.๖๗	๐.๕๗๙	-๐.๘๘๓	๐.๓๗๙
รวม	๓.๖๒	๐.๕๖๗	๓.๖๒	๐.๕๑๖	๐.๐๒๒	๐.๙๘๒

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t – test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน จำแนกตามอายุ

(n=๑๑๒)

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๖๓๘ ๓๖.๑๑๙ ๓๗.๗๕๗	๒ ๑๐๙ ๑๑๑	๐.๘๑๙ ๐.๓๓๑	๒.๔๗๑	๐.๐๘
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๐๓๑ ๔๑.๐๘๔ ๔๓.๑๑๖	๒ ๑๐๙ ๑๑๑	๑.๐๑๖ ๐.๓๗๗	๒.๖๙๕	๐.๐๗
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๕๔๖ ๒๘.๗๓๗ ๓๐.๒๘๓	๒ ๑๐๙ ๑๑๑	๐.๗๗๓ ๐.๒๖๔	๒.๙๓๒*	๐.๐๕
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๔๙๙ ๓๖.๘๓๗ ๓๙.๓๓๗	๒ ๑๐๙ ๑๑๑	๑.๒๕๐ ๐.๓๓๘	๓.๖๙๘*	๐.๐๒
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๘๘๕ ๓๐.๖๘๐ ๓๒.๕๖๕	๒ ๑๐๙ ๑๑๑	๐.๙๔๒ ๐.๒๘๑	๓.๓๔๘*	๐.๐๓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวม ด้านจิตตะและวิม้งสา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙ – ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุแตกต่างกันมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน โดยจำแนกตามอายุ **โดยภาพรวม**
(n=๑๑๒)

ระดับอายุ		๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	มากกว่า ๔๐ ปี
	$\bar{X}$	๓.๘๖	๓.๖๘	๓.๕๑
๒๐ – ๓๐ ปี	๓.๘๖	-	๐.๑๗๖	๐.๓๔๕*
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๖๘	-	-	๐.๑๖๙
มากกว่า ๔๐ ปี	๓.๕๑	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุแตกต่างกันมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน โดยจำแนกตามอายุ **ด้านจิตตะ**
(n=๑๑๒)

ระดับอายุ		๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	มากกว่า ๔๐ ปี
	$\bar{X}$	๓.๘๓	๓.๖๑	๓.๕๑
๒๐ – ๓๐ ปี	๓.๘๓	-	๐.๒๒๓	๐.๓๒๖*
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๖๑	-	-	๐.๑๐๔
มากกว่า ๔๐ ปี	๓.๕๑	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุแตกต่างกันมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีสารสนเทศที่ กรมที่ดิน โดยจำแนกตามอายุ **ด้านวิม้งสา**

(n=๑๑๒)

ระดับอายุ		๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	มากกว่า ๔๐ ปี
	$\bar{X}$	๓.๘๗	๓.๗๑	๓.๔๙
๒๐ – ๓๐ ปี	๓.๘๗	-	๐.๑๖๘	๐.๓๘๖*
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๗๑	-	-	๐.๒๑๘
มากกว่า ๔๐ ปี	๓.๔๙	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านวิม้งสา มากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านวิม้งสา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๑๑๒)

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๐๖	๒	๐.๗๐๓	๒.๑๐๘	๐.๑๒๖
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๓๕๑	๑๐๙	๐.๓๓๓		
	รวม	๓๗.๗๕๗	๑๑๑			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๔๙	๒	๑.๐๒๕	๒.๗๑๙	๐.๐๗๐
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๐๖๗	๑๐๙	๐.๓๗๗		
	รวม	๔๓.๑๑๖	๑๑๑			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๗๙	๒	๐.๕๙๐	๒.๒๐๘	๐.๑๑๕
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๑๐๔	๑๐๙	๐.๒๖๗		
	รวม	๓๐.๒๘๓	๑๑๑			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๓๒	๒	๑.๕๖๖	๔.๗๑๕*	๐.๐๑๑
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๒๐๔	๑๐๙	๐.๓๓๒		
	รวม	๓๙.๓๓๗	๑๑๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๙๒	๒	๐.๘๙๖	๓.๑๗๓*	๐.๐๔๖
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๗๗๓	๑๐๙	๐.๒๘๒		
	รวม	๓๒.๕๖๕	๑๑๑			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดินโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน ด้านวิมังสา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวม และด้านวิมังสา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓ – ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม

(n=๑๑๒)

ระดับอายุ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๓.๔๒	๓.๗๒	๓.๕๐
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	๓.๔๒	-	-๐.๒๙๔*	-๐.๐๗๘
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๓.๗๒	-	-	๐.๒๑๖
สูงกว่า ปริญญาตรี	๓.๕๐	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านวิม้งสา

(n=๑๑๒)

ระดับอายุ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๓.๓๑	๓.๗๓	๓.๕๕
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	๓.๓๑	-	-๐.๔๒๕*	-๐.๒๔๔
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๓.๗๓	-	-	๐.๑๘๑
สูงกว่า ปริญญาตรี	๓.๕๕	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านวิม้งสา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านวิม้งสา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n=๑๑๒)

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๖๙	๓	๐.๒๒๓	๐.๖๕๐	๐.๕๘๕
	ภายในกลุ่ม	๓๗.๐๘๗	๑๐๘	๐.๓๔๓		
รวม		๓๗.๗๕๗	๑๑๑			
๒. ด้านวิธียะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๒๘	๓	๐.๕๗๖	๑.๕๐๓	๐.๒๑๘
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๓๘๘	๑๐๘	๐.๓๘๓		
รวม		๔๓.๑๑๖	๑๑๑			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๔๒	๓	๐.๔๔๗	๑.๖๖๙	๐.๑๗๘
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๙๔๑	๑๐๘	๐.๒๖๘		
รวม		๓๐.๒๘๓	๑๑๑			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๕๖	๓	๐.๗๘๕	๒.๒๙๓	๐.๐๘๒
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๙๘๑	๑๐๘	๐.๓๔๒		
รวม		๓๙.๓๓๗	๑๑๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๖๒	๓	๐.๔๕๔	๑.๕๗๒	๐.๒๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๒๐๒	๑๐๘	๐.๒๘๙		
รวม		๓๒.๕๖๕	๑๑๑			

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดินโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๑๑๒)

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๙๐๔	๓	๑.๖๓๕	๕.๓๗๔*	๐.๐๐๒
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๘๕๓	๑๐๘	๐.๓๐๔		
	รวม	๓๗.๗๕๗	๑๑๑			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๐๓	๓	๐.๖๓๔	๑.๖๖๒	๐.๑๗๙
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๒๑๓	๑๐๘	๐.๓๘๒		
	รวม	๔๓.๑๑๖	๑๑๑			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๓๗	๓	๐.๘๑๒	๓.๑๕๐*	๐.๐๒๘
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๘๔๖	๑๐๘	๐.๒๕๘		
	รวม	๓๐.๒๘๓	๑๑๑			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๒๒	๓	๑.๔๗๔	๔.๕๕๕*	๐.๐๐๕
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๙๑๕	๑๐๘	๐.๓๒๓		
	รวม	๓๙.๓๓๗	๑๑๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๘๖	๓	๑.๐๖๒	๓.๙๐๔*	๐.๐๑๑
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๓๗๙	๑๐๘	๐.๒๗๒		
	รวม	๓๒.๕๖๕	๑๑๑			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดินโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดินด้านฉันทะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยภาพรวม ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significance Difference: LSD) รายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑๗ – ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการประยุกต์หลักอริยาบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม

(n=๑๑๒)

รายได้ (ต่อเดือน)		รายได้ต่อเดือน			
		น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐- ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๒.๖๘	๓.๗๓	๓.๖๕	๓.๕๘
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๖๘	-	-๑.๐๕๘*	-๐.๙๗๐*	-๐.๙๐๔*
๑๐,๐๐๐- ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๓	-	-	-๐.๐๘๗	๐.๑๕๓
๒๐,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๖๕	-	-	-	๐.๐๖๖
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๓.๕๘	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕.

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการประยุกต์หลักอริยาบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ และบุคลากรที่มีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีการประยุกต์หลักอริยาบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการ
ประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
กองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านฉันทะ

(n=๑๑๒)

รายได้ (ต่อเดือน)	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐- ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
		๒.๔๐	๓.๗๒	๓.๖๗	๓.๖๑
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๔๐	-	-๑.๓๒๔*	-๑.๒๖๙*	-๑.๒๑๐*
๑๐,๐๐๐- ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๒	-	-	๐.๐๕๕	๐.๑๑๔
๒๐,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๖๗	-	-	-	๐.๐๕๙
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๓.๖๑	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการประยุกต์
หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้
๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ และบุคลากรที่มีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีการ
ประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านจิตตะ

(n=๑๑๒)

รายได้ (ต่อเดือน)	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐- ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๒.๗๗	๓.๗๐	๓.๕๙	๓.๕๗
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๗๗	-	-๐.๙๓๐*	-๐.๘๒๘*	-๐.๗๙๘*
๑๐,๐๐๐- ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๐	-	-	๐.๑๐๓	๐.๑๓๒
๒๐,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๙	-	-	-	๐.๐๒๙
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๓.๕๗	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ และบุคลากรที่มีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการประยุกต์หลักอริยาบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านวิมังสา

(n=๑๑๒)

รายได้ (ต่อเดือน)	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐- ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
		๒.๕๓	๓.๗๓	๓.๖๙	๓.๕๔
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๕๓	-	-๑.๒๐๐*	-๑.๑๖๑*	-๑.๐๐๗*
๑๐,๐๐๐- ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๓	-	-	๐.๐๓๙	๐.๑๙๓
๒๐,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๖๙	-	-	-	๐.๑๕๔
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๓.๕๔	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการประยุกต์หลักอริยาบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ และบุคลากรที่มีรายได้ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีการประยุกต์หลักอริยาบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ ผลสรุปโดยภาพรวมการเปรียบเทียบการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ค่า t	ค่า F	ค่า Sig	ผลการวิจัย	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	เพศ	๐.๐๒	-	๐.๙๘	-	✓
๒	อายุ	-	๓.๓๔	๐.๐๓	✓	-
๓	ระดับการศึกษา	-	๓.๑๗	๐.๐๔	✓	-
๔	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	-	๑.๕๗	๐.๒๐	-	✓
๕	รายได้ต่อเดือน	-	๓.๙๐	๐.๐๑	✓	-

จากตารางที่ ๔.๒๑ สรุปได้ว่า

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน จำแนกเป็นรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๓ - ๔.๒๖

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน ด้านฉันทะ

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค
๑	ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่งานที่ได้รับ
๒	การปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่ง

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน ด้านฉันทะ มากที่สุด คือ ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่งานที่ได้รับ รองมาคือ การปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่ง

ตารางที่ ๔.๒๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน ด้านฉันทะ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
๑	จัดการการวางแผนงานให้มีความเหมาะสมกับระยะเวลา
๒	การแบ่งภาระหน้าที่งานให้ตรงความสามารถของแต่ละบุคคล

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ ที่ กรมที่ดิน ด้านฉันทะ มากที่สุด คือ จัดการการวางแผนงานให้มีความเหมาะสมกับระยะเวลา รองมาคือ การแบ่งภาระหน้าที่งานให้ตรงความสามารถของแต่ละบุคคล

ตารางที่ ๔.๒๔ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน ด้านวิริยะ

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค
๑	ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในงาน ไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ได้รับ
๒	ความก้าวหน้าภายในส่วนงานที่ปฏิบัติงานอยู่

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน วิริยะ มากที่สุด คือ ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในงาน ไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ได้รับ รongมาคือ ความก้าวหน้าภายในส่วนงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ตารางที่ ๔.๒๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน ด้านวิริยะ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
๑	จัดอบรม และทดสอบความรู้ ความสามารถ ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง
๒	พัฒนาระบบงานควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน ด้านวิริยะ มากที่สุด คือ จัดอบรม และทดสอบความรู้ ความสามารถ ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รongมาคือ พัฒนาระบบงานควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๒๖ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน ด้านจิตตะ

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค
๑	ปริมาณงานไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
๒	ขาดการปฏิสัมพันธ์ด้านการติดต่อประสานงานระหว่างระดับตำแหน่งงานและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน จิตตะ มากที่สุด คือ ปริมาณงานไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน รองมาคือ ขาดการปฏิสัมพันธ์ด้านการติดต่อประสานงานระหว่างระดับตำแหน่งงานและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ ๔.๒๗ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน ด้านจิตตะ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
๑	จัดสรรงานให้เหมาะสมกับบุคลากรเพื่อเพิ่มความสนใจงานที่ได้รับ
๒	จัดการประชุมเพื่อหารือข้อคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมาย

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯที่ กรมที่ดิน ด้านจิตตะ มากที่สุด คือ จัดสรรงานให้เหมาะสมกับบุคลากรเพื่อเพิ่มความสนใจงานที่ได้รับ รองมาคือ จัดการประชุมเพื่อหารือข้อคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ ๔.๒๘ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ กรมที่ดิน ด้านวิม้งสา

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค
๑	การพิจารณาเรื่องแผนการปฏิบัติงาน
๒	การตรวจสอบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ กรมที่ดิน ด้านวิม้งสา มากที่สุด คือ การพิจารณาเรื่องแผนการปฏิบัติงาน รองมาคือ การตรวจสอบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๒๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ กรมที่ดิน ด้านวิม้งสา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
๑	ศึกษา พิจารณา วางแผนการปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน
๒	ร่วมกันตรวจสอบงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีฯ กรมที่ดิน ด้านวิม้งสา มากที่สุด คือ ศึกษา พิจารณา วางแผนการปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน รองมาคือ ร่วมกันตรวจสอบงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓๐ ผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ด้าน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ฉันทะ	ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่งานที่ได้รับ และการปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่ง	จัดการการวางแผนงานให้มีความเหมาะสมกับระยะเวลา และการแบ่งภาระหน้าที่งานให้ตรงความสามารถของแต่ละบุคคล
วิริยะ	ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในงานไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ได้รับ และความก้าวหน้าภายในส่วนงานที่ปฏิบัติงานอยู่	จัดอบรม และทดสอบความรู้ความสามารถ ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาระบบงานควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จิตตะ	ปริมาณงานไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และขาดการปฏิสัมพันธ์ด้านการติดต่อประสานงานระหว่างระดับตำแหน่งงานและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	จัดสรรงานให้เหมาะสมกับบุคลากรเพื่อเพิ่มความสนใจงานที่ได้รับ และจัดการประชุมเพื่อหารือข้อคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมาย
วิมังสา	การพิจารณาเรื่องแผนการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	ศึกษา พิจารณา วางแผนการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน และร่วมกันตรวจสอบงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านฉันทะ ๒. ด้านวิริยะ ๓. ด้านจิตตะ ๔. ด้านวิมังสา ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๗ ท่าน ได้ดังนี้

๑.ด้านฉันทะ

การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแผนงาน โดยมีความเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบ การกำหนดนโยบายในการบริหารงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพอีกทั้งมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของงาน^๑

การปฏิบัติงานให้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์และมีความถูกต้อง ต้องมีความรักงานเมื่อเกิดความรักงานงานที่ปฏิบัติก็สามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ อีกทั้งกระตุ้นบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความรัก ความใส่ใจในหน้าที่งานโดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้จักขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมรวมไปถึงการจัดประชุมภายในหน่วยงานให้เกิดความใจงานที่ปฏิบัติเอาใจใส่และรักงาน^๒

ระบบการปกครองเป็นไปแบบพี่น้องเพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก สามัคคี พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความรักงานจะตามมาเองซึ่งความรักงานนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานของการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้^๓ ในการปฏิบัติงานนั้นทุกคนล้วนมีความรักงานเมื่อมีความรักงานแล้วก็จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ^๔

การปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในงานที่ปฏิบัติมีความรักงานและทุ่มเทกับงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^๕ เมื่อปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจแล้วสนุกกับหน้าที่งานที่ได้รับเราก็จะเกิดความรักงานที่ทำนั่นเอง^๖ ทั้งนี้การปกครองต้องเป็นในรู้แบบพี่สอนน้องเพื่อให้

^๑ สัมภาษณ์, นายเชาวลิต อาสนสุวรรณ, ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีทำแผนที่, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^๒ สัมภาษณ์, นายวัฒนา จรูญธรรมพินิจ, ผู้อำนวยการส่วนรังวัดและมาตรฐานการวางโครงการมหุดหลักฐานแผนที่, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^๓ สัมภาษณ์, นายวิเชียร โกวิทพงษ์ขจร, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการรังวัดมหุดหลักฐานแผนที่โดยระบบดาวเทียม, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^๔ สัมภาษณ์, นายประสงค์ เขียรฤทธิกันต์, ผู้อำนวยการส่วนสร้างระวางแผนที่รูปถ่ายทางอากาศ, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^๕ สัมภาษณ์, นางสาวสมศรี ประทุมเมฆ, ผู้อำนวยการส่วนวางโครงการแผนที่ด้วยรูปถ่ายทางอากาศ, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^๖ สัมภาษณ์, นายกฤษดา ขวนเจริญ, ผู้อำนวยการส่วนปรับปรุงระวางแผนที่, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

คนเกิดความรักในงาน และเชื่อถือในงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้^๗

๒. ด้านวิริยะ

การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถูกกำหนดด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายที่ผู้ได้รับมอบหมายหน้าที่งานจะต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้มีความพยายามในการนำทักษะความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้กับงาน แก้ไขปัญหาอย่างมีไหวพริบที่ดี^๘

การสร้างความตั้งใจต่อการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานได้สำเร็จ เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานก็สามารถแก้ไขปัญหาได้ รวมไปถึงการกระตุ้นให้การทำงานเป็นไปตามแผนงานและระยะเวลาที่กำหนด^๙

การสร้างความพยายาม ความตั้งใจ และเสียสละต่อองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ส่งผลไปถึงการเลื่อนขั้นตำแหน่งและเงินเดือน^{๑๐} แต่ทั้งนี้ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน^{๑๑} จำเป็นต้องอาศัยความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคและไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกัน^{๑๒} การปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๓}

เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ขยันหมั่นเพียรที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้^{๑๔}

๓. ด้านจิตตะ

การมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อหาหลักในการปฏิบัติงาน แนวทางและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพต่อการ

^๗ สัมภาษณ์, นายบันดาล สติธชาล, ผู้อำนวยการส่วนวิศวกรรมบริหาร, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^๘ สัมภาษณ์, นายเชาวลิต อาสนสุวรรณ, ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีทำแผนที่, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^๙ สัมภาษณ์, นายวัฒนา จรูญธรรมพินิจ, ผู้อำนวยการส่วนรังวัดและมาตรฐานการวางผังโครงการหมวดหลักฐานแผนที่, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๐} สัมภาษณ์, นายวิเชียร โกวิทพงษ์จร, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการรังวัดหมวดหลักฐานแผนที่โดยระบบดาวเทียม, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๑} สัมภาษณ์, นายประสงค์ เจริญภูมิกันต์, ผู้อำนวยการส่วนสร้างระวางแผนที่รูปถ่ายทางอากาศ, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๒} สัมภาษณ์, นางสาวสมศรี ประทุมเมฆ, ผู้อำนวยการส่วนวางผังแผนที่ด้วยรูปถ่ายทางอากาศ, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๓} สัมภาษณ์, นายกฤษฎา ชวนเจริญ, ผู้อำนวยการส่วนปรับปรุงระวางแผนที่, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๔} สัมภาษณ์, นายบันดาล สติธชาล, ผู้อำนวยการส่วนวิศวกรรมบริหาร, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

ปฏิบัติงาน^{๑๕} ทั้งนี้ต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจไปกับงานที่ดำเนินการอย่างมีสติปัญญาและสมาธิ เพื่องานดำเนินได้ไปอย่างสมบูรณ์^{๑๖}

บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานนั้นต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้^{๑๗} และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนต่อภาระหน้าที่งานที่มอบหมายให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ด้วยความตั้งใจ โดยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควบคู่กันไปด้วย^{๑๘} ผู้ปฏิบัติงานจะได้มีความเอาใจใส่งาน ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน^{๑๙}

เป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ ความเอาใจใส่ในงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน^{๒๐} จำเป็นต้องหมั่นกระตุ้นบุคลากรในหน่วยงานให้มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท^{๒๑}

๔. ด้านวิมังสา

การปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมสอดคล้องกับหน้าที่งานที่ได้รับ ตลอดจนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับงานอย่างทุ่มเทและจริงจังต่อหน้าที่งานของตนเอง^{๒๒} เมื่อนำหลักการปฏิบัติงานและเหตุผลมาพิจารณาใคร่ครวญแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีจิตใจมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน^{๒๓} การประสานงานให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เมื่อมีความเข้าใจที่ตรงกันทำให้เกิดความเพียรพยายามที่จะดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้^{๒๔}

^{๑๕} สัมภาษณ์, นายเชาวลิต อาสนสุวรรณ, ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีฯทำแผนที่, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๖} สัมภาษณ์, นายวัฒนา จรุงธรรมพินิจ, ผู้อำนวยการส่วนรังวัดและมาตรฐานการวางโครงการหมวดหลักฐานแผนที่, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๗} สัมภาษณ์, นายวิเชียร โกวิทพงษ์จร, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการรังวัดหมวดหลักฐานแผนที่โดยระบบดาวเทียม, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๘} สัมภาษณ์, นายประสงค์ เจริญภูมิกานต์, ผู้อำนวยการส่วนสร้างระวางแผนที่รูปถ่ายทางอากาศ, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๙} สัมภาษณ์, นางสาวสมศรี ประทุมเมธ, ผู้อำนวยการส่วนวางโครงการแผนที่ด้วยรูปถ่ายทางอากาศ, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๒๐} สัมภาษณ์, นายกฤษดา ขวนเจริญ, ผู้อำนวยการส่วนปรับปรุงระวางแผนที่, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๒๑} สัมภาษณ์, นายบัณฑิต สติธราล, ผู้อำนวยการส่วนวิศวกรรมบริหาร, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๒๒} สัมภาษณ์, นายเชาวลิต อาสนสุวรรณ, ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีฯทำแผนที่, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๓} สัมภาษณ์, นายวัฒนา จรุงธรรมพินิจ, ผู้อำนวยการส่วนรังวัดและมาตรฐานการวางโครงการหมวดหลักฐานแผนที่, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๒๔} สัมภาษณ์, นายวิเชียร โกวิทพงษ์จร, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการรังวัดหมวดหลักฐานแผนที่โดยระบบดาวเทียม, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรมต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้รับความเป็นธรรมก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความรอบครอบ ไตร่ตรองได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน^{๒๕}

การดำเนินงานต้องมีความรู้ความเข้าใจงาน ควบคู่ไปกับการพิจารณาตรวจสอบงานในการดำเนินงานตามแผนงานที่ถูกกำหนดขึ้น^{๒๖} อีกทั้งให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องประเมินผลงานว่าสามารถดำเนินงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่^{๒๗} โดยทั่วไปแล้วความรู้ความสามารถต่อการคิด การอ่าน การเขียน ของแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากันจึงต้องถ้อยที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่กำหนดขึ้น^{๒๘}

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ สรุปได้ว่า การดำเนินงานของบุคลากรควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักงานเมื่อเกิดความรักงานที่ปฏิบัติ ก็ส่งผลให้เกิดความพอใจต่อภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย โดยมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานแม้จะมีอุปสรรคก็สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของงานที่ถูกกำหนดไว้

๒. ด้านวิริยะ สรุปได้ว่า การดำเนินงานของบุคลากรควรมีความเอาใจใส่ในงาน และเพื่อนร่วมงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ทอดทิ้งงาน ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม ขยัน อดทน และฝึกฝนพัฒนาให้เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจ

๓. ด้านจิตตะ สรุปได้ว่า การดำเนินงานของบุคลากรต้องใส่ใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน เอาใจใส่รับผิดชอบงาน เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข มีความพยายามตั้งมั่นจริงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๔. ด้านวิริยะ สรุปได้ว่า การดำเนินงานของบุคลากรต้องมีความรอบครอบ ก่อนลงมือปฏิบัติงานต้องไตร่ตรองทำความเข้าใจ คั่นคว้า วิเคราะห์เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรมแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการไตร่ตรอง หาข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองเทคโนโลยีทำแผนที่ กรมที่ดิน ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านฉันทะ ๒. ด้านวิริยะ ๓. ด้านจิตตะ ๔. ด้านวิมังสา ผู้วิจัยสรุปแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้

^{๒๕} สัมภาษณ์, นายประสงค์ เจริญภูมิกานต์, ผู้อำนวยการส่วนสร้างระวางแผนที่รูปถ่ายทางอากาศ, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๒๖} สัมภาษณ์, นางสาวสมศรี ประทุมเมฆ, ผู้อำนวยการส่วนวางโครงการแผนที่ด้วยรูปถ่ายทางอากาศ, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๒๗} สัมภาษณ์, นายกฤษฎา ขวนเจริญ, ผู้อำนวยการส่วนปรับปรุงระวางแผนที่, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๒๘} สัมภาษณ์, นายบัณฑิต สติธรา, ผู้อำนวยการส่วนวิศวกรรมบริหาร, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะนำไปสู่การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดิน สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ สรุปได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานแม้จะมีปัญหา เมื่อพบปัญหายินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน และให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้รับ

๒. ด้านวิริยะ สรุปได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ละทิ้งงาน แม้งานนั้นจะมีความยากลำบาก ก็มีความมานะบากบั่นต่องาน พยายามหาเวลาความสามารถที่ตนเองมี และพยายามหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสำเร็จเป็นที่ตั้ง

๓. ด้านจิตตะ สรุปได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ใส่ใจรายละเอียดของงาน ใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน มีจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน รับผิดชอบในงาน และเอาใจใส่สิ่งรอบข้างไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาก็พร้อมที่จะแก้ไขด้วยจิตใจที่อ่อนโยนไม่ใช้ความรุนแรงจนเกิดความขัดแย้ง เพื่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๔. ด้านวิมังสา สรุปได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความรอบครอบ ไตร่ตรอง ตรวจสอบข้อบกพร่อง โดยอาศัยเหตุผลตามภาระหน้าที่งาน ค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้แนวทางการแก้ไขปรับปรุงงานตามแผนงานการปฏิบัติงานจากความรู้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงงานครั้งต่อไป เพื่อสร้างระบบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนครั้งต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ