

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๓ หลักอิทธิบาทธรรม

๒.๔ ประวัติและโครงสร้างการบริหารงานของกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) พบว่า ผู้ที่ให้ความหมายมักหมายรวมถึง การปฏิบัติงาน และการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน^๑ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ^๒ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้ความหมายของประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดหลักในการอธิบายความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ถ้ากล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มักจะหมายถึงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มนุษย์ช่วยเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าเป็นทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นปัจจัยนำออก เช่น สินค้าและบริการ ให้บังเกิดประโยชน์แก่ คน องค์กร สังคม และประเทศชาติ การวัดผล

^๑พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒.

^๒ระพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณะชญ, การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนไทยระดับบริหารอาวุโส, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐), หน้า ๕.

การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ก็เพื่อที่จะบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของเขา เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน นั่นคือ การเปรียบเทียบกับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเทียบกับ ผลการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ก็ได้” สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในระบบราชการไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทั้ง คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และ เกิดการสูญเสียน้อยที่สุดประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิมประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ^๕

ซึ่งในสาระสำคัญของการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ^๕ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวคิดข้างต้น คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงาน หรือบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ่มค่าและ ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด (Efficiency is to do things right) และสามารถให้ความหมายเพิ่มเติมเมื่อกล่าวถึง องค์ประกอบการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการได้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่างับการใช้ทรัพยากร ทั้ง เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ และเวลา ประสิทธิภาพจึงเป็นอัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และผลผลิตที่ออกมา (output) ในความหมายของการส่งเสริมประสิทธิภาพ ในส่วนราชการจึงมองในแง่ของ Input ที่ประหยัด คุ่มค่า สูญเสีย น้อยที่สุด ในแง่ของ Process ที่รวดเร็ว และสะดวกสบายขึ้น และในแง่ของผลลัพธ์ทั้ง คุณภาพ ประโยชน์ จิตสำนึกในบริการ และความพึงพอใจของลูกค้าด้วย

นอกจากนี้ ได้มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

^๕วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (๒๕๔๐, หน้า ๙), อ้างใน สุชาดา กาญจนนิมมาน, "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๑.

^๕ทิพาดี เมฆสุวรรณ, การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๒.

^๕ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือปฏิบัติการ การพัฒนาประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๒), หน้า ๔๙-๕๐.

เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เมื่อเทียบกับผลงาน หรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน^๖ สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพนั้นสามารถพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสองปัจจัย ปัจจัยนำเข้า (input) กับปัจจัยทางด้านการผลิต (output) หรือกล่าวกันอีกนัยหนึ่ง ก็คือ ประสิทธิภาพจะเท่ากับปัจจัยนำเข้าลบด้วย ปัจจัยทางด้านการผลิตที่ได้รับ ขณะเดียวกัน ถ้าเป็นการบริหารองค์การในระบบราชการสิ่งที่ควรจะเพิ่มเข้ามาด้วยก็คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของประชาชนผู้มารับบริการนั่นเอง^๗ กรณีมองในภาพรวมทั้งองค์กร ประสิทธิภาพจะหมายถึง การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงาน ดีมาก น้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน ความมีประสิทธิภาพ จึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพ และความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้ เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย^๘

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพ ในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุน กับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่า ต้นทุนเท่าใด ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้ เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ

ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมคือ การทำงานได้เร็วและได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงาน ที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลือง ทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน

^๖ วิทยา ด้านธำรงกุล, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : เอิร์ดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

^๗ ไซมอน (Simon) อ้างใน สถิต คำลาเลี้ยง, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศยาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๓.

^๘ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, “ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ”, รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๖๓.

และ เวลานั้น เป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพ และปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงาน ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน^๙

ในอีกความหมายหนึ่งคือประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไป (Input) กับผลที่ได้จากการทำงาน (Output) ว่าดีขึ้นอย่างไร แค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กรคงเดิม^{๑๐} ซึ่งในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแบ่งได้ ๒ ประเภท คือ

๑) ความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และตำแหน่ง/หน้าที่

๒) ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรัก และความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง^{๑๑}

การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำตรงความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น^{๑๒} ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและ

^๙ สมใจ ลักษณะ, อ่างใน พระยงยุทธดิษฐาน (สุดตา), “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๒๑-๒๒.

^{๑๐} เกรียงศักดิ์ เขียวยัง, การบริหารรัฐกิจ แนวคิด หลักการ และการปฏิบัติ, (ขอนแก่น : ห้างหุ้นส่วนจำกัดขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๕๗.

^{๑๑} ชุมศักดิ์ ชุมนุช, ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ : กรณีศึกษา เขตการศึกษา ๑๐. (กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้า พรินต์, ๒๕๔๙), หน้า ๖๔.

^{๑๒} ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗.

กระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวการ กับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าใดยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้ เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงการใช้ กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ

การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหนคุณภาพงานดี มากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน เวลา แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้ หมายถึงทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคีมีสันติภาพและ ความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลาแรงงานและงบประมาณน้อย^{๑๓} ในระบบ ราชการมีความหมายรวมถึงการผลิภาพและประสิทธิภาพโดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของ ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ^{๑๔}

ประสิทธิภาพ หมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อตัว ป้อนเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพรวมถึง ผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สินค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ค่าสูญเสีย และสูญเสียเปล่า การใช้ทรัพยากร ต่ำกว่าขีดความสามารถอัตราการใช้สอย เป็นต้น เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพจะต้องเป็นอัตราส่วน เช่น อัตราส่วนของผลประโยชน์ต่อค่าใช้จ่าย (ratios of benefit to cost)^{๑๕} ผลการปฏิบัติงานที่

^{๑๓} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๖๓.

^{๑๔} สุรนาท ชมะณะรงค์, **นโยบายสาธารณะและหลักการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง**, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐), หน้า ๓๕.

^{๑๕} Gibson,J.L., **Organization: Behavior, structure and processes.** (3rd ed). (Dellas,Texas: Business Publications, 1979), p. 50.

ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติตามนั้นด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตร ดังนี้^{๑๖}

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรในการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ดังนั้น ตามทฤษฎีนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิต ลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์การก็บวกกับความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย^{๑๗}ตามนัยเชิงธุรกิจ การผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ เหมาะสมตามความต้องการมากที่สุด โดยใช้ต้นทุนการผลิตต่ำ ที่สุดซึ่งประสิทธิภาพในทางธุรกิจนั้นมุ่งพิจารณาในเรื่องประสิทธิภาพของงานโดยอาศัยปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย คุณภาพ เวลาและวิธีการเป็นสิ่งสำคัญ^{๑๘}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินงานที่ประหยัดทั้งงบประมาณ ระยะเวลา และทรัพยากรต่างๆ

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการวัดประสิทธิภาพและเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ หากเราต้องการให้บุคลากรในองค์การมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาข้อมูลในด้านองค์ประกอบของตัวบุคคล เพราะองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนซึ่งผู้ดำเนินการวิจัยได้ทำ การศึกษาค้นคว้าข้อมูล ได้ดังนี้

๑) ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง หมายถึง หลักการที่บุคคลยึดถือสำหรับการพัฒนาตนเอง เพราะมนุษย์ทุกคนพัฒนาตนเองได้ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองไปถึงระดับการมีสัจการแห่งตน ดังนั้น มนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อสร้างความก้าวหน้าและรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งแนวทางในการกำหนด

^{๑๖} John D. Millet, J.D., **Management in the public service**, (New York : Hill, 1954), p. 4.

^{๑๗} Herbert A. Simon, H.A., **Administrative behavior**, (New York : McMillan, 1960), p. 180-181.

^{๑๘} Peterson, E., & Plowman, E.G., **Business Organization and Management**, Homewood,(Illinois : Richard D. Irwin, 1953), p. 50.

ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองควรเริ่มต้นด้วยการศึกษาความหมายของชีวิตศึกษาความคิด และยึดแบบอย่างของบุคคลดีในสังคมเพื่อนำมาเป็นแบบอย่าง ต้องเริ่มต้นด้วยการมองตนเองว่ามีค่าต่อสังคม และคิดวิเคราะห์ประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อค้นหาข้อบกพร่องที่ควรนำมาพัฒนาปรับปรุง นั่นเอง

๒) บุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ปรากฏเป็นนิสัย (Habit) เช่น ชอบเล่นกีฬา ปรากฏเป็นอุปนิสัย (Trait) เช่น เข้มงวด (Rigid) ซื่อสัตย์เจ้าอารมณ์ โดยสรุปบุคลิกภาพมีความหมายด้วยกัน ๒ แบบ คือความหมายทั่วไป และความหมายเฉพาะ ความหมายทั่วไปของบุคลิกภาพหมายถึง บุคลิกภาพที่เป็นผลรวมของลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะทางร่างกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยาท่าทาง ลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึก ความหมายเฉพาะ หมายถึง การเน้นบุคลิกภาพในแง่อุปนิสัย (Traits) ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มาจากองค์ประกอบทางจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองและต่อสังคม เช่น บุคลิกภาพที่เป็นอุปนิสัยขยันหมั่นเพียร เป็นต้น^{๑๕}

๓) ความต้องการ หมายถึง ความต้องการการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะทัศนคติและพัฒนาทางด้านความคิดให้มีความคิดอย่างเป็นระบบ การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดอย่างเป็นระบบต้องทำให้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะประกอบไปด้วย

๓.๑ รู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร กล่าวคือต้องทราบว่าการจัดทำ อะไรและมีวิสัยทัศน์ไปในทิศทางใด

๓.๒ ทำความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในองค์กรว่ามีความสามารถอะไร มีทัศนคติอย่างไร สมควรที่จะดำเนินการพัฒนาตรงจุดไหน โดยอาจมีการดำเนินการทดสอบก่อน

๓.๓ ปรับทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือต่อหน่วยงานและให้มีใจรักในการเรียนรู้

๓.๔ พัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากรในองค์กร

๓.๕ พัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ ต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความต้องการในการเรียนรู้อย่างแท้จริงและรู้จักขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ

๓.๖ สร้างระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

๓.๗ สร้างบริบทที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เช่นหากใครคิดหรือเสนออะไรที่ดีที่เป็นประโยชน์ ก็ควรมีการให้รางวัล ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเงินสดเงินอาจเป็นการชมเชยซึ่งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้คือความต้องการทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญไปพร้อมๆ กันด้วย

^{๑๕} Pervin, **Modern Management**, (New Jersey : Prentice-Hill, 1989), p. 7.

๔) ค่านิยม คือ หลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นกฎเกณฑ์ของการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขา ตัวมาตรฐานนี้จะประกอบขึ้นทำให้บุคคลมีความสนใจ เจตคติและการประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง^{๒๐} ค่านิยมเป็นต้นทางของเจตคติของบุคคล เมื่อบุคคลนิยามยึดถือว่ามีค่าที่เขาต้องการจะทำ ให้เกิดเจตคติพอใจในสิ่งนั้น มีอิทธิพลทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะทำ พฤติกรรมให้เข้าใกล้หรือได้มาซึ่งสิ่งนั้นค่านิยมของบุคคลมีส่วนประกอบ ๓ ส่วน ได้แก่

๔.๑ ส่วนประกอบด้านความรู้ ความคิด (Cognition)

๔.๒ ส่วนประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affection)

๔.๓ ส่วนประกอบของการแสดงออก (Expression)

๕) การมีเป้าหมายประสงค์ที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงานการกำหนดเป้าหมายประสงค์ของชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องสำคัญของบุคคลเพราะแต่ละบุคคลมีชีวิต ความเป็นอยู่ และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกันส่วนหนึ่งมาจากการที่บุคคลเหล่านั้นมีเป้าหมายประสงค์แตกต่างกัน แนวทางการกำหนดเป้าหมายประสงค์ของชีวิตและการทำงานที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จควรใช้กระบวนการ ดังนี้

๕.๑ สำรวจ ข้อเด่น-ข้อด้อย ของตนเอง

๕.๒ ศึกษาสภาพแวดล้อม

๕.๓ ประเมินทางเลือก

๕.๔ การเรียงลำดับขั้นของเป้าหมายประสงค์

๕.๕ การหมั่นตรวจสอบและปรับปรุงเป้าหมายประสงค์

๕.๖ การค้นคว้าวิธีการนำไปสู่เป้าหมายประสงค์และวิธีการปรับปรุงเป้าหมายประสงค์

๖) ความสามารถในการสำรวจตนเองความสามารถในการสำรวจตนเอง หมายถึง การสำรวจเพื่อให้รู้จักตนเองอย่างถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน เป็นกลวิธีที่สำคัญของการพัฒนาตนเอง พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บังเกิดตามเป้าหมายประสงค์และการทำงาน การสำรวจตนเองจะมุ่งไปที่องค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

ก. การสำรวจลักษณะส่วนตัวของตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะบุคลิกภาพและด้านความรู้สึก เช่น ความสนใจ ความต้องการ เป็นต้น

ข. การสำรวจปัญหาและอุปสรรคที่ตนเองต้องเผชิญในการดำรงชีวิตเน้นเป็นพิเศษในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเมื่อดำเนินการสำรวจด้วยวิธีการต่างๆ เช่น วิเคราะห์ตนเอง หรือการระบุสิ่งที่เป็นข้อเด่น-ข้อด้อย ที่เกี่ยวกับตนเอง ก็ควรนำผลการสำรวจมาใช้เป็นประโยชน์ใน

^{๒๐} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๓), หน้า ๔๓.

การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและเพิ่มคุณภาพของชีวิต นงนุช นุตรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อรองรับการบริหาร งานภาครัฐแนวใหม่ : ศึกษากรณี ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง” ผลการศึกษวิจัยพบว่า การสำรวจตนเองแล้วพบข้อด้อยจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องใดๆ ก็ตาม สามารถใช้ประโยชน์จากวิกฤตเหล่านั้นพลิกให้เกิดเป็นโอกาสคือ การนำ ส่วนด้อยต่างๆ เหล่านั้นมาเป็นเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง เช่น การขาดทักษะด้านคอมพิวเตอร์มาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเองด้านคอมพิวเตอร์ นำเรื่องผู้บริหารไม่สนับสนุนมาเป็นเป้าหมายในการทำงานด้วยการศึกษานโยบายและความสนใจของผู้บริหารและปรับปรุงการทำงานให้สนองนโยบาย สอดคล้องกับความสนใจของผู้บริหาร^{๒๑} เป็นต้น

๗) ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน การพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญของการไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของการทำงานบุคคลจำนวนมากที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินชีวิต และการทำงาน ส่วนใหญ่มักเกิดจากการ ขาดความรู้ แนวคิด และวิธีการปฏิบัติที่จะเพิ่มความสามารถในตนเองในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาตนในเทคนิควิธีการพิชิตปัญหาและอุปสรรคจึงถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอีกประการหนึ่ง

๘) การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง สมิต อาชนิกุล ได้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองไว้ดังนี้ คนที่เชื่อมั่นในตนเอง คือ คนที่คิดอยู่ในใจว่าตนเองทำได้เหมือนคนทั่วไป มีจิตใต้สำนึกที่มีพลังงานและมีอำนาจสร้างสรรค์อย่างมหาศาล คนที่เชื่อมั่นในตนเองก็เท่ากับเขารู้จักใช้พลังงานที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของเขาได้อย่างมีประโยชน์^{๒๒} ลักษณะของความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทั่วไปเพราะเป็นคุณสมบัติที่ทำให้บุคคลที่มีสติปัญญา มีความรู้ ความฉลาดความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามใกล้เคียงกันความเชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ หมู่คณะและสังคมต้องการและนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะฉลาดในการค้นหาจุดเด่นของตนเองนำมาเป็นจุดที่ยอมรับนับถือภูมิใจในคุณค่าของงานเป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายมีความมุ่งมั่น

^{๒๑} นงนุช นุตรัตน์, “ความต้องการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อรองรับการบริหาร งานภาครัฐแนวใหม่ : ศึกษากรณี ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๑๖ – ๑๙.

^{๒๒} สมิต อาชนิกุล, ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม (กรุงเทพมหานคร : ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๙๒-๙๓.

เด็ดเดี่ยวในการพยายามดำเนินชีวิตและทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ท้อถอย หวันเกรง หรือวิตกกังวล ต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ต้องเผชิญในแต่ละสถานการณ์

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถหรือความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ต้นทุนหรือทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น คน เงิน วัสดุ และเวลาอย่างประหยัด คุ่มค่า มีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคใหม่ๆ ที่สะดวกสบายขึ้นมีวิธีปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว มีคุณภาพ เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด ได้ผลผลิตหรือ ปัจจัยนำออก (Output) คือ ผลกำไร เกิดประโยชน์ต่อสังคม ความพึงพอใจของลูกค้าหรือ ผู้มารับบริการ หรือผลงานที่มีคุณภาพ โดยในการวัดประสิทธิภาพจะเปรียบเทียบระหว่างต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ ไปกับผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นตัวเงิน ความพึงพอใจที่ได้รับกลับมา การปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักคิดหรือกระบวนการคิดที่แม่นยำ เชื่อถือได้เพื่อให้การดำเนินงานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ งานเสร็จทันต่อสถานการณ์และผลงานที่ได้รับนั้นมีประโยชน์ต่อองค์การ ด้วย

จากแนวคิดและผลการศึกษานักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลัก เกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ดังตาราง ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิชาการหรือนักผู้วิจัย	แนวคิดหลัก
ระพี แก้วเจริญ และจิตติยา สุวรรณะชญ,(๒๕๑๐)	ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
วีระวัฒน์ ปันนิตามัย , (๒๕๔๐)	การเปรียบเทียบกับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ หรือเทียบกับ ผลการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้ร่วมงานคนอื่นๆ
ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, (๒๕๓๘)	การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดี ต่อการทำงาน และบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ
วิทยา ด้านธำรงกุล, (๒๕๔๖)	ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง คุ่มค่า เพื่อการบรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักผู้วิจัย	แนวคิดหลัก
ไซมอน (Simon)	ประสิทธิภาพจะเท่ากับปัจจัยนำเข้าลบด้วยปัจจัยทางด้านผลผลิตที่ได้รับ
สัญญา สัญญาวิวัฒน์, (๒๕๔๔)	การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมากแต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย
สมใจ ลักษณะ, (๒๕๕๕)	การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด
เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, (๒๕๓๕)	การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไป (Input) กับผลที่ได้จากการทำงาน (Output) ว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กรคงเดิม
ชุมศักดิ์ ชุมนุม, (๒๕๔๙)	การปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ติน ปรัชญพฤทธิ, (๒๕๔๖)	วิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคงตรงความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น
สมใจ ลักษณะ, (๒๕๔๓)	การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด
สัญญา สัญญาวิวัฒน์, (๒๕๔๔)	ทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก แต่ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักผู้วิจัย	แนวคิดหลัก
---------------------------	------------

สุรนาท ขมะณะรงค์, (๒๕๔๐)	๑) ประสิทธิภาพในมิติของต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ๒) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม ๓) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ท้นเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
Gibson, J.L., (1979)	ผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สิน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ค่าสูญเสีย และสูญเสียเปล่า การใช้ทรัพยากรต่ำกว่าขีดความสามารถอัตราการใช้สอย
John D. Millet, J.D., (1954)	ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ แก่มวลชนมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติตามนั้นด้วย
Peterson, E., & Plowman, (1953)	งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับ ผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา

๒.๑.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ดังนี้

ทฤษฎีระบบ เป็นการมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในทฤษฎีระบบนี้ (System) เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกันซึ่งต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทุกระบบขององค์การประกอบด้วย ๔ ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือ^{๒๓}

(๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) ทรัพยากรขององค์การหรือทรัพยากรการบริหารเป็นทรัพยากรที่นำเข้าสู่ระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งในการบริหารจัดการต้องตระหนักถึงสถานะและการใช้ทรัพยากรขององค์การอยู่เสมอ ปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย ทรัพยากรทางกายภาพ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรข้อมูล และเทคโนโลยี^{๒๔}

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

(๓) ผลผลิต (Outputs) เป็นสิ่งที่ได้จากกระบวนการแปรสภาพ ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์และบริการผลลัพธ์ด้านการเงิน (กำไรและขาดทุน) ผลลัพธ์การดำเนินงานของพนักงาน ความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ผลผลิตเหล่านี้เป็นผลผลิตโดยผู้บริหารในทุกระดับที่ทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

(๔) การป้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมองค์การ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพในการบริหาร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีระบบหมายถึง การสร้างระบบให้กับองค์การตามกรอบองค์ประกอบ ๔ ส่วนได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร ผลผลิต และการป้อนกลับ ซึ่งทุกส่วนจะทำงานแบบสัมพันธ์กันตามหน้าที่และสภาพแวดล้อม

ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (Alderfer ERG theory) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์จาก ๕ ประเภท เหลือเพียง ๓ ประเภท ดังนี้^{๒๕}

^{๒๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๔๕

^{๒๔} Bateman. Thomas S. & Scott A. Snell. (1999). **Management: Building Competitive Advantage**. (4th ed). Boston : Irwin McGraw-Hill.

^{๒๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า

(๑) ความต้องการในการอยู่รอด Existence Needs (E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

(๒) ความต้องการความสัมพันธ์ Related Needs (R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

(๓) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า Growth Needs (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นต้นของ เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีมาสโลว์ เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) พบว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการอยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการการเจริญเติบโต) เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ยังค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลอีกด้วย

ทฤษฎี ERG ยังสรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ขึ้นอยู่กับว่า เขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีจูงใจ หมายถึง กลไกการสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการให้มากที่สุด โดยเลือกระดับความต้องการออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์, (๒๕๔๕)	ทฤษฎีระบบเป็นการมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

	(๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) (๒) กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร (Process) (๓) ผลผลิต (Outputs) (๔) การป้อนกลับ (Feedback)
Bateman. Thomas S. & Scott A. Snell. (1999).	ปัจจัยนำเข้าประกอบด้วยทรัพยากรทางกายภาพ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรข้อมูล และเทคโนโลยี
เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer),อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์,(๒๕๔๕)	ทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์จาก ๕ ประเภท เหลือเพียง ๓ ประเภท ดังนี้ (๑) ความต้องการในการอยู่รอด Existence Needs (E) (๒) ความต้องการความสัมพันธ์ Related Needs (R) (๓) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า Growth Needs (G)

๒.๑.๓ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล^{๒๖} ได้แก่ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา ระดับการศึกษา และบุคลิกภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator factors)^{๒๗}ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานอยากที่จะปฏิบัติงานเมื่อได้รับการตอบสนอง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

- ๑) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- ๒) การได้รับการยอมรับนับถือ

^{๒๖}มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ อ้างใน สติธ คำลาเลี้ยง, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศยาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๒๗}เฮอซเบิร์ก (Herzberg),อ้างใน สติธ คำลาเลี้ยง, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศยาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๓๖-๓๗.

- ๓) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ๔) ความรับผิดชอบ
- ๕) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)^{๒๘} เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หากว่าปัจจัยนี้ไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่ชอบงาน และหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

- ๑) เงินเดือน
- ๒) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ๓) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๔) สถานะของอาชีพ
- ๕) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ๖) เทคนิคการนิเทศ
- ๗) นโยบายและการบริหารงาน
- ๘) สภาพการปฏิบัติงาน
- ๙) ชีวิตส่วนตัว
- ๑๐) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งพัฒนา ทักษะ ความรู้ และความสามารถ^{๒๙} สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กร ให้มีความรู้อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนมีความพึงพอใจในงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญ หรือมีทักษะในงานเป็นอย่างดี^{๓๐}

จากแนวคิดและผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังตาราง ๒.๓

^{๒๘} เรื่องเดียวกัน

^{๒๙} ทองฟู ชินะโชติ, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๖.

^{๓๐} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๔.

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล
เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)	เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา ระดับการศึกษา และบุคลิกภาพ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ
ทองฟู ชินะโชติ, (๒๕๓๑)	การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งพัฒนา ทักษะ ความรู้ และความสามารถ
พยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๓๘),	การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนมีความพึงพอใจในงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญชำนาญ หรือมีทักษะในงานเป็นอย่างดี

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้หลายความหมายดังนี้

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานคือ “หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้ว่างานนั้นจะมีได้กระทำ ด้วยตนเองก็ตาม”^{๓๓}ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรมปทัสถานในองค์การ (Organization Norm) จะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางความประพฤติปฏิบัติงานของหัวหน้า

^{๓๓} บัญชา แก้วเกตุทอง, ผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, ๒๕๒๓), หน้า

หน่วยงาน^{๓๒} ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้บังคับบัญชาและต่อผลงานเป็นส่วนรวม ดังนั้นคุณภาพและลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานขององค์การเป็นอันมาก^{๓๓} แรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการนี้เป็นผลของทางสภาพกาย (Physical Condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ ๓ ประการคือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม^{๓๔} ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่นซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและข้อที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทั้งนี้ ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability)^{๓๕}

นักวิชาการกล่าวถึง หลักของพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ของคนเรา^{๓๖} สรุปได้ว่า ถ้าถือตามหลักของธรรมะ หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่คนเราจะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดีว่าอะไรเป็นอะไรนั้น ต้องมีการทำสิ่งซึ่งเป็นหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปด้วยดีเสียก่อน การที่คนเราปฏิบัติหน้าที่หรือประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งมีอุดมคติสูงอยู่อย่างสุดความสามารถ นับว่าเป็นการประพฤติธรรมอย่างเต็มที่อยู่หนึ่งอยู่ในตัว ฉะนั้น จึงไม่ควรทำด้วยความรู้สึกแต่เพียงว่าเป็นความจำเป็นต้องหาเลี้ยงชีพ แต่ควรทำด้วยความรู้สึกที่สูงขึ้นไปกว่านั้น คือรู้สึกว่าเป็นบทเรียนที่มนุษย์เราจะต้องผ่านไป และต้องผ่านไปให้เป็นอย่างดีที่สุด แม้ว่าจะเหนื่อยยากลำบากก็ยิ่งจะเป็นการทำให้รู้จักสิ่งทั้งหลายถูกต้องดีขึ้นโดยเร็ว เป็นการประพฤติธรรม ที่ยิ่งขึ้นไป

การปฏิบัติงานเป็นความสามารถในการแสดงออกของร่างกายในสถานการณ์หนึ่งๆ โดยอาศัยความรู้และทัศนคติเป็นองค์ประกอบ ซึ่งต้องอาศัยเวลา และผ่านกระบวนการตัดสินใจ

^{๓๒} ไพบูลย์ ช่างเรียนและสมปราษฎ์ จอมเทศ, **การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน** (กรุงเทพมหานคร: แพรววิทยา, ๒๕๑๙), หน้า ๗๓.

^{๓๓} เสถียร เหลืองอร่าม, **การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : แพรวพิทยา, ๒๕๑๙), หน้า ๗๓.

^{๓๔} เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒), หน้า ๑๓๑-๑๓๒.

^{๓๕} อรุณ รักธรรม, **หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๒๘๐.

^{๓๖} พุทธทาสภิกขุ, **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา), ๒๕๔๗, หน้า ๒๓๓-๒๓๔.

ในหลายขั้นตอนการปฏิบัติงาน จึงเป็นการนำความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อการทำงาน มาเป็นองค์ประกอบในการแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ^{๓๖} บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งสติปัญญา สมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน^{๓๗} สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะต้องมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสับปันส่วน งานที่ต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ โดยมีหัวหน้าหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ผู้นำแต่ละคนจะมีความสนใจ ทักษะ ทักษะ และความรู้ แตกต่างกันไป^{๓๘} การปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ “ศาสตร์” คือ การศึกษาหาความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิควิธีการทำงานต่างๆ ส่วน “ศิลป์” คือ การนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ คน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากร ให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน^{๓๙}

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ประภาเพ็ญ สุวรรณ, (๒๕๒๖)	การปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการแสดงออกของร่างกายในสถานการณ์หนึ่งๆ โดยอาศัยความรู้และทัศนคติเป็นองค์ประกอบ
ชม ภูมิภาค, (๒๕๒๖)	บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทั้งสติปัญญา สมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับ

^{๓๖}ประภาเพ็ญ สุวรรณ, **ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๐-๑๑.

^{๓๗}ชม ภูมิภาค, **การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๑๐.

^{๓๘}กิตติพันธ์ รุจิรกุล, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๘.

^{๓๙}นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ, ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๕ -๑๑๖.

	การถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน
ตีพันธ์ รุจิรกุล, (๒๕๒๙),	การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะต้องมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่ต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ โดยมีหัวหน้าหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors)

ประกอบด้วย

๑. ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

๑.๑ ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัว ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถและลักษณะทางจิตวิทยา

๑.๒ ความรู้ความสามารถ (Competency Characteristics) นับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคาดหวังว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ความสามารถแบ่งได้ ๒ ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

๑.๓ ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะการรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่ง เซอร์เมอร์ ฮอร์น (Schermer horn) เน้นว่า คุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละ

งานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ และความพยายามในการทำงาน (Work Effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมียกคือ ความพยายามในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

๑.๔ การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคล จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความต้องการ และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคล จากแนวคิดดังกล่าว จะพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job Performance) น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ดังนั้น ได้จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น ๓ ด้านด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ประกอบด้วย

๑) เพศ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็จะสมยอมหรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

๒) อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็นและพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่างกันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน เช่น กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน ๕๐ ปี ขึ้นไป”^{๔๐} และ“อายุแม้จะมีผลต่อการทำงาน ไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมาก

^{๔๐} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๙.

มักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยจากการศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่”^{๔๒}

๓) สถานภาพการสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลที่แต่งงานแล้วสถานะเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งนิสัยของคู่ครองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการครองชีวิตคู่มีปัญหาเกี่ยวกับบุตร จะทำให้เป็นผู้มีอารมณ์หงุดหงิดง่ายและนำอารมณ์หงุดหงิดนั้นมาใช้ในที่ทำงาน สถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลปฏิบัติงาน ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า”^{๔๓}

๔) วุฒิการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

๕) ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำ จากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน”^{๔๔}

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

๑) การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารถือเป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานโดยเฉพาะต่อผู้ปฏิบัติและต่อผลงานขององค์กร ซึ่งมีภาระหน้าที่คือ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นที่จะช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด เป็นผู้สอนแนะนำการทำงานให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้สั่งงาน

^{๔๒} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕), หน้า ๙๒.

^{๔๓} วันเพ็ญ ตั้งสะสม, *อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ ที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวสถานีอนามัย*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๘.

^{๔๔} ไพเราะ ไตรตลานันท์, *พัฒนาความคิด พัฒนาคคน พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา*, (ฉะเชิงเทรา: สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๔๑), หน้า ๔๓.

และควบคุมงาน การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนคำนึงถึงการจัดหางบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม การสนับสนุนด้านกำลังคนอันน่าจะส่งผลต่อความสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๔๕}

๒) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อการบริหาร เพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการดำเนินงานของหน่วยงานเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกอื่นๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แหล่งที่มาของหน่วยงานราชการมาจาก งบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้อาจเป็นเงินรายได้ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ และเงินบริจาค การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุน ด้านงบประมาณ อันน่าจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๔๖}

๓) การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เนื่องจากการ ดำเนินงานทุกประเภทถึงแม้จะมีคนและเงินพร้อมแต่ถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ก็ไม่สามารถดำเนินไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้ การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จึงต้อง คำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อันน่าจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

๔) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในฝ่าย “การมีส่วนร่วม” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลาย ทิศนะ เช่น อแลสแตร์ ที.ไวท์ ได้ให้คำจำกัดความว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย ๓ มิติด้วยกัน คือ มิติที่หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สอง คือ มีส่วนร่วม เสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ มิติที่สาม คือ มีส่วนร่วมในการแบ่งปัน ผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และยังได้เพิ่มสาระสำคัญของการมีส่วนร่วม

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

๑) อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของมนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการอบรม การมีประสบการณ์ใดก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้ เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะ แต่ละวันที่ย่างกายย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน ประสบการณ์จากสิ่งทีพบเห็นที่แตกต่างกันมีผลต่อการ

^{๔๕} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๒๑๑.

^{๔๖} ทองหล่อ เดชไทย, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัย- ธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๑๘-๑๙.

ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินเรื่องต่างๆ และคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน

๒) การฝึกอบรมและการศึกษา ถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสอนให้คนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสมซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยให้เข้าใจในบทบาทของตนเอง และงานต่างๆ ที่ต้องคอยปฏิบัติ^{๓๗} ทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของตนเอง และงานต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติ การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย “จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการดำเนินงานตามระบบหรือขั้นตอน ตามคุณสมบัติ ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ ในกรณีของงานที่มีเงื่อนไขเวลาเป็นตัวกำหนดจะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ ทั้งงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
บัญชา แก้วเกตุทอง, (๒๕๒๓)	หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้งานทั้งมวลบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้งานนั้น จะมีได้กระทำ ด้วยตนเองก็ตาม
ไพบุลย์ ช่างเรียนและสมปราษฎ์ จอมเทศ,	ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใด

^{๓๗} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๑๕.

^{๓๘} สุรชาติ ฅ นหนองคาย, ศักยภาพของข้าราชการ, วารสารดารงราชานุภาพ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๘, (มกราคม-มีนาคม ๒๕๔๙) : หน้า ๕.

(๒๕๑๙)	ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้ในองค์กร และลักษณะพฤติกรรมปทัสถานในองค์กร
เสถียร เหลืองอร่าม, (๒๕๑๙)	คุณภาพและลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอันมาก
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, (๒๕๒๒)	ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ ๓ ประการคือ ความสามารถทางสมอง ประสพการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม
อรุณ รักธรรม, (๒๕๒๗)	ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability)
สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, (๒๕๓๙)	อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่างกันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๓๕)	อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
วันเพ็ญ ตั้งสะสม, (๒๕๓๕)	๑. สถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลปฏิบัติงาน ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ ๒. เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า
ไพเราะ ไตรตลานันท์, (๒๕๔๑)	ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มี

	ฐานะเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำ
สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๑๗)	การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารถือเป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์กร
ทองหล่อ เดชไทย, (๒๕๒๘)	การได้รับการสนับสนุนงบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารเพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกอื่นๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๒๓),	การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การสอนให้คนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสมจะเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สุรชาติ ฅ นหนองคาย, (๒๕๔๙)	การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ
สนธิ สมัครงการ, (๒๕๓๕)	ภายในสังคมนั้นมีการทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเป็น

	ระบบ เพื่อความดำรงอยู่ของแต่ละสังคมในการนี้ ส่วนย่อยต่างๆ หรือระบบย่อยเพื่อให้สอดคล้องกันไปกับการทำหน้าที่ของระบบย่อยอื่นๆ อันเป็นผลให้สังคมดำรงอยู่ได้
สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, (๒๕๔๔)	บุคคลยิ่งจะแสดงพฤติกรรมที่ได้รับรางวัลจากการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงแต่กลับน้อยลง เมื่อพฤติกรรมไม่ได้รับรางวัล และยังทำให้บุคคลแสวงหาการแสดงพฤติกรรมอื่น
สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, (๒๕๓๐)	๑) สถานภาพของสังคม คือ ตำแหน่ง ในระบบสังคมเป็นสิ่งที่เฉพาะบุคคลและแสดงสัญลักษณ์ของบุคคลนั้น ๒) การรับรู้บทบาทหมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องกระทำ ที่แต่ละบุคคลเชื่อว่ามีความเหมาะสมในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ
จิตยา สุวรรณะชญ, (๒๕๑๗)	ตำแหน่ง” ในแง่จิตวิทยาว่า “หมายถึง เป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาท ซึ่งขึ้นอยู่กับการคาดการณ์ตำแหน่งของตนเองและผู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
วุฒิชัย จำนง, (๒๕๒๓)	การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเองด้วยความเข้าใจรับรู้บทบาทที่ตนแสดง

๒.๒.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่แนวคิดทฤษฎี กล่าวว่า สังคมเป็นองค์กรที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่จะเปลี่ยนช้าหรือเร็วเพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ หลายประการ อาทิ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ความกดดันทางด้านประชากร การติดต่อกับสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ความจำเป็นในการดำรงอยู่ของสมาชิกและสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ภาพของสื่อสารที่มีปรากฏในสังคมทุกสังคมตลอดจนความสัมพันธ์ภาพต่างๆ ที่มีปรากฏในสังคมทุกสังคมอื่นๆ ได้แก่ กิจกรรมทางด้านครอบครัว ญาติพี่น้อง ด้านการศึกษาอนามัย เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความเชื่อ ศาสนา และอื่นๆ ซึ่งภายในสังคมนั้นมีการทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อความดำรงอยู่ของแต่ละสังคม ในการนี้ ส่วนย่อยต่างๆ หรือระบบย่อยเพื่อให้สอดคล้องกันไปกับการทำหน้าที่ของระบบย่อยอื่นๆ อันเป็นผลให้สังคมดำรงอยู่ได้ เปรียบประดุจดังระบบร่างกายของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ เช่น หัวใจ หู ตา จมูก แขน ขา เท้า เป็นต้น ซึ่งแต่ละส่วนก็ทำหน้าที่ตามความถนัดเฉพาะของตนเองและต้องประสานกันกับการทำหน้าที่ของส่วนอื่นๆ ด้วยเพื่อความอยู่รอดของระบบใหญ่คือมนุษย์แต่ละคนภายในสังคมจะปฏิบัติงานต่อเนื่องประสานสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งไปสู่ความมุ่งหมายสุดท้ายของแต่ละสังคม คือ ความอยู่รอด ซึ่งความสามารถที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภาวะต่างๆ ภายในสังคมให้เหมาะสมกับกาลเวลาที่ผ่านไป^{๔๕}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง ทฤษฎีที่กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเร็วหรือช้าขึ้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ความกดดันทางด้านประชากร การติดต่อกับสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ความจำเป็นในการดำรงอยู่ของสมาชิกและสังคม โดยจุดมุ่งหมายสุดท้ายของแต่ละสังคม คือ ความอยู่รอด

๒) ทฤษฎีความขัดแย้ง

แนวคิดของทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าสังคมเป็นระบบย่อยหรือส่วนย่อย ส่วนย่อยเหล่านี้จะมีบทบาทหน้าที่ในตัวของมันเอง แต่ว่าบทบาทหน้าที่ของระบบย่อยเหล่านี้ ไม่จำเป็นต้องสมดุลกันและไม่ต้องพึ่งกัน ระบบย่อยหรือส่วนย่อยไม่ค่อยเท่าเทียมกัน ไม่เสมอภาคกัน มีทั้งกลุ่มที่อ่อนแอกว่า เชื่อในเรื่องสมดุลการปรับตัวเข้าหากันแต่สำนึกความขัดแย้งไม่เชื่อการได้ดุลเป็นเรื่องบังเอิญเป็นเพียงช่วงภาวะหนึ่งหรือขณะหนึ่งเท่านั้น ไม่ใช่ถาวร โดยให้เหตุผลว่าเมื่อสังคมมนุษย์เป็นสังคมที่จัดตั้งขึ้นมาพัฒนาการของสังคมของมนุษย์ที่แล้วมาไม่ได้สมดุล หมายความว่าจะต้องมีระบบย่อยหรือสังคม

^{๔๕} สนิท สมักรการ, การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๒๙-๓๐.

ย่อยหรือชนชั้นหนึ่งอยู่เหนืออีกระบบย่อยหรือสังคมย่อยหรืออีกชนชั้นหนึ่ง เมื่อเกิดความไม่สมดุลผลไม่เท่าเทียมกันจะเกิดภาวะครอบงำ และถูกครอบงำ สิ่งที่มาจะทำให้เกิดการได้เปรียบและเสียเปรียบกันอยู่ในระบบสังคมปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันจะมีการได้เปรียบและเสียเปรียบก็จะเกิดการกดขี่เอารัดเอาเปรียบกันเมื่อมีการกดขี่เอารัดเอาเปรียบกันเกิดขึ้น ก็จะนำไปสู่ความขัดแย้งในระบบใดก็ตามหากได้มีการชูความแหลมคมของความขัดแย้งให้สูง ก็จะทำให้เกิดการต่อสู้จากฝ่ายที่ถูกครอบงำแล้วผลของการต่อสู้นั้นเองจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะมาจากความขัดแย้งภายในระบบนั่นเอง คาร์ล มาร์กซ์ และ เฟรดเดอริก เอนเงิล (Karl Marx and Friedrich Engels) กล่าวว่าความขัดแย้งคือการต่อสู้ เป็นสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุกยุคทุกสมัยของประวัติศาสตร์ในบางส่วน คาร์ล มาร์กซ์ ได้แย้งว่าสาเหตุของการขัดแย้งทางชนชั้น มีผู้ทำลายและถูกทำลายจากผู้ซึ่งควบคุมวิธีการผลิตและอิทธิพลของแรงงานมีความจำเป็นในการผลิตอย่างแท้จริงแรงงานที่ทำลายสามารถกลายเป็นการปฏิวัติทางชนชั้นคนใดคนหนึ่งอาจจะทำกฎระเบียบใหม่ทางสังคมมาใช้ แต่สามารถปรากฏขึ้นได้เฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิถีเทคโนโลยีแบบใหม่เหมือนระบบโรงงานอุตสาหกรรมหรือระบบกิจการก่อสร้างทำให้ระบบชนชั้นที่เก่าแก่แล้วพังสลายไป (หมดยุค) เป็นที่ยอมรับกันว่าการศึกษาเรื่องการขัดแย้งทางชนชั้นไม่เคยปรากฏในสังคมแบบทุนนิยม ในขณะเดียวกันสามารถเห็นความขัดแย้งของแรงงานชาวโปแลนด์คงมีอยู่ในสังคมซึ่งเรียกร้องให้มีการขับไล่แรงงานที่แสวงหาผลประโยชน์ขณะที่เรามองไปรอบโลกที่มีการต่อสู้เราไม่สามารถจะช่วยแก้ไขได้นี้เท่ากับเป็นการพิสูจน์ทฤษฎี คาร์ล มาร์กซ์ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม^{๕๐}

ราล์ฟ ดาร์เรนดอร์ฟ (Ralf Dahrendorf) กล่าวว่า ความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตลอดเวลา แต่การเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องปฏิวัติจากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีความขัดแย้ง หมายถึง การแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันบางครั้งอาจรุนแรงจนถึงขั้นการต่อสู้ โดยมีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม การแบ่งแยกชนชั้น แต่อย่างไรก็ตามความขัดแย้งก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งมองได้ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นหรืออาจจะเป็นการปฏิวัตินั่นเอง

๓) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ได้อธิบายการจัดระเบียบทางสังคมที่แตกต่างกับทฤษฎีอื่นๆ ดังนี้ คือ

(๑) ในสถานการณ์ใดๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นระบบหรือองค์กรใดๆ จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะเป็นผลจากการที่ได้รับรางวัลมากที่สุดและการลงโทษน้อยที่สุด

^{๕๐} สุพิศวง ธรรมพันทา, มนุษย์กับสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑๔.

(๒) บุคคลในระดับสังคมจะกระทำซ้ำ สำหรับพฤติกรรมซึ่งพิสูจน์แล้วว่าได้รับรางวัลในอดีต

(๓) บุคคลในระดับสังคมจะกระทำซ้ำ สำหรับพฤติกรรมในสถานการณ์ซึ่งคล้ายคลึงกันที่พฤติกรรมได้รับรางวัล

(๔) การเสนอสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นในอดีตเกี่ยวกับรางวัล จะเป็นที่ยอมรับในสังคม

(๕) การกระทำซ้ำของพฤติกรรมจะเกิดขึ้นเพียงเท่าที่เขายังคงได้รับรางวัลอยู่

(๖) บุคคลในระดับสังคมจะแสดงอารมณ์ออกมาถ้าพฤติกรรมซึ่งครั้งก่อนได้รับรางวัลหรือไม่ทำ เมื่อพฤติกรรมในอดีตไม่เคยได้รับรางวัล

(๗) บุคคลยิ่งจะแสดงพฤติกรรมที่ได้รับรางวัลจากการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง แต่กลับน้อยลงเมื่อพฤติกรรมไม่ได้รับรางวัล และยังทำให้บุคคลแสวงหาการแสดงพฤติกรรมอื่น^{๕๐}

เจอร์จ ซี ฮอแมนส์ (George C. Homans) ได้อธิบายทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเพื่อที่จะอธิบายการจัดระเบียบทางสังคม สำหรับแนวความคิดของฮอแมนส์ จะมองที่กิจกรรมซึ่งมีแนวความคิดต่างๆ เกี่ยวกับทฤษฎีนี้ คือ

(๑) กิจกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่มีเป้าหมายจะได้รับรางวัล

(๒) รางวัล หมายถึง สิ่งใดๆ ที่บุคคลได้รับหรือการกระทำ ใดๆ ที่นำไปสู่การได้รับรางวัลโดยตรงซึ่งบุคคลเห็นว่ามีคุณค่าและประโยชน์

(๓) ค่านิยม หมายถึง ดีกรีของอำนาจ ความสามารถหรือการตอบสนองที่จะนำไปสู่การกระทำ ซึ่งบุคคลต้องการไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมของตนหรือการกระทำที่นำไปสู่บุคคลอื่นโดยตรง

(๔) ความรู้สึก หมายถึง การกระทำที่บุคคลมีความรู้สึกต่อในลักษณะที่ชอบไม่ชอบหรือยอมรับไม่ยอมรับ

(๕) การกระทำระหว่างกัน หมายถึง พฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลกระทำต่อกันเพื่อจะได้มาซึ่งรางวัลหรือหลีกเลี่ยงการลงโทษ

(๖) บรรทัดฐาน หมายถึง ข้อความที่ซึ่งบุคคลใช้ติดต่อสื่อสารชนิดต่างๆ ในกิจกรรมต่างๆ ที่ควรจะเกิดขึ้นหรือไม่ควรเกิดขึ้นในสถานการณ์หนึ่งๆ

(๗) ปริมาณ หมายถึง จำนวนของหน่วยต่างๆ ของกิจกรรมหนึ่งๆ (ไม่ว่าจะมีรางวัลหรือลงโทษ) ได้แสดงออกและหรือได้รับชั่วระยะเวลาเฉพาะเวลาใดเวลาหนึ่ง

(๘) ต้นทุน หมายถึง กิจกรรมที่กำลังจะได้รับรางวัลหรือได้รับการลงโทษ

^{๕๐} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาชุมชน : หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๘๐-๘๑.

(๙) การลงทุน หมายถึง กิจกรรมในอดีตของบุคคลซึ่งมีความชำนาญการศึกษาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และลักษณะทางสังคม อาทิ เพศ อาชีพ ซึ่งถูกนำไปใช้ในสถานการณ์และถูกประเมินผลโดยบุคคลหนึ่งๆ กับคนที่เขากระทำ ต่อกันด้วย

(๑๐) กำไร หมายถึง รางวัลโดยลงทุนและการลงทุนสำหรับการจัดการกับกิจกรรมหนึ่งๆ

(๑๑) การกระจายอย่างยุติธรรม หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการคำนวณว่าต้นทุนและลงทุนว่ามีการกำไรที่ยุติธรรมจากบุคคลต่างๆ ในการแลกเปลี่ยนระหว่างกันหรือไม่ โดยมีหลักการที่สำคัญของทฤษฎีคือ การกระทำระหว่างกันของบุคคลโดยอาศัยการตอบโต้ ซึ่งพิจารณาจากรางวัล หรือการลงโทษ ความพอใจ ความไม่พอใจ ความชอบ ความไม่ชอบ อันเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างกันตลอดจนการได้รับการพิจารณาจากการที่ได้รับความพอใจสูงสุด (กำไร) เมื่อได้ทำไปแล้ว (การลงทุน) และคิดว่าการกระทำ หรือการตอบแทนจากผู้อื่นทำให้ผู้กระทำมีความพอใจอย่างมาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเป็นทฤษฎีที่อธิบายการจัดระเบียบทางสังคมในรูปของการแลกเปลี่ยนการกระทำต่อกัน โดยพิจารณาจากรางวัล ความพอใจ หรือการไม่ติดต่อ หรือติดต่อน้อย เมื่อการกระทำนั้นทำไปแล้วได้รับการลงโทษ หรือมีความไม่พอใจเกิดขึ้นการจัดระเบียบเกิดจากปฏิกิริยาที่มีต่อกัน ความคาดหวังจากบุคคลอื่นที่ตนกระทำมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของตน^{๕๒}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยน หมายถึง กระบวนการที่กระทำขึ้นระหว่างกัน โดยอาศัยการโต้ตอบโดยพิจารณาได้จาก รางวัล บทลงโทษ ความพอใจ ความไม่พอใจ ความชอบ และความไม่ชอบ

๔) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดยนักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อว่า มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อที่จะอธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยมาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น ๕ ระดับ คือ

- (๑) ความเป็นจริงของตนเอง
- (๒) เกียรติยศชื่อเสียง
- (๓) การยอมรับทางสังคม
- (๔) ความปลอดภัย
- (๕) ความต้องการทางกายภาพ

โดยสามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน

^{๕๒} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาชุมชน : หลักการศึกษาวเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๕๖.

มาสโลว์ เชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปจะแสดงความต้องการของตนเองตามระดับขั้นในแต่ละขั้น แต่ช่วงเวลาและความแน่นหนักจะขึ้นอยู่กับมนุษย์แต่ละคน ความต้องการของมาสโลว์ มี ๕ ขั้น แบ่งได้ ๒ ประเภท คือ

๑. ความต้องการทางชีวศึกษาวิทยา (Biological Needs) ซึ่งรวมความต้องการสิ่งจำเป็นทั้งหลาย ทางด้านร่างกายของมนุษย์ ที่จำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายนั้นปกติจะมีขีดจำกัดอยู่ชั่วระยะหนึ่ง เช่น เมื่อรับประทานอาหารอิ่มแล้ว เป็นต้น เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น เช่น ต้องการบ้านเรือน เสื้อผ้า รถยนต์ เครื่องประดับต่างๆ เพื่อแสดงถึงเกียรติยศและฐานะของบุคคลในสังคม

๒. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ จึงต้องคบหาสมาคมกับมนุษย์ด้วยกันเป็นกลุ่ม เป็นสมาคม เป็นชาติการ เป็นสมาชิกในสถาบันต่างๆ ของสังคม จึงก่อให้เกิดความต้องการในรูปต่างๆ (Security or Safety Needs) ความต้องการได้รับการยกย่อง (Recognition Needs) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging Needs) และความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จในชีวิต ความต้องการทางจิตใจของมนุษย์นี้ไม่เหมือนกันทุกคนและไม่มีที่สิ้นสุด

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ แบ่งได้เป็น ๒ อย่างคือ ความต้องการทางชีวศึกษาวิทยา และความต้องการด้านจิตใจ ซึ่งเป็นความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จในชีวิต ความต้องการทางจิตใจของมนุษย์นี้ไม่เหมือนกันทุกคนและไม่มีที่สิ้นสุด

๕) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)

วรูม (Vroom) กล่าวว่า การที่จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น มีสาเหตุหรือแรงจูงใจโดยอาศัยเหตุผลหรือปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกันมิได้เกิดจากปัจจัยหนึ่งปัจจัยเดียวโดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความคาดหวัง ต่อไปนี้ (๑) ผลตอบแทนที่ได้รับ (๒) ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ (๓) ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น (๔) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง และ (๕) ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎีความคาดหวังของวรูม เป็นทฤษฎีหรือปัจจัยที่บุคคลมุ่งหวังหรือคาดหวังไว้ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับ ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพบว่า มีผู้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไว้ ดังนี้

“สถานภาพ คือ ตำแหน่งของบุคคลในกลุ่มสังคมสถานภาพ จะกำหนดสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น สถานภาพจะกำหนดว่า บุคคลนี้แตกต่างจากบุคคลนั้นอย่างไร และมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม กล่าวโดยสรุป สถานภาพของสังคม คือ ตำแหน่งในระบบสังคม เป็นสิ่งเฉพาะบุคคลและแสดงสัญลักษณ์ของบุคคลนั้น”^{๕๓}

๑) ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

“ตำแหน่ง” (Position) ในแง่จิตวิทยาว่า “หมายถึงเป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาท (System of Role Expectation) ซึ่งขึ้นอยู่กับคาดการณ์ตำแหน่งของตนเองและผู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การที่บุคคลมาพบกันแต่ไม่ทราบว่าเป็นใครบุคคลทั้งคู่จะไม่สามารถตระหนักได้เลยว่าจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร เป็นต้น”^{๕๔} ตำแหน่งพ่อ แม่ ลูก นอกจากนั้น ในการประกอบอาชีพ พ่อ ก็ยังมีตำแหน่งในการอาชีพอีก เช่น ตำแหน่งผู้กำกับ ประธานบริษัท เหล่านี้เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้จะเห็นได้ว่าคนๆหนึ่งอาจจะมีตำแหน่งมากมาย ซึ่งจะต้องไม่สับสนที่มีคำว่า “ตำแหน่ง” หมายความว่า จะต้องมีความหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามติดมาทันที เช่น จะมีตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่ได้ถ้าหากไม่มีตำแหน่งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในแง่สังคมวิทยา สถานภาพจึงเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม ส่วนในแง่จิตวิทยา สถานภาพจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร ในสังคมตามสถานภาพ ตำแหน่งนั้นๆ สรุปได้ว่า สถานภาพจึงเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลที่บุคคลนั้นแตกต่างจากคนอื่น และมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง

๒) การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

การรับรู้บทบาทหมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องกระทำ ที่แต่ละบุคคลเชื่อว่ามี ความเหมาะสมในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ^{๕๕} เข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่

^{๕๓} สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ “พฤติกรรมกาให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารรัฐกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๔๒.

^{๕๔} ชิตยา สุวรรณะชญ, โลกาวัดกับการพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แสงจันทร์, ๒๕๑๗), หน้า ๔๒-๔๓.

^{๕๕} สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกาให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สาขาการบริหารรัฐกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๔๓.

จำเป็นต้องปฏิบัติงานของบุคคลนั้นจากความหมายที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามสถานภาพ หรือตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่

ลักษณะของบทบาทของบุคคล แบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆ ๓ ประการ ได้แก่

๑. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Socially Prescribed or Ideal role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้ซึ่งบุคคลจะต้องปฏิบัติเช่น บทบาทของคนที่เป็นบิดา บทบาทของคนที่เป็นครู เป็นต้น

๒. บทบาทการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติ หรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

๓. บทบาทที่กระทำ จริง (Perform Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาส ในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่งๆ และยักรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามการแสดงบทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ๔ อย่าง

๑) ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

๒) การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนว่าควรจะมีบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ (Perceived Role) ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับความต้องการของบุคคลนั้น ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

๓) การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่ การยอมรับบทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท การสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลอาจไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น

๔) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทหน้าที่ที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็บทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความ

สอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเองด้วยความเข้าใจรับรู้บทบาทที่ตนแสดง^{๕๖}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ปัจจัยหนึ่งที่มาเกี่ยวข้อง คือ การรับรู้บทบาท เพราะการรับรู้บทบาทเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของบุคคลเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานองค์การแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทที่ตนแสดงนั้น และปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
บัญชา แก้วเกตุทอง, (๒๕๒๓)	หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้งานทั้งมวลบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้งานนั้น จะมีได้กระทำ ด้วยตนเองก็ตาม
ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ, (๒๕๑๙)	ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรมปทัสถานในองค์การ จะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางความประพฤติปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน
เสถียร เหลืองอร่าม, (๒๕๑๙)	หัวหน้าหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อ

^{๕๖} วุฒิชัย จานง, พฤติกรรมการตัดสินใจ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓๖.

	หน่วยงานต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น คุณภาพและลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานขององค์การเป็นอันมาก
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, (๒๕๒๒)	ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ ๓ ประการคือ ความสามารถทางสมอง ประสพการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม
อรุณ รักธรรม, (๒๕๒๗)	การทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability)
สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, (๒๕๓๙)	อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่างกันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๓๕)	อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสพการณ์ในการทำงานผู้ที่มียุมากมักจะมีประสพการณ์ในการทำงานนานด้วยจากการศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
วันเพ็ญ ตั้งสะสม, (๒๕๓๕)	สถานภาพสมรส มีผลในการจำแนกผลปฏิบัติงาน ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า
ไพเราะ ไตรตลานันท์, (๒๕๔๑)	ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มี

๒.๓. หลักอิทธิบาท

๒.๓.๑ ความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท

๑) ความหมายของอิทธิบาท พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังกุตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

อิทธิบาท (คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ) ๔ ประการ

๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย วิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย จิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)^{๕๖}

จากอิทธิบาทสูตรดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ อิทธิบาท ๔ ไว้อย่างสนใจ นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

อิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จมี ๔ ประการคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม

จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น

วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณา หรือหมายความว่าพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็นอิทธิบาท ๔^{๕๗}

บทของพระธรรม เช่นว่าจะมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอิทธิบาทนี้ต้องมี และมีได้โดยไม่รู้สีก ตัวคนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ ใครควรอยู่อยู่เสมอ นี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สีกตัว^{๕๘}

^{๕๖} ที.ป.(ไทย). ๑๑/๓๐๖/๒๗๗.

^{๕๗} พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน , พิมพ์ครั้งที่ ๘,(กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

อิทธิบาท คือ ทางจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ ๔) วิมังสา ไตรตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทาก็ก้าวหน้าต่อไปเพราะเรารักสิ่งนั้นถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้^{๕๙}

“อิทธิบาทนี้แปลว่า คุณธรรมที่จะทำให้เกิดความสำเร็จถ้าพูดภาษาง่ายๆ ก็ว่าบันไดแห่งความสำเร็จถ้าเราเดินไปตามบันไดนี้แล้วจะก้าวไปสู่ความสำเร็จเคยมีคนถามพระพุทธเจ้าว่า ที่พระองค์ได้ตรัสรู้ธรรมนี้เพราะอะไร พระองค์ก็บอกว่าเพราะเรามีอิทธิบาท ๔ ประการ สมบูรณ์ อิทธิบาท ๔ ประการสมบูรณ์เมื่อใดแล้วก็เกิดฤทธิ์ทางใจเกิดอำนาจที่จะกระตุ้นเตือนเร่งเร้าให้มีความก้าวหน้าให้มีการปฏิบัติทัน่วงที่ไม่ชักช้า ไม่เสียเวลา”^{๖๐}

อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำ กิจการงานหรือการอาชีพ ประการแรกอิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือ ข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเอง^{๖๑} คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามประสงค์หรือสิ่งประสงค์คนในโลกนี้ต้องการสิ่งที่ประสงค์แห่งชีวิตกันคนละหลายรูปแบบแต่สิ่งประสงค์ที่คนต้องการตรงกันคือ ทรัพย์ ยศ และผลงาน ทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิตเพราะทรัพย์เป็นสิ่งอาศัยใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวัน ทรัพย์มีอยู่ ๒ ประการ คือ ทรัพย์สิน ๑ ทรัพย์สมบัติ ๑ ทรัพย์สิน คือเงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขายแลกเปลี่ยนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ทรัพย์สมบัติ คือ บ้านเรือน ที่ดิน ที่นา ที่สวน เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น^{๖๒}

อิทธิบาท ๔ เป็นหัวข้อธรรมที่นำศึกษาเหตุเพราะ ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมซึ่งมาจากคำว่าอุตสาหกรรม แปลว่า ความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อรวมกันแล้วได้คำว่า ประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้น

^{๕๙} พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), **การทำงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

^{๖๐} พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันท**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา), หน้า ๑๕๐.

^{๖๑} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), **ปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มกำลังจิต (๑๑ กันยายน ๒๕๒๐)**, [Online], แหล่งสืบค้น: <http://www.panya.iirt.net/read/txt/20-11-12.TXT>. [๑๑ กันยายน ๒๕๔๖]

^{๖๒} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล), **ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๖๓} พระราชปัญญาภิกขุ (สุบิน เขมियो), **ประมวลบทพระธรรมเทศนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรรมศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

หรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท ๔ ในการสร้างประเทศสูง^{๖๔} สอดคล้องกับความหมายที่ว่า อิทธิบาทคือทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ ฤทธิ์ของคนสามัญก็คือการทำงานให้สำเร็จสมประสงค์เพราะฉะนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่า คุณเครื่องสำเร็จความประสงค์หรืออีกอย่างคือ ปฏิภาณแห่งความสำเร็จ^{๖๕} หรือ คุณเครื่องให้บรรลุความสำเร็จ ๔ อย่างด้วยกัน ได้แก่ ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ ๔) วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนแล้วแสดงความต่างกันเพียงฝ่ายพระอภิธรรมเจริญโลกุตตรมานประกอบด้วย อิทธิบาท^{๖๖} อันเป็นทางแห่งความสำเร็จปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์^{๖๗} ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ^{๖๘} หรือข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Law of Success)^{๖๙} หลักอิทธิบาทเป็นหลักการในการทำงานให้สำเร็จตามหลักพระพุทธศาสนา เป็นหลักการสำคัญที่จะนำเราไปสู่ความสำเร็จได้^{๗๐} เป็นธรรมะที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานและเป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในเชิงพุทธ^{๗๑} เมื่อพิจารณาความหมาย อิทธิบาท แบบแยกคำโดยแยกออกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ และ บาท แปลว่า ฐาน เจริญ ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ^{๗๒} กล่าวได้ว่า อิทธิบาทเป็นธรรมสำหรับความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานเป็นพุทธวิธีที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

^{๖๔} พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธีธมโม), รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๓.

^{๖๕} ปิ่น มุทุกันต์, แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๒๖.

^{๖๖} สุชีพ ปุญญานุภาพ, พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๖๗๖.

^{๖๗} บุญมี แท่นแก้วและคณะ, พุทธศาสน์ - ปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕๔.

^{๖๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔๒.

^{๖๙} สุชีพ ปุญญานุภาพ, คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙.

^{๗๐} พระกวีรญาณ อึ้งใน วิเชียร ปากเพียร, “การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๔.

^{๗๑} สมควร ทรัพย์บำรุง, “ธรรมะกับการทำงาน”, (ม.ป.ท., ๒๕๕๔) (อัสสัมชัญ).

^{๗๒} พุทธศาสนิกชน, การทำงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

๒.๓.๒ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงหลักอิทธิบาท ๔ อย่างถ่องแท้ทั้งนี้ได้นักวิชาการที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในด้านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

๑) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่ รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุจุดหมายง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงานพูดให้ลึกลงไปทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้นเมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมายก็เกิดปีติเป็นความเอิบอิ่มใจครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขตถ้าสามารถปลูกเร้า ฉันทะ ให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้นไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมายเดินเรียบสม่ำเสมอไม่ซำโผล่ไม่ส่ายฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒) วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึงถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนักมีอุปสรรคมากหรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปี เท่านั้นเดือน เขาก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่นมั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมายสมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓) จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจแต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้นงานนั้นขลุกขจวนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัวอะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจเรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืนลืมกินลืมนอนความมีใจฝักใฝ่ เช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดสมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่นแนบสนิทในกิจที่ทำกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔) วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำรู้จัก ทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมี วิมังสาเป็นพวกชอบคิดค้นหาเหตุผลสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไปเช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไรทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้ เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมายเป็นเพราะอะไรจะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณาไม่ฟุ้งซ่านไม่วกแวกและมีกำลัง เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีประธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วยเช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ^{๓๓} สอดคล้องกับนักวิชาการท่านอื่นที่ว่า

๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักใน สิ่งนั้นทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒) วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทนไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓) จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

๔) วิมังสา ความหมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นเมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญรู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)^{๓๔}

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

๑) ฉันทะ ความพอใจ ความยินดีหรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

๒) วิริยะ ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้การกระทำ นั้นๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อหน่าย

๓) จิตตะ ความสนใจ เอาใจใส่หรือตั้งใจในการกระทำนั้นๆอย่างจริงจังโดยไม่ใส่ใจถึง ปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ

๔) วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบข้อดีข้อเสียข้อบกพร่องตลอดจนปัญหา อุปสรรคและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไรมิใช่ขยันอย่างโง่ๆ^{๓๕}

^{๓๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔.

^{๓๔} พิชุร มลิวัลย์, แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

นักวิชาการท่านอื่นได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

อิทธิบาทหมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑) ฉันทะ มีใจรัก คือ พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒) วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย

๓. จิตตะ เอาจิตฝึกฝน คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ

๔) วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง^{๓๖}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง ส่วนประกอบของหลักธรรมมีด้วยกัน ๔ ประการได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งจะอธิบายให้ทราบถึงกรอบการปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ หากผู้ใดปฏิบัติตามองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ ได้อย่างครบถ้วนก็ถือว่าเป็นผู้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๒.๓.๓ ประโยชน์ของอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมที่คอยผลักดันอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑) ประโยชน์ของฉันทะ คือ เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้ มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจับจด ไม่ก้าวหน้า

^{๓๕} วิเชียร ชาบุดรบุญทริก, พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๖.

^{๓๖} แสงอรุณ โปรงธุระ, พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘-๒๒๙.

๒) ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะจะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้า มีแต่งงานค้างกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

๓) ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันที่ ถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

๔) ประโยชน์ของวิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิดๆ ถูกๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลา และทำให้โง่เขลา^{๓๗}

ซึ่งการมีหลักธรรมไว้คอยยึดเหนี่ยวจิตใจเพื่อให้เกิดความรัก ความพอใจ ความขยันอดทน ความตั้งมั่น มีใจจดจ่อ และความไตร่ตรองในงานที่ปฏิบัติ เป็นหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง สามารถวัดระดับความสำเร็จในงานได้อย่างแม่นยำหากปฏิบัติตามกรอบหลักอิทธิบาท ๔ ได้ครบถ้วนก็ถือว่าผลงานที่ได้รับนั้นประสบความสำเร็จ

๒.๓.๔ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในพระไตรปิฎก

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า จุดประสงค์เพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาทที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ทรงตรัสไว้ใน “พระไตรปิฎก” สำหรับถือเป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นเอกสารในการปฏิบัติธรรม ก็ได้ เอกสารในการศึกษาเล่าเรียนหรือแม้จะเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานก็ได้ เมื่อต้องการสมาธิเพื่อที่จะส่งผลให้กิจกรรมที่กระทำนั้นดำเนินไปอย่างเรียบร้อยได้ผลดี พึงควรปลูกเกล้าและชักจูงอิทธิบาท ๔ อย่างนี้ ถือปฏิบัติให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นชัดขึ้น หากปฏิบัติได้อย่างดีแล้ว สมาธิ ปัญญา ความสุข ความสบายใจ และการทำงานก็จะบังเกิดผลขึ้นทันที จากแนวคิดเบื้องต้นผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักอิทธิบาท ๔ จากพระไตรปิฎก ที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

๑. ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)

^{๓๗} วิเชียร พากเพียร, “การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ - ประสานมิตร, ๒๕๓๑), หน้า ๑๔๘-๑๕๐.

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาทที่เกี่ยวกับฉันทะที่เรียกว่า ฉันทสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้ก็ภิกษุเจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไรถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้เรียกว่าฉันทสมาธิ ภิกษุนั้นทำฉันทะให้เกิดพยายาม พิจารณาความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้น มิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดพยายาม พิจารณาความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิดพยายามพิจารณาความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามพิจารณาความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อความดำรงอยู่ความไม่สาบสูญ ความภีโยยั้ง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร ฉันท-สมาธิ และ ปธานสังขารดังกล่าวมานี้ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า ฉันทสมาธิ ปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

ในบทเหล่านั้น ฉันทะ เป็นฉน ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรมนี้เรียกว่า ฉันทะสมาธิ เป็นฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไปความสงบสมาธิในทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขารเป็นฉน การพิจารณาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยในทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ อันใดนี้ เรียกว่า ปธานสังขารภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทะ สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุ นั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๗๘} คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุลหรรณเหล่านั้น คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพเจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๗๙}

๒. วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิริยะ ที่เรียกว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไรถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิได้เอกัคคตาแห่ง

^{๗๘} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๗/๒๙๔.

^{๗๙} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๘/๒๙๕.

จิตสมาธินี้เรียกว่า วิริยสมาธิ ภิกษุนี้ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียรประคองจิตไว้ทำ ความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรม ที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดพยายามปรารภความ เพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภีโยยยิ่ง ความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขารวิริย สมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๕๐}

ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉนการปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า วิริยสมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธิทริย สมาธิพละ สัมมาสมาธิอันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขารภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ประกอบแล้ว ด้วยวิริยสมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๕๑} คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จการสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญานขันธ ของบุคคลผู้บรรลุลหณะเหล่านั้นคำว่า เจริญ อิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพเจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๕๒}

๓. จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ ในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับจิตตะ ที่เรียกว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้ ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำจิตให้ เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคตาแห่งจิต สมาธินี้ เรียกว่าจิตตสมาธิ ภิกษุนี้ ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิ ให้เกิดขึ้น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อความดำรงอยู่ ความ ไม่สาบสูญ ความภีโยยยิ่ง ความไพบูลย์ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร จิตตสมาธิ และปธานสังขาร

^{๕๐} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๙/๒๙๕.

^{๕๑} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๐/๒๙๖.

^{๕๒} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๑/๒๙๗.

ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า จิตตสมาธิ ปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้ ในบทเหล่านั้น จิตเป็นไฉนจิต มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน อันใด นี้เรียกว่า จิตตสมาธิ เป็นไฉนความตั้งอยู่แห่งจิต สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉนการปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ อันใดนี้เรียกว่า ปธานสังขารภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ประกอบแล้ว ด้วยจิต สมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่าประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๘๓}

๔. วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)พระพุทเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิมังสา ที่เรียกว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไรถ้าภิกษุ ทำปัญญาให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่าวิมังสา สมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิชฌาความไม่พอใจ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขารวิมังสาสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๘๔}

ในบทเหล่านั้น วิมังสา เป็นไฉนปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฏฐิอันใด นี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉนการปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่าปธานสังขารภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้วประกอบแล้ว ด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๘๕}

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำ ให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุลหรรณ

^{๘๓} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๓/๒๙๗.

^{๘๔} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๕/๒๙๘.

^{๘๕} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๖/๒๙๘.

เหล่านั้นคำว่า เจริญอธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพเจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอธิบาท^{๔๖}

พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงบัญญัติการเจริญหรือการปฏิบัติ อธิบาท ๔ ประการ คือ เจริญอธิบาท ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๔๗} หมายถึงสมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอธิบาท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอธิบาท ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอธิบาทประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์เพราะฉะนั้นอธิบาท ๔ มงคลประกอบ ดังนี้

ฉันทะ^{๔๘} หมายถึง สร้างความพอใจในกุศลคือความประสงค์จะทำ ยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อ จะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรมฉันทสมาธิ^{๔๙} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารภความเพียรทางใจสัมมาวายามะ

จิตตะ หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน และ ปธานสังขาร หมายถึงความเพียรที่มุ่งมั่น(ปธาน) ปรารภความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น^{๕๐} ความบากบันความตั้งหน้า ความพยายามความอดุสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะพละสัมมาวายามะ

วิมังสา หมายถึง ปัญญาภิรยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฏฐิสมาธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิตความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิตภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว) สัมมปปธาน ๔ คือ ปัจจัยสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้สัมฤทธิ์ผล อันประกอบด้วย (๑)สังวรปธาน เพียรป้องกัน หรือ เพียรระวังอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิด (๒) ปหานปธาน เพียรละหรือเพียรกำจัดอกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้ลดและหมดไป (๓)ภาวนาปธาน เพียรเจริญ หรือ สร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิด (๔) อนุรักษนาปธาน เพียรอนุรักษหรือเพียรรักษา และส่งเสริมกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้อยู่ตลอดไป การเจริญสัมมปปธาน ๔ พระภิกษุในศาสนานี้จึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาวารมียอยู่^{๕๑}

^{๔๖} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๗/๒๙๙.

^{๔๗} อภ.เอกก. (ไทย) ๑/๓๙๘/๔๔๕.

^{๔๘} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

^{๔๙} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๕๐} อภ.ปญจก. (ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓.

^{๕๑} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในพระไตรปิฎก หมายถึง อิทธิบาท ๔ ตามคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์ได้อย่างดีเยี่ยมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักของการทำงาน

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๙)	อิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ มี ๔ ประการคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา
พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), (๒๕๔๙)	อิทธิบาทนี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สึกตัวคนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สึกรู้ตัว
พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), (๒๕๔๘)	คุณธรรมที่จะนำ ผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำ ให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ คุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่าอิทธิบาท ๔

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), (๒๕๒๐)	อิทธิบาท ๔ ประการสมบูรณ์เมื่อใดแล้วก็เกิดฤทธิ์ทางใจเกิดอำนาจที่จะกระตุ้นเตือนเร่งเร้าให้มีความก้าวหน้าให้มีการปฏิบัติทันท่วงที่ไม่ชักช้า
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), (๒๕๔๕)	หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำ

	กิจการงานหรือการอาชีพประการแรกอิทธิบาท แปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือข้อ ปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมี ประสิทธิภาพนั่นเอง
พระราชปัญญาภวี่ (สุบิน เขมโโย), (๒๕๒๘)	คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามประสงค์หรือสิ่ง ประสงค์คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์ แห่งชีวิตกันคนละหลายรูปแบบแต่สิ่งประสงค์ที่ คนต้องการตรงกันคือทรัพย์ ยศ และผลงาน ทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิต
พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธีรธมโม), (๒๕๕๒)	อิทธิบาท ๔ เป็นหัวข้อธรรมที่นำศึกษาเหตุเพราะ ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรม ข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมซึ่งมาจากคำ ว่า อุตสาหกรรม แปลว่าความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อรวมกันแล้วได้คำ ว่าประเทศอุตสาหกรรม
ปิ่น มุทุกันต์, (๒๕๓๕)	อิทธิบาทคือทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ ฤทธิ์ ของคนสามัญก็คือการทำงานให้สำเร็จสม ประสงค์เพราะฉะนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่าคุณ เครื่องสำเร็จความประสงค์หรืออีกอย่างคือ ปฏิบัติทางแห่งความสำเร็จ
บุญมี แท่นแก้วและคณะ, (๒๕๓๘),	เป็นทางแห่งความสำเร็จปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ ตามความประสงค์

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), (๒๕๔๙)	ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือทาง แห่งความสำเร็จ
สุชีพ ปุญญานุภาพ, (๒๕๔๑)	ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Law of Success)

พระกวี วรรณ, (๒๕๔๖)	หลักอิทธิบาทเป็นหลักการทำงานให้สำเร็จตามหลักพระพุทธศาสนา เป็นหลักการสำคัญที่จะนำเราไปสู่ความสำเร็จได้
สมควร ทรัพย์บำรุง, (๒๕๕๔)	เป็นธรรมะที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในเชิงพุทธ
พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๓๗)	อิทธิบาท แบบแยกคำ โดยแยกออกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ และ บาท แปลว่า ฐาน เจริญ ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๒)	อิทธิบาท ๔ คือ ๑) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่ รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำ นั้นอยากทำ สิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้น ๒) วิริยะ แปลว่า ความอดทน อดกลั้น บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก ๓) จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ๔) วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ

๒.๔ ประวัติและโครงสร้างการบริหารกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย

๒.๔.๑ ประวัติศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย

เดิมทางรถไฟสายเหนือ มีเขตบำรุงทาง ทำหน้าที่กำกับดูแล บำรุงรักษาสภาพ ทาง สะพาน อาคาร ประกอบด้วย ๓ เขต ได้แก่ เขตบำรุงทางนครสวรรค์ เขตบำรุงทางศิลาอาสน์ และเขตบำรุงทางลำปาง ขึ้นตรงต่อฝ่ายการช่างโยธา โดยอยู่ในการกำกับดูแลของ รองวิศวกรใหญ่ฝ่ายการช่างโยธาด้ำนบำรุง (ยุทธ.) ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๔๐ ได้มีคำสั่งปรับปรุงโครงสร้าง ฝ่ายการช่างโยธา ตาม

คำสั่งเลขที่ กบ.๑๔๐๐/๒๕๔๐ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๐ โดยสาระสำคัญ มีการก่อตั้งศูนย์บำรุงทาง จำนวน ๓ สาย แบ่งเป็น ศูนย์บำรุงทางสายเหนือ ศูนย์บำรุงทาง สายตะวันออกเฉียงเหนือ และ ศูนย์บำรุงทางสายใต้ โดยสายเหนือได้ยุบเขตบำรุงทางศิลาอาสน์ และได้จัดตั้งเป็น ศูนย์บำรุงทางสายเหนือ ซึ่งทำการตั้งอยู่ที่เขตบำรุงทางศิลาอาสน์เดิม ซึ่งมีหน้าที่กำกับการดูแล กองบำรุงทางเขตนครสวรรค์ กองบำรุงทางเขตลำปาง กองบำรุงทางเขตกรุงเทพฯ และกองเทคนิคบำรุงทาง

ต่อมาได้มีการปรับโครงสร้างศูนย์บำรุงทาง ของฝ่ายการช่างโยธาใหม่ อีกครั้ง สาระสำคัญ คือ การก่อตั้งศูนย์บำรุงทางแบ่งเป็น ๔ ภาค ได้แก่ ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ศูนย์บำรุงทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศูนย์บำรุงทางภาคใต้ และศูนย์บำรุงทางภาคกลาง ตามคำสั่งทั่วไปที่ ก.๕๙/๘๐๔ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ กำหนดขอบเขต หน้าที่รับผิดชอบ กำกับการดูแล กองบำรุงทางเขตนครสวรรค์ กองบำรุงทางเขตลำปาง และกองเทคนิคบำรุงทาง โดยมีหน้าที่อำนวยการ ดูแล บำรุงรักษาทาง สะพาน อาคาร ที่ดิน สายเหนือตั้งแต่ กม. ๒๑+๕๐๐ ถึง กม.๗๕๑+๖๒๐ ระหว่าง สถานีดอนเมือง ถึง สถานีเชียงใหม่ และมีวิศวกรอำนวยการศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ (วอน.) เป็นผู้อำนวยการ^{๕๒}

๒.๔.๒ โครงสร้างการบริหารงานของกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย

ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ ควบคุม พัฒนา ซ่อม บำรุงรักษา ออกแบบแผนผัง ผลิต และซ่อมเครื่องมือเครื่องใช้ จัดทำโครงการ วางแผนปฏิบัติ ซ่อมแซม ทาง สะพาน ช่องระบายน้ำ อุโมงค์ อาคารสถานที่ และสิ่งก่อสร้างต่างๆ และงานด้านเทคนิควิศวกรรม โดยมีวิศวกรใหญ่ฝ่ายการช่างโยธา เป็นผู้บังคับบัญชาควบคุม รับผิดชอบ มีรองวิศวกรใหญ่สองท่าน คือ รองวิศวกรใหญ่ด้านบำรุง และรองวิศวกรใหญ่ด้านพัฒนา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองผู้ว่าการกลุ่มโครงสร้างพื้นฐาน แบ่งส่วนงานออกเป็นดังนี้^{๕๓}

ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ

๑. แผนกบริหารงานทั่วไป
๒. งานเครื่องกลบำรุงทางหนักสะพานหิน
๓. กองเทคนิคบำรุงทางภาคเหนือ
๔. กองบำรุงทางเขตนครสวรรค์

^{๕๒} ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย. **ความเป็นมา**. [ออนไลน์] <http://srcivilnorth.com/history.php?ac=about&&aboutCode=1> [๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๖].

^{๕๓} การรถไฟแห่งประเทศไทย, **ข้อบังคับการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๒.๑ การแบ่งส่วนงาน และอำนาจความรับผิดชอบของผู้บริหารฉบับลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓**, (อัดสำเนา).

๔.๑ งานเทคนิคบำรุงทาง

๔.๒ แขวงบำรุงทางอยุธยา

๔.๒.๑ ตอนนายตรวจทางดอนเมือง

๔.๒.๒ ตอนนายตรวจทางเชียงราก

๔.๒.๓ ตอนนายตรวจทางเชียงรากน้อย

๔.๒.๔ ตอนนายตรวจทางบางปะอิน

๔.๒.๕ ตอนนายตรวจทางอยุธยา

๔.๒.๖ พนักงานสถานที่อยุธยา

๔.๓ แขวงบำรุงทางลพบุรี

๔.๓.๑ ตอนนายตรวจทางบ้านม้า

๔.๓.๒ ตอนนายตรวจทางบ้านภาชี

๔.๓.๓ ตอนนายตรวจทางท่าเรือ

๔.๓.๔ ตอนนายตรวจทางหนองโดน

๔.๓.๕ ตอนนายตรวจทางลพบุรี

๔.๓.๖ พนักงานสถานที่ลพบุรี

๔.๔ แขวงบำรุงทางนครสวรรค์

๔.๔.๑ ตอนนายตรวจทางจันทน์เสน

๔.๔.๒ ตอนนายตรวจทางบ้านตากลิ

๔.๔.๓ ตอนนายตรวจทางเนินมะกอก

๔.๔.๔ ตอนนายตรวจทางนครสวรรค์

๔.๔.๕ ตอนนายตรวจทางชุมแสง

๔.๔.๖ พนักงานสถานที่นครสวรรค์

๔.๕ แขวงบำรุงทางพิษณุโลก

๔.๕.๑ ตอนนายตรวจทางบางมูลนาก

๔.๕.๒ ตอนนายตรวจทางตะพานหิน

๔.๕.๓ ตอนนายตรวจทางท่าฟ่อ

๔.๕.๔ ตอนนายตรวจทางพิษณุโลก

๔.๕.๕ ตอนนายตรวจทางแควน้อย

๔.๕.๖ พนักงานสถานที่พิษณุโลก

๕. กองบำรุงทางเขตลำปาง

๕.๑ งานเทคนิคบำรุงทาง

๕.๒ แขวงบำรุงทางอุตรดิตถ์

- ๕.๒.๑ ตอนนายตรวจทางหนองตม
- ๕.๒.๒ ตอนนายตรวจทางตรอน
- ๕.๒.๓ ตอนนายตรวจทางสวรรคโลกที่บ้านดารา
- ๕.๒.๔ ตอนนายตรวจทางศิลาอาสน์
- ๕.๒.๕ พนักงานสถานที่ศิลาอาสน์

๕.๓ แขวงบำรุงทางเด่นชัย

- ๕.๓.๑ ตอนนายตรวจทางปางต้นผึ้ง
- ๕.๓.๒ ตอนนายตรวจทางเด่นชัย
- ๕.๓.๓ ตอนนายตรวจทางบ้านปิน
- ๕.๓.๔ ตอนนายตรวจทางผาคัน
- ๕.๓.๕ พนักงานสถานที่เด่นชัย

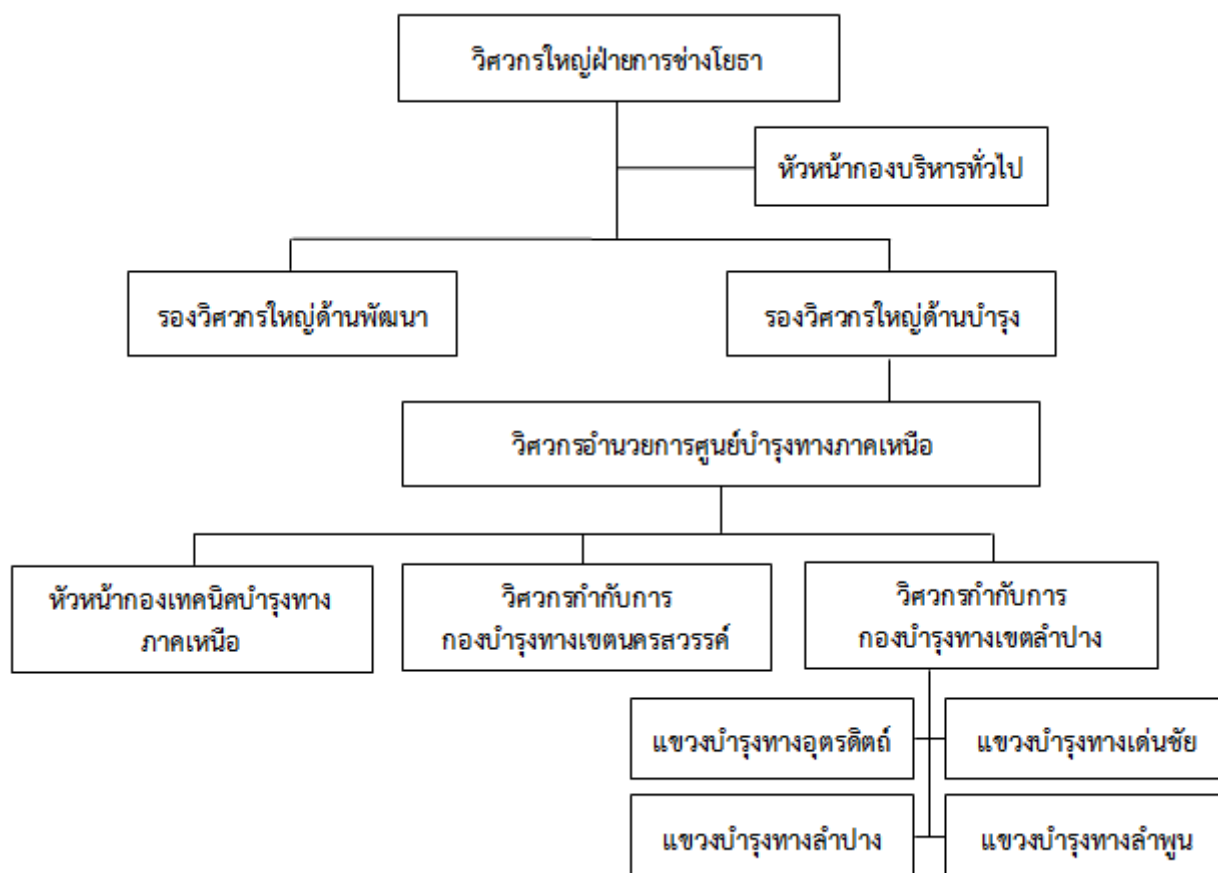
๕.๔ แขวงบำรุงทางลำปาง

- ๕.๔.๑ ตอนนายตรวจทางแม่จาง
- ๕.๔.๒ ตอนนายตรวจทางแม่เมาะ
- ๕.๔.๓ ตอนนายตรวจทางลำปาง
- ๕.๔.๔ ตอนนายตรวจทางห้างฉัตร
- ๕.๔.๕ พนักงานสถานที่ลำปาง

๕.๕ แขวงบำรุงทางลำพูน

- ๕.๕.๑ ตอนนายตรวจทางขุนตาน
- ๕.๕.๒ ตอนนายตรวจทางศาลาแม่ทา
- ๕.๕.๓ ตอนนายตรวจทางลำพูน
- ๕.๕.๔ ตอนนายตรวจทางเชียงใหม่
- ๕.๕.๕ พนักงานสถานที่เชียงใหม่

แต่ละศูนย์มีวิศวกรอำนวยการ หรือผู้อำนวยการศูนย์ แต่ละกองมีวิศวกรกำกับการทำงานหรือแต่ละแขวง มีสารวัตร เป็นผู้บังคับบัญชาควบคุมรับผิดชอบ



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างการบริหารงาน

กองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ดังนี้

คำนึ่ง กุศลสมบุรณ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหารงานกรมวิธึแบบแสดงรายการภาษีกรมสรรพากร” ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับ คน งาน สถานที่ทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

เกี่ยวกับเรื่อง การได้การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจุบัน มีสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยเพื่อนร่วมงานและมีความพอใจในเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน^{๕๔}

ควรคิด ชโลธรรังสี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสุขาภิบาลจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า การประสานงานภายในของ คณะกรรมการสุขาภิบาลอยู่ในเกณฑ์สูงและกรรมการสุขาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาลได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และหน้าที่ การได้รับการ การศึกษาอบรม ความเพียงพอด้านทรัพยากรบริหาร ความสามารถของประธานกรรมการ การประสานงานของคณะกรรมการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๕๕}

วนิดา ภูภักดี ที่ได้ทำการศึกษารื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ด้านคือ ด้านความไว้วางใจ และด้านการสื่อสารแบบเปิด^{๕๖}

ฉนวนศรี มงคลเดช ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสา นักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัย พบว่า อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ การประสานงาน ในหน่วยราชการ การได้รับการฝึกอบรม การมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน แต่ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน^{๕๗}

^{๕๔} คำนิง กุศลสมบุญ, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน : ศึกษา เฉพาะกรณีกองบริหารงานกรมวิธีแบบแสดงรายการภาษี กรมสรรพากร”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม), ๒๕๓๕.

^{๕๕} ควรคิด ชโลธรรังสี, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาลจังหวัด อุบลราชธานี”, *ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาลังคม*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนา บริหารศาสตร์), ๒๕๔๒.

^{๕๖} วนิดา ภูภักดี, “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์), ๒๕๔๗.

^{๕๗} ฉนวนศรี มงคลเดช, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ธานินทร์ สุธฤณูธร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า (๑) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (๒) พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๓) ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับความยกย่องนับถือความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือร้อยละ ๒๘.๐๕^{๔๘}

โคมทอง ถานอาดนา ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และการรักษาความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความสุจริต ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบการวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน และด้านเวลา^{๔๙}

วิภาพร วีรฤทธิชัย ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานความพึงพอใจในการให้บริการและผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชี

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”, **ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๓๘.

^{๔๘} ธานินทร์ สุธฤณูธร, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๓.

^{๔๙} โคมทอง ถานอาดนา, “ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, **วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๘.

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านระยะเวลาที่ให้บริการ เช่น เมื่องานเร่งด่วน พนักงานทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืองาน ธุรกิจมีความตรงต่อเวลาในการให้บริการแก่ลูกค้า เป็นต้น และด้านคุณภาพของการให้บริการ เช่น ธุรกิจมีการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่ดี ธุรกิจสามารถให้คำปรึกษาได้หลากหลาย ครบวงจร รวดเร็ว จริงใจ ธุรกิจมีประสบการณ์ในการให้บริการลูกค้าเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้าได้^{๑๑๑}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อาจจะขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง ฯลฯ ในมุมมองขององค์กรจะมองจากผู้บริหารองค์การเป็นหลัก กล่าวคือผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะการณ์เป็นผู้นำผู้นำมีการตัดสินใจที่แน่นอน คิดเร็ว ทำเร็ว และมีประสบการณ์ในการบริหารสูง เมื่อมองในมุมมองของผู้ใช้บริการจะมองได้ว่าหากองค์กรต้องการความสำเร็จต้องเน้นที่การบริการที่ครบวงจร (One Stop Service) โดยยึดความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นใหญ่ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตามหากมีการศึกษาและทำความเข้าใจในความต้องการของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ หรือผู้รับบริการ แล้วองค์กรนั้นก็จะเป็้องค์การที่เปี่ยมไปด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กัญญกัฬารณ์ กลิ่นนิมมวล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า

^{๑๑๑} วิภาพร วีรฤทธิชัย, “ผลกระทบของการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานความพึงพอใจในการให้บริการและผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๙.

บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกัน มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๑}

ธนาภรณ์ ลีสूरียาภรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส.แอล.พาราวัต จำกัด” ผลการวิจัย พบว่าปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ด้านค่าใช้จ่ายและวิธีการในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านปริมาณ นอกจากนี้พนักงานที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตลอดจนวิธีในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านคุณภาพในทิศทางบวก ได้แก่ในด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของพนักงาน แต่ในความสัมพันธ์ของงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานของพนักงาน แต่ในด้านโอกาสก้าวหน้าในงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน การปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ในด้านค่าตอบแทน และด้านความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ^{๑๒}

บุญหนา จิมนั่ง และฤดี แสงเดือนฉาย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๙” ผลการวิจัย พบว่า

^{๑๑} กัญแก้วพารณ์ กลิ่นนิมโนวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๒} ธนาภรณ์ ลีสूरียาภรณ์, “การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส.แอล.พาราวัต จำกัด”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๗.

ประชากรกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่า พระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๙ มีประสิทธิภาพในระดับดี เมื่อเทียบประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมตัวแปรอิสระ พบว่า พระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีวุฒิการศึกษาแผนกธรรมต่างกัน มีวุฒิการศึกษาแผนกบาลีต่างกัน มีประสิทธิภาพการสอนศีลธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ สำหรับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของนักเรียนหลังจากมีพระสอนศีลธรรมอยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ ๕๓.๓ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนศีลธรรม พบว่า ระยะเวลาสอน ระดับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมนักเรียน จำนวนชั่วโมงสอน จำนวนนักเรียน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการสอนในเชิงบวก^{๑๑๑}

พระภิกษุ อดุลย์โม (ทองจุต) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนในจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูสอนพระสอนศีลธรรมในจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญที่ ๐.๐๕ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนได้ร้อยละ ๖๒.๗๐ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สามารถพยากรณ์ได้คือ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จของงาน โดยได้สมการพยากรณ์^{๑๑๒}

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุโข (พรสุทธิชัยพงศ์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี พบว่า พระภิกษุและสามเณร มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุและสามเณร มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษา อบรมและสั่งสอนเท่ากับ ๓.๙๕ ด้านการบำรุงรักษา วัด จัดกิจกรรม และศาสนสมบัติเท่ากับ ๓.๗๘ ด้านการให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลเท่ากับ ๓.๖๑ และด้านการบริหาร

^{๑๑๑} บุญนา จิมาลัง และฤดี แสงเดือนฉาย, “รายงานการวิจัยเรื่องการประเมินประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๙”, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา), ๒๕๕๑.

^{๑๑๒} พระภิกษุ อดุลย์โม (ทองจุต), “การศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช”, **ปริญาญาศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตศึกษา:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช), ๒๕๕๙.

และการปกครองเท่ากับ ๓.๕๖ ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบทัศนะของพระภิกษุและสามเณร ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระภิกษุและสามเณร มีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสไม่แตกต่างกัน ตามสถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางในการบริหารงานของเจ้าอาวาส พบว่าปัญหาและแนวทางในการบริหารงานของเจ้าอาวาส ได้แก่ ๑)ด้านการบำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรม และศาสนสมบัติวัด ในจังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ ปัญหาเรื่องความสะอาดภายในวัด หรือบริเวณรอบนอกของวัด และ บางวัดมีโบราณสถานโบราณวัตถุที่มีสภาพทรุดโทรม ๒)ด้านการบริหารและการปกครอง ระยะเวลาในการประชุมแต่ละครั้งห่างกันนานเกินไป และบางวัดมีการรวมศูนย์กลางการปกครองไปที่เจ้าอาวาสเพียงผู้เดียว ทำให้ในบางครั้งการดูแลอาจไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ๓)ด้านการศึกษา อบรมและสั่งสอน ผู้ที่จะทำหน้าที่ในการอบรมพระภิกษุ และสามเณร มีไม่เพียงพอ และไม่มีการอบรมครูพระ ทำให้เกิดการขาดแคลนครูพระที่จะทำหน้าที่ในการสอนหนังสือทั้งในแผนกบาลีและแผนกธรรม ๔)ด้านการให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล การติดต่อ บางครั้งไม่สะดวก การจัดกิจกรรมไม่ทั่วถึง พิธีกร หรือมัคคนายกบางวัด ยังทำหน้าที่ได้ไม่สมบูรณ์ และไม่ถูกต้องตามรูปแบบประเพณี และสถานที่ จอดรถภายในวัดคับแคบจนเกินไปทำให้ญาติโยมที่มาติดต่อหรือมาทำบุญที่วัดเกิดความไม่สะดวก^{๑๐๕}

พระครูพิศาล ธีรธรรม (สมพร ปญญาวชิโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย พบว่าการบริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของวัด ในอันที่จะพัฒนาให้เป็นระบบสามารถส่งเสริมภิกษุสงฆ์สามเณร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี การบริหารวัดในปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบ ระบบ วิธีการ การสร้างระบบให้เหมาะสมกับผู้อยู่อาศัยในวัดนั้นๆและสังคมโดยรอบ เพื่อให้การบริหารเป็นไปตามความหมายที่ว่า การปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงาน หรือการจัดการกิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะ หรือองค์กรต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพ ส่วนประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครอง ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านการสาธารณูปการ มีประสิทธิภาพอยู่ใน

^{๑๐๕} พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุทโธ (พรสุทธิชัยพงศ์), “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

ระดับมาก ส่วนด้านการศาสนศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง^{๑๑๖}

พระครูสังฆรักษ์กฤษณ์ุตมณ สุเมโธ (ศรีอ้นยู) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครอง และด้านสาธารณูปการ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง^{๑๑๗}

พระคำไข คมภิรานนโท (ธงสวัสดิ์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนของวิทยาลัยสงฆ์ นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลางการจัดหลักสูตรเป็นไปตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ แต่บุคลากรยังขาดทักษะ และประสบการณ์ เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรการเรียนการสอนเน้นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตามแผนการสอน การวัดผลเน้นประเมินผลตามสภาพความเป็นจริงวิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อใช้ในปต่อไปอย่างไรก็ตามยังขาดแคลน สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง วิทยาลัยสงฆ์วัดองค์คือควรจัดให้มีการศึกษาดูงานฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดเป็นนโยบาย และแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม จัดหาสื่อ และเทคโนโลยีการเรียนการสอน และฝึกอบรมการใช้อย่างมีประสิทธิภาพหนึ่งควรจัดหา เอกสาร ตำรา อุปกรณ์ เกี่ยวกับขบวนการเรียนการสอนให้เพียงพอ^{๑๑๘}

^{๑๑๖} พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปญญาวิโร), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์:กรณีศึกษา วัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ,(บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๑๑๗} พระครูสังฆรักษ์กฤษณ์ุตมณ สุเมโธ (ศรีอ้นยู), “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

^{๑๑๘} พระคำไข คมภิรานนโท (ธงสวัสดิ์), “ประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนของวิทยาลัยสงฆ์ นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

พระธวัชชัย จารุธมโม (ศรีสุข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์:กรณีศึกษา วัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์:กรณีศึกษา วัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พระภิกษุสามเณร และประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณร และประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่า สถานภาพ อายุ พรรษา ตำแหน่ง การศึกษานักธรรม และการศึกษาสามัญ เพศ สถานภาพ อาชีพ ตลอดจนถึงทักษะและประสบการณ์ชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ของพระภิกษุสามเณร ประชาชน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๐๕}

ไพบูลย์ ตั้งใจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) และการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๐๖}

เรืองชัย ปริบาล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัย พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน

^{๑๐๕} พระธวัชชัย จารุธมโม (ศรีสุข), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์:กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,(บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๑๐๖} ไพบูลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท:กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,(บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

วิชาภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ อายุมากกว่า ^{๑๑๑}

วนิดา ภูักดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจและด้านการสื่อสารแบบเปิด อยู่ในระดับปานกลาง ๔ ด้าน คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายตามลำดับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ^{๑๑๒}

วิมล สุตเขต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวม และทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาระบบสนับสนุน เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สามอันดับสุดท้าย ซึ่งถือว่าเป็นจุดด้อยที่ตรงกันทุกตัวชี้วัด ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ และเครือข่ายวิชาการการกำหนดระบบหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดหน่วยการเรียนรู้โดยบูรณาการทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้หรือเป็นการบูรณาการเฉพาะเรื่อง ^{๑๑๓}

อรรถวุฒิ ตัญญาวิทย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพศ

^{๑๑๑} เรื่องชัย ปริบาล, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินผลการสอน, (บัณฑิตศึกษา:มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), ๒๕๔๖.

^{๑๑๒} วนิดา ภูักดี, “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์), ๒๕๔๗.

^{๑๑๓} วิมล สุตเขต, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, (บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี), ๒๕๔๗.

อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^{๑๑๔}

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรมและการบริหารงาน

หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมคำสอนอันเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่เข้าใจง่าย ที่สำคัญถือเป็นหลักธรรมที่เมื่อนำมาปฏิบัติแล้วส่งผลแก่ผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ทุกประเภท ทั้งในบ้านเรือน โรงเรียน สถานที่ทำงาน ฯลฯ ดังนั้นจึงมีผู้ที่สนใจนำมาทำการศึกษาวิจัย อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งผู้ดำเนินการวิจัยเองด้วย เพื่อเป็นการแสดงความหลากหลายในการดำเนินการวิจัย ผู้ดำเนินการวิจัยจึงได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ สำหรับเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่อไปซึ่งมีหัวข้องานวิจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

พระมหาสมคิด โครธา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการศึกษาพบว่า พระนิสิตสถานภาพแตกต่างกันมีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พระนิสิตที่เป็นพระภิกษุมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียน ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ แตกต่างกับพระนิสิตที่เป็นสามเณร และทางด้านวิริยะ กับด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกัน และพระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกับชั้นปีที่ ๑ ชั้นปีที่ ๒ และ ชั้นปีที่ ๓ พิจารณาพบว่า พระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียน ด้านฉันทะและด้านวิริยะแตกต่างกันกับพระนิสิตชั้นปีที่ ๑ , ๒ และ ๓ ส่วนด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกัน^{๑๑๕}

พระมหาวุฒิกิจ บัวทอง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗” ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครู

^{๑๑๔} อรรถวุฒิ ตัญญาวิทย์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย”, *ภาคินพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๕.

^{๑๑๕} พระมหาสมคิด โครธา , “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโร), ๒๕๕๗.

ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ต่างกัน และผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างกันก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิริยะแตกต่างกัน^{๑๖}

วิทยุภา เมธีวรฉัตร ได้ทำการศึกษาเรื่อง พัฒนาศักยภาพครูตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านฉันทะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูในด้านฉันทะมาก โดยบุคลากรมีความพอใจที่ทำการพัฒนาศักยภาพครู รักและพอใจในการที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง พึงพอใจในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ มีความพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเองทั้งกายและใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนางานในโรงเรียน มีความพอใจที่โรงเรียนมีการพัฒนาอยู่เสมอ มีการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โรงเรียนยังเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในโรงเรียน โรงเรียนมีการสนับสนุน ให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และ โรงเรียนมีการจัดบุคลากรไปรับการฝึกอบรมภายนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะฉันทะมีความหมายว่า ความพอใจ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่ทำ คือ มีใจรักการทำงาน เมื่อมีหน้าที่รับผิดชอบในกิจการใดแล้วก็มีจิตใจรักในงานนั้น มีความตั้งใจที่จะทำงานพอใจที่ได้ทำงานชิ้นนั้น^{๑๗}

พระมหาสุภรณ์ กิตติสกุโท (สายพิมพ์พงษ์) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาตำบลเวียงจังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า ธรรมะที่เรียกว่า อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมะที่แสดงให้เห็นถึงหลักการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการประกอบกิจการและอาชีพได้ทุกประเภทส่วนผลจากการศึกษาในพื้นที่ตำบลเวียงของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผานั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างชาวตำบลเวียงได้ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานครบทุก ๔ องค์ประกอบ คือ มีความพึงพอใจ มีความรักในอาชีพการงาน(ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่น(วิริยะ) มีการเอาใจใส่ดูแล (จิตตะ) และมีการพิจารณาหาช่องทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

^{๑๖} พระมหาภูมิก บัวทอง , “ การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), ๒๕๕๒ .

^{๑๗} วิทยุภา เมธีวรฉัตร. “พัฒนาศักยภาพครูตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : , มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

(วิมังสา) ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ทำให้ชาวด่านเกวียนได้ทำงานในอาชีพที่ตนเองรักอย่างต่อเนื่อง และนำมาซึ่งความสำเร็จในกิจการงานอาชีพ และกลุ่มคนที่เลิกหรือหยุดกิจการนั้นมักบกพร่องในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ข้อใดข้อหนึ่งโดยเฉพาะข้อที่ ๑-๒ และเมื่อวิเคราะห์ถึงกลุ่มที่มีพื้นฐานอาชีพ (ความรู้ ต่างกัน) ก็พบว่าทั้ง ๓ กลุ่ม สามารถประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัวในการทำงาน^{๑๑๘}

^{๑๑๘} พระสุนันท์ กิตติสัทโท (สายพิมพ์พงษ์) , “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงานศึกษากรณีผู้ทาเครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา”,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,(สาขาวิชาพระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย),๒๕๕๑ .

จรัส พยัคฆราชศักดิ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “งานวิจัยพื้นฐานพระพุทธศาสนาแบบเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๕-๖ กระทรวงศึกษาธิการ” ได้ศึกษาหลักธรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนำหลักอริยบท ๔ เป็นแนวทางให้นักเรียนได้นำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาเล่าเรียน โดยมีเนื้อหา ดังนี้ อริยบท ๔ คือ คุณธรรมเป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือหนทางแห่งความสำเร็จ มี ๔ ประการ ได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจในกิจการทั้งปวง, วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม, จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ และ วิมังสา คือ การพิจารณาใคร่ครวญ ในการศึกษาเล่าเรียนหรือการทำงาน ถ้าต้องการประสบความสำเร็จต้องยึดหลักของอริยบท ๔ ดังกล่าวข้างต้นกล่าวคือ

ขั้นที่ ๑ (ฉันทะ) นักเรียนต้องชอบเรียนหรือทำงานนั้นให้ได้ ความรักหรือความชอบเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนหรือการทำงานทุกอย่าง เช่น กรณีของการศึกษาเล่าเรียน นักเรียนจะเห็นว่า ถ้าเราไม่ชอบเรียนวิชานั้น ซึ่งจะมีผลเกิดขึ้นตามมา คือ ผลการเรียนวิชานั้นต่าง เป็นต้น ดังนั้นนักเรียนต้องทำใจให้ชอบการเรียนวิชานั้น

ขั้นที่ ๒ (วิริยะ) นักเรียนต้องทำงานหรือเรียนวิชานั้นให้ต่อเนื่อง อันจะเป็นส่วนที่จะทำให้ นักเรียนมีความเพลิดเพลินกับงานหรือวิชานั้น หากทำบ้างหยุดบ้างจะทำให้เกิดความเกียจคร้านซึ่งมีผลทำให้การทำงานหรือการเรียนไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นเมื่อนักเรียนมีความชอบที่จะเรียนหรือทำงานนั้นแล้ว นักเรียนต้องมีความเพียรพยายามในการทำงาน หรือการศึกษาเล่าเรียนอย่างต่อเนื่องด้วย

ขั้นที่ ๓ (จิตตะ) เมื่อมีความรับผิดชอบและความเพียรพยายามในการทำงานหรือ การศึกษาวิชาใดวิชาหนึ่งแล้วต้องเอาใจใส่ จดจ่ออยู่กับงานหรือวิชานั้นๆ หากทำโดยไม่สนใจโอกาสที่จะทำให้เกิดพลาดหรือล้มเหลวย่อมจะเป็นไปได้สูง

ขั้นที่ ๔ (วิมังสา) ขณะที่ทำงานหรือทำงานเสร็จแล้ว นักเรียนต้องพิจารณาใคร่ครวญ ไตร่ตรอง และตรวจสอบเรื่องที่ทาหรือได้ศึกษาเล่าเรียนไปแล้ว ด้วยความไตร่ตรองหาเหตุผล ข้อบกพร่องนั้นๆ เพื่อนำมาแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป^{๑๑๕}

พระชาติ สิ้นชัยกิจ (ชาตวิโร) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ ในฐานะศาสนาจารย์ ในฐานะเป็นผู้สอนศีลธรรมในกองทัพ : ศึกษากรณี กองทัพบก” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ทหารที่ได้รับการอบรมศีลธรรมมีการนำหลักธรรมอริยบท ๔ อันเป็นคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จความประสงค์มาใช้ในการประกอบกิจการงาน ดังนี้

๑. การทำงานให้สำเร็จด้วยความสมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยความพอใจ เห็นด้วยจำนวน ๑๘๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๕ ไม่แน่ใจ ๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ ไม่เห็นด้วย จำนวน ๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓

^{๑๑๕} จรัส พยัคฆราชศักดิ์, งานวิจัยพื้นฐานพระพุทธศาสนากระทรวงศึกษาธิการ, (วัฒนาพานิช ๒๕๔๖), แบบเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๕-๖.

๒. การทำงานให้สำเร็จด้วยความสมบูรณ์ จะเป็นต้องอาศัยความขยัน เห็นด้วย จำนวน ๑๙๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙๗ ไม่แน่ใจ ๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒ ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑

๓. การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์ เอาใจใส่ ใฝ่ใจ ขยัน ถือว่าเป็นหัวใจของการทำงาน เห็นด้วยจำนวน ๑๙๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕ ไม่แน่ใจจำนวน ๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕ ไม่เห็นด้วยจำนวน ๒ นายคิดเป็นร้อยละ ๑

๔. งานส่วนรวมมีผู้รับผิดชอบหลายคน ไม่จำเป็นที่ท่านต้องตั้งใจทำ และทุ่มเทให้กับงานนั้น เห็นด้วยจำนวน ๑๙๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕ ไม่แน่ใจจำนวน ๑๐ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕ ไม่เห็นด้วยจำนวน ๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑^{๑๐}

พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ” พบว่า พุทธธรรม เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้อุดมการณ์ในเรื่องการถือหลักความมีเหตุผล ในการปฏิบัติราชการบรรลุผลได้ทั้งในด้านความมีเหตุผลในการทำงานทั่วไป และด้านการแก้ปัญหา โดยใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผล รู้จักกาลเทศะรู้จักบุคคล และสิ่งแวดล้อม เคารพความจริงและหลักการ และยึดหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักการถือหลักพึ่งตัวเองในการทำมาดีเป็นการส่งเสริมให้บุคคลรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบในองค์การอื่นๆ ต่อไป^{๑๑}

พระโพธิชัย คำแสน ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาชุดวิดิทัศน์ประกอบการบรรยาย เรื่อง หลักธรรมทางพุทธศาสนา วิชาพระพุทธศาสนาชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๓” พบว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จความประสงค์หรือหลักธรรมเป็นมูลฐานแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ดังนี้ (๑) ฉันทะ หมายถึง ความรักงานคือความพอใจ ที่ตนทำเป็นนักเรียนก็ต้องรักการศึกษาเล่าเรียน เป็นครูก็ต้องรักการสอน เป็นต้น (๒) วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรพยายามทำงานนั้นๆ คือ เมื่อตนมีฉันทะ จะทำงานใดแล้วต้องลงมือทำทันทีและต้องเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน (๓) จิตตะ หมายถึง เอาใจฝักใฝ่ในการทำงาน มีสมาธิตั้งใจอย่างแน่วแน่ เมื่อเกิดสมาธิจิตใจก็จะจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ตนทำและ(๔) วิมังสา หมายถึง การคิดไตร่ตรองในสิ่งที่ตนทำในการเรียนหนังสือจะต้องใช้

^{๑๐} พระชาลี สีนชัยกิจ (ชาตวิโร), “ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ ในฐานะเป็นผู้สอนศีลธรรมในกองทัพบก : ศึกษากรณีกองทัพบก”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑).

^{๑๑} พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ, “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (ศูนย์เครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓).

ความไตร่ตรองหาเหตุผลและความจริงความถูกต้องของงานและศึกษาเล่าเรียนด้วยความไตร่ตรองอย่างรอบคอบ^{๑๒๒}

พชันี แสงนิล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ครูและหลักธรรมของครูตามแนวพุทธปรัชญา” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดของพุทธปรัชญาตั้งอยู่บนพื้นฐานของสังขธรรมมีจุดสนใจอยู่ที่การพัฒนาคนและการรู้เท่าทันธรรมชาติอันแท้จริงของมนุษย์ จึงมีวิธีการและแนวคิดที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในชีวิตของบุคคลและสังคม สามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้กับครูซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลและสังคมได้อย่างเหมาะสมสำหรับหลักธรรมในการพัฒนาดนของครูเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมคุณภาพของครูในด้านคุณธรรมความรู้และวิชาการให้สามารถทำหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สัปปริสธรรม ๗ อารยวัติ ๕ อิทธิบาท ๔ ขันติโสรัจจะ สัมมาทิฏฐิและพรหมวิหาร ๔^{๑๒๓}

ชาตรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะและด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากสำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่ต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน สรุปได้ว่าทุกคนต้องใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ^{๑๒๔}

พัชรภรณ์ วีรสิทธิ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่

^{๑๒๒} พระมหาโพธิชัย คำแสน, การพัฒนาชุดวิทัศน์ประกอบการบรรยายเรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา , (กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

^{๑๒๓} พชันี แสงนิล, “ครูและหลักธรรมของครูตามแนวพุทธปรัชญา ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓).

^{๑๒๔} ชาตรี แนวจำปา , “ การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (สาขารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๒).

ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ๆ แตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาไม่แตกต่างกัน^{๑๒๕}

บุญมี บุญเอี่ยม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ตมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอกการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้คือต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจเป็นเบื้องต้นก่อนเพื่อให้เกิดความชอบที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะเพื่อที่จะอดทนต่ออุปสรรคต่างๆ ที่จะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายในการทำงานต้องมีจิตตะ คือความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานมีความรับผิดชอบในงานที่ทำและสุดท้ายใช้วิมังสา คือการพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบมีการตรวจตราสอบข้อบกพร่องเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๒๖}

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและหลักอิทธิบาท

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	ผลการวิจัย
๑	“ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหารงานกรมวิธีแบบแสดงรายการภาษี กรมสรรพากร”	คำนึ่ง กุศลสมบูรณ์	สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับ คน งาน สถานที่ทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

^{๑๒๕} พัทธราภรณ์ วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๓๘ .

^{๑๒๖} บุญมี บุญเอี่ยม, “ ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ตบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” , **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๔ .

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและหลัก
 อภิธาน (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	ผลการวิจัย
๒	“ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการสุขภาพ จังหวัดอุบลราชธานี”	ควรคิด ชโลธรรังสี	การประสานงานภายในของคณะกรรมการ สุขภาพอยู่ในเกณฑ์สูงและกรรมการ สุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูง ปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ อายุ และระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน
๓	“ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”	ฉนวนศรี มงคลเดช	อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ ปฏิบัติหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ การ ประสานงานในหน่วยราชการ การได้รับการ ฝึกอบรม การมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน ไม่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
๔	“ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบิน ไทย จำกัด (มหาชน)”	ธานินทร์ สุทธิบุญชู	(๑) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานตามเห็นของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ ในระดับสูง (๒) พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมี ความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (๓) ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจด้านการได้รับความยกย่องนับถือความ มั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและหลัก
 อภิธาน (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	ผลการวิจัย
๕	“ความสัมพันธ์ระหว่าง จรรยาบรรณวิชาชีพและ ประสิทธิภาพการทำงานของนัก บัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ”	โคมทอง ถนอมอานา	จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความ เป็นอิสระความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อ ผู้รับบริการและการรักษาความลับ และด้าน ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือ บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติ หน้าที่ให้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ ทำงานโดยรวม
๖	“ความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูที่มีต่อประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด”	วนิดา ภูภักดี	ผู้ บริ หาร และ ครุ มี ค วาม ค ิด เ ห็น ต่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ใน ระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ด้านคือ ด้านความ ไว้วางใจและด้านการสื่อสารแบบเปิด
๗	“ผลกระทบของการบริหาร ลูกค้าสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ การทำงานความพึงพอใจในการ ให้บริการและผลการดำเนินงาน ของสำนักงานบัญชีในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ”	วิภาพร วีรฤทธิชัย	ผู้ประกอบกิจการสำนักงานบัญชีในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและหลัก
อิทธิบาท (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	ผลการวิจัย
๘	“ การใช้อิทธิบาท ๔ ใน การเรียนของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย”	พระมหา สมคิด โครธา	พระนิสิตสถานภาพแตกต่างกันมีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พระนิสิตที่เป็นพระภิกษุมีการใช้อิทธิ บาท ๔ ใน การเรียนด้านฉันทะ ด้านจิตตะ แตกต่าง กันกับพระนิสิตที่เป็นสามเณร และทางด้านวิริยะ กับ ด้านวิมangsa ไม่แตกต่างกันและ พระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มี การใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกับชั้นปีที่ ๑ ชั้นปีที่ ๒ และชั้นปีที่ ๓
๙	“การประยุกต์ใช้อิทธิ บาท ๔ ในการทำงาน ศึ ก ษ า ก ร ณี ผู้ ทำ เครื่องปั้นดินเผาต่าง เ ก วี ย น จั ง ห วั ด นครราชสีมา”	พระมหา สุนันท์ กิต ติสสโท (สายพิมพ์ พงษ์)	กลุ่มตัวอย่างชาวด่านเกวียนได้ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ใน การทำงานครบทุก ๔ องค์ประกอบ คือ มีความพึง พอใจ มีความรักในอาชีพการงาน(ฉันทะ) มีความ ขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่น (วิริยะ) มีการเอาใจใส่ดูแล (จิต ตะ) และมีการพิจารณาหาช่องทางในการปฏิบัติงานให้ เหมาะสม (วิมangsa) ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้หลัก อิทธิบาท ๔ ทำให้ชาวด่านเกวียนได้ทำงานในอาชีพที่ ตนเองรักอย่างต่อเนื่อง และนำมาซึ่งความสำเร็จใน กิจการงานอาชีพ

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและหลัก
 อภิธาน (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	ผลการวิจัย
๑๐	“ การใช้หลักอภิธาน ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗ ”	พระมหา วุฒิกกร บัว ทอง	ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อภิธาน ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีสถานภาพ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอภิธาน ๔ ต่างกัน และผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างก็ม ีความคิดเห็นเกี่ยวกับอภิธาน ๔ ในการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่าง กันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอภิธาน ๔ ในการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่าง กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน วิธีะแตกต่าง
๑๑	“ พระพุทธศาสนาที่ควรนำมา ประยุกต์ใช้กับการบริหาร ราชการ ”	พระมหา สุภีร์ ฐิต เมโธ	พุทธธรรม เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ อุดมการณ์ในเรื่องการถือหลักความมีเหตุผล ใน การปฏิบัติราชการบรรลุผลได้ทั้งในด้านความมี เหตุผลในการทำงานทั่วไป และด้านการ แก้ปัญหา โดยใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผล รู้จัก กาลเทศะรู้จักบุคคล และสิ่งแวดล้อม เคารพ ความจริงและหลักการ และยึดหลักอภิธาน ๔ เป็นหลักการถือหลักพึ่งตัวเองในการทำ ความดี เป็นการส่งเสริมให้บุคคลรู้จักรับผิดชอบ ตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบในองค์การ อื่นๆ ต่อไป

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและหลัก
 อธิปไตย (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	ผลการวิจัย
๑๒	“ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุ สาสนาจารย์ ในฐานะศาสนาจารย์ ใน ในฐานะเป็นผู้สอนศีลธรรมในกองทัพบก : ศึกษากรณีกองทัพบก”	พระชาลี สนิ ชัยกิจ (ชาติวิ โร)	ทหารที่ได้รับการอบรมศีลธรรมมี การนำหลักธรรมอธิปไตย ๔ อัน เป็นคุณเครื่องให้เกิดความสำเร็จ ความประสงค์มาใช้ในการ ประกอบกิจการงาน
๑๓	“การพัฒนาชุดวิดิทัศน์ประกอบการ บรรยายเรื่อง หลักธรรมทางพุทธศาสนา วิชาพระพุทธศาสนาชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๓”	พระโพธิชัย คำแสน	อธิปไตย ๔ หมายถึง คุณธรรม เครื่องให้สำเร็จความประสงค์หรือ หลักธรรมเป็น มูลฐานแห่ง ความสำเร็จ ๔ ประการ
๑๔	“งานวิจัยพื้นฐานพระพุทธศาสนา แบบเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๕-๖ กระทรวงศึกษาธิการ”	จรัส พยัคฆ ราชศักดิ์	ขั้นที่ ๑ (ฉันทะ) นักเรียนต้องชอบ เรียนหรือทำงานนั้นให้ได้ ขั้นที่ ๒ (วิริยะ) นักเรียนต้อง ทำงานหรือเรียนวิชานั้นให้ต่อเนื่อง ขั้นที่ ๓ (จิตตะ) เมื่อมีความ รับผิดชอบและความเพียรพยายาม ในการทำงานหรือการศึกษาวินัย วิชาหนึ่งแล้วต้องเอาใจใส่ ขั้นที่ ๔ (วิมังสา) ขณะที่ทำงาน หรือทำงานเสร็จแล้ว นักเรียนต้อง พิจารณาใคร่ครวญไตร่ตรอง เหตุผลข้อบกพร่องนั้นๆ เพื่อนำมา แก้ไขให้ถูกต้องต่อไป
๑๕	“การประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”	ชาติรี แนว จำปา	บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อธิ ปไตย ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้าน วิริยะ ด้านจิตตะและด้านวิมังสา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและหลัก
 อธิบาท (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	ผลการวิจัย
๑๖	“ ศึกษาการนาอธิบาท ๔ ไป ใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุม การบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการ บินแห่งประเทศไทย จำกัด”	บุญมี บุญ เอี่ยม	ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์ควบคุม การบินภูเก็ตมีการนำหลักอธิบาท ๔ ไปใช้ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยอาศัย แรงจูงใจภายนอก
๑๗	“ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบของบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและอุปสรรคตามหลัก อธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงาน ประกันสังคม”	พัชรภรณ์ วีรสิทธิ์	เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน ประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ๆ แตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและอุปสรรคตามหลักอธิบาท ๔ โดยรวมและ ไม่แตกต่างกัน
๑๘	“ครูและหลักธรรมของครูตาม แนวพุทธปรัชญา”	พัชนี แสง นิล	แนวคิดของพุทธปรัชญาตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของสัจธรรมมีจุดสนใจอยู่ที่การพัฒนาคนและ การรู้เท่าทันธรรมชาติอันแท้จริงของมนุษย์ จึงมีวิธีการและแนวคิดที่สอดคล้องกับความ เป็นจริงในชีวิตของบุคคลและสังคม สามารถ นำหลักการมาประยุกต์ใช้กับครูซึ่งมีบทบาท ที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลและสังคมได้ อย่างเหมาะสม
๑๙	“ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการสำนักงานจังหวัด พิษณุโลก ตามหลักอธิบาท ๔”	กัญแก้วพา ภรณ์ กลิ่น นิมมวล	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอธิบาท ๔ ตาม ทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและหลัก
 อภิธาน (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	ผลการวิจัย
๒๐	“การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส. แอล.พาราวัค จำกัด”	ธนาภรณ์ ลี สุริยาภรณ์	ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต พนักงานมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ได้แก่ด้านค่าใช้จ่ายและ วิธีการในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ งาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ ทำงาน และด้านปริมาณ
๒๑	“การประเมินประสิทธิภาพการ สอนของพระสอนศีลธรรมใน สถานศึกษาเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๙”	บุญหนา จิ มานัง และ ฤดี แสงเดือนฉาย	ประชากรกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่า พระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาเขต ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๙ มี ประสิทธิภาพในระดับดี
๒๒	“การศึกษาองค์ประกอบความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของครูพระ สอนศีลธรรมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนในจังหวัด นครศรีธรรมราช”	พระกฤษฎา อัครคมโม (ทองจุด)	ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการ สอนของครูสอนพระสอนศีลธรรม ใน จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับ มาก
๒๓	“ประสิทธิภาพการบริหารงานของ เจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”	พระครูใบฎีกา อภิชาติ ธรรม สุทโธ (พรสุทธิ ชัยพงศ์)	ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้า อาวาสในจังหวัดนนทบุรี พบว่า พระภิกษุและสามเณร มีทัศนคติต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้า อาวาสในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก
๒๔	“ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ วัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารมีความสำคัญ	พระครู พิศาลธีรธรรม (สมพร ปญญาวิชโร)	ต่อการดำเนินงานของวัด ในอันที่จะ พัฒนาให้เป็นระบบสามารถส่งเสริม ภิกษุสงฆ์สามเณร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและหลัก
 อภิธาน (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	ผลการวิจัย
๒๕	ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการบริหาร หลักสูตรการเรียนการสอน ของวิทยาลัยสงฆ์ นครหลวง เวียงจันทน์ ประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว”	พระคำไข คมภีรานน โท (คงสวัสดิ์)	ประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการเรียน การสอนโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลางควร จัดหาเอกสาร ตำรา อุปกรณ์ เกี่ยวกับขบวนการ เรียนการสอนให้เพียงพอ
๒๖	“ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานตาม หลักอาชีพ ๔:กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”	ไพบุลย์ ตั้งใจ	การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานตามหลักอาชีพ ๔:กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
๒๗	“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของ ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี”	เรืองชัย ปริบาล	ตัวแปรที่ตีในการพยากรณ์ ประสิทธิภาพ การสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงาน ประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ อายุ มากกว่า
๒๘	“ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ร้อยเอ็ด”	วนิดา ภู ภักดี	ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับ ปาน กลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมาก ๒ ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ และด้านการสื่อสารแบบเปิด อยู่ในระดับปาน กลาง ๔ ด้าน คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้าน การยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและหลัก
 อภิธาน (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	ผลการวิจัย
๒๙	“ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๑”	วิมล สุด เขต	ประสิทธิภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวม และทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่การพัฒนาาระบบสนับสนุน
๓๐	“ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย”	อรรณวุฒิ ตัญญา วิทย์	ข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

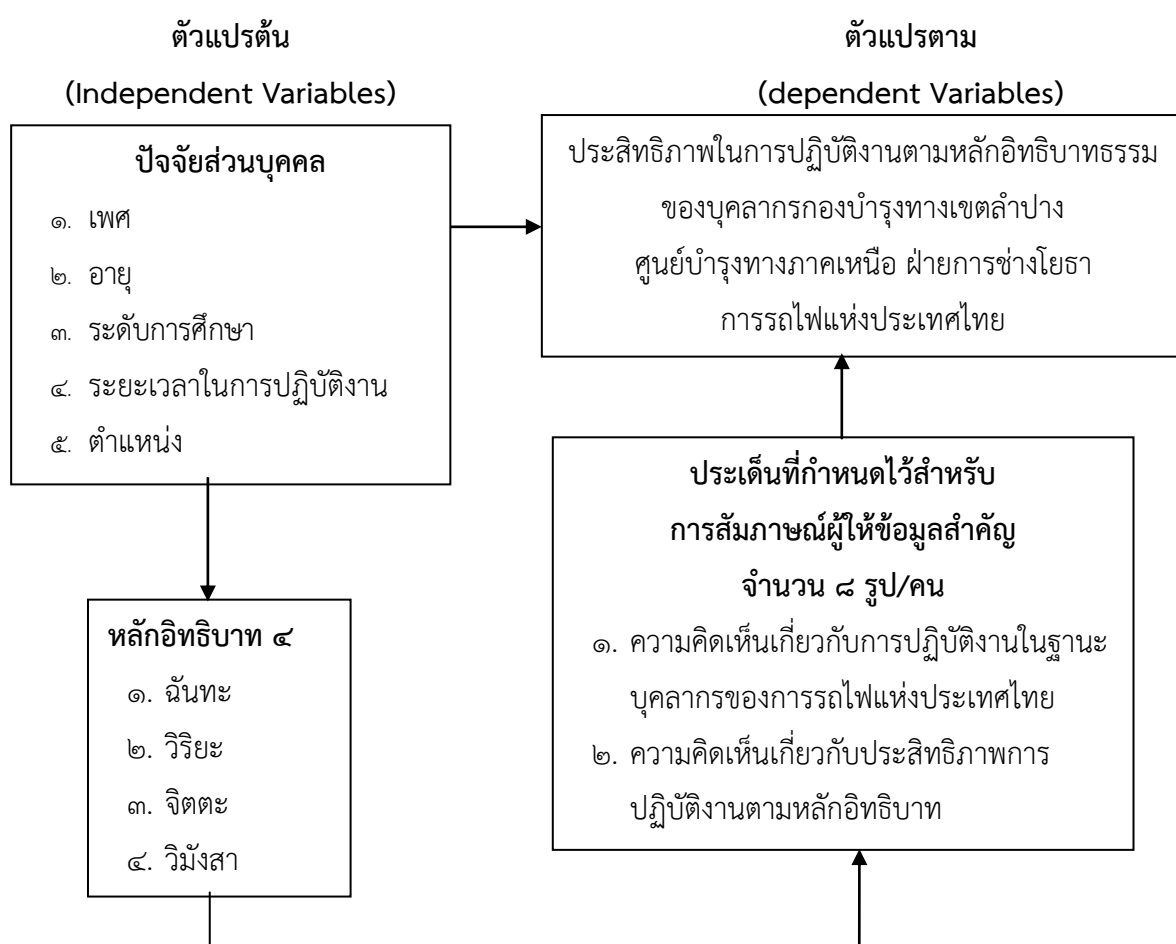
จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ในการศึกษาได้ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย

ผู้วิจัยนำความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามและประเด็นที่กำหนดไว้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๘ รูป/คน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทาง

ภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย มาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย
แสดงดังแผนภาพที่ ๒.๒



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย