

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากร กองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ๓) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหา ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ๔) เพื่อศึกษาแนวทางการนำอิทธิบาทธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานอย่างเท่าเทียม (Mixed Methods) ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน ๒๑๓ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ทำการหา กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ๑๓๙ คน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)) และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi - Square Test) (χ^2) ในส่วนของข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ปลายเปิด จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) สารสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๕ มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑๐ - ๒๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็น

ร้อยละ ๓๘.๑ มีตำแหน่งอื่นๆ (ลูกจ้างเฉพาะงาน, ช่างฝีมือ)จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ๘๗.๘ และมีรายได้ ๑๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๙ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๙$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านวิริยะ ($\bar{X} = ๔.๑๗$) รองลงมาคือด้านจิตตะ ($\bar{X} = ๔.๑๖$) และด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = ๓.๙๑$) ดังรายละเอียดดังนี้

ด้านฉันทะพบว่า บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้านฉันทะ ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๘$) ในข้อที่ว่า ท่านเต็มใจปฏิบัติงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายรองลงมาคือ ท่านเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของการรถไฟ และประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในหน่วยงาน ($\bar{X} = ๔.๒๗$) ส่วนท่านพอใจในตำแหน่ง หน้าที่ในปัจจุบันอยู่ในค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = ๓.๘๖$)

ด้านวิริยะพบว่า บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้านวิริยะ ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๗$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๒๗$) ในข้อที่ว่าท่านคิดและบอกตนเองเสมอว่าต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ รองลงมาคือ ท่านมีความขยันและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = ๔.๒๔$) ส่วนท่านหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมออยู่ในค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = ๔.๐๕$)

ด้านจิตตะพบว่า บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้านจิตตะ ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๖$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๓๑$) ในข้อที่ว่า ท่านถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น รองลงมาคือท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = ๔.๓๐$) ส่วนท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่ในค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = ๔.๐๖$)

ด้านวิมังสาพบว่า บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้านวิมังสา ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๑$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๐๓$) ในข้อที่ว่า เมื่อพบข้อบกพร่องหรือผิดวัตถุประสงค์ ท่านรีบจัดการแก้ไข และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์รองลงมาคือท่านหมั่นตรวจสอบ ค้นหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรคขัดข้องในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = ๓.๙๗$) ส่วนท่านมีการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = ๓.๘๓$)

๕.๑.๓ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ เพศของผู้ปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง

สมมติฐานที่ ๒ อายุของผู้ปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง

สมมติฐานที่ ๓ ระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง

สมมติฐานที่ ๔ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง

สมมติฐานที่ ๕ ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง

สมมติฐานที่ ๖ รายได้ของผู้ปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง

๕.๑.๔ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

๑.ด้านฉันทะ

ปัญหา

บุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ในด้านฉันทะ คือ ปัญหาผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย ทำให้การทำงานเหนื่อยยากมากยิ่งขึ้น มากที่สุด ๗ คน และปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ดีในการทำงาน มีจำนวน ๕ คน

แนวทางแก้ไขปัญหา

บุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาด้านฉันทะ คือ ควรเพิ่มจำนวนคนงานให้มากยิ่งขึ้นมากที่สุด ๗ คน และควรจัดหาอุปกรณ์การทำงานที่มีคุณภาพ มีจำนวน ๕ คน

๒.ด้านวิริยะ

ปัญหา

บุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ในด้านวิริยะ คือ ปัญหา ปัญหาการขาดแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน มากที่สุด ๑๒ คน รองลงมาเป็นปัญหา การขาดแคลนแรงงาน ๗ คน และ ปัญหาความยากลำบากจากการทำงานมีน้อยที่สุด มีจำนวน ๓ คน

แนวทางแก้ไขปัญหา

บุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาด้านวิริยะ คือ การสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน มากที่สุด ๑๐ คน รองลงมาการเพิ่มจำนวนแรงงานให้มากขึ้น มีจำนวน ๗ คนและน้อยที่สุด การสร้างกำลังใจที่ดีเมื่อเจอปัญหากับงานที่ยากลำบาก จำนวน ๓ คน

๓.ด้านจิตตะ

ปัญหา

บุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ในด้านจิตตะ คือ ปัญหา การไม่เอาใจใส่หรือให้ความทุ่มเทกับงานที่ทำ มากที่สุด ๕ คน และปัญหาการไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ๒ คน

แนวทางแก้ไขปัญหา

บุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาด้านจิตตะ คือ คนงานควรมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงานให้มากขึ้น มากที่สุด ๕ คน และควรมีการตรวจงานเมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว มีจำนวน ๒ คน

๔.ด้านวิมังสา

ปัญหา

บุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ในด้านวิมังสา คือ ปัญหา การไม่สามารถคิดนอกกรอบจากขั้นตอนการทำงานต่างๆ ได้ มากที่สุด ๗ คน และปัญหางานต่างๆ ไม่ส่งเสริมให้มีการใช้ปัญญาในการพิจารณาการทำงาน ๒ คน

แนวทางแก้ไขปัญหา

บุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาด้านวิมังสา คือ ควรมีการตั้งคณะทำงานที่สามารถตัดสินใจการทำงานต่างๆ ที่นอกเหนือจากขั้นตอนปกติได้ มากที่สุด ๗ คน และควรเปิดโอกาสให้คนงานได้คิดวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีจำนวน ๒ คน

๕.๑.๕ แนวทางในการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับแนวทางในการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑.ด้านฉันทะ พบว่าการประยุกต์ใช้หลักฉันทะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานนั้น เป็นการสร้างความรัก ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับการทำงาน มีความตั้งใจที่แน่วแน่ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีความมุ่งมั่น ไม่ท้อถอย ทำงานด้วยความชอบในงานที่ทำนั้นๆ

๒.ด้านวิริยะ พบว่าการประยุกต์ใช้หลักวิริยะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น เป็นการทำงานด้วยความมุ่งมั่น อุตสาหะ เพียรพยายามในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รวมถึงพากเพียรพยายามในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ

๓.ด้านจิตตะ พบว่าการประยุกต์ใช้หลักจิตตะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น เป็นการเอาใจใส่กับงานที่ทำอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบ ในงานที่ทำด้วยสำนึกที่ว่าจะต้องทำให้ประสบความสำเร็จตามแผนงาน มีความมุ่งมั่นในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นด้วยจิตใจที่มั่นคงและไม่หวั่นไหวต่อปัญหาต่างๆ เท่านั้น

๔.ด้านวิมังสา พบว่าการประยุกต์ใช้หลักวิมังสาในการปฏิบัติงานนั้น เป็นการทำงาน ด้วยความรอบคอบ หมั่นตรวจตราการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน ไม่มีความบกพร่องต่อหน้าที่ การทำงาน เมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้นก็รู้จักการใช้ปัญญาพิจารณาหาสาเหตุแล้วหาทางแก้ไขได้ อย่างถูกต้อง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกอง บำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งอาจ ยังไม่มีการนำหลักอิทธิบาทมาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง แต่หากมีการนำหลักอิทธิบาทมาประยุกต์ใช้ กับการปฏิบัติงานแล้ว อาจทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้และเมื่อพิจารณา จากปัจจัยส่วนบุคคล มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

๑) จากการวิจัยพบว่า บุคลากรของกองบำรุงทางเขตลำปาง มีระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ ในเรื่องของท่านเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของการ รถไฟ และประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.27 =$ มาก) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะกฎระเบียบต่างๆ จะเป็นตัวชี้วัดถึง ความเรียบร้อยของการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพอใจในงานที่ทำจึงจะสามารถ ปฏิบัติตามกฎระเบียบได้อย่างเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม อันจะส่งผลให้เกิดความเรียบร้อยในการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูโสภณปทุมมากร (ชะลอ ธมฺมปาโล)^๑ ซึ่งได้ทำการศึกษา วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการในอำเภอภาชีเอาใจใส่ต่องานการปกครองจึงทำให้พระสงฆ์ในวัด ของอำเภอภาชีมีความเรียบร้อยปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ตามกฎระเบียบคำสั่งและประกาศของมหาเถรสมาคม จึงส่งผลให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ของอำเภอภาชี ด้านการปกครองสอดคล้อง

^๑พระครูโสภณปทุมมากร (ชะลอ ธมฺมปาโล), “ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอ ภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ด้านฉันทะเป็นการที่มีใจรักในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วยความรู้สึกที่ดีต่องาน เพื่อให้งานต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งความรัก ความพอใจในงานที่ทำนั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับการปฏิบัติงาน เพราะหากไม่มีความรักในงานที่ทำ แล้วนั้นก็จะไม่เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งหลักฉันทะนี้เป็นหลักการแรกๆ ที่เสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี ความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานก็แสดงออกถึงความรัก ในงานที่ทำด้วย จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน แต่หากว่าไม่มีใจรักในงานที่ทำแต่จำเป็นต้องทำงานนั้นๆ ก็ต้องอาศัยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพงานที่ทำให้ได้ ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำเป็นพื้นฐานก่อนที่จะสร้างให้เกิดความรักในงานที่ทำนั้นๆ

๒) จากการวิจัยพบว่า บุคลากรของกองบำรุงทางเขตลำปาง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบทธรรม ด้านวิริยะ ในเรื่องของท่านคิดและบอกตนเองเสมอว่าต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.27 =$ มาก) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความตั้งใจในการทำงานและความมั่นใจในหน้าที่การงานนั้นจะสามารถสร้างความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงานได้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้เกิดขึ้นกับตนเองเพื่อให้ความวิริยะบังเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานทุกเมื่อ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคงนั้นย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความพากเพียรอย่างถึงที่สุด และต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมจิตร ไช้มุก**^๒ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีจังหวัดสระบุรี รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความมั่นคง มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ได้จนานเท่าที่ต้องการ ซึ่งถือได้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจและแรงขับเคลื่อนที่ดีในการทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะอย่างแท้จริงและจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ด้านวิริยะ เป็นการมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทให้กับการทำงานทั้งกายและใจ ไม่ทอดล่อยต่อปัญหาต่างๆ ในการทำงาน เพียรพยายามที่จะเรียนรู้การปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น สร้างความหวังที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ เพื่อสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงาน การทำงานด้วยความวิริยะตั้งใจจริงนั้นย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน งานต่างๆ ที่เราทำอยู่นั้นจะต้องมีความเพียรพยายาม ในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งอาจมีการตั้งความหวังไว้ว่าจะต้องทำให้สำเร็จ ตามกำหนดเวลา เพื่อที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและทำงานด้วยความพากเพียรอย่างแท้จริงเพื่อให้บรรลุความหวังที่ได้ตั้งใจไว้ ซึ่งความเพียรพยายามในการทำงานตามหลักวิริยะนี้เป็นความสำคัญที่สุดของการทำงาน เพราะหากมีเพียงความตั้งใจแต่ยังไม่ได้ลงมือทำก็ไม่สามารถที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ แต่หากมีความรักในงานที่ทำ มีความตั้งใจและลงมือทำแล้ว ย่อมมีความสำเร็จไปแล้วกว่าครึ่ง

^๒สมจิตร ไช้มุก, “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ความสำเร็จที่เหลืจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการใช้สติปัญญา ในการพิจารณางานที่ทำว่าต้องเป็นไปในทิศทางใด การสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับงานนั้น ต้องสร้างมาจากจิตใจที่ตั้งมั่นและพยายามที่จะทำให้สำเร็จ

๓) จากการวิจัยพบว่า บุคลากรของกองบำรุงทางเขตลำปาง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจิตตะ ในเรื่องของท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.30 =$ มาก) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเอาใจใส่ต่อการทำงานนั้นเป็นความตั้งใจทำงาน เอาใจใส่จดจ่อกับการทำงานอย่างแท้จริง การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจนั้นสามารถทำให้งานที่ได้นั้นมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จินตนา กวานดา**^๓ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่มีระดับสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากอันดับแรกคือ ความขยันหมั่นเพียรตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อกับปัญหา ซึ่งเป็นการยืนยันได้ว่า ความขยันหมั่นเพียรตั้งใจมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ด้านจิตตะ เป็นความเอาใจใส่ต่องานที่ทำอย่างแท้จริง มีความรับผิดชอบกับงานที่ทำอย่างตั้งใจจริง มีความรอบคอบในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้มีความสำคัญกับงานที่ทำและผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ ความตั้งใจในการทำงานก่อให้เกิดผลลัพธ์คือความสำเร็จอันเกิดจากความตั้งใจนั้น อีกทั้งความเอาใจใส่ต่องานที่ทำก็จะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในงานนั้นๆ ได้ และสามารถหาทางแก้ไขได้อย่างทันท่วงที หลักจิตตะนี้มีความสำคัญต่อการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแง่ของจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่จะเป็นผลอันเกิดมาจากความรักในงานที่ทำ แล้วมีความพยายามที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ จากนั้นจึงมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้พบว่า ความรับผิดชอบที่มีต่องานอย่างตั้งใจจริงนั้นจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงานได้

๔) จากการวิจัยพบว่า บุคลากรของกองบำรุงทางเขตลำปาง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา ในเรื่องของท่านมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์และพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.91 =$ มาก) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักวิมังสาในการปฏิบัติงานนั้นมีความจำเป็นในแง่ของการใช้สติปัญญาในการคิดวิเคราะห์การทำงานต่างๆ รวมถึงการไตร่ตรองการทำงานเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นนั้นก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความรู้ความสามารถต่างๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์คือประสิทธิผล

^๓จินตนา กวานดา, “แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร), ๒๕๕๑.

ที่ดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูสังฆรักษ์ธณภพ สุภโท (จำปาเทศ)**^๕ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป คิดค้นวิธีการปรับปรุงงาน มีการวางแผน กำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มีการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก เพื่อแก้ไขจุดอ่อนรักษาจุดแข็งหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นภัยอีกด้าน เพื่อให้งานในหน้าที่เป็นไปด้วยความราบรื่นประสบผลสำเร็จ มีการพิจารณาไตร่ตรองงานอย่างรอบคอบเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทด้านวิมังสา เป็นการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ใช้สติในการพิจารณาการทำงานในขั้นตอนต่างๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน เมื่อมีปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นก็ใช้สติปัญญาพิจารณาแก้ไขปัญหาต่างๆ การใช้สติปัญญาพิจารณาไตร่ตรองการทำงานนั้นถือว่าเป็นความสำคัญอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การไตร่ตรองงานที่ดีย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของงานที่ดีด้วย เพราะได้มีโอกาสในการพิจารณาหาหนทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีด้วยการงานใดๆ ก็ตามหากขาดซึ่งการพิจารณาไตร่ตรองที่ดีแล้ว ย่อมมีแต่ปัญหาและอุปสรรคอยู่เสมอ การทำงานก็จะไม่ราบรื่นเท่าที่ควร การใช้สติปัญญาพิจารณาไตร่ตรองงานที่ดีนั้นจะต้องสามารถรู้ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น แล้วหาทางแก้ไขหรือรับมือไว้ล่วงหน้า หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจริงจะได้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที หลักวิมังสานี้เป็นหลักแห่งการใช้สติปัญญาโดยตรงที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๕) จากการวิจัยพบว่า พบว่า เพศของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแต่อย่างใด เพราะไม่ว่าจะเพศใดก็ตามต่างก็มีหน้าที่ในการทำงานที่เหมือนกัน ทำงานในลักษณะเดียวกัน ซึ่งลักษณะงานไม่ได้เจาะจงว่า จะต้อง เป็นของเพศชายหรือหญิง แต่ตามกฎหมายระเบียบการปฏิบัติงานนั้นทุกคนคือพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน การปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามจะต้องอาศัยความรักในงานทำ มีความพากเพียรมานะบากบั่น มีความตั้งใจและพิจารณาไตร่ตรองงานอยู่เสมอ จึงจะประสบความสำเร็จได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ไพบูลย์ ตั้งใจ**^๖ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” จากผลการวิจัยพบว่า เพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

^๕พระครูสังฆรักษ์ธณภพ สุภโท (จำปาเทศ), “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^๖ไพบูลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

๖) จากการวิจัยพบว่า อายุของผู้ปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางซึ่งแสดงให้เห็นว่าอายุไม่ได้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เพราะไม่ว่าจะมีอายุในระดับใดก็ตาม ก็สามารถ ที่จะปฏิบัติงานได้เหมือนกัน ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากความตั้งใจในการทำงานมากกว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลใดๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทุกคนต่างก็มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเหมือนกัน มีงานที่ต้องทำเหมือนกัน ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันก็ตาม แต่อายุก็ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเลย ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจะเกิดขึ้นได้ด้วยจิตสำนึกในการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อ งานมากน้อยเพียงใด และอายุก็ไม่ได้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันด้วย ดังนั้นแล้ว อายุจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สายรุ้ง บุปผาพันธ์**^๖ ที่ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทย แลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๗) จากการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ชาลีวิฑูโน (พรหมเกิด)**^๗ ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ในการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดง ให้เห็นว่าระดับการศึกษาไม่ได้มีผลใดๆ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน เพราะระดับการศึกษา เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของการทำงานเท่านั้นในแง่ของการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการ ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน แต่เนื่องด้วยกฎระเบียบการปฏิบัติงานที่มากมายจึงทำให้ไม่สามารถใช้ ความรู้ที่มีอยู่กับการปฏิบัติงานได้มากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของการรถไฟอาจต้อง อาศัยความถูกต้องแม่นยำตามหลักวิศวกรรมรถไฟในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม ซึ่งผู้ปฏิบัติงาน ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา หรือแม้แต่วิทยาลัยที่ไม่ได้จบวิศวกรรมรถไฟ โดยตรง ก็ไม่สามารถที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ และต้องอาศัยคำสั่ง หรือแนวทางในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานเท่านั้น และต้องทำไปตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้

^๖สายรุ้ง บุปผาพันธ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทย แลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^๗พระมหาสุวิทย์ชาลีวิฑูโน (พรหมเกิด), “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

แล้ว ระดับการศึกษาหรือความรู้ต่างๆ จึงไม่ได้ถูกนำมาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ดังนั้นแล้ว ระดับการศึกษาจึงไม่มีผลใดๆ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๘) จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปางซึ่งแสดงให้เห็นว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์ในการทำงานนั้นไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน้าที่หรือภาระงานนั้นขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของการรถไฟ การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามจะต้องขึ้นอยู่กับหัวหน้างานในระดับสูงซึ่งจะคอยควบคุมการปฏิบัติงาน ซึ่งระยะเวลาในการทำงานที่มากกว่านั้นก็ได้บ่งชี้ว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าด้วย เพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเกิดขึ้นจากจิตสำนึกที่ดีของแต่ละคนมากกว่า ซึ่งระยะเวลาการทำงานที่มากขึ้นเป็นข้อบ่งชี้ได้เฉพาะประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่านั้น ไม่ได้บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งสังเกตได้จากปัญหาอุปสรรคที่ว่าแม้จะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นานมากแล้ว แต่เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ก็ไม่ค่อยได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ยังคงมีการใช้แรงงานคนเป็นหลักมากกว่าใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ด้วย ดังนั้นแล้ว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานถึงจะมากเพียงใด ก็ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวัชรินทร์ ชินวโร (ยิ้มย่อง)^๕ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน

๙) จากการวิจัยพบว่า ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **มณฑนา ปรีทยานิตย์**^๖ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารโรงเรียนวิถิพุทธตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการบริหารงานไม่แตกต่างกันซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งต่างๆ นั้นไม่ได้มีผลใดๆ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในระดับสูงนั้นมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง และการบริหารงานใดๆ ก็ตามก็ต้องขึ้นอยู่กับกฎระเบียบจากส่วนกลางและผู้บริหารสูงสุดของแต่ละเขตในการตัดสินใจดำเนินการต่างๆ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงไม่มีผลต่อตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ เพราะตำแหน่งหน้าที่เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ไม่ได้มีผลใดๆ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเลย ซึ่งความรู้ความสามารถของผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะเป็นสิ่งที่สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขึ้นได้

^๕พระวัชรินทร์ ชินวโร (ยิ้มย่อง), การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^๖มณฑนา ปรีทยานิตย์, “การบริหารโรงเรียนวิถิพุทธตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ด้วยการสร้างแนวความคิดการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท๔ ในการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

๑๐) จากการวิจัยพบว่า รายได้ของบุคลากร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารายได้ไม่ได้มีผลใดๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ส่วนใหญ่มีความเกี่ยวเนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กล่าวคือ รายได้ที่น้อยหรือมากนั้นอาจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในส่วนของการแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ด้นั้นมักจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทนั้นไม่จำเป็นต้องอาศัยรายได้ที่มากหรือน้อย ซึ่งการปฏิบัติงานก็สามารถมีประสิทธิภาพได้โดยไม่ต้องอาศัยรายได้มาเป็นตัวแปร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ซึ่งอาจส่งผลต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วยในอนาคต ดังนั้นแล้ว รายได้จึงไม่มีผลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สายรุ้ง นุปผาพันธ์^{๑๐}** ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท๔ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรมีการเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระงานที่มีมาก และเป็นงานที่หนัก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักในงานที่ทำอีกทางหนึ่งด้วย

๒) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน เพื่อกระตุ้นการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรมากยิ่งขึ้น

๓) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีมาตรการในการดูแลการทำของผู้ปฏิบัติงานที่รัดกุมมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันการทำงานอย่างไม่มีเต็มที่ และเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

๔) ผู้บริหารควรส่งเสริมการนำความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

^{๑๐}เพิ่ม ภักดีการ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๕๒.

๑) ผู้ปฏิบัติงานควรมีความรักในงานที่ทำให้มากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่างานนั้นๆ จะเป็นงานที่หนัก หรือเกินกำลังความสามารถของตน แต่เพื่อประโยชน์โดยรวมของประชาชนแล้ว ก็ควรที่จะมีความตั้งใจและเอาใจใส่กับงานที่ทำอย่างเต็มความสามารถ

๒) ผู้ปฏิบัติงานควรมีความมานะพากเพียรในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนต่างๆ จะมีจำนวนน้อยก็ตาม แต่งานด้านการให้บริการด้วยรถไฟถือได้ว่าเป็นการเดินทางที่ปลอดภัยมากที่สุด การสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับงานนั้นย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้

๓) ผู้ปฏิบัติงานควรมีความตั้งใจในการทำงานและเอาใจใส่กับการทำงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีด้วย

๔) ผู้ปฏิบัติงานควรพิจารณางานต่างๆ ว่าควรดำเนินการไปในทิศทางใดเป็นเบื้องต้น เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ก็ควรพิจารณาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา หากไม่สามารถทำได้จึงบอกกล่าวแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการนำหลักธรรมอื่นเข้ามาประยุกต์ใช้กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย เช่น หลักพรหมวิหาร ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักสารณียธรรม ๖ เป็นต้น เพื่อศึกษาหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหลากหลายแนวทางมากยิ่งขึ้น

๒) ควรศึกษาถึงประสิทธิภาพการนำหลักอิทธิบาทธรรม มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในส่วนงานอื่นๆ ของการรถไฟแห่งประเทศไทย เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน

๓) ควรมีการศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย เพื่อที่จะทำให้งานบริการบนรถไฟนั้นมีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น