

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔
: กรณีศึกษา บริษัท แอม پاس อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

**EFFICIENCY OF STAFF PERFORMANCE IN ACCORDANCE WITH
IDDDHIPADA FOUR : A CASE STUDY OF AMPAS INDUSTRIES COMPANY
LIMITED, SAMUTPRAKARN PROVINCE**

นายไพบุลย์ ตั้งใจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔
: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

นายไพบุลย์ ตั้งใจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**EFFICIENCY OF STAFF PERFORMANCE IN ACCORDANCE WITH
IDDDHIPADA FOUR : A CASE STUDY OF AMPAS INDUSTRIES COMPANY
LIMITED, SAMUTPRAKARN PROVINCE**

Mr. Paiboon Tangchai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand

C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์

.....
(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการ
(อาจารย์ พระมหาอำนาจ อัสสุการ์, Ph.D.)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.สมาน งามสนิท)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... กรรมการ
(อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ประธานกรรมการ
อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา กรรมการ
อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี กรรมการ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔
กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัย : นายไพบูลย์ ตั้งใจ

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

: อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, น.ธ.เอก,
ป.ธ.๑ - ๒, พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)

: อาจารย์ ดร. ทรงวิทย์ แก้วศรี, พ.ม,พธ.บ.,ศศ.บ.,PGDLS,M.LIB.SC,
พธ.ด.

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๓ / มีนาคม / ๒๕๕๔

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ (๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ให้มีประสิทธิภาพ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๒๓๗ คนจากจำนวนประชากรทั้งหมด ๕๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ มีความเชื่อมั่น ๐.๘๖๑ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โดยการหา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ วิเคราะห์ โดย การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way analysis of

variance) และในกรณีนี้ที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๒๗$) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใ้ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๔.๐๙$) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในตำแหน่งงานเอกสารยังไม่ดีพอ สถานที่จอดรถน้อย และยังต้องเสียค่าที่จอดรถ ความล่าช้าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร และ เจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ

ดังนั้นแนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สามารถพิจารณาได้ ๔ ด้าน โดยการพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

Thesis Title : Efficiency of staff performance in accordance with Four Iddhipada : A case study of Ampas Industries Company Limited, Samutprakarn Province

Researcher : Mr. Paiboon Tangchai

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr.Surapon Suyaprom B.A., M.A., Ph.D.(Pol.Sc.)

: Phrakrusangharak Kiattisak Kittipaño B.A.(1st Class), M.A. (Social Development)

: Dr. Songvit Kaewsri B.Bsm., B.A. in Inf., M. Lib.Sc., PGDLS, Ph.D. (Buddhism)

Date of Graduation : 23 march , 2011

ABSTRACT

The main objectives of this research are i) To study efficiency of the working staffs of Ampas Industry Company Limited, Muang District, Samut Prakan Province in accordance with Iddhipada Four, ii) To compare efficiency of the working staffs of Ampas Industry Company Limited, Muang District, Samut Prakan Province in accordance with Iddhipada Four classified by personal characteristics, and iii) To study the guidelines and suggestion for performance of employees of Ampas Industry according with Iddhipada Four for efficiency of the working staffs and the group of samples of these studies were employees of Ampas Industry Company Limited, Muang District, Samut Prakan Province for 237 staffs from total amount 500 working staffs. The tool used for data collection was the questionnaire to measure levels of performance of the activities of working staffs of Ampas Industry Company Limited, Muang District, Samut Prakan Province according with Iddhipada Four as value of confidence 0.861. Data were analyzed by program for social

science research, the statistics used for data analysis such as frequencies, percentage, average, standard deviation (S.D.) and compared the efficacy of the performance of working staffs of Ampas Industry Company Limited, Muang District, Samut Prakan Province according with Iddhipada Four. The analysis was also done through t-test, one way analysis of variance. In case of finding the difference in average upward from 3 groups by Least Significant Difference : LSD.

The results of study were followed:

The study found that the operational efficiency of working staff according to Iddhipada Four : the case study of Ampas Industry Company Limited, Muang District, Samut Prakan Province in overall were found in high level ($X = 4.18$) and it considered in each side found that the working staff of Ampas Industry Company Limited, Muang District, Samut Prakan Province have efficiency in performance according with Iddhipada Four at high average ($X = 4.27$) in Citta: active thought, for lowest average ($X = 4.09$) in Viriya : exertion.

With this regard to compare of efficiency of the working staff in Case study : Ampas Industry Company Limited, Muang District, Samut Prakan Province according to Iddhipada Four classify by sex, age education level, income, affiliated sections and work experiences found that personal factors did not affect performance activity of working staffs of Ampas Industry Company Limited, Muang District, Samut Prakan Province according to Iddhipada Four were not difference, thus rejecting the formulated hypotheses.

Regarding to problems and obstacles effects of the performance of activity found that there were not enough income, unhygienic environments, uncovered welfare, inadequate documents technology, less car parking area and parking payment, delays in documents, insufficient customers" supervision and inadequacy of working staffs.

The guidelines of applying Iddhipada Four for development of efficiency of the working staff of Ampas Industry Company Limited, Muang District, Samut Prakan Province can be considered from four aspects by developing Chanda : will, Viriya : effort, Citta: thoughtfulness, and Vimamsa : investigation, to increase the efficiency of the better working staff.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย อาจารย์ พระมหาอำนาจ อังสุการ์ Ph.D. รศ.ดร.สมาน งามสนิท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณพระมหาสม กลยาโณ Ph.D. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น อาจารย์ พระวันชัย ภาทพจารี และอาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธีวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไข ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณธิดาธิมา หมั่นมี ที่ช่วยแนะนำเกี่ยวกับเอกสารแบบฟอร์ม และได้ตรวจรูปแบบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป/คน คณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และเพื่อน ๆ นิสิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต รุ่นที่ ๔ ทุกรูป/คน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างดีเสมอมาและให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณท่านผู้บริหาร บุคลากร และพนักงานของบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณพ่อใบ ตั้งใจ คุณแม่สำเภาตั้งใจ คุณสุพจน์ นรินตสุขรัตน์ ประธานบริษัทและพี่น้องพนักงาน บริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัดที่ได้สนับสนุนการศึกษาเสมอมา และยังสามารถเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่ง คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่บิดามารดาที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ไพบุลย์ ตั้งใจ

๖ มีนาคม ๒๕๕๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภาพ	(๑๒)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๓)
บทที่ ๑. บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
บทที่ ๒ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๗
๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๗
๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๙
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑๖
๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑๖
๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑๗
๒.๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	๒๒
๒.๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๓๐
๒.๓ หลักอิทธิบาท ๔	๔๒
๒.๓.๑ ความหมายหลักอิทธิบาท ๔	๔๒
๒.๓.๒ ความสำคัญและองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔	๔๖
๒.๔ หลักปฏิบัติของกลุ่มบริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	๔๘

สารบัญญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๕
๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ	๖๕
๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๖๙
๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔	๗๒
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๗
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย	๗๙
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๙
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๙
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๙
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๑
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	๘๑
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๘๒
๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๒
๔.๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔	๘๖
๔.๓ เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔	๙๒
๔.๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔	๑๐๒
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๐๕
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๕
๕.๒ อภิปรายผล	๑๑๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๙
บรรณานุกรม	๑๒๒
ภาคผนวก	๑๓๑
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๓๒
ภาคผนวก ข แบบสอบถามหาความเชื่อมั่น	๑๓๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก ค แบบหนังสือความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๔๒
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	๑๔๘
ประวัติผู้วิจัย	๑๕๖

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แสดงการทำงานของพนักงาน บริษัทแอมพาส ดินด์สตรี จำกัด	๕๖
๒.๒	แสดงการหลักเกณฑ์ในการตัดเงินโบนัส และการขึ้นเงินเดือน ของพนักงาน บริษัทแอมพาส อินด์สตรี จำกัด	๕๗
๔.๑	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	๘๔
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม	๘๖
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	๘๗
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)	๘๘
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใ้ในการปฏิบัติงาน)	๘๙
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการ ปฏิบัติงาน)	๙๐
๔.๗	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ	๙๒
๔.๘	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามอายุ	๙๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านวิมังกสา (ในการไคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)	๙๔
๔.๑๐	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามระดับการศึกษา	๙๕
๔.๑๑	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามรายได้	๙๖
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านวิมังกสา (ในการไคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)	๙๗
๔.๑๓	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด	๙๘
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	๙๙
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)	๑๐๐
๔.๑๖	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	๑๐๑
๔.๑๗	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ : โดยรวม	๑๐๒
๔.๑๘	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การศึกษาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้าน ฉันทะ	๑๐๓
๔.๑๙	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การศึกษาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้าน วิริยะ	๑๐๓

สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๐	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานตามหลักอริบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้านจิตตะ	๑๐๔
๔.๒๑	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานตามหลักอริบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิมังสา	๑๐๔
๕.๑	สรุปสมมติฐานการวิจัย	๑๑๕

สารบัญแผนภาพ

แผนภูมิที่	หน้า
๒.๑ แสดงการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ	๒๕
๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	๗๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ที่ฉนิกาย ปาฏิวารค (ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

อภ.วิภงค. (ไทย) = อภิธรรมปิฎก วิภังค์ (ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นการอ้างอิง ซึ่งจะระบุเล่ม /ข้อ/หน้า เช่น ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๖/๒๗๗ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ที่ฉนิกาย ปาฏิวารค ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๓๐๖ หน้า ๒๗๗ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทเป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยกลุ่มบุคคลซึ่งมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการแบ่งงานและหน้าที่ ช่วยกันทำตามสายงานที่กำหนด ตามลำดับชั้นอำนาจและหน้าที่ โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบไปด้วยมิติโครงสร้าง มติกระบวนการบริหาร มิติพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งในระดับเอกบุคคล ระหว่างบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งมีแนวความคิด เช่น มีการบริหารจัดการคน ได้แก่ ลำดับสายการบังคับบัญชา

ความพึงพอใจของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการที่น่าพอใจ

ปัจจุบันพบว่าองค์กรหลายๆ แห่ง ที่ได้รับการระบุมามากที่สุด ก็คือปัญหาในเรื่อง “คน” ในองค์กรใหญ่ๆ ที่มีนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ จะกำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูง ดูแลรับผิดชอบงานด้านนี้โดยเฉพาะ มีระบบการสรรหาว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การจัดสวัสดิการไปจนถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในรูปแบบของกิจกรรมวิชาการ และ กิจกรรมสัมพันธ์ ซึ่งเป้าหมายสูงสุดก็คือ การทำให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นประมาณเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยใช้ชื่อบริษัทว่า “SIAM FUJI ENGINEERING LTD; PART เป็นการร่วมลงทุนระหว่างชาวไทย และชาวญี่ปุ่น ประกอบธุรกิจเป็นอุตสาหกรรมการผลิต อุปกรณ์ภายในรถยนต์ อาทิเช่น ชิ้นส่วนกระจกมองข้าง สัญญาณไฟท้าย ชิ้นส่วนพลาสติกภายในรถยนต์ เป็นต้น ผลิตภัณฑ์ที่ทำการผลิตนั้นมีการนำออกไปจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศซึ่งบริษัทที่ทำการจำหน่ายได้แก่ โตโยต้า นิสสัน มิตซูบิชิ ฮีโน่ อีซูซุ ฮอนด้า ฟอร์ด เป็นต้น มีพนักงานประมาณ ๖๐๐ คน^๑

^๑ คณะกรรมการบริหารบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด, ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด, (สมุทรปราการ : บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

ปัญหาและอุปสรรค ของบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด เกิดจากสภาพการณ์ปัจจุบัน ธุรกิจรถยนต์ได้เกิดการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้นักธุรกิจหลายประเภทหันมาสนใจธุรกิจประเภทชิ้นส่วนรถยนต์เหมือนบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัดมากยิ่งขึ้น ทำให้บริษัท ประสบกับปัญหาพนักงานมีทางเลือกมากขึ้น ทำให้มีการลาออกอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสาเหตุทำให้บริษัท ขาดกำลังการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ต้องใช้พนักงานใหม่ที่ขาดทักษะความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการผลิตสินค้าได้อย่างต่อเนื่องและทันตามเวลาที่กำหนดของลูกค้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยรวมของบริษัท คือ ทำให้การผลิตชิ้นงานเกิดความล่าช้า ผลิตสินค้าไม่ตรงตามเวลาที่กำหนดของลูกค้า ต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้เกิดความชำนาญงาน ซึ่งบริษัทมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น โดยการเพิ่มการทำงานล่วงเวลาให้กับพนักงาน^๒

ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ จึงจำเป็นต้องหาวิธีทาง หรือ มาตรการในการรักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานด้วยกันต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการขององค์กร ดังนั้น การที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง โดยต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งมารองรับและสนับสนุน

พระพุทธศาสนามีหลักแห่งการบริหารจัดการอันเป็นหลักคุณธรรม ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะทำงานนั้นบังเกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ ที่เรียกว่าอิทธิบาท ๔^๓ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำสิ่งต่างๆ จิตตะ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งงาน วิมังสา คือ ความคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่ เสมอโดยทำในสิ่งที่เราคิดว่าทำแล้วได้ผลดีสามารถช่วยได้ อิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเชิงพุทธ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด โดยนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท ๔ เป็นกรอบวัดคุณภาพดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

^๒ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด, ใบบริษัทการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด, (สมุทราสาร : บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

^๓ ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ให้มีประสิทธิภาพ

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้จะศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตาม หลักอิทธิบาท ๔ บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่ง ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในการปฏิบัติงาน) วิริยะ (ความเพียรพยายาม ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ) จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย) และ วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลและวางแผนในการปฏิบัติงาน)

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนคน ประมาณ ๕๐๐ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ,การศึกษา,แผนก/ฝ่าย, รายได้และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ คือ ฉันทะ, วิริยะ, จิตตะ และ วิมังสา

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ถึง เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด โดยการประยุกต์ใช้ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานของพนักงานบริษัทโดยเฉพาะการปฏิบัติงานและปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด เป็นอย่างไร

๑.๔.๓ แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ พนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ พนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ พนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ พนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ พนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ที่มีแผนก/ฝ่ายต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

๑.๕.๖ พนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ให้ประสบผลสำเร็จโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัดไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงานรวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้องตามหลักอิทธิบาท ๔

บริษัท หมายถึง บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานของพนักงาน บริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

อิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือหลักการปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ

จันทะ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ใฝ่ใฝ่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

วิมังสา หมายถึง ความความใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

พนักงานบริษัท หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานใน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, ฝ้ายสังกัด และประสบการณ์ทำงาน ของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประยุกต์ใช้ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานของบริษัทโดยเฉพาะการปฏิบัติงานและปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคการนำหลักอิทธิบาท๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด และหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้ ด้าน จันตะ(ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน), ด้านวิริยะ(ความเพียรพยายามปฏิบัติงาน), ด้านจิตตะ(การเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน) และด้านวิมังสา(การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

๒.๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓ หลักอิทธิบาท ๔

๒.๓.๑ ความหมายหลักอิทธิบาท ๔

๒.๓.๒ ความสำคัญและองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

๒.๔ หลักปฏิบัติของกลุ่มบริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๒.๔.๑ บทบัญญัติทั่วไป

๒.๔.๒ แนวทางในการบริหาร

๒.๔.๓ หลักปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและพนักงาน

๒.๔.๔ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

๒.๔.๕ ระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

๒.๔.๖ ระเบียบ วินัยเกี่ยวกับความประพฤติ และการลงโทษ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ไว้หลายท่าน ดังนี้

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาคือ^๑

๑) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

๒) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

วิทยา ตำนารังกุล ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของ ต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน^๒

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าหมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงินใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึง หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย^๓

^๑ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , ๒๕๓๘), หน้า ๒.

^๒วิทยา ตำนารังกุล, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : เอิร์ตเวย์ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

^๓สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ, รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๔.

ระพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณชฎ ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพว่าหมายถึง คล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ^๕

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึง คำว่า “ประสิทธิภาพ” ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น^๕

ดังนั้น ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภาคีต้ององค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

^๕ระพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณชฎ, การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี้, ๒๕๑๐), หน้า ๕.

^๕อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๒๐-๑๒๓.

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีชื่อแบบสมัยใหม่ ถ้าจะจับเข้ากับหลักธรรมะ ก็ยังนึกไม่ชัด ว่าคำว่า “ประสิทธิภาพ” นี้จะแปลว่าอะไรดี คำว่า ประสิทธิภาพ ก็หาตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่ แต่ก็ไม่ใช่เป็นคำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือเอารูปศัพท์มาประกอบกัน คำว่า สิทธิ ก็แปลว่า ความสำเร็จ ถ้าเติม ‘ป’ เข้าไปข้างหน้าก็เป็น ‘ปสิทธิ’ แปลว่าความสำเร็จแล้วก็มีภาพ หรือภาวะเข้าไป ภาวะแห่งความสำเร็จทั่ว หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างดีอะไรทำนองนี้ แต่นี่ก็เป็นการพูดเชื่อมโยงไปทางภาษาบาลีนิดหน่อยเท่านั้นเอง ความเป็นจริง ความหมายต่างๆ ไปก็เข้าใจกันอยู่แล้วอย่างที่ได้อธิบายมาแล้วว่าเรื่องที่จะพูดต่อไปนี้เป็น เรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยากเชื่อมโยงเรื่องประสิทธิภาพนี้ไปถึงพระพุทธเจ้า พูดถึง ประสิทธิภาพการทำงานของพระพุทธเจ้าเพราะตอนนี้จะพูดถึงธรรมะของพระองค์ที่ใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน ก็ต้องแสดงให้เห็นว่าพระพุทธเจ้านั้น ทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพระองค์มี ประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว คำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่า จะช่วยให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจะน่าเชื่อถือจริงเพราะฉะนั้นจะเริ่มต้นด้วยข้อความที่แสดงว่าพระพุทธเจ้าทรงมี ประสิทธิภาพในการทำงาน ในแง่ที่เป็นประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อน หรือว่าพระพุทธเจ้า ตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร^๖

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ระบุว่าประสิทธิภาพในการผลิตหรือผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) กับจำนวนของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้า หรือบริการนั้นออก (Input) ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดลงของประสิทธิภาพ การผลิต อาจแบ่งได้ ๓ หมวดคือ

๑) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักร หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

๒) ปัจจัยด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหาร ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคีเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น

^๖พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

๓) ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใดๆ อาจใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในการนั้นๆ แต่หากไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี และระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีนั้นก็ย่อมไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นแรงงานจึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ในปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทางด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารแรงงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในภาครัฐและเอกชนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตและศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเครื่องชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงภาวะการผลิตของแรงงานและผู้ประกอบการ อีกทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการปรับปรุงคุณภาพการผลิตของตน และของแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม^๗

กัณฑ์ยา เพิ่มผล ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์การกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง^๘

^๗ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ภาวะการมีงานทำ และการว่างงาน, (กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน, ๒๕๔๐), หน้า ๑-๒๒.

^๘ กัณฑ์ยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๖-๗.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึงการทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คนอุปกรณ์และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้นประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- ๒) ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม
- ๓) ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้า^๕

โรเบิร์ต อี เคลลี (Robert E. Kelly) ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพตนเองว่า “ผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นระดับแนวหน้านั้นเกิดจากการเรียนรู้และการฝึกฝน” ทำให้พวกเขามีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น เคลลีได้แนะนำกลยุทธ์ ๙ ประการที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แก่

- ๑) การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative) โดยการที่ริเริ่มในสิ่งทีนอกเหนือจากงานประจำที่สามารถสร้างความแตกต่างให้กับเป้าหมายหลักของบริษัท โดยต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและยังคงมีความเสี่ยงอยู่บ้าง
- ๒) เครือข่าย (Networking) คือ การใช้เครือข่ายในการเพิ่มผลผลิต เพื่อช่วยให้งานประจำที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉลี่ยแล้วผู้ปฏิบัติงานจะต้องคอยจนกว่าจะได้รับข้อมูลที่แน่นอนแล้วจึงสั่งให้ดำเนินการ ซึ่งการปฏิบัติงานแบบนี้จะไม่ประสบผลเลยถ้าไม่มีระบบเครือข่าย
- ๓) การจัดการตนเอง (Self-management) ต้องคาดการณ์ล่วงหน้าและเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการทันทีมากกว่าที่จะรอให้เหตุการณ์เกิดขึ้น เนื่องจากต้องการมองภาพรวมเพื่อวางแผนการชีวิตในการทำงาน ดังนั้นพวกเขาต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดี และต้องรู้ว่าจะทำงานให้ดีที่สุดได้อย่างไร

^๕สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อ่างใน รุฉนันทน์ พาณิชโยทัย, การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๓๘, (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓-๓๒.

๔) ทักษะ (Perspective) โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเชื่อในทักษะและมุมมองของตนเอง แต่ผู้ที่เป็นมืออาชีพจะคำนึงถึงแนวคิดของผู้อื่นด้วย เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคู่แข่งซึ่งจะช่วยให้มีมุมมองที่หลากหลายในการหาทางแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น

๕) การเป็นผู้ตาม (Followership) ไม่เพียงแต่รู้จักการทำตัวให้เด่น แต่ยังรู้จักวิธีการช่วยเหลือคนอื่นด้วย คือสามารถเป็นผู้นำได้ดีเท่ากับการเป็นผู้ตาม

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

๗) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) พวกดาวเด่นมักจะร่วมกับทีมงานที่สามารถสร้างความแตกต่างได้ และกลายมาเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้น พวกเขาต้องมั่นใจว่าทีมงานนี้จะร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ

๘) ความเข้าใจในองค์กร (Organization Savvy) โดยเฉลี่ยทุกคนมักคิดว่า การเมืองในที่ทำงานเป็นเรื่องสกปรก จึงหลีกเลี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องราวส่วนตัวในที่ทำงาน แต่จะเรียนรู้การจัดการเพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตน

๙) การนำเสนอ (Show and Tell) การประชุมมีทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นที่ทางการ ดังนั้น จึงต้องเรียนรู้ว่าเมื่อใดเป็นเวลาที่เหมาะสมในการนำเสนอข้อมูลแบบใด และต้องมีความใส่ใจในการเลือกการใช้ภาษาสื่อสารให้ตรงกับผู้ที่รับข่าวสารก่อนที่จะเริ่มส่งข่าวสาร^{๑๐}

ซูเปอร์ (Super) ได้กล่าวถึง พื้นฐานทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพ (Theory of Vocational Development) ไว้ ๙ ประการ คือ

๑) มนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ
๒) ความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน ทำให้เขาเหมาะสมกับอาชีพต่างกันไป

๓) ในงานแต่ละอาชีพ แม้ต้องการบุคคลที่มีลักษณะบางอย่างก็ตามแต่ก็มีความกว้างมากพอที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพใกล้เคียงสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ เช่นกัน

๔) ความพึงพอใจของบุคคล ความสามารถ สถานการณ์ที่เขาดำรงชีวิตอยู่ ตลอดจนกระทั่งความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและประสบการณ์ ทำให้การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลอาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเสมอ

^{๑๐}Robert E.Kelly อ้างใน เบญจมาภรณ์ อิศรเดช, องค์กรและการจัดการ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, ม.ป.ป), หน้า ๒๒๕-๒๒๖.

๕) ชีวิตเป็นกระบวนการไม่หยุดนิ่ง

๖) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบแผนทางอาชีพของบุคคล คือ ระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพ่อแม่ ความสามารถทางด้านสติปัญญา ลักษณะของบุคลิกภาพและโอกาสที่เขาจะได้มีประสบการณ์ทางอาชีพต่างๆ

๗) การพัฒนาทางอาชีพ เป็นการพัฒนาทางจิตใจ และร่างกายผสมไปกับกระบวนการ การแสดงออกของความคิดรวบยอดของบุคคล

๘) การเข้าสู่อาชีพของบุคคลมักจะถูกกำหนดโดยกระบวนการประนีประนอมระหว่าง ตัวบุคคลกับตัวแปรทางสังคม เช่น ระหว่างสภาพที่มีอยู่กับสภาพความเป็นจริง

๙) ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ

ก) ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยมของเขามีโอกาสได้แสดงออกมากน้อยเพียงใดในงานที่ทำ

ข) ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากการทำงาน สอดคล้องกับภาพพจน์ของตัวเขาเองที่ต้งขึ้นมากน้อยเพียงใด^{๑๑}

ฮาร์ริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่อง กล่าวถึงกันมากในหลัก ๑๒ ประการ ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญดังนี้

๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง

๒) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง

๔) ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม

๕) ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม

๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ

(Record)เป็นหลักฐาน

๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

๘) งานสำเร็จทันเวลา

๙) ผลงานได้มาตรฐาน

๑๐) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

^{๑๑}Super อ่างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓), หน้า ๙๑-๙๒.

- ๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
 ๑๒) ให้นำเน็จรงว็ลแก่งานที่ตี^{๑๒}

เฮอ์เบิร์ต เอ ซีมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ เกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

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

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

E = Efficiency	ประสิทธิภาพในการทำงาน
O = Output	ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา
I = Input	ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารทั่วไป
S = Satisfaction	ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา ^{๑๓}

ไมเคิล แฮมเมอร์ และเจมส์ แชมป์ (M. Hammer & J. Champy) ได้กล่าวถึง กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน เช่น จากแนวคิด กระบวนการรีอับกระบวนการทางธุรกิจ หรือที่เรียกว่า Reengineering นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้ พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำ หลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา)^{๑๔}

สำหรับทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

^{๑๒} Harrington Emerson, **The Twelve Principles of Efficiency**, (New York : The Engineering Magazine, 1931), P.30.

^{๑๓} Herbert A Simon, **Administrative Behavior**, (New York : Mc Millan, 1960), PP. 180-181.

^{๑๔} M. Hammer, & J. Champy, **Reengineering the Corporation: a Manifesto for Business Revolution**, (London: Nicholas Brealey, 1994), P.135.

๑) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด : Scarce Resource Theory ทฤษฎีนี้

กล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และอื่นๆ พบว่าโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น อาจเผชิญปัญหาหากการมีทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องตัดสินใจเลือกทรัพยากรอื่นมาใช้ทดแทน โดยคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่ถูกใช้กับผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือพิจารณาถึงค่า ROI : Return on Investment ว่า การเลือกใช้ทรัพยากรนั้นจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

๒) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน : Sustainable Resource Theory

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับ มองเป้าหมายระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ดังนั้นการลงทุนที่เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Advantage) โดยนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น และต้องมองไกลถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกในระยะยาว

๓) ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์ : Human Capital Theory

ทฤษฎีทุนมนุษย์ เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงาน เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-effectiveness Analysis) ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น กับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทน ที่พนักงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน เพราะผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ผลผลิตและ ผลประกอบขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น

ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ

จากทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพ เริ่มจากการพัฒนาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการผลิต ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรต่างๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงาน ประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่นอาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงไหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น^{๕๕}

กิตติพันธ์ รุจิรกุล กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำ หน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนะและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป^{๕๖}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน^{๕๗}

^{๕๕} พุทธทาสภิกขุ, **คู่มือมนุษย** (ฉบับคำสมบูรณ), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

^{๕๖} กิตติพันธ์ รุจิรกุล, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๘.

^{๕๗} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๕-๑๑๖.

ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือโมทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ บัจฉัยก็คือคนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ยิ่งขึ้นซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มบทความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์กร ดังนี้

วัชร ฐวธรรม และคณะ ได้กล่าวถึง การเล่นเกม เป็นกลุ่มสมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็ก ๆ ในการพิจารณาสถานการณ์และผลที่ได้รับ องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๔} ประกอบด้วย

- ๑) มีความสนใจในงานที่กระทำ
- ๒) มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น
- ๓) รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่
- ๔) ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำ
- ๕) มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร
- ๖) มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ
- ๗) วางแผนอย่างพอเพียงว่าอะไรจำเป็นต้องทำ
- ๘) จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ
- ๙) สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน

^{๑๔}วัชร ฐวธรรม และคณะ, ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๖), หน้า ๒๗๗-๒๗๘.

- ๑๐) ฟังคนอื่นด้วยความตั้งใจ
- ๑๑) แสดงความคิดเห็นส่วนตัว และข้อเสนอแนะ
- ๑๒) ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน
- ๑๓) ทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำและระมัดระวัง
- ๑๔) ให้ความร่วมมือ และเข้ากับคนอื่นได้ดี
- ๑๕) ให้รางวัลแก่ตนเอง

มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจที่ มาสโลว์ ได้เสนอไว้ สารสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นลำดับขั้น ความต้องการระดับขั้นที่ต่ำสุดต่าง ๆ ^{๑๘}

มาสโลว์ ให้ความเห็นว่าบุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มาก ก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนอง ความต้องการขั้นเหนือขึ้นไปถึงขั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการขั้นต้น ๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการขั้นสูงจะเข้ามามีบทบาทต่อความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้น ๆ

ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของ มาสโลว์ ก็คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงบีบหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไป ตาม ๕ ชั้นความต้องการ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ และชีวภาพเป็นความต้องการที่จำเป็นในการช่วยดำรงชีวิตโดยตรง ได้แก่ความต้องการมูลฐานที่ขาดไม่ได้ อันเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ชีวิตเราดำรงอยู่ได้คือ ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่มปกปิดร่างกาย

ขั้นที่ ๒ ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากทางด้านร่างกายแล้วความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงเช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในอาชีพ และทางด้านเศรษฐกิจ

^{๑๘} A.M. Maslow, **Eupsychian Management**, (Home Wood, Illinois : Richard D, Irwin and the Dorsey Press, 1965), P.15.

ขั้นที่ ๓ ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ เมื่อตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และความปลอดภัยแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการแสดงความเป็นเจ้าของต้องการยอมรับ เป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร หรือสังคม และความรักจากบุคคลอื่น ๆ

ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ เมื่อความต้องการทางสังคมและความรัก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการยกย่องเพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จรวมทั้งได้ตำแหน่งสูงขึ้นในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างชื่อเสียง อำนาจ อิทธิพล และการควบคุมประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ของตนไปสู่ความเจริญ ความจริง ความสดชื่น ความเป็นหนึ่งความสมบูรณ์แบบ ความสำคัญ ความพร้อมพร้อม ความยุติธรรม ความเป็นระเบียบ ความมั่นคง ความสนุกสนาน เสรีภาพ ยุติธรรม ระเบียบวินัย ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเกิดจากความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

บัญชา เกียรติจรุงพันธ์ ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ผู้คนทั่วไปที่เกิดมาท่ามกลางความลำบากยากจนขาดสันทัดดินรนเพียงเพื่อให้มีอยู่มีกิน มีชีวิต มีอาหาร มีเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม มีที่พักอาศัย และมียารักษาพยาบาลและความต้องการสูงขึ้นมาอีกชนิดหนึ่ง เพื่อให้ตนเองหรือครอบครัวได้รับความปลอดภัย ซึ่งหมายถึงถ้าเป็นไปได้ควรจะปลอดภัยจากความยากจน ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ปลอดภัยเมื่อเจ็บป่วยรวมทั้งความปลอดภัยต่อชีวิตในอนาคตว่าจะมีงานทำพออยู่พอกินอีกด้วย ครอบคลุมความต้องการลำดับที่ ๑ และลำดับที่ ๒ นี้ยังไม่ได้เพียงพอความต้องการสูงขึ้นไปกว่านี้จนถึงทำให้อุดมการณ์ก็ยากที่เขาจะกระทำ แต่มิใช่เขาไม่ต้องการ แม้เขาจะคิดต้องการ เขาก็ยังไม่กระทำเพราะเขาต้องการเลี้ยงชีวิตก่อน

กลุ่มที่ ๒ คือ บุคคลบางกลุ่มที่มีรายได้ปานกลาง มีชีวิตไม่ขัดสนมากนัก เขามีความมั่นคงในอาชีพการงานในทรัพย์สิน ความต้องการลำดับที่ ๑ และ ๒ ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ แนวโน้มพฤติกรรมของเขาก็ต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ต้องการความรัก หมายถึง มีคนมาเคารพ มาชอบ มาศรัทธาว่าตนเป็นคนดี เป็นคนมีเกียรติ ต้องการความนับหน้าถือตาความมีศักดิ์ศรีในสังคมมากขึ้น

กลุ่มที่ ๓ คือ บุคคลบางกลุ่มที่มีชีวิตดี อยู่ในระดับสูง ฐานะทางเศรษฐกิจ ไม่มีปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีกังวลเกี่ยวกับการหาเลี้ยงชีพ ในอนาคตทั้งหมดทั้งของตนเอง และคนใกล้ชิด กลุ่มคนเหล่านี้หากเป็นผู้ขาดคุณธรรม เขาก็จะแสดงอำนาจ อิทธิพล ไปในทางข่มขู่ หาผลประโยชน์ด้วยกลวิธีไม่เป็นธรรมถ้าเป็นผู้มีคุณธรรมเขาจะ

มีความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการการยอมรับจากสังคมหรือบางครั้งไม่สมเกียรติยศ ชื่อเสียง แต่ทำงานด้วยอุดมการณ์ เช่น เสียสละทำงานเพื่อส่วนรวมสร้างสรรคงานที่ตนเองรัก เพื่อแผ่ความรู้ความสามารถแก่เพื่อนร่วมโลก ตลอดจนให้ความรัก ความเมตตาอย่างไม่จำกัด เป็นต้น กลุ่มเหล่านี้เพียงพอแล้วกับทุกอย่าง เข้าใจโลกเข้าใจชีวิตว่าจะดำเนินชีวิตตาม อุดมการณ์ของตนมากที่สุด ^{๒๐}

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความต้องการของบุคคล ประกอบด้วย ความต้องการพื้นฐานซึ่งได้แก่ปัจจัย ๔ เมื่อได้รับการตอบสนองจากขั้นพื้นฐานแล้ว ก็จะมี ความต้องการเพิ่มขึ้นไปอีก เช่น ความต้องการความรัก การยอมรับจากสังคม และในขั้นต่อไป โดยเฉพาะด้านการทำงานจะเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการไม่ว่าในด้านความเจริญก้าวหน้า ความรักความจริงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงผลตอบแทนในด้านการงานที่เป็นสิ่งจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ใจระดับที่สูง ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าแนวความคิดของ มาสโลว์ ได้ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการวิจัย

เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารและการจัดการนี้เรียกว่า ทฤษฎี ๒ องค์ประกอบ หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัย Herzberg ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า มีองค์ประกอบ ๒ ประเภท ที่มีผลต่อจูงใจในการทำงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้^{๒๑}

๑) องค์ประกอบภายนอก (Extrinsic factor) ได้แก่

- ค่าจ้างหรือเงินเดือน
- เงื่อนไขของการทำงาน
- ความมั่นคงของงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน หรือ

ผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มปัจจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygienic factor) หมายถึง การป้องกันความไม่พอใจ ส่งผลให้องค์กร ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) องค์ประกอบภายใน ได้แก่

- ความสำเร็จ
- ความเป็นที่ยอมรับ และความรัก

^{๒๐} บัญชา เกียรติจรุงพันธ์, มนุษย์กับความต้องการ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๙๐ - ๙๓.

^{๒๑} F. Herzberg, **Work and the Nature of Man**, (New York : The World Publishing Co., 1966), P.6.

- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความก้าวหน้าส่วนตน
- ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของตนเรียกว่า ตัวจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้เนื้อหาสาระของงานเป็นหลัก และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในปฏิบัติงานแนวคิดของ Herzberg เสนอว่าปัจจัยทั้ง ๒ กลุ่มนี้เป็นปัจจัย คนละประเภทกันซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องสร้างให้เกิดปัจจัยจูงใจให้เกิดขึ้นในบุคคลที่ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความพอใจ และรักษาระดับของปัจจัยอนามัยให้คงที่ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยในการทำงานผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีผลมาจากปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในผลตอบแทน และความรักและภูมิใจในอาชีพการงาน ซึ่งเอาแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก ครอบคลุมปัจจัยเหล่านี้ จึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

อาดามส์ (Adams) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการเสมอ โดยมีการหักเหมาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของ ประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีเสมอภาคนี้กล่าวว่า คือการทู่เทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาค หรือความไม่เสมอภาค ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่ง ๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ที่ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การกับสิ่งที่เขาทู่เทให้กับองค์การ เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนมีผู้อื่นได้จากองค์การกับสิ่งที่ผู้อื่นทู่เทให้องค์การนั้นเท่ากัน ดังนี้^{๒๒}

$$\begin{aligned} \text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ} &= \text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ} \\ \text{สิ่งที่ตนได้ทู่เทให้กับองค์การ} &= \text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทู่เทให้กับองค์การ} \end{aligned}$$

ถ้าในทางตรงกันข้าม

$$\begin{aligned} \text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ} &> \text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ} \\ \text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ} &< \text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ} \end{aligned}$$

^{๒๒} J.S. Adams, **Toward an Understanding of Inequity**, Journal of Abnormal & Social Psychology, (November 1963), PP.117-118.

จากผลตอบแทนที่บุคคลรับรู้ว่าจะเป็นเรื่องที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กร อันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ บุคคลจะทำงานหนักกว่าเดิม ไปสู่ความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ฉะนั้นผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ และความ ต้องการในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าเหมาะสมกับการได้ทุ่มเทอย่างแท้จริงให้กับองค์กร ซึ่งเป็น ส่วนสำคัญของความต้องการในแต่ละบุคคล

แวน เดอร์เซล (Van Dersal) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านความต้องการเป็น องค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้ เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

- ๑) การปกครองบังคับบัญชา
- ๒) เงินเดือน
- ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
- ๔) ความสำเร็จในการทำงาน
- ๕) การยอมรับทางสังคม
- ๖) ลักษณะงาน
- ๗) ความรับผิดชอบ
- ๘) โอกาสก้าวหน้า^{๒๓}

๒.๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความ พึงพอใจในการทำงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

กิลเมอร์ (Gilmer) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็น ทัศนคติ ของบุคคล ที่มีต่อบรรยากาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา^{๒๔}

กิลเมอร์ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- ๑) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็น ธรรมจากผู้บังคับบัญชา

^{๒๓} William R., Van Dersal., **The Successful Supervisor in Government and Business**, (New York : Harper, 1968),PP. 62-72.

^{๒๔} V. Gilmer, B. Haller and Others, **Industrial Psychology**, (New York:McGraw-Hill,1967), P. 80.

๒) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓) การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น

๔) ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินประจำที่ได้รับ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๕) ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ

๖) การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาคู่ การฝึกอบรมการดูงาน

๗) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน

๘) สภาพการทำงาน ได้แก่ ระบบสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๙) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

๑๐) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น บ้านพักพนักงาน เป็นต้น^{๒๕}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร^{๒๖}

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากขึ้นเพียงใด สิ่งที่เขาจดหมายไปในระหว่างที่เสนอให้ทำ

^{๒๕} V.H.B. Gilmer, **Industrial and Organizational Psychology**, (Hogakusha : McGraw Hill 1967), PP. 380–384.

^{๒๖} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ, ๒๕๓๕), หน้า ๑๔๓.

กับสิ่งที่คาดหวัง ที่จะได้รับเป็นรากฐานแห่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ องค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นบทบาททำให้ตัวบุคคลเกิดความพึงพอใจในการเป็นผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย

๑. องค์ประกอบด้านประชากร

๑.๑ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ มากกว่ากลุ่มอายุที่มีความแตกต่างของความพึงพอใจอย่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่มีอายุสูงกว่า

๑.๒ โดยทั่วไปกลุ่มปฏิบัติงาน เพศหญิง เพศชาย ไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงานอย่างเห็นได้ชัด

๑.๓ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา และความพึงพอใจในงาน ส่วนในระดับวิทยาลัยกลุ่มผู้ปฏิบัติที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับปริญญาตรี

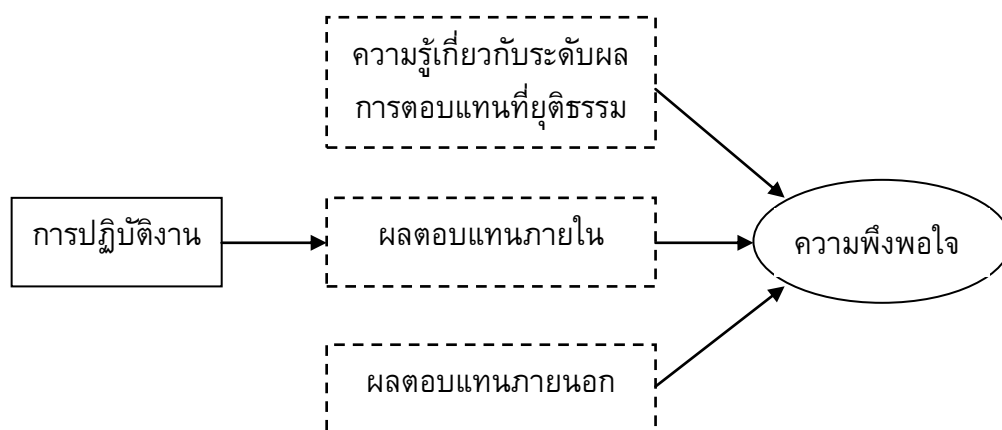
๒. ความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับความพึงพอใจในงาน ความสามารถจะเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และความสามารถพยากรณ์พฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่พอใจในงานได้ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลและความสามารถที่คาดหวังของบุคคลนั้น จะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับความพึงพอใจในงาน^{๒๗}

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ ได้กล่าวถึง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะความพึงพอใจภายใน ปัจจัยสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานก็คือผู้บริหารจะต้องเข้าใจโครงสร้างการการจูงใจในตัวเองของเขาเอง และนำความเข้าใจนี้ไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการจูงใจจะต้องมีสามัญสำนึกที่ดี และมีความสามารถที่จะวินิจฉัย วิเคราะห์ ช่างสังเกต และสนใจมองลึกลงไปถึงความแตกต่างในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม โดยเหตุผลและข้อตกลงทางจิตใจเป็นจุดเริ่มต้นที่จะสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถูกต้อง โดยต้องคาดคะเนถึงความหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและสิ่งจูงใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอยู่ ผู้บริหารควรจะค้นหาว่าอะไรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้กล่าวถึงว่าเป็นสิ่งจูงใจของพวกเขาได้

^{๒๗} เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๑ - ๑๑๒.

เครื่องมือที่สำคัญเกี่ยวกับการจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องใช้ก็คือ ความเข้าใจจากการรับรู้และการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ^{๒๘}

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ คือผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ตามแนวความคิดนี้ พบว่า ระหว่างการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานนั้นมีผลตอบแทนเป็นตัวแปรคั่นอยู่ระหว่างกลาง ดังแผนภาพ ๒.๓^{๒๙}



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึง บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้นั้นจะต้องมีการจูงใจได้กล่าวถึงการจูงใจว่า “การจูงใจเป็นการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยมีมูลเหตุความต้องการ ๒ ประการ คือ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางจิตใจ”^{๓๐}

^{๒๘} ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๖๕.

^{๒๙} สมยศ นาวิการ, การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร MBO, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๒๙), หน้า ๑๖.

^{๓๐} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๓๔.

วิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังว่าอยู่บนพื้นฐานที่ว่า คนถูกจูงใจด้วยปัจจัย ๒ ปัจจัยด้วยกัน คือ มีความต้องการในระดับใดและจะอย่างไรเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ หรืออีกนัยหนึ่งคนจะทำงานก็ต่อเมื่อมีความคาดหวังว่าจะได้สิ่งตอบแทนจากการทำงานนั้นและจะต้องทำอะไรเพื่อให้ได้รางวัล องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังประกอบไปด้วย

๑) ความคาดหวัง (Expectancy) หรือความพยายามต่อผลงานที่คาดหวัง ตัวอย่างเช่น ถ้าเชื่อว่าการทำงานมากขึ้นจะทำให้ขายของได้มากขึ้น นั่นหมายความว่า ผู้นั้นเชื่อว่าการพยายามในการทำงาน ความสามารถ และความรู้เรื่องผลิตภัณฑ์ มีผลทำให้งานประสบความสำเร็จได้(ยอดขายสูงขึ้น) ซึ่งเป็นความเชื่อที่ระดับของความพยายามของเรา

๒) ความคาดหวังผลลัพธ์จากการดำเนินงาน (Instrumentality) หรือความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่มาจากการปฏิบัติของตนที่บรรลุผลสำเร็จ เช่น มีความเชื่อที่ว่าถ้ายอดขายสูงขึ้นก็จะได้รับโบนัส ดังนั้นจึงพยายามขายของให้ได้มากที่สุดเพื่อให้ได้โบนัส

๓) คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึง รางวัลและผลลัพธ์ จากการทำงานที่คุณค่าต่อพนักงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นคุณค่าที่เกิดขึ้นจากรางวัล จากการทำงานหรือจากงานก็ได้ เช่น การที่ได้รับมอบหมายงานสำคัญและงานที่ทำหาย ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวทำให้มีความสามารถ (คุณค่าจากงาน) และมีผลทำให้ได้รับผลตอบแทนสูงขึ้นด้วย^{๓๑}

เวอร์เธอร์ และ เดวิส (Werther Jr. & Davis) กล่าวคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความชอบหรือความไม่ชอบของพนักงานที่มีต่องานของตน^{๓๒}

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะต่างๆ ที่สามารถสร้างสภาพการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจและทำงานได้ดีขึ้น โดยเขามีความเชื่อว่าบุคคลทั่วไปจะตั้งใจทำงานอย่างหนักเมื่อเขาได้รับรางวัลตอบแทนจากงานที่เขาทำและเมื่อเขารู้ว่างานที่เขาทำเป็นที่น่าพอใจ สถานภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ ๓ ชนิด ที่จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่สูงในการทำงาน

ประการแรก คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานจริง (Knowledge of the Actual Results of Work Activities) หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ถึงผลการทำงานอย่างทันที่ว่างานของตนที่คุณภาพตามมาตรฐาน

ประการที่สอง คือ การมีประสบการณ์ด้านความรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ (Experienced Responsibility for Outcomes of the Work) หมายถึง การที่บุคคลได้รับ

^{๓๑}Victor Vroom, **Work and Motivation**, (Malabar, FL : Robert E. Krieger,1984), P. 99.

^{๓๒}Werther, Jr. and Davis, **Correlate of employee satisfaction with pay**, Industrial Relation, (New York : McGraw-Hill , 1976), PP. 78 – 79.

มอบหมายความรับผิดชอบให้สามารถควบคุมงานและกำหนดผลที่ผลิตขึ้น เป็นการสร้างให้ทำงานอย่างมีความพึงพอใจพิจารณา

ประการที่สาม คือ การมีประสบการณ์ในด้านความสำคัญของงาน (Experienced Meaningfulness of the Work) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญ และเป็นงานที่จำเป็นอย่างยิ่ง

ทั้ง ๓ ประการ จะส่งผลให้เกิดการจูงใจภายในการทำงาน มีความพอใจ ในความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น เกิดความพอใจต่องานทั่ว ๆ ไปและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น^{๓๓}

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)^{๓๔} ดังนี้

๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

^{๓๓} Richard J. Hackman and Greg R., Oldham, **The Social Psychology of Organization**, (New York : John Wiley and sons, 1980), P. 45.

^{๓๔} Frederick Herzberg, **Motivation, Moral and Money**, (Psychology Today : March, 1968), P. 24.

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

๒) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

วิธีการปกครองบังคับบัญชา(Supervision-Technical)หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

คูเปอร์ (A.M.Cooper) ได้กล่าวถึง ความต้องการในการทำงานดังกล่าวข้างล่าง เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้น จะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการแนวคิดของคูเปอร์ แบ่งออกเป็น ๗ อย่างดังนี้

- ๑) ทำงานที่เขาสนใจ
- ๒) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- ๓) มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
- ๔) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ๕) สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
- ๖) สะดวกในการไปกลับ รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ
- ๗) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ^{๓๕}

สมิทธเธอร์ (R.D.Smith) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ปรากฏการณ์ที่ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านเงินเดือน สภาพการทำงาน วิธีการกำกับดูแล แรงจูงใจของแต่ละบุคคลและลักษณะงานนั้น^{๓๖}

สตรีส และเซย์ (G. Strauss and Sayles) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนที่จะพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้^{๓๗}

ดังนั้นสรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจจึงเป็นฟังก์ชัน ของความแตกต่างระหว่างการทำงาน (ผล) ที่มองเห็นหรือเข้าใจ (Perceived Performance) และความคาดหวัง (Expectations) ระดับของความพอใจสามารถแบ่งอย่างกว้าง ๆ เป็นสามระดับด้วยกัน และ ลูกค้ายารายการหนึ่งอาจมีประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งในสามระดับนี้ กล่าวคือหากการทำงาน

^{๓๕} A.M. Cooper, **How to Supervise**, (New York : McGraw-Hill, 1958), pp. 31-33.

^{๓๖} Smith, R.D., **The Psychology of Work and Human Performance**, (New York : McGraw-Hill, 1988), p. 81.

^{๓๗} G. Strauss and Sayles, **Personnel : The Human Problems of Management**, (St. Louise : University of Queensland, 1960), pp.119-121.

ของข้อเสนอ (หรือผลิตภัณฑ์) ไม่ตรงกับความคิดหวังลูกค้าย่อมเกิดความไม่พอใจ หากการทำงานของข้อเสนอ (หรือผลิตภัณฑ์) ตรงกับความคิดหวังลูกค้าย่อมพอใจ แต่ถ้าเกินกว่าความคิดหวังลูกค้าก็ยิ่งพอใจมากขึ้นไปอีก

๒.๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารไว้ว่า หมายถึงการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชาเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^{๓๘}

เมธาพันธ์ โปธิธีโรจน์ ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการของพระพุทธองค์เพียบพร้อมไปด้วยปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ ผู้บริหารผู้นำและบุคลากรในองค์กรรู้ได้จริง ปฏิบัติการได้จริงและได้รับผลการปฏิบัติจริง (Really Enlightened) ผลพัฒนาของงานหมุนเวียนขับเคลื่อนไปตามยุทธศาสตร์ยุทธวิธีและแนวทางที่พระพุทธองค์ทรงพิสูจน์มาแล้วและบุคลากรในพุทธบริษัทสามารถพิสูจน์ให้เห็นผลด้วยตนเองได้หรือถ้ามีปัญหาที่มีพระพุทธองค์และผู้นำระดับต่างๆคอยเป็นกัลยาณมิตรช่วยหรือแนะนำจนบรรลุผลสำเร็จในที่สุดโดยวิธีการดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดเอกภาพและดุลยภาพในองค์กรโดยส่วนรวมหรือหากเห็นว่ามีความขัดแย้งก็หาข้อยุติเป็นที่สุดได้และข้อยุตินั้นก็จะเป็นที่ยอมรับโดยสังคมทั้งหมดแล้วจึงนำมาเป็นบรรทัดฐานในทางปฏิบัติและบังคับใช้เพื่อความผาสุกของบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป^{๓๙}

^{๓๘} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีการบริหาร*, ในวโรกาสที่ได้รับปริญญาบัตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์สาขาการบริหารองค์กร จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตาต้าโปรดักส์, ๒๕๔๘), หน้า ๙.

^{๓๙} เมธาพันธ์ โปธิธีโรจน์, *การวิเคราะห์การจ้องค์การบริหารตามแนวมนุษยศาสตร์*, *พุทธจักร ปีที่ ๔๙ ฉบับที่ ๙ (เดือนก.ย. : , ๒๕๔๘)*, หน้า ๔๗.

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และ สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ ได้กล่าวถึง การบริหารงานเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติ (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๔๐}

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย^{๔๑}

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหาร เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล^{๔๒}

สิรภพ เหล่าลาภะ ได้กล่าวความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ชาติในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺหิ ปริหริตฺ สมตฺโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้วาง ส่งเสริม และบำรุง^{๔๓}

^{๔๐} สุธี สุทธิสมบุรณ์ และ สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๔๑} ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

^{๔๒} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไพบูลย์ ส้าราญญูติ, ๒๕๑๔), หน้า ๓.

^{๔๓} สิรภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่าง เดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการ วางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้^{๔๔}

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็น ต่อองค์การ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิต ต้องรู้ว่าผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้ว ก็ ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการ ดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4MS คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6MS ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4MS หรือ 6MS ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงาน ร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของ งานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้

^{๔๔}ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์กร^{๔๕}

จันทร์ธานี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ กล่าวคือ มีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารงานในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารงานแต่ละคนที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม^{๔๖}

เสนาะ ดิยาวี ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะคือ

๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สารสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง

^{๔๕} สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

^{๔๖} จันทร์ธานี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง, (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ส., ๒๕๓๖), หน้า ๔.

คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้อง ตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถ กลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่า ประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็น การศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้อง ผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถ ปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น ^{๔๗}

สุพิณ เกชาคุปต์ ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การ วางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้พนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็น ความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง ^{๔๘}

สมยศ นาวิการ ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกระบวนการของการวางแผนการ จัดองค์การและสั่งการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะสำคัญ ๘ ประการ ดังนี้

๑) การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหล่มใดกลุ่ม หนึ่ง ถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

^{๔๗} เสนาะ ดิยาวี, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

^{๔๘} สุพิณ เกชาคุปต์, การจัดการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

๒) การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

๓) การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายใน และภายนอกองค์กรดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่า ถ้าองค์กรนั้นๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษาหรือ บริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

๔) การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคน มิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัด ทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมองและเวลา จึงจำต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

๕) การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร

๖) การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ ฯลฯ

๗) การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่า การบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้น ก็คือผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

๘) เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ^{๔๔}

^{๔๔} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^{๕๐}

ดิณ ปรัชญพฤทธิ ได้เสนอทฤษฎีสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ

๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยความสะดวกหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

^{๕๐} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงิน โดยรอบคอบและรัดกุม^{๕๑}

ปรกรณ์ ศรีดอนไผ่ ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหาร ของนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

๑) ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้บางท่านก็เรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่ Max Weber นักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ ชาวเยอรมันผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อเท็จจริงและขยัน การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้ดีนั้นจะต้องมีองค์การหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การมีการลดหลั่นในสายบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์ กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตัวบุคคล ผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิ และยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของ Max Weber จึงก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การแบบราชการ หรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น ทฤษฎีประกอบด้วยหลัก ๖ ประการ คือ

- (๑) หลักกฎหมายและเหตุผล
- (๒) หลักสายการบังคับบัญชา
- (๓) หลักระบบคุณธรรม
- (๔) หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน
- (๕) หลักการฝึกอบรมและพัฒนา
- (๖) หลักการไม่ยึดหลักตัวบุคคล

๒) ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอน เลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม Taylor (1911) มีความเชื่อว่าคนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุง เพิ่มผลผลิตได้โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานกำหนดหน้าที่ของแต่ละคน และสังเกตการณ์ปฏิบัติการอย่างมีระบบเพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว สำหรับใช้ในการ

^{๕๑}ดิณ ปรัชญพฤทธ์, หลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

เพิ่มผลผลิต โดยใช้จ่ายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดของ Taylor ฯลฯ^{๕๒}

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล กล่าวว่า กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลยุทธ์ (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์หรือออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนตัดสินใจในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน

^{๕๒} ปกรณ์ ศรีดอนไผ่, “บทบาทวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหน้าสายวิชาและครูในเขตการศึกษา ๖”, วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๓), หน้า ๒๐๑.

จะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อบริการผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความ เป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน^{๕๓}

กูลิค และเออร์วิค (Gulick L. and Urwick J.) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้^{๕๔}

๑) การวางแผน (P = Planning)หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

๒) การจัดการองค์การ (O = Organizing)หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

๓) การจัดหาบุคคล (S = Staffing)หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

๔) การอำนวยการ (D = Directing)หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ หน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๕) การประสานงาน (Co = Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖) การรายงาน (R = Reporting)หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

๗) การงบประมาณ (B = Budgeting)หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน

^{๕๓} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

^{๕๔} L. Gulick and J. Urwick, **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp. 18-19.

เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดย มีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการคือ^{๔๔}

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕) การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

เทเลอร์ (Taylor) บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการคือ

๑) ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีการที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

^{๔๔}Price, Alan, **Human Resource Management**, In a Business Context, 2 edition (London: Thomson Learning, 2004), p. 110.

๒) ต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงานโดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้得人ที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓) ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคณานนั้น คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่จะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีจะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔) การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นของคนงานเท่านั้น^{๕๖}

วิลเลียม อูชิ (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้

- ๑) การจ้างงานระยะยาว
- ๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- ๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ

๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง

๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว^{๕๗}

ดังนั้นทฤษฎีการบริหารต้องประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดการ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานความคืบหน้า การตัดสินใจ การควบคุมและต้องมึงบประมาณที่จะดำเนินงานด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้คือหัวใจของการบริหารงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

^{๕๖} เทเลอร์ อังใน ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗-๔๘.

^{๕๗} William Ouchi, **Organization and Management**, (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), pp. 283.

๒.๓ หลักอิทธิบาท ๔

๒.๓.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังกุตตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

อิทธิบาท (คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ) ๔

ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้

๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ และความเพียรสร้างสรรค์)

๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยะสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ และความเพียรสร้างสรรค์)

๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะ และความเพียรสร้างสรรค์)

๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจาก วิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)^{๕๘}

อิทธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง

๑) ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

๒) วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น

๓) จิตตะ เอาใจฝึกฝึในสิ่งนั้นไม่วางธุระ

๔) วิมังสา หมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผล^{๕๙}

จากอิทธิบาทสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ อิทธิบาท ๔ ไว้อย่างสนใจ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ฝึใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป) วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจฝึกฝึไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลือนลหายไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ

^{๕๘}ที่.ป.(ไทย). ๑๑/๓๐๖/๒๗๗.

^{๕๙}อภิ.วิมังค.(ไทย)๓๕/๒๗๒

ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง)^{๖๐}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ

- ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
- ๒) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
- ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
- ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ธรรม ๔ อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

ฉันทะ คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ ตนถือว่า ดีที่สุด ที่มนุษย์เรา ควรจะได้ ข้อนี้เป็นกำลังใจ อันแรก ที่ทำให้เกิด คุณธรรม ข้อต่อไป ทุกข้อ

วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกัน ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบ ความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจืออยู่ด้วย ส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึงความไม่ทอดทิ้ง สิ่งนั้น ไปจากความรู้สึก ของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

วิมังสา หมายถึงความสอดส่องใน เหตุและผล แห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่^{๖๑}

ปรีชา ช่างขวัญยืน และวิจิตร เกิดวิศิษฐ์ ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ ว่าเป็นข้อปฏิบัติแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่กระทำ หมายถึง การรักงานของตนหรือชอบงานของตน ไม่ว่าจะป็นงานในด้านใด อุปสรรคของฉันทะ คือ ความเบื่อหน่ายขาดความรักงานหมดกำลังใจ ท้อถอยแล้วทอดทิ้งงานกลายเป็นคนจับจด ทำอะไร ไม่สำเร็จ การแก้ไขต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจ งานใดที่ไม่ชอบมาแต่ต้นก็พยายามศึกษาให้เข้าใจและพิจารณาผลได้

^{๖๐}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๐.

^{๖๑}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๓๘.

ผลเสียของงานนั้นๆ ฉันทะก็จะเกิดขึ้น ถ้าเป็นงานใหญ่ก็ต้องยิ่งสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นมากเป็นทวีคูณ

๒) วิริยะ คือ ความเพียร ความขยันในการทำงาน การใช้ความเพียรมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของงาน วิริยะเกิดขึ้นตามระดับของฉันทะ ยิ่งมีฉันทะเพิ่มขึ้น วิริยะก็จะเพิ่มขึ้นตาม อุปสรรคของวิริยะ คือ ความเกียจคร้าน ไม่ยอมสู้กับอุปสรรคหรือเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมแล้วจึงเลิกไม่ทำงาน วิธีแก้ไข คือสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นมากๆ ฉันทะจะช่วยหนุนวิริยะให้กล้าแข็งขึ้น เช่น การคบเพื่อนที่ขยัน ละเว้นการมั่วสุมกับคนที่เกียจคร้าน

๓) จิตตะ หมายถึง การหมั่นตรวจตราดูแล ใฝ่ใจในงานของตนเสมอ อุปสรรคของ จิตตะ คือ ไม่ใฝ่ใจ การวางธุระหรือทอดทิ้งงานที่กำลังกระทำ การแก้ไข คือ การศึกษางานที่กำลังกระทำอยู่นั้นให้ชัดเจนแจ่มแจ้งเพื่อจะได้ทราบว่าควรจะทำอะไรในเวลาใด ที่ไหน และมีอะไรบ้างที่ต้องทำ เช่น เกี่ยวกับการปลูกต้นไม้ ต้องศึกษาเวลารดน้ำ การให้ปุ๋ย การปราบศัตรูพืช เป็นต้น

๔) วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาประกอบการงาน ปัญญาได้แก่ วิชาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการงานที่กระทำ อุปสรรคของวิมังสา คือ ความโง่เขลา ขาดการแสวงหาความรู้ในงานที่กระทำ วิธีแก้ไข คือ ต้องแสวงหาความรู้ให้มาก ค้นคว้า หาวิธีที่จะทำงานให้ดีกว่าเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ถ้าเป็นงานใหญ่ก็ต้องจัดให้มีการระดมสติปัญญาของหมู่คณะเข้าช่วยเหลือ^{๒๒}

สมพร เทพสิทธา ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ ว่าเป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป

๒) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดถอย

๓) จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเสื่อมถอยไป

^{๒๒}ปรีชา ช่างขวัญยืน และวิจิตร เกิดวิสิษฐ์, หนังสือเรียนสังคมศึกษา ส ๐๑๙ พระพุทธศาสนาสำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น, ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๓๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๒๙-๓๑.

๔) วิมังสา ความใคร่ครวญหรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ หาวิธีแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล^{๖๓}

อมร โสภณวิเศษฐัจจวงศ์ และกวี อิศริวรรณ ได้กล่าวถึง ความหมายของ อิทธิบาท ๔ ว่าเป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความสำเร็จมี ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่ทำ หมายถึงงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบ เป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบ เสมอไป งานในหน้าที่และงานที่จำเป็นต้องทำก็มีอยู่มาก งานเช่นนี้ ถ้าไม่มีความชอบมาแต่เดิม ก็ต้องสร้างความชอบ ความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานขึ้น ความพอใจหรือแรงจูงใจนี้เป็น สิ่งที่สร้างขึ้นได้ ถ้าได้ศึกษาให้รู้งานนั้นอย่างละเอียด รู้วิธีทำงาน และจุดหมายของงานนั้นเป็น อย่างดีแล้ว เมื่อสร้างความพอใจในงานได้ และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้ว ครั้งหนึ่ง

๒) วิริยะ คือความเพียรหรือความขยันทำงาน วิริยะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ฉันทะ ดังนั้น การจะขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จได้ต้องสร้างฉันทะให้มาก นอกจากฉันทะ แล้วสิ่งเสริมแรงก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวิริยะ สิ่งเสริมแรง ได้แก่ รางวัล ของตอบแทน คำชม เป็นต้น การมีเพื่อนคอยให้กำลังใจและการมองเห็นความสำเร็จเป็นขั้นๆ สิ่งเสริมแรง เหล่านี้จะช่วยให้มีความขยันหมั่นเพียรมากขึ้น

๓) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ หรือฝักใฝ่ในการนั้นเสมอ ตรวจดูแล้วงานได้ทำ ไปแล้วเท่าไร ยังเหลือเท่าไรจึงจะสำเร็จ ในการทำงานมีอุปสรรคหรือข้อบกพร่องอย่างไร หรืองานนั้นทำไปได้อย่างราบรื่น จิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความ พยายามมาก ความขยันมาก ความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นการมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

๔) วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสา เป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการทำงานบกพร่อง หรือผิดพลาดอุปสรรคก็ จัดการแก้ไข ความบกพร่อง และทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งก็พิจารณาเหตุผลใน การทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้นๆ อย่างเป็นผลที่พึงปรารถนา หรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลไม่พึงปรารถนาก็จัดการแก้ไข^{๖๔}

^{๖๓} สมพร เทพสิทธิ, คุณธรรมและจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

^{๖๔} อมร โสภณวิเศษฐัจจวงศ์ และกวี อิศริวรรณ, หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘- ส๐๑๙ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

จากความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ ที่นักวิชาการแต่ละท่านได้อธิบายไว้สามารถสรุปได้ว่าการทำงานคือการใช้หลักอิทธิบาท ๔ อันมี ๑) ใจรักงาน ๒) มีความพากเพียรในงาน ๓) ใจจดจ่ออยู่กับงาน ๔) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนานั่นเอง อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขและเจริญยิ่งๆ ขึ้นไป

๒.๓.๒ ความสำคัญและองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญและองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ : ทางแห่งความสำเร็จ นอกจากการที่จะมีความไม่สันโดษ และสันโดษที่ถูกต้องแล้ว เพราะฉันทะทำให้ใจมาอยู่กับงาน สิ่งที่ทำ สิ่งที่เป็นเป้าหมายทำให้เกิดจิตใจฝักใฝ่อย่างที่ว่ามาเมื่อกี้ เมื่อใจฝักใฝ่ก็ทำงานด้วยความแน่วแน่มั่นคง สภาพที่จิตแน่วแน่มั่นอยู่กับสิ่งที่กระทำนั้น เราเรียกว่าเป็น “สมาธิ” เพราะฉะนั้น ฉันทะก็นำไปสู่สมาธิ สมาธิในการทำงานเกิด ได้ด้วยการมีฉันทะ เมื่อมีสมาธิและใจก็รักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่มั่น เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่มั่น ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดี เรียกว่านำไปสู่ “ความเป็นเลิศ” ของงานนั้น หมายความว่า งานนั้นจะสำเร็จผลอย่างดีเลิศ อันนี้ก็เลยพันกันไปหมด เพราะฉะนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ฉันทะเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งในอิทธิบาท ๔ คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่ายๆ ว่า “ทางแห่งความสำเร็จ” เมื่อพูดมาถึงอิทธิบาทแล้ว ก็จะต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะอิทธิบาทมี ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือ ข้อที่พูดมาแล้ว ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น รักงาน รักเป้าหมาย รักจุดหมายที่ติงาม รักวัตถุประสงค์ของงานนั้น ข้อต่อไปนี้เป็น วิริยะ ความเพียร ความพยายาม จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณา หรือถ้าจะพูดให้สั้น จำง่าย ๆ ก็บอกว่า “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ใช้ปัญญาสอบสวน” นี้เป็นอิทธิบาท ๔ ฉันทะเป็นข้อที่ ๑ ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้ว มันก็ช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นในอิทธิบาท ๔ ตามมา มันสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน พอมีฉันทะใจรักแล้ว มันก็เกิดความเพียรพยายามเมื่อมีความเพียรพยายามใจก็ฝักใฝ่จดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น มีใจจดจ่อเอาใจใส่แล้ว ก็สามารถจะใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนเรื่องราวนั้น ไตร่ตรองถึงข้อบกพร่อง ข้อที่ควรแก้ไข

หาทางทดลองปรับปรุงอะไรต่าง ๆ เหล่านี้ มันก็ตามกันมา ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาเป็นชุดกันทีเดียว^{๖๕}

ว.วชิรเมธี ได้กล่าวถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือมีใจรักทำงานด้วยใจรักงาน ๒) วิริยะ คือพากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาคปฏิบัติ การของความรักความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด ๓) จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป บักใจลงไปในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่นอย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ ๔) วิมังสา คือวินิจจวิจย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนา นั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พิเคราะห์วิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่าสาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์^{๖๖}

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ได้กล่าวถึง **ฉันทะ** ว่า คือ ความรัก ผู้บริหารควรมีความรักความพอใจในงานบริหาร รักในวิชาชีพ รักศิษย์ รักที่จะเห็นเพื่อนร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต การให้คำปรึกษา บริหารทาไปด้วยใจรัก ในวิชาชีพไม่ได้ทำไปเพราะพอให้เสร็จไป พอให้ผ่านไป เพราะเป็นหน้าที่ **วิริยะ** ไว้ ดังนี้ **วิริยะ** ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความขยันแข็งแรง มีความมานะพยายาม พากเพียรที่จะค้นหาความรู้ เทคนิคที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ของการบริหารมาบริหารเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ มีความรู้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลดี ตรงตามหลักสูตรผู้บริหารตั้งไว้ หมั่นร่วมประชุมเพื่อปรึกษา เพื่อวางจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือประชุมเพื่อจะให้คำปรึกษาทั้งในส่วนที่เป็นหมู่และเป็นรายบุคคล **จิตตะ** ไว้ ดังนี้ **จิตตะ** ผู้บริหารต้องใส่ใจฝึกฝนรับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีความ ตั้งใจ มีความมั่นใจแน่วแน่ในอันที่จะวางตัวให้เป็นตัวอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

^{๖๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙.

^{๖๖} ว. วชิรเมธี, คนสำราญงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์ ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

ตลอดทั้งทาดนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ผู้บริหารต้องหนักแน่นและซื่อสัตย์ต่อตัวเองและผู้อื่นเสมอ **วิมังสาไว้** ดังนี้ วิมังสา การไตร่ตรองและให้เหตุผล ใช้สติปัญญาพิจารณาคิดหาเหตุผล รู้จักวิธีการบริหารงาน ให้สำเร็จไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเหตุการณ์เมื่อเจอปัญหาใด ๆ ผู้บริหารต้องใช้ปัญญา ไตร่ตรอง ไม่วู่วาม รู้จักใช้เหตุผลด้วยตนเอง ก็ควรที่จะกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิด รู้จักไตร่ตรอง พิจารณาสິงต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วน และมีเหตุผลอีกด้วย ^{๖๗}

๒.๔ นโยบายทั่วไปบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับนโยบายทั่วไปบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด มีดังนี้

๑. นโยบายหลัก บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด มีอยู่ว่าความสำเร็จของ บริษัทฯ นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกระดับที่ดี และมีความสามารถ ซึ่งทางบริษัทฯ ได้ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนดีมาทำงานกับบริษัทฯ และให้บุคคลเหล่านั้นอยู่กับบริษัทฯ ให้นานที่สุด เหมือนเป็นคนที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน มีความร่วมมือร่วมใจ สัมผัสความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทฯ กับพนักงาน ทางบริษัทฯ ได้วางนโยบายดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ ของพนักงานอันก่อให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และมีการบริหารงานเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม อย่างเสมอภาค และมีระเบียบสร้างความสามัคคีความสามัคคี และแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

๓. วัตถุประสงค์ของบริษัทฯ ต่อพนักงาน พนักงานทุกคนต้องเข้าใจระเบียบข้อบังคับในการทำงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน และต้องทำงานให้เต็มความสามารถ โดยมีการเอาใจใส่ในงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง มีความสามัคคีความสามัคคีเป็นอันดีในหมู่พนักงาน

๔. การคัดเลือก ว่าจ้าง ฝึกและเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ ในทุกระดับทางบริษัทฯ จะทำด้วยความเป็นธรรม

๕. สวัสดิการ บริษัทฯ จะให้ความเอาใจใส่ แก่สวัสดิการของพนักงานทุกคน ตลอดจนความช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้

๖. การฝึกและอบรมพัฒนาพนักงาน บริษัทฯ มีนโยบายที่จะให้พนักงานยกระดับความรู้ความสามารถของตนเอง โดยการเข้ารับการศึกษาอบรมตามแขนงวิชาชีพที่เหมาะสม

^{๖๗}ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, **ความรู้คู่คุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖๕-๒๖๖.

๗. บริษัทฯ จะดูแลสภาพการทำงาน ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย และได้สุขภาพลักษณะ
อนามัยที่ดีอยู่เสมอ

๘. การรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ บุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนจะต้องไม่แสวงหา
หรือยอมรับเงินกู้ยืมเงิน หรือยอมรับผลประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นใด หรือตัวแทนของสถาน
ประกอบการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ไปในทางไม่สุจริต

๒.๔.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินการของบริษัทฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม และบรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ บริษัทฯ แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จึงได้กำหนดข้อบังคับนี้ขึ้นโดยมีความมุ่ง
หมายจะให้พนักงานของบริษัทฯ ได้นำไปยึดถือเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติตลอดจนมีความ
เข้าใจต้องแท้ และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ
รวมทั้งการปฏิบัติของบริษัทฯ ต่อพนักงานและสิ่งที่เป็นของบริษัทฯ คาดหวังจากพนักงาน เป็นการตอบ
แทนการจ้าง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้าง และรักษาไว้ซึ่งความเข้าใจกัน และสมัครสมานสามัคคี
และความสัมพันธ์อันดี ระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
และระหว่างผู้บังคับบัญชานั้นจะนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อย และประสิทธิภาพในการทำงาน
ร่วมกันอย่างมีความสุขประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

๒.๔.๒ คำจำกัดความ ตามข้อบังคับนี้

๑) นายจ้าง หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายในการทำงานแทนบริษัทฯ และ
รวมทั้งบุคคลที่ได้ รับมอบอำนาจให้กระทำการแทนบุคคล ผู้มีอำนาจด้วย

๒) ลูกจ้าง หมายถึง ซึ่งผู้ตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อ
อย่างไร

๓) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานที่ได้รับแต่งตั้ง จากบริษัทฯ ให้ดำรงตำแหน่ง
หัวหน้างานส่วนใดส่วนหนึ่ง ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไป
ตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ ระเบียบปฏิบัติ ซึ่งผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปกำหนด

๔) สัญญาจ้าง หมายถึง สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาจาระบุชัดเจนหรือเป็น
ที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า
บริษัทฯ และบริษัทฯ ตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

๕) วันทำงาน หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

๖) วันหยุด หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี
หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

๗) วันลา หมายถึง วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่ออภิเษกสมรสอันจำเป็น ลาเพื่อเกี่ยวกับราชการทหาร ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้

๘) ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน สัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ถูกต้องทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๘) ทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันให้นายจ้างลูกจ้างตกลงกันในวันทำงาน หรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

๑๐) ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

๑๑) ทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

๑๒) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

๑๓) ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

๑๔) ค่าชดเชยพิเศษ หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒.๔.๓ การว่าจ้าง

ข้อความในหมวดนี้รวมถึง กระบวนการว่าจ้าง อันได้แก่การสรรหาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง และโยกย้ายพนักงานเมื่อมีตำแหน่งว่าง บริษัทฯ จะพยายามสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น โดยพิจารณาบุคคลภายในที่มีคุณสมบัติเหมาะสมก่อน แต่อย่างไรก็ตามบริษัทฯ ทรงไว้ซึ่งสิทธิ์และอำนาจในการที่จะพิจารณาสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ จากบุคคลภายนอกได้ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม

๒.๔.๔ ประเภทของพนักงาน

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน บริษัทฯ จำแนกประเภทของพนักงานไว้ดังนี้

๑. พนักงานทดลองงานรายวัน คือ พนักงานที่บริษัทฯ ตกลงจ้างโดยกำหนดค่าจ้างเป็นรายวัน มีกำหนดระยะเวลาทดลองงาน ๑๘๐ วัน มีสิทธิ์ได้ค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงาน และวันหยุดตามประเพณีเท่านั้น

๒. พนักงานทดลองงานรายเดือน คือ พนักงานที่บริษัทตกลงจ้างโดยกำหนดค่าจ้างเป็นรายเดือน มีสิทธิเช่นเดียวกับพนักงานรายเดือนประจำ มีกำหนดระยะเวลาทดลองงาน ๑๒๐ วัน

๓. พนักงานรายวันประจำ คือ พนักงานที่บริษัท ตกลงจ้างโดยกำหนดค่าจ้างเป็นรายวันหรือคิดค่าจ้างตามผลงาน มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย ลากิจ ลาเพื่อทำหมั้น ลาเกี่ยวกับราชการทหาร ลาคลอด ลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ (พนักงานรายวันทำงานครบ ๒ ปีนับแต่วันเริ่มงานเปลี่ยนเป็นพนักงานรายเดือน)

๔. พนักงานรายเดือนประจำ คือ พนักงานที่บริษัท ตกลงจ้างโดยกำหนดค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย และลากิจ ลาเพื่อทำหมั้น ลาเกี่ยวกับราชการทหาร ลาคลอด ลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้

๕. พนักงานสัญญาพิเศษ หมายถึง ในกรณีมีพนักงานไปศึกษาต่อมีสัญญาผูกพันกับบริษัทหรือพนักงานที่มีอายุเกิน ๕๕ ปี แต่มีความสามารถซึ่งทางบริษัท ได้กำหนดให้มีสัญญาจ้างเป็นปีๆ ไป

๒.๔.๕ การเลื่อนตำแหน่ง / ตำแหน่งของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา

๒.๔.๕.๑ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

๑. การเลื่อนตำแหน่ง ในกรณีที่มีตำแหน่งงานว่างลง หรือจะมีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ให้ถือปฏิบัติตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) ให้ต้นสังกัดของทุกแผนก เสนอรายชื่อผู้ที่ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา

๒) ให้ผู้จัดการโรงงาน เป็นผู้พิจารณา เพื่อเสนอกรรมการผู้จัดการ อนุมัติการเลื่อนตำแหน่ง

๓) ให้ฝ่ายบุคคลดำเนินการตามคำสั่งอนุมัติให้เป็นที่เรียบร้อย

๒. ตำแหน่งของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา ในระดับต่างๆ มีเรียงขึ้นตามลำดับดังต่อไปนี้

- ๑) กรรมการผู้จัดการ
- ๒) รองกรรมการผู้จัดการ
- ๓) ผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการ
- ๔) ผู้จัดการโรงงาน
- ๕) ผู้จัดการฝ่าย
- ๖) ผู้จัดการอาวุโส

- ๗) ผู้จัดการแผนก
- ๘) ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก
- ๙) ซุปเปอร์ไวท์เซอร์
- ๑๐) หัวหน้าส่วน)
- ๑๑) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน
- ๑๒) หัวหน้าแผนก
- ๑๓) รองหัวหน้าแผนก
- ๑๔) หัวหน้าชุด

หมายเหตุ ตำแหน่งระดับ ๒) ถึง ๘) มีสถานะเป็นผู้บังคับบัญชาระดับบริหาร

๓. คุณสมบัติ ในการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งให้ทางต้นสังกัด พิจารณานักงานที่
ได้เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจาก

- ๑) อายุการทำงาน
- ๒) ผลการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณวุฒิและวัยวุฒิ ตามตำแหน่งที่เหมาะสม
- ๔) บุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำ
- ๕) การให้ความร่วมมือ
- ๖) ความรับผิดชอบ และซื่อสัตย์สุจริต

๒.๔.๖ เงินพิเศษสำหรับพนักงานที่ได้รับการแต่งตั้ง ในตำแหน่งผู้ช่วย ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการแผนก

เมื่อพนักงานได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนก หรือผู้จัดการแผนก พนักงานผู้นั้นจะมีสถานะเป็นผู้บริหาร ซึ่งไม่ต้องบันทึกเวลาทำงาน ดังนั้นสวัสดิการต่างๆ ที่เคยได้รับก่อนการแต่งตั้ง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ค่าขยัน ค่าครองชีพ ค่าเข้ากะในกรณีที่เป็นงานกะก็จะไม่ได้รับ เนื่องจากการไม่บันทึกเวลาการทำงาน

ดังนั้น เพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงานเลยเวลาทำงานโดยไม่ได้ค่าล่วงเวลาทางบริษัทฯ จึงเห็นสมควรให้เพิ่มเงินเดือนให้แก่พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นเป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท (สองพันบาทถ้วน) นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นต้นไป

อนึ่ง เงินพิเศษที่เพิ่มให้เป็นการเพิ่มเข้าไปในตัวเงินเดือน นอกจากเงินพิเศษนี้แล้วผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และผู้จัดการแผนก ยังมีค่าตำแหน่งอีก เงินค่าตำแหน่งนี้จะไม่รวมอยู่ในตัวเงินเดือน

๒.๔.๖.๑ เงินค่าตำแหน่ง

๑. ค่าตำแหน่งของพนักงานในระดับต่างๆ เป็นดังนี้คือ

- ๑) ผู้จัดการอาวุโส SENIOR MANAGER เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท
- ๒) ผู้จัดการแผนก SECTION MANAGER เดือนละ ๒,๕๐๐ บาท
- ๓) ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก ASSISTANT SECTION MANAGER เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท
- ๔) ซุปเปอร์ไวท์เซอร์ SUPERVISOR เดือนละ ๑,๘๐๐ บาท
- ๕) หัวหน้าส่วน CHIEF เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท
- ๖) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ASSISTANT CHIEF เดือนละ ๑,๒๐๐ บาท
- ๗) หัวหน้าแผนก HEAD, FOREMAN เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท
- ๘) รองหัวหน้าแผนก SUB FOREMAN เดือนละ ๘๐๐ บาท
- ๙) หัวหน้าชุด LEADER เดือนละ ๗๐๐ บาท

๒. พนักงานเข้าใหม่ ที่เข้ามารับตำแหน่ง จะต้องพ้นระยะทดลองงานก่อน จึงจะได้ค่าตำแหน่ง ส่วนพนักงานเก่าที่เลื่อนขั้นขึ้นมาจะได้ค่าตำแหน่งทันทีที่ได้รับการแต่งตั้ง (เว้นแต่จะมีข้อตกลงเป็นอย่างอื่น)

๓. ให้แยกค่าตำแหน่งออกจากตัวเงินเดือน พนักงานระดับตั้งแต่ ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกขึ้นไป ไม่ต้องบันทึกเวลาทำงาน (มีแต่ค่าตำแหน่งให้ตามรายละเอียดข้างบน)

๒.๔.๖.๒ การโยกย้าย

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ จึงจำเป็นต้องมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ให้พนักงานไปดำรงตำแหน่งยังแผนกอื่นๆ ตามความเหมาะสมในบางโอกาส หรือสถานการณ์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ๑) การโยกย้ายแผนกให้เป็นดุลยพินิจของหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่จะย้าย
ไป ทำการตกลงกัน ตามเหตุผลในการโยกย้าย ถ้าหน่วยงานทั้งสองสามารถตกลงกันได้ให้
หน่วยงานต้นสังกัดทำเรื่องเสนอการโยกย้ายไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา
- ๒) ให้ผู้จัดการโรงงานดำเนินการพิจารณา และเสนอไปยังกรรมการผู้จัดการอนุมัติ
- ๓) ให้ฝ่ายบุคคลดำเนินการตามคำสั่งอนุมัติให้เป็นที่ยอมรับ

๒.๔.๖.๓ ความในหมวดนี้ได้กล่าวถึงการว่าจ้าง โดยกล่าวถึงแนวนโยบาย ข้อกำหนดเกี่ยวกับ

การจ้างประเภทของพนักงาน การทดลองปฏิบัติงาน การบรรจุ และการแต่งตั้ง
โยกย้ายมาตรการต่างๆ เหล่านี้ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้บริษัทฯ ได้พนักงานที่ดีและเหมาะสมที่สุด

ในการทำงานตามตำแหน่งต่างๆ แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ปรากฏอยู่เสมอว่า ถึงแม้พนักงานได้ผ่านมาตรการเหล่านี้มาแล้ว ก็ยังปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ที่ไม่เหมาะสมต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนสมัคร หรือแม้แต่ตำแหน่งอื่นๆ ที่ได้โยกย้ายไปปฏิบัติ อันนำไปสู่การเลิกจ้างพนักงานผู้นั้น เพราะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ดังนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว พนักงานทุกคนจึงจำเป็นต้องรักษามาตรฐาน ในการทำงานของตนไว้ และในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามปรับปรุงการทำงาน และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนให้มากขึ้น ซึ่งผลลัพธ์ที่ตามมาก็คือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนความมั่นคง สุขสมบูรณ์ในชีวิตและครอบครัวของพนักงานเอง

๒.๔.๖.๔ การบริหารค่าจ้าง

บริษัทฯ มีนโยบายที่จะบริหารค่าจ้างเงินเดือนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมตามคุณวุฒิ และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานงานตามหน้าที่

การกำหนดอัตราค่าจ้างนั้น บริษัทฯ ได้พิจารณาโดยนำปัจจัยต่างๆ มาประกอบดังนี้

- ๑) สภาพทางเศรษฐกิจทั่วๆ ไปของประเทศ
- ๒) สภาพของอัตราค่าจ้างในอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานในประเทศ
- ๓) ระดับตำแหน่งและการบังคับบัญชาของตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ของบริษัทฯ
- ๔) สถานการณ์และความจำเป็นของบริษัทฯ

เพื่อให้พนักงานของบริษัทฯ ได้รับค่าจ้างตอบแทน จากการทำงานในรูปค่าจ้างที่เหมาะสม บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายในการปรับอัตราค่าจ้างประจำปีๆ ละ ๑ ครั้ง (แต่ถ้าหากสภาพเศรษฐกิจไม่เหมาะสมหรือไม่เอื้ออำนวย บริษัทฯ อาจจะไม่ปรับอัตราค่าจ้างประจำปีก็ได้) ดังต่อไปนี้

๑. การปรับอัตราค่าจ้างประจำปี

- ๑) พนักงานที่ยังไม่ได้บรรจุ จะไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนใดๆ ทั้งสิ้น
 - ๑.๑ การปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ให้ถือการปรับค่าจ้างนับตั้งแต่วันที่พนักงานได้รับการบรรจุ
 - ๑.๒ การปรับอัตราค่าจ้าง เพื่อให้ไปได้ถูกต้องและยุติธรรมตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงปัจจัยในการครองชีพด้วย โดยยึดหลักว่าพนักงานผู้มีค่าจ้างน้อย ควรจะได้รับการปรับค่าจ้างมากกว่า
 - ๑.๓ พนักงานที่บรรจุแล้ว แต่อายุงานยังไม่ครบปีนับจากวันบรรจุจนถึงเดือนกรกฎาคมของทุกปี จะได้รับการปรับเงินเดือน ตามอัตราส่วนระยะเวลาอายุงาน

๒. การปรับอัตราค่าจ้าง ในกรณีที่พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือ วุฒิการศึกษาหรือมีความดีความชอบในการปฏิบัติงานพิเศษ ทางบริษัทฯ จะพิจารณาเป็นกรณีๆ

ไป หากบริษัท เห็นว่าพนักงานผู้ใดไม่สมควรจะได้รับการปรับอัตราค่าจ้าง บริษัท อาจจะไม่ปรับให้ก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งให้พนักงานทราบ ถึงการวินิจฉัยเช่นนั้น

๒.๔.๖.๕ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

กำหนดวันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก เนื่องจากลักษณะงานของบริษัท เป็นงานอุตสาหกรรม บริษัทฯ จึงกำหนดวันเวลาทำงานปกติวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัย วันทำงานวันละไม่เกิน ๗ ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง

วันทำงาน

สำนักงาน / โรงงาน ทำงานสัปดาห์ละ ๗ วัน
วันจันทร์ ถึง วันเสาร์

เวลาทำงานปกติ

สำนักงาน / โรงงาน ทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง
เวลา ๐๘.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น.
เวลาพัก ๑ ชั่วโมง
พักระหว่างเวลา ๑๒.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๓.๐๐ น.

การทำงานกะ กำหนดเวลาทำงานปกติและเวลาพักไว้ดังนี้

๑. การทำงานกะเดี่ยว

ช่วงเวลาทำงาน เวลา ๘.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น.
ช่วงเวลาพัก เวลา ๑๒.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๓.๐๐ น.

๒. การทำงานที่เป็น ๒ กะ และ ๓ กะ กำหนดตามตารางที่ ๒.๒ ดังนี้

ชื่อกะ	กะเช้า	กะบ่าย	กะดึก
ช่วงเวลาทำงาน	๐๗.๐๐ – ๑๖.๐๐ (ทำงาน ๘ ช.ม./พัก ๑ ช.ม.)	๑๕.๕๐ – ๒๔.๐๐ (ทำงาน ๗.๑๐ ช.ม./ พัก ๑ ช.ม.)	๒๓.๕๐ – ๐๗.๑๐ (ทำงาน ๖.๒๐ ช.ม./พัก ๑ ช. ม.)
ช่วงเวลาทำงานแรก	๐๗.๐๐ – ๑๑.๐๐	๑๕.๕๐ – ๒๐.๐๐	๒๓.๕๐ – ๐๓.๐๐
ช่วงเวลาพัก	๑๑.๐๐ – ๑๒.๐๐	๒๐.๐๐ – ๒๑.๐๐	๐๓.๐๐ – ๐๔.๐๐
ช่วงเวลาทำงานหลัง	๑๒.๐๐ – ๑๖.๐๐	๒๑.๐๐ – ๒๔.๐๐	๐๔.๐๐ – ๐๗.๑๐

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการทำงานพนักงาน บริษัทแอมพาส ดินดัสตรี จำกัด

ในการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานจาก ๑ กะไปเป็น ๒ กะ ทางบริษัทฯ จะแจ้งให้ทราบเป็นกรณี ๆ ไป

๓. บริษัทฯ มีสิทธิ์ที่จะให้พนักงานคนใด โยกย้ายหรือจัดให้อยู่กะใด ตามที่จำเป็นแก่งานและเป็นดุลยพินิจของบริษัทฯ พนักงานในกะต่างๆ จะทำงานหมุนเวียนกันไป โดยเปลี่ยนกะหนึ่งครั้งในหนึ่งสัปดาห์ หรือในช่วงเวลาที่บริษัทฯ เห็นสมควร พนักงานที่จะออกกะก่อนเวลา ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของตนทราบ เพื่อรับคำสั่ง และต้องไม่ละทิ้งงานโดยมิได้รับคำสั่งเช่นเดียวกัน

๔. ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง ให้บริษัทฯ จัดให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที ก่อนการเริ่มทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของเวลาต้องทำติดต่อกันโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือเป็นงานฉุกเฉิน

๕. การบันทึกเวลาทำงาน

๕.๑ บัตรลงเวลาถือเป็นหลักฐานแสดงการมาทำงานของพนักงาน

๕.๒ พนักงานต้องป้อนบัตรลงเวลาทำงานและเลิกงานทุกครั้งที่เข้า

ออกบริษัทด้วยตนเอง

๕.๓ ห้ามพนักงานป้อนบัตรลงเวลาเข้าทำงานหรือเวลาเลิกงานแทนกันถ้าฝ่าฝืนบริษัทถือว่าเป็นความผิดซึ่งมีโทษทางวินัยถึงให้ออกโดยบริษัทฯ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๕.๔ พนักงานที่ออกไปนอก บริษัทฯ ไปและไม่สามารถกลับมาป้อนบัตรในเวลาเลิกงานได้ให้พนักงานผู้นั้นบันทึกในบัตรลงเวลา พร้อมทั้งให้ผู้จัดการฝ่ายลงชื่อทุกครั้ง

๕.๕ พนักงานที่ลืมนับบัตรลงเวลาเข้าทำงาน พนักงานผู้นั้นจะถูกปรับ ๓๐ บาทต่อการลืมนับบัตร ๑ ครั้ง

๒.๔.๖.๖ หลักเกณฑ์ในการตัดเงินโบนัส และการขึ้นเงินเดือน เนื่องจากการหยุดงาน

ในการขึ้นเงินเดือน และรับเงินโบนัสประจำปี คะแนนหรือเกรดที่ได้ จะพิจารณาผลงานของพนักงานนั้นๆ สำหรับพนักงานที่มีประวัติการทำงานสาย หรือหยุดงาน ทั้งการลาป่วย ลากิจ และขาดงาน จะถูกหักเงินคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ มากน้อยตามน้ำหนัก , การหยุดงาน ซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ ๒.๓ ดังนี้

น้ำหนักการหยุดงาน	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกหัก	
	การขึ้นเงินเดือน	การรับโบนัส
๐	} 0 %	} 0 %
๐.๐๑ - ๑๐.๐๐		
๑๐.๐๑ - ๒๐.๐๐		
๒๐.๐๑ - ๓๐.๐๐		
๓๐.๐๑ - ๔๐.๐๐		
๔๐.๐๑ - ๕๐.๐๐	} - 5 %	} - 10 %
๕๐.๐๑ - ๖๐.๐๐		
๖๐.๐๑ - ๗๐.๐๐	-๑๐%	-๒๐%
๗๐.๐๑ - ๘๐.๐๐	-๒๐%	-๓๐%
๘๐.๐๑ - ๙๐.๐๐	-๓๐%	-๔๐%
๙๐.๐๑ - ๑๐๐.๐๐	-๔๐%	-๕๐%
๑๐๐.๐๑ - ๑๒๕.๐๐	-๕๐%	-๖๐%
๑๒๕.๐๑ - ๑๕๐.๐๐	-๖๐%	-๗๐%
๑๕๐.๐๑ - ๑๗๕.๐๐	-๗๐%	-๘๐%
๑๗๕.๐๑ - ๒๐๐.๐๐	-๘๐%	-๙๐%
มากกว่า ๒๐๐.๐๐	-๑๐๐%	-๑๐๐%

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการหลักเกณฑ์ในการตัดเงินโบนัส และการขึ้นเงินเดือน ของพนักงาน บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด

สำหรับผู้ที่ไม่ขาด มาสายเลย (น้ำหนัก เท่ากับ ๐) ตลอดทั้งปีจากวันที่ ๑ ม.ค. ถึง วันที่ ๓๑ ธ.ค. ของปีนั้นๆ (ผู้ที่ไม่ ขาด ลา มาสาย จะได้เบี้ยขยันทุกเดือน ตามปกติอยู่แล้ว)

๒.๔.๗ การทำงานล่วงเวลาไม่เกิน ๔ ชั่วโมง

๑. หัวหน้าแผนกจะต้องส่งรายชื่อผู้ทำงานล่วงเวลาให้ผู้จัดการฝ่ายของตนเพื่อขออนุมัติก่อนทำงานล่วงเวลาอย่างน้อย ๒ ชั่วโมง (แผนกพลาสติกยื่นก่อนเวลา ๑๓.๐๐ น. แผนกอื่นๆ ยื่นก่อนเวลา ๑๕.๐๐ น.) ในกรณีที่ผู้จัดการฝ่ายของตนไม่อยู่ให้ผู้ช่วยผู้จัดการอนุญาตได้

๒. ผู้ที่ทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีรายชื่อในใบอนุญาตแบบฟอร์มการทำงานล่วงเวลาอาจจะไม่ได้รับค่าแรงในการทำเวลานั้นๆ

๓. ในกรณีที่ออกไปทำงานนอกบริษัทฯ และกลับมาไม่ทันต้องเขียนใบอนุญาตทำงานล่วงเวลาย้อนหลังในวันรุ่งขึ้น และส่งคืนถึงผู้จัดการฝ่ายอนุมัติก่อนเวลา ๙.๐๐ น.

๔. การเขียนใบอนุญาตแบบฟอร์มการทำงานล่วงเวลาไม่เกี่ยวกับการคิดค่าแรงพนักงานที่ทำงานล่วงเวลายังต้องนับบัตรในการทำงานล่วงเวลาเหมือนเดิม

๒.๔.๘ การทำงานล่วงเวลาเกิน ๔ ชั่วโมง

ให้ดำเนินการข้อ ๑ - ข้อ ๔ และให้ผู้จัดการฝ่ายนั้นๆ เป็นผู้อนุญาต ตามเหตุและผล

๒.๔.๙ สวัสดิการ

บริษัทฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ในหมวดนี้ขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ เป็นผู้มีความสุขพลาณามัยสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความสามัคคีในหมู่คณะตลอดจนเพื่อช่วยให้พนักงานและครอบครัว มีมาตรฐานการดำรงชีพสูงขึ้นจากที่ควรจะเป็นตามอัตราเงินเดือนของพนักงานแต่ละคน จะเป็นผลให้พนักงานทำงานได้ โดยปราศจากข้อบกพร่องหรือหากจะมีข้อบกพร่องก็เพียงส่วนน้อยที่สุด และผลที่บริษัทฯ ได้รับในที่สุดก็คือการดำเนินการอย่างราบรื่นมีสมานฉันท์ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ

บริษัทฯ จะให้สวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน ตามที่บริษัทฯ เห็นสมควร โดยจะพิจารณาจากประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายในการจัดสวัสดิการ ตามความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม และสภาพการณ์ประกอบกับความสามารถของบริษัทฯ ในการจัดสวัสดิการนั้นๆ

พนักงานที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้กับบริษัทฯ ให้พนักงานผู้นั้นแจ้งหัวหน้างานทราบทันทีที่ประสบอันตราย เพื่อที่เข้ารับทราบและทำการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน และจัดส่งเข้าห้องพยาบาลของบริษัทฯ หรือส่งโรงพยาบาลที่ใกล้เคียงแล้วแต่กรณี ผู้บังคับบัญชาจะต้องรายงานการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน ระบุวัน เวลาเกิดเหตุ สภาพการ

บาดเจ็บ และการให้การรักษาพยาบาลในขั้นแรกต่อฝ่ายบุคคล เพื่อที่จะได้ติดต่อกับกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงานเพื่อเรียกร้องเงินทดแทนให้กับพนักงานตามสิทธิ์ต่อไป ในกรณีที่พนักงานได้ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้บริษัท หากผลของการประสบอันตรายทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานในตำแหน่งเดิมได้บริษัท จะพิจารณาเปลี่ยนหน้าที่ที่เหมาะสมให้ทำ บริษัท มีความปรารถนาดีที่จะให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง สามารถปฏิบัติงานกับบริษัท ได้ตลอดไป ดังนั้นเมื่อพนักงานเจ็บป่วย บริษัท ก็ให้การดูแลรักษาพยาบาล โดยจัดให้มีเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลในห้องพยาบาลของบริษัท ซึ่งพนักงานทุกคนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

๒.๔.๑๐ วินัยและโทษทางวินัย

เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน พนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ดังต่อไปนี้

๒.๔.๑๐.๑ วินัยทั่วไป

๑) ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี อยู่ในระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสังคม ไม่ประพฤติชั่วกระทำร่วมกันชั่ว หรือร่วมกันกระทำการใดๆ อันเป็นการผิดกฎหมายของบ้านเมือง ทั้งในและนอกบริเวณบริษัท

๒) เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยเคร่งครัด

๓) ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ต่อบริษัท ขอบังคับ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของบริษัท ที่กำหนดไว้

๔) แจ้งการเปลี่ยนแปลงสถานภาพตนเองให้บริษัท ทราบในกรณีเปลี่ยน ชื่อ/นามสกุล ที่อยู่อาศัย สมรส/หย่าร้าง มีบุตร บุคคลในครอบครัวเสียชีวิตเปลี่ยนบัตรประจำตัวประชาชน การศึกษาอบรมเพิ่มเติมเฉพาะที่ได้รับวุฒิปริญญา ทั้งนี้ภายใน ๑๕ วัน นับจากวันที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละกรณี

๕) รักษาความสะอาด ไม่ทิ้งสิ่งของหรือสิ่งปฏิกูลใดๆ นอกอาณาเขตของบริษัท จัดไว้

๖) ช่วยกันดูแลประหยัดการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ พลังงาน และสิ่งอื่นๆ ให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด

๗) ไม่มาทำงานสาย กลับก่อนเวลา หรือลาหยุดไม่มีเหตุอันสมควร หรือเป็นการพรับเพรีอ

๘) แสดงกิริยา ใช้อาจาที่สุภาพ ไม่สบประมาท ดูหมิ่นเหยียดหยาม ให้ร้ายใส่ความล้อเลียนกระทบกระทั่งก่อกวนก่อกำวร้าย กล่าวโทษ กลั่นแกล้ง หรือกระทำการใดๆ ที่ไม่เหมาะสมต่อผู้อื่น

๙) ไม่ช่วยเหลือสนับสนุน ชักจูงรู้เห็นเป็นใจ หรือเมินเฉยต่อการกระทำผิดของพนักงานอื่น

๑๐) ห้ามรับจ้างทำงานให้ผู้อื่น หรือดำเนินธุรกิจใดๆ อันเป็นผลกระทบกระเทือนเวลาทำงานหรือกิจการของบริษัท

๑๑) ห้ามนำสิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ หรือผลิตภัณฑ์ของบริษัท ไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว หรือใช้เพื่อการอื่น ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับกิจการของบริษัท โดยไม่ได้รับอนุญาต

๑๒) ไม่ประพฤติตนหรือกระทำการใดๆ ให้บริษัท เสื่อมเสียชื่อเสียง หรืออาจได้รับความเสียหายได้

๑๓) ระมัดระวังดูแลรักษาสิ่งของ หรือทรัพย์สินของบริษัท และต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเมื่อทำสิ่งของ หรือทรัพย์สินของบริษัท เสียหาย หรือสูญหาย

๑๔) ห้ามปิด ประกาศ โฆษณา ขีดเขียนข้อความ แจกใบปลิว เผยแพร่เอกสาร หรือสิ่งตีพิมพ์ ใดๆ ในบริเวณบริษัท โดยมีได้รับอนุญาต รวมทั้งการปลด ทำลาย ขีดเขียนเพิ่มเติมเอกสารประกาศ หรือคำสั่งใดๆ ของบริษัท ด้วย

๑๕) ไม่เปิดเผยข้อมูลหรือปกปิดข้อเท็จจริง อันอาจเป็นเหตุให้บริษัท ได้รับความเสียหายได้

๑๖) ดุหมิ่นหรือหมิ่นประมาทบุคคลอื่น หรือเหยียดหยามผู้บังคับบัญชา หรือลูกจ้าง หรือผู้ที่มา ติดต่อกับ หรือกระทำการอื่นๆ ที่เป็นการอันไม่สมควร

๒.๔.๑๐.๒ การมาทำงาน

๑) พนักงานต้องมาทำงานอย่างปกติ และสม่ำเสมอทุกวัน เวลาทำงานของตน

๒) พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบในเรื่องการลงเวลาเข้า และออกงานโดยเคร่งครัด

๓) พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลา หรือการหยุดโดยเคร่งครัด

๔) พนักงานต้องปฏิบัติตามกำหนดการ และเวลาในเรื่องการเข้าทำงาน การออกไป

และการกลับเข้ามาในการปฏิบัติงานนอกบริษัท และการเลิกงาน

๕) พนักงานที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ หรือหย่อนความสามารถ จะถูกพิจารณาเลิกจ้าง

๒.๔.๑๐.๓ การปฏิบัติหน้าที่

๑) พนักงานต้องปฏิบัติตามคำสั่ง เมื่อบริษัทฯ มีคำสั่งให้โยกย้าย พนักงานประจำหน่วยใดไม่ว่าจะเป็นการชั่วคราว หรือเป็นการถาวร

๒) พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และขยันหมั่นเพียร

๓) พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ สุขุมรอบคอบ และด้วยความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ

๔) พนักงานต้องใช้เวลาในการทำงานทั้งหมดของตนให้เป็นประโยชน์ต่องานตามหน้าที่

๕) พนักงานต้องไม่ทำงานให้กับบุคคล หรือองค์กรอื่นใด ทั้งนี้ไม่ว่าจะไม่ได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนหรือไม่

๖) พนักงานต้องไม่เสพเครื่องดองของเมา สุรา สารเสพติด มีลักษณะมีนเมา หรืออยู่ในอาการมีนเมา ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน

๗) ห้ามพนักงานติดประกาศ นัดพบ ประชุม อภิปรายภายในบริษัทฯ รวมทั้งจำหน่ายเอกสารภายในบริษัทฯ โดยไม่รับอนุญาตจากกรรมการผู้จัดการ

๘) ห้ามพาบุคคลภายนอกเข้ามาภายในบริเวณโรงงาน โดยไม่ได้รับอนุญาต

๙) ห้ามสูบบุหรี่ภายในบริเวณโรงงาน เว้นแต่สถานที่ที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ให้สูบบุหรี่เท่านั้น

๑๐) ห้ามใช้เครื่องมือ เครื่องจักร โดยไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง

๑๑) ห้ามรับประทานอาหาร หรือของขบเคี้ยวในขณะที่ทำงาน

๑๒) ห้ามละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงาน

๑๓) พนักงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่ผู้บังคับบัญชา กำหนด

๑๔) พนักงานจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ในกรณีเลื่อนตำแหน่ง ย้ายการมอบหมายลดตำแหน่ง

๑๕) พนักงานจะต้องพึงรักษาสุขภาพของตนให้พร้อมที่จะทำงานให้บริษัทฯ

๑๖) พนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของพนักงานรักษาความปลอดภัย

๑๗) พนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบในเรื่องชุดทำงาน หรือเครื่องแบบของพนักงาน

๑๘) พนักงานจะต้องปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดวิธีการ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

๒.๔.๑๐.๔ การรักษาความลับของบริษัท ฯ

- ๑) พนักงานจะต้องรักษาความลับของลูกค้าของบริษัท ฯ
- ๒) พนักงานจะต้องรักษาความลับ และชื่อเสียงของบริษัท ฯ

๒.๔.๑๐.๕ การรักษาผลประโยชน์ของบริษัท ฯ

- ๑) พนักงานต้องไม่ไปเกี่ยวข้องในการประกอบธุรกิจอื่นใด อันอาจมีผลกระทบต่อกระทั่งถึงประโยชน์ของบริษัท ฯ หรือเป็นการแข่งขันกับบริษัท ฯ
- ๒) พนักงานต้องไม่ปฏิบัติสิ่งอันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัท ฯ ไม่ว่าจะโดยตรงและทางอ้อม
- ๓) พนักงานต้องรักษา และเสริมสร้างชื่อเสียงอันดีงามของบริษัท ฯ
- ๔) พนักงานต้องรักษาผลประโยชน์ของบริษัท ฯ โดยถือเสมือนว่าเป็นผลประโยชน์ของตนเอง

๒.๔.๑๐.๖ การใช้ และการรักษาทรัพย์สินของบริษัท ฯ

- ๑) พนักงานต้องไม่สูบบุหรี่ หรือก่อให้เกิดประกายไฟในสถานที่ซึ่งเก็บวัตถุไวไฟหรือ วัตถุที่ซึ่งเป็นเชื้อเพลิง หรือภายในบริเวณโรงงาน หรือสถานที่ทำงาน
- ๒) พนักงานต้องไม่นำอุปกรณ์ทรัพย์สินของบริษัท ฯ ไปใช้นอกเหนือจากการทำงานให้แก่บริษัท ฯ
- ๓) พนักงานต้องระวังทรัพย์สินของบริษัท ฯ มิให้สูญหาย หรือถูกทำลายไปแม้จะไม่ใช่น้ำที่โดยตรงของตน
- ๔) พนักงานต้องศึกษา และทำความเข้าใจถึงวิธีการใช้ และคำแนะนำในด้านความปลอดภัยของทรัพย์สินของบริษัท ฯ ก่อนที่จะใช้เสมอ
- ๕) พนักงานต้องใช้ และบำรุงรักษาทรัพย์สินของบริษัท ฯ เสมือนบุคคลทั่วไปพึงใช้และบำรุงรักษาทรัพย์สินของตนเอง

๒.๔.๑๐.๗ ความซื่อสัตย์สุจริต

- ๑) พนักงานต้องไม่เปลี่ยนแปลง ปลอม แก้ไข ตัดทอน หรือทำลายเอกสารต่างๆของบริษัท ฯ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องระหว่างบริษัท ฯ กับพนักงาน โดยไม่มีอำนาจหน้าที่ที่จะกระทำการดังกล่าว
- ๒) พนักงานต้องแจ้งข้อมูลส่วนตัวของตน ตามที่บริษัท ฯ ต้องการแก่บริษัท ฯ ตามความเป็นจริง และถ้าข้อมูลที่ได้แจ้งไว้แล้วไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดๆ พนักงานต้องรายงานข้อมูลที่ถูกต้องให้บริษัท ฯ ทราบโดยเร็วที่สุด
- ๓) พนักงานต้องให้ความร่วมมือกับบริษัท ฯ ในการสอบสวนเรื่องราวต่างๆ ที่บริษัท ฯ ต้องการและในการร่วมมือดังกล่าว พนักงานจะต้องกระทำการต่างๆ ด้วยความสุจริต

๔) พนักงานต้องไม่อาศัยอำนาจหน้าที่ หรือโอกาสในการทำงานกับบริษัท เพื่อแสวงหาประโยชน์ใดๆ อันขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ระเบียบประเพณีในการทำงาน กฎหมาย หรือขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัท

๕) พนักงานต้องไม่แจ้งข้อความอันเป็นเท็จ หรือลาป่วยเท็จต่อผู้บังคับบัญชา หรือบริษัท

๖) พนักงานต้องยินยอมให้ยามรักษาการณ์ของบริษัท ตรวจสอบในกรณีที่เกิดความสงสัยว่าจะมีสิ่งของผิดกฎหมาย หรือได้มาจากการกระทำผิดกฎหมาย หรือพกอาวุธอยู่ในตัว

๗) ต้องไม่ปกปิด หรือบิดเบือนความจริง เพื่อให้ได้มาเพื่อประโยชน์ของตนและผู้อื่น

๘) ต้องไม่แจ้งหรือให้ข้อความอันเป็นเท็จ ต่อผู้บังคับบัญชา

๙) พนักงานต้องรักษาไว้ซึ่งงานในหน้าที่ในลักษณะสร้างเสริม หรือรักษาไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๐) พนักงานจะต้องบริการลูกค้าเต็มความสามารถ หรือจะต้องรักษาผลประโยชน์ของบริษัท อย่างสูงสุด

๒.๔.๑๐.๘ ความประพฤติ

๑) พนักงานต้องไม่ทะเลาะวิวาท หรือใช้กำลังประทุษร้ายซึ่งกันและกันในบริเวณบริษัทความในข้อนี้หมายความว่ารวมถึงสถานที่อื่น เมื่อบริษัท จัดงานหรือมีงานนอกสถานที่บริษัทหรือในขณะที่ทำงานนอกสถานที่

๒) พนักงานต้องเป็นผู้ตรงต่อเวลา ในการนัดหมายอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๓) พนักงานต้องใช้จ่ายเงินทองที่เหมาะสม กับสถานะภาพการเงินของตนโดยไม่ปล่อยให้ตนเองมีหนี้สินล้นพ้นตัว

๔) พนักงานต้องไม่พกอาวุธ หรือครอบครองสิ่งผิดกฎหมายเข้ามาในบริษัท หรือในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่

๕) พนักงานต้องประพฤติตนให้อยู่ในศีลธรรมอันดี หรือไม่ประพฤติชั่วร้ายอย่างร้ายแรงทั้งในและนอกบริเวณโรงงาน

๖) พนักงานต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบธรรมของผู้บังคับบัญชา หรือบริษัททั้งคำสั่งวาจาโดยลักษณะอักษร และการสื่อข้อความอื่นๆ

๗) พนักงานต้องเป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะ ไม่พูดจา หรือแสดงข้อความหรือแสดงกิริยาอาการอันเป็นการส่อเหยียดหยามประนาม หรือดูหมิ่นพนักงานอื่น หรือผู้บังคับบัญชา

๘) พนักงานต้องไม่ยุ่ง ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เกิดการแตกแยกสามัคคี การทะเลาะวิวาท หรือการทำร้ายร่างกาย ในหมู่พนักงานของบริษัทฯ หรือกับบุคคลภายนอก

๙) พนักงานต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการผิดกฎหมายที่มีโทษทางอาญา โดยเจตนา ถึงแม้ว่าจะไม่ถูกดำเนินคดีก็ตาม เช่น เล่นการพนัน

๑๐) พนักงานห้ามเล่นการพนันในบริเวณโรงงาน หรือในบริเวณหอพัก หรือขณะปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริม ให้มีการเล่นการพนัน หรือมีหนี้สินจากการเล่นการพนัน หรือถูกจับกุมเนื่องจากการเล่นการพนันไม่ว่านอก หรือในสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นเวลาทำงาน หรือนอกเวลาทำงานก็ตาม

๒.๔.๑๑ บทลงโทษ

วินัยของพนักงาน ตามที่ระบุมานี้พนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ถ้าพนักงานผู้ใดปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติใดๆ อันถือว่าเป็นการฝ่าฝืนวินัยดังกล่าวจะต้องถูกพิจารณาลงโทษทางวินัย ตามลักษณะแห่งความผิด หรือความหนักเบาของการกระทำผิด หรือร้ายแรงที่เกิดขึ้น การลงโทษเป็นไปตามข้อหนึ่งข้อใด หรือหลายข้อรวมกันก็ได้ตาม บทลงโทษตามวินัย บริษัทฯ กำหนดบทลงโทษทางวินัยไว้ ๕ ประการ ดังนี้

- ๑) การตักเตือนด้วยวาจา
- ๒) การตักเตือนเป็นหนังสือ
- ๓) การตักเตือนเป็นหนังสือ หรือลดตำแหน่ง หรือลดขั้นเงินเดือน หรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่
- ๔) การตักเตือนเป็นหนังสือ และพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง
- ๕) การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

๒.๔.๑๑.๑ ลูกจ้างไม่มีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

- ๑) ทุจริตต่อหน้าที่
- ๒) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- ๓) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของบริษัทฯ อันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และบริษัทฯ ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง บริษัทฯ ไม่จำเป็นต้องตักเตือน

๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียวันหยุดคั่น หรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

- ๖) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ๗) ได้รับความเสียหายตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- ๘) เมื่อครบกำหนดเวลาตามหนังสือสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี ในงานโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของบริษัทฯ งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว หรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในระยะเวลาของฤดูกาลนั้น

๒.๔.๑๑.๒ หลักเกณฑ์ในการพักงาน

ห้ามมิให้บริษัทฯ สั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดเว้นแต่จะมีข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดเรื่องการพักงานไว้

การพักงานต้องทำคำสั่งเป็นหนังสือระบุความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำ และกำหนดระยะเวลาการพักงานไม่เกิน ๗ วัน โดยแจ้งคำสั่งพักงานให้ลูกจ้างได้ทราบก่อนพักงาน

การพักงานระหว่างสอบสวนให้บริษัทฯ จ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง และเมื่อสอบสวนเสร็จแล้วพบว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำผิด ให้บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนตั้งแต่วันที่พักงาน

๒.๔.๑๑.๓ การพิจารณาลงโทษตามข้อบังคับของบริษัทฯ

ที่ได้กล่าวแล้วนั้น ยังไม่ละเอียดและครอบคลุม ถึงสถานการณ์ในทุกแง่มุมได้ ดังนั้นการพิจารณาลงโทษ หรือการกำหนดบทลงโทษจึงอยู่ในดุลยพินิจของบริษัทฯ ทั้งนี้จะคำนึงถึงการสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัย ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ หลายท่าน ดังนี้

พระกิตติภัค วิทยาภรณ์ ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย เพื่อศึกษาถึงผลของการฝึกสมาธิ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ ผลของการฝึกสมาธิในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า การพัฒนาด้านสติปัญญา ทำให้มีสติในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุ มีผล รอบคอบมากขึ้น สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงานได้ดี สามารถทำงานได้ปริมาณมากขึ้นและเร็วขึ้นด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นต่องานนั้น การพัฒนาด้านอารมณ์ ทำให้จิตใจรู้สึกสงบมากขึ้น คลายความเครียด ความกังวล ความคิดฟุ้งซ่าน ความพยายาม คลายความยึดมั่นในสิ่งทั้งปวง เข้าใจอารมณ์ตนเองและสามารถจัดการ

กับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ ทำให้มีความเมตตา เสียสละ มีน้ำใจ รู้จักให้อภัยผู้อื่น เกิดความสุขการสุขใจ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ก็รู้จักปล่อยวางเป็น ยิ้มแย้มแจ่มใส เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร การพัฒนาด้านสังคมหรือศีลธรรม ทำให้มีสติระลึกว่าอะไรคือบาป บุญ คุณ โทษ รู้ผิดชอบชั่วดี การยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงามจะทำให้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องดีงามตามจริยธรรม ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด การประสานงานในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเห็นแก่ตัวน้อยลง ดังนั้นการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรและสังคมก็就会有ความสงบสุข^{๖๔}

พนทิพย์ จิตต์จาริก ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยศึกษาจากพนักงานขายจำนวน ๑๓๕ คน ที่เป็นตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์ ผลของการวิจัยพบว่า 1) พนักงานขายรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท และมีประสบการณ์ในการขาย ๑-๓ ปี ๒) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานขายรถยนต์ อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานของทีมงานอยู่ในระดับต่ำ และพฤติกรรม ที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานอยู่ ในระดับปานกลาง ๓) ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานขายรถยนต์อยู่ในระดับ ปานกลาง ๔) พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงานมีความสัมพันธ์กับอายุ และรายได้ ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการขายไม่มีความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานมีความ สัมพันธ์กับอายุ รายได้ ต่อเดือนและประสบการณ์ในการขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.๐๕ ส่วนเพศ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมที่ขัดขวาง การทำงานของทีมงานไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ๕) พฤติกรรมการทำงาน เป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

^{๖๔} พระกิตติภักดิ์ วิทยาภรณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย” ภาคนิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, (โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ก.

เป็นที่มียุทธศาสตร์สำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.๐๕^{๖๙}

อดาพร สันติธนานนท์ ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ผลการศึกษาพบว่า ๑. อายุ รายได้ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คปต. แต่ระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่ง คปต. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของ คปต. การได้รับการฝึกอบรม การประสานงานภายใน คปต. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และกิจกรรม ร่วมในตำบล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ คปต. ๒. ตัวแปรกิจกรรมร่วมในตำบลมีอิทธิพลมากที่สุด ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คปต. รองลงมา คือ การได้ รับการฝึกอบรม การประสานงานภายใน คปต. และความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของ คปต. ตามลำดับ ๓. กสต. มีความเห็นว่า คปต. ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี แต่ไม่ค่อยมีการประสานงาน และมีความร่วมมือในการทำกิจกรรมในตำบลน้อย ๔. ปัญหาในการปฏิบัติงานของ คปต. ที่สำคัญ คือ (๑) ความไม่เข้าใจในโครงสร้างองค์กรของ คปต. (๒) ความไม่ เข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของ คปต. (๓) ผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุน คปต. น้อย (๔) มีการประสานงาน ภายใน คปต. น้อย และ (๕) กสต. และชาวบ้านไม่ให้ความร่วมมือแก่ คปต. จากผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ (๑) การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นคณะกรรมการ คปต. ควรคำนึงถึงคุณสมบัติส่วนตัวในด้านกรมีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการสร้างกิจกรรมร่วมในตำบล มากกว่าอย่างอื่น (๒) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ของ คปต. สามารถทำได้โดยการฝึกอบรม คปต. ให้มีความรู้ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้มีมนุษยสัมพันธ์ มีการประสานงานและมีความร่วมมือ (๓) ควรปรับปรุงกลไก การประสานงานของ คปต.โดยให้มีการใช้ระบบข้อมูลร่วมกัน มีการวางแผนและใช้แผนพัฒนาตำบล ร่วมกัน และให้มีระบบการ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ คปต.ที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ คปต. ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๗๐}

ประเสริฐ มิ่งเมือง ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานและลูกจ้าง งานรักษาความสะอาด กองอนามัยและ สิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการจัดการ มูลฝอย : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแพร่โดยการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่าประชากรที่

^{๖๙} ฝนทิพย์ จิตต์จารึก, “ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นที่กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นที่มของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตรซูบิซึในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ก.

^{๗๐} อดาพร สันติธนานนท์, “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คณะทำงาน สนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, นโยบายและการวางแผนทางสังคม, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ก.

ศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจ การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ความเสี่ยงภัยในการทำงาน แต่ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้จากค่าจ้าง ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากเทศบาลแต่ด้านเดียว ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เทศบาล เพื่อจะได้จำนวนประชาชนมากขึ้น และนำข้อมูลที่แตกต่างกัน มาหาข้อสรุปในอันที่จะ เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการมูลฝอยของเทศบาลเมืองแพร่^{๑๑}

เสวก ศรีไพโรจน์ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โอซาก้าไดมอนส์ อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ๘ ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ในงานได้แก่ พนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสอดคล้อง กับกฎหมายรัฐธรรมนูญด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน บริษัท โอซาก้าไดมอนส์อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ๔ ลักษณะ คือ เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส และสังกัด เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง ๘ ด้านกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน และโรงงาน บริษัทโอซาก้าไดมอนส์ อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน ๑๐๐ คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติในการคำนวณได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (t-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) การดำเนินตามระบบประเมินประสบความสำเร็จและส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากนี้ยังมีผลทำให้

^{๑๑}ประเสริฐ มิ่งเมือง, “ การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง งานรักษาความสะอาด กองอนามัยและ สิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการจัดการมูลฝอย : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแพร่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ก.

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นต่อไป^{๗๒}

ดังนั้นในการทำงานทุกคนย่อมมีแนวความคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละงาน แต่ละบุคคล แต่สิ่งสำคัญของการทำงาน คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ และความถูกต้องของงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันสมัย ซึ่งจะเป็นสิ่งกำหนด หรือบ่งบอกถึงความสามารถ หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัย ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หลายท่านดังนี้
วิชัย ทศพรทรงชัย ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียว ที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ^{๗๓}

อรดี สุทธศรี ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญสภาผู้แทนราษฎร คือปัจจัยบุคลากร เทคโนโลยี งบประมาณ ภาระงาน และปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง โดยปัจจัยที่มีผลต่อ

^{๗๒} เสวก ศรีไพโรจน์, “ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัท โอซาก้าโดมอนต์อินเตอร์สตีส์ (ประเทศไทย) จำกัด”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ก.

^{๗๓} วิชัย ทศพรทรงชัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย”, ภาคนิพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ก.

ประสิทธิภาพการทำงานในทางบวกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ รองลงมาคือปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และบุคลากรตามลำดับ^{๗๔}

ณองก์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต. ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ ประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัชฌิมเลขคณิต รวม ๓.๒๑ ทางด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีมัชฌิมเลขคณิต รวม ๓.๑๑ และด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัชฌิมเลขคณิต รวม ๓.๑๘ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส และ รายได้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร^{๗๕}

ธานินทร์ สุทธิบุญชร ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๒ คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง
๒. พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

^{๗๔} อรดี สุทธิศรี, “ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร”, *ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗), หน้า ก.

^{๗๕} ณองก์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต., “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”, *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

๓. ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ ๒๘.๐๕^{๗๖}

กิติภัส เฟิงศรี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน สำหรับปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลประโยชน์ตอบแทน และการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ของจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับดี จากการศึกษาค้นคว้าได้ ข้อเสนอแนะ จากการวิจัยว่า กรมการพัฒนาชุมชนต้องให้ความสำคัญต่อการวางแผน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และคล่องตัวมากขึ้น และควรจัดให้มี กิจกรรม พบปะพูดคุยในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน และเกิดความเข้าใจ อันดี ระหว่างกัน การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น สามารถบรรลุยัง เป้าหมายที่กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาไปในทางที่ดี^{๗๗}

ดังนั้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี สิ่งที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ คือเพื่อนร่วมงาน เพราะความสามารถเฉพาะตัวแต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้คนประสบความสำเร็จได้ ฉะนั้นผู้ที่จะประสบความสำเร็จจะต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์

^{๗๖} ธานีรินทร์ สุทธิภุชฌ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่าย การพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ก.

^{๗๗} กิติภัส เฟิงศรี, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษา จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), หน้า ก.

เข้าถึงพื้นฐานสาเหตุที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ และสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่องานโดยส่วนรวมได้

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษางานวิจัย ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ หลายท่าน ดังนี้

ชาติรี แนวจำปา ได้วิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๗๘}

ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ ได้วิจัยเรื่องการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลโรงพยาบาลมหาชัย ๒ ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และมีอายุแตกต่างกัน แต่มีการใช้หลักวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๗๙}

^{๗๘} ชาติรี แนวจำปา, “ การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒, หน้า ๑.,

^{๗๙} ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ, “ การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”, *สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ก.

บวร แก้วราช ได้วิจัยเรื่องการใช้อิทธิบาท ๔ ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตล้านนา พ.ศ. ๒๕๔๘ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท ๔ ในมหาวิทยาลัยนี้เพราะมีความสนใจทำงานและต้องทำงาน ให้สำเร็จตามกำหนดด้วยตนเอง และมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบคือ ต้องการไปดูงานวิชาการใหม่ๆ และการประเมินตนเอง ด้านการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรได้นำ หลักธรรมนี้มาใช้มากที่สุด เช่น พอใจในการปฏิบัติงานและพอใจในภาระงาน (ฉันทะ) การไป ทำงานทุกวันเพื่อให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมาย และการพยายามทำงานเพิ่มขึ้นทุกวัน (วิริยะ) การพัฒนาตนเองให้เข้ากับงานการไม่คิดเปลี่ยนหน้าที่ การทำงานด้วยความตั้งใจมั่นและไป ทำงานและกลับจากที่ทำงานตรงเวลา (จิตตะ) นอกจากนั้น ต้องทบทวนงานก่อนทำงานและ ไตร่ตรองที่ทำแล้วทุกครั้ง การคิดก่อนพูดกับเพื่อนร่วมงานและการตรวจสอบภาระงานก่อนกลับ บ้านทุกครั้ง (วิมังสา) และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยสนับสนุนได้แก่ การศึกษามี ความสัมพันธ์กับการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยที่เหลือ ไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรรู้และเข้าใจในหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างดี ควรให้ บุคลากรเข้าใจวิธีปฏิบัติ ควรจัดอบรมสัมมนาเรื่องอิทธิบาท ๔ ควรเปิดใจรับสิ่งแปลกใหม่และ ควรรักสถาบันให้มาก^{๕๐}

เรื่องอุไร ช่วยชู ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี” ซึ่งพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๓ ปี ขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพเกษตรกรรม ในการประสานงานมี ความสามารถในระดับกลาง และได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้ เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับสูง และพบอีกว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมศึกษาดูงานและความรู้ความรู้อันเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน^{๕๑}

เอกราช มณีกรรณ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบล จังหวัดมุกดาหาร” พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

^{๕๐}บวร แก้วราช, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ. ๒๕๔๘”, งานวิจัย (โครงการฝึกอบรมพัฒนานักวิจัย รุ่นที่ ๓ สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๐), หน้า ก.

^{๕๑}เรื่องอุไร ช่วยชู, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน, ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัด ปทุมธานี”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า บทคัดย่อ.

องค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพสูงสุดในการประเมินผล
รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและน้อยที่สุดในด้านการตัดสินใจและประสบการณ์ในการทำงาน
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีปัจจัยที่ไม่มี
ผล คือ อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตำแหน่งและความรู้ความเข้าใจในบทบาท
และหน้าที่^{๕๒}

สาริต แก้วรากมูข ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอเมืองราย จังหวัดเชียงราย” พบว่า
เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ส่วนใหญ่มีอาชีพ
เกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในระดับมาก และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง มีการวางแผนงานสูง มีการวางแผน
แผนการตัดสินใจและการประเมินผลในระดับสูงตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงาน คือ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและปัจจัย
ที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร
สภาพแวดล้อมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความศรัทธาต่อผู้นำหรือ
ผู้บังคับบัญชาและความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน^{๕๓}

ฐิติรัตน์ มีมาก ได้ศึกษาการจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือของไทย พบว่า สภาพการจัดการของสหกรณ์ มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ
ปานกลางถึงระดับสูง ตัวแปรที่ใช้วัดสภาพการจัดการ ได้แก่ ขนาดของสหกรณ์ ความสามัคคี
โดยปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิผลระดับองค์การพบว่า ปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิผล ได้แก่ การวางแผน
การจัดองค์การ การนำ การควบคุมเงินทุนเครื่องมือและอุปกรณ์ บุคลากรที่ดำเนินงาน ขนาด
ของสหกรณ์ ความสามัคคี ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการมีส่วนร่วม
ของสมาชิกและคณะกรรมการต่อสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ^{๕๔}

^{๕๒} เอกราช มณีกรรณ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณี
จังหวัดมุกดาหาร”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, (คณะพัฒนา
สังคม.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า บทคัดย่อ.

^{๕๓} สาริต แก้วรากมูข, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การ
บริหารตำบล: ศึกษากรณีอำเภอเมืองราย จังหวัดเชียงราย”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
พัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ก.

^{๕๔} ฐิติรัตน์ มีมาก, “การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือของไทย”, (ดุชนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘),
หน้าบทคัดย่อ.

ดารานี สิทธิพงศ์ ได้วิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดศรีธรรมราช ผลศึกษาพบว่า ๑) คณะกรรมการชุมชนมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชนในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่า ด้านการใช้ฉันทะอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้ฉันทะ ด้านการใช้จิตตะ ด้านการใช้วิริยะ ด้านการใช้วิมังสา ตามลำดับ ๒) ประชากร ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความเห็นต่อการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกัน^{๕๕}

สิทธิชัย เตชาสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ๑) ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับการศึกษาทั้งต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ๓) ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะด้านวิมังสา ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๕๖}

วรวิมล บุตรอามาตย์^{๕๗} ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลกก่อนการพัฒนาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในหัวข้อ ได้แก่ เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

^{๕๕}ดารานี สิทธิพงศ์, “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘)**, หน้า ก.

^{๕๖}สิทธิชัย เตชาสิทธิ์, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : กรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช”, **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙)**, หน้า ก.

^{๕๗}วรวิมล บุตรอามาตย์, “การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๕๙)**, หน้า ๑๐๔.

อำพน ธรรมโชติ^{๘๘} ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ด้านความรู้ความสามารถในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความเป็นจริงมาก เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ความสนใจศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น และการเข้ารับการอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตามลำดับ

อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่องสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรทำงานเป็นทีมและมีการประชุมกันบ่อยๆ ควรมีความตั้งใจหรือเอาใจใส่ทุกครั้งที่ทำงาน ควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ควรมีการตระหนักว่า การทำงานย่อมมีอุปสรรคเสมอ และเมื่อเกิดปัญหาทุกคนควรร่วมกันแก้ไข ควรทำงานรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด^{๘๙}

พัชรภาพร วีรสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหน้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม ส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีองค์ประกอบด้านวิริยะ ด้านวิมังสาอยู่ในระดับสูง และมีองค์ประกอบด้านฉันทะ และด้านจิตตะอยู่ในระดับปานกลาง^{๙๐}

^{๘๘}อำพน ธรรมโชติ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘), ก.

^{๘๙}อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์, “สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ก.

^{๙๐}พัชรภาพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหน้าประการของบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

บุญมี บุญเยี่ยม ได้วิจัยเรื่องการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงาน ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อเปรียบเทียบการนำ อิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงาน จากตัวแปรประวัติการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานศูนย์ ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอกและ ใช้อิทธิบาท ๔ มากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน วิธีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ คือ ต้องสร้าง ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเป็นเบื้องต้นแรกก่อนเพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นต้องใช้วิธียะ คือความเพียรพยายามความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะ ทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะคือความตั้งใจหรือเอาใจใส่ ความ รับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และสุดท้ายต้องใช้วิมังสา คือพิจารณา ไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๑}

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าหลักอิทธิบาท ๔ มีความสำคัญต่อทุก องค์การ ไม่ว่าจะเป็นทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งยึดถือเป็นหลักในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายที่ทุกองค์การตั้งไว้ ดังนั้นพนักงานจะต้องมีความ พอใจ,ความเพียร, ความคิดริเริ่มและการไตร่ตรองที่ดีจึงจะทำให้ทุกๆ องค์การอยู่รอด ดังนั้น หลักอิทธิบาท ๔ จึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ที่สอดคล้องกับแนวคิดในการ ดำเนินกิจการ ตามหลักจิตวิญญาณของบริษัท ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบต่อสินค้าและบริการแก่ ลูกค้าเป็นสำคัญ

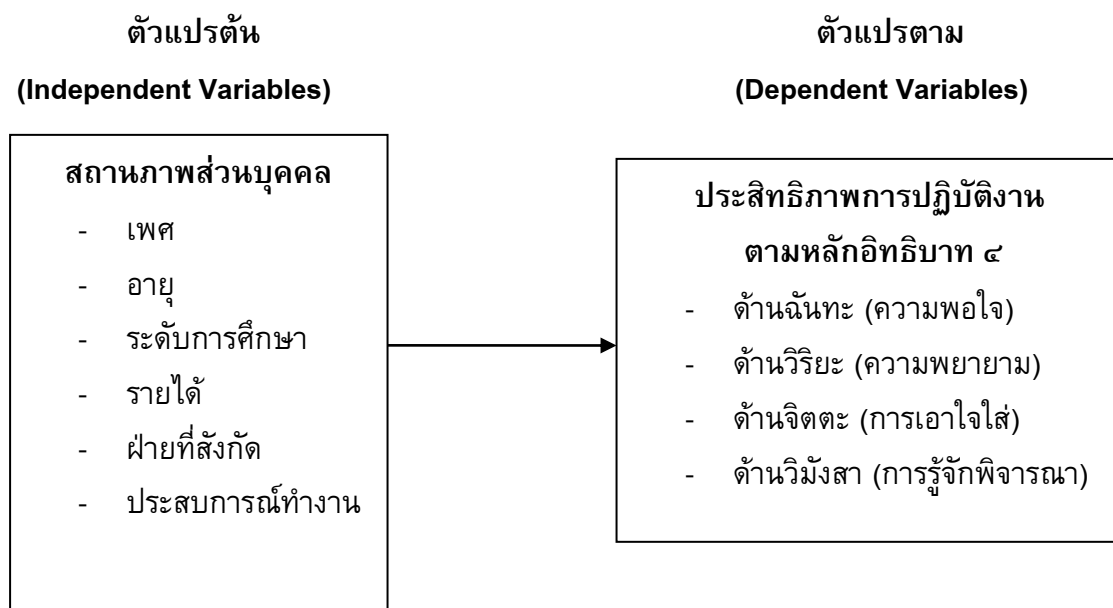
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรของ พนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการ วิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่าย ที่สังกัด ประสบการณ์ทำงาน

^{๑๑}บุญมี บุญเยี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการ บินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัย ทักษิณ, ๒๕๔๔), หน้า ก.

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา ดังแผนภาพที่ ๒.๒



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักทฤษฎีบท ๔” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมด ๕๐๐ คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan)^๑ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๑๗ คน และเพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลได้ไม่สมบูรณ์ หรือไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยได้เก็บเพิ่มเติมอีกจำนวน ๒๐ คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ทั้งหมด ๒๓๗ คน โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)^๒

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

^๑ ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : บิสิเนสเซอร์แอนด์ตี, ๒๕๕๒), หน้า ๔๘ - ๔๙.

๓.๓.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

๑) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ แล้วกำหนดเป็นกรอบ บั้จจัยให้ครอบคลุม เนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย

๒) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามกรอบ บั้จจัยที่กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑.ด้านฉันทะ ๒.ด้านวิริยะ ๓.ด้านจิตตะ ๔.ด้านวิมังสา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน

การแปลความหมาย

๕	หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
๔	หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
๓	หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
๒	หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
๑	หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ มีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) จำนวน ๔ ข้อ

๓) นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วไปหาคุณภาพต่อไป

๓.๓.๒ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑) พระมหาสม กลยาโณ, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระวันชัย ภาทุงจารี ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น ตำแหน่ง รักษาการหัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) ดร.พิเชฐ ทังโต ตำแหน่ง รักษาการรองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากนั้นจึงนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๒. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอน บาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๘๖๑

๓. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับใช้จริงต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเรียนผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ ขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ

๒) ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและรับกลับคืนด้วยตนเอง

๓) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดคิดเป็น ร้อยละ

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

๑) สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหา ค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage)

๒) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ วิเคราะห์โดยการหา ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

๓) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๔) ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการเขียนความเรียง และจัดกลุ่ม

๕) เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ มีดังนี้^๓

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
๔.๕๐ – ๕.๐๐	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับงานน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

^๓ชูศรี วงศ์รัตนะ, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลออกเป็น ๕ ตอนดังนี้

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔

๔.๓ เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔

๔.๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สังกัดฝ่าย และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังแสดง ในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

(n = ๒๓๗)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๓๘	๕๘.๒๐
หญิง	๙๙	๔๑.๘๐
๒. อายุ		
๒๐ - ๒๕ ปี	๔๙	๒๐.๖๘
๒๖ - ๓๐ ปี	๙๕	๔๐.๐๘
๓๑ - ๓๕ ปี	๕๑	๒๑.๕๒
มากกว่า ๓๕ ปี	๔๒	๑๗.๗๒
๓. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๙๕	๔๐.๑๐
ปริญญาตรี	๑๔๒	๕๙.๙๐
๔. รายได้		
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๖๖	๒๗.๘๕
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๘๘	๓๗.๑๓
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๔๔	๑๘.๕๗
สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๙	๑๖.๔๖
๕. สังกัดฝ่าย		
ฝ่ายขาย	๑๒๕	๕๒.๗๔
ฝ่ายประชาสัมพันธ์	๑๕	๖.๓๓
ฝ่ายบัญชี/การเงิน	๑๕	๖.๓๓
ฝ่ายการตลาด	๓๖	๑๕.๑๙
ฝ่ายช่าง/บริการ	๒๗	๑๑.๓๙
ฝ่ายจัดซื้อ	๔	๑.๖๙
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	๑๓	๕.๔๙
ฝ่ายกฎหมาย	๒	๐.๘๔

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ) (n = ๒๓๗)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๖. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๗๒	๗๒.๕๗
๕ - ๑๐ ปี	๔๓	๑๘.๑๔
๑๑ - ๑๕ ปี	๒๒	๙.๒๙

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๐ มีอายุตั้งแต่ ๒๖ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๘ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๑ มีรายได้ที่ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๓ สังกัดฝ่ายขาย จำนวน ๑๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๔ และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๗

๔.๒ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ฉันทะ(ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน), วิริยะ(ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน), จิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) และวิมังสา(การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตาม
หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม

(n = ๒๓๗)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านฉันทะ	๔.๒๖	๐.๒๕	มาก
๒. ด้านวิริยะ	๔.๐๙	๐.๓๔	มาก
๓. ด้านจิตตะ	๔.๒๗	๐.๓๕	มาก
๔. ด้านวิมังสา	๔.๑๐	๐.๒๗	มาก
ภาพรวม	๔.๑๘	๐.๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	พึงพอใจในตำแหน่ง และหน้าที่ ที่ได้รับ	๔.๗๓	๐.๔๕	มากที่สุด
๒	ปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	๔.๖๐	๐.๕๐	มากที่สุด
๓	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และ ประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในแผนก	๔.๑๘	๐.๗๒	มากที่สุด
๔	ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ	๔.๖๔	๐.๕๑	มากที่สุด
๕	พอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของ บริษัท	๔.๐๓	๐.๔๓	มาก
๖	พอใจในเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน	๔.๕๗	๐.๖๐	มากที่สุด
๗	พอใจกับรายได้ที่รับ	๓.๓๗	๐.๔๘	ปานกลาง
๘	พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับลูกค้า	๔.๑๖	๐.๕๘	มาก
๙	พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า	๔.๒๔	๐.๕๖	มาก
๑๐	พึงพอใจที่จะร่วมงานกับบริษัทต่อไป	๔.๐๕	๐.๗๕	มาก
ภาพรวม		๔.๒๖	๐.๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ(ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพอใจกับรายได้ที่รับ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พอดีกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของบริษัท, พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับลูกค้า, พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า และพึงพอใจที่จะร่วมงานกับบริษัทต่อไป สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)	ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๔.๑๒	๐.๖๖	มาก
๒	ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ค้างค้ำ ให้แล้วเสร็จ	๔.๙๐	๐.๓๓	มากที่สุด
๓	แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติจะต้องใช้เวลายาวนาน นับปีจึงจะสำเร็จผล ท่านก็ไม่ทอดอวยพยายาม จนสำเร็จ	๔.๓๑	๐.๕๑	มาก
๔	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะรีบทำโดย ทันที	๓.๙๐	๐.๕๕	มาก
๕	ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มเติม เพื่อนำมา พัฒนาการทำงาน	๔.๐๕	๐.๘๕	มาก
๖	เรียนรู้และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างจริงจังพร้อม ทั้งทำการแก้ไขให้ถูกต้อง	๓.๗๕	๐.๖๓	มาก
๗	สามารถประสานงานกับแผนกที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายได้	๔.๒๘	๐.๙๓	มาก
๘	มักทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามแผนงานที่ได้ กำหนดไว้	๓.๗๕	๐.๘๕	มาก
๙	อดทนอดกลั้นและเอาชนะความยากลำบากใน การแก้ปัญหา	๓.๖๒	๐.๕๐	มาก
๑๐	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และ เปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	๔.๒๔	๐.๕๖	มาก
ภาพรวม		๔.๐๙	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ค้างค้างให้แล้วเสร็จ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)	ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	๔.๐๑	๐.๗๘	มาก
๒	การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการ ปฏิบัติงาน	๔.๘๕	๐.๕๐	มากที่สุด
๓	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่าง ชัดเจน	๔.๒๗	๐.๕๗	มาก
๔	ถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น	๔.๑๖	๐.๗๔	มาก
๕	ตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ	๔.๖๒	๐.๕๓	มากที่สุด
๖	ตั้งใจในการปฏิบัติงาน	๔.๓๒	๐.๕๔	มาก
๗	เอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ลูกค้าที่มาขอรับ บริการเสมอ	๔.๘๐	๐.๕๕	มากที่สุด
๘	ได้มีกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ หลักการและแนวคิดของบริษัท	๓.๔๙	๐.๕๐	ปานกลาง
๙	ให้ความร่วมมือกับพนักงานคนอื่น	๓.๘๙	๐.๓๓	มาก
๑๐	มีความจริงใจต่อหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	๔.๒๓	๐.๕๗	มาก
ภาพรวม		๔.๒๗	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้มีกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของบริษัท และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน, ตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ และเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ลูกค้าที่มาขอรับบริการเสมอ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)	ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ	๔.๕๙	๐.๖๐	มากที่สุด
๒	มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	๔.๐๓	๐.๗๘	มาก
๓	มักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอ ก่อนการปฏิบัติงาน	๓.๖๙	๐.๖๗	มาก
๔	มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	๔.๓๔	๐.๕๖	มาก
๕	รับฟังปัญหาจากลูกค้าเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน	๔.๓๔	๐.๕๕	มาก
๖	ศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๔.๕๔	๐.๕๙	มากที่สุด
๗	มักค้นหาสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ไม่ประสบ ผลสำเร็จ	๓.๕๔	๐.๕๑	มาก

ตารางที่ ๔.๖ (ต่อ)

(n = ๒๓๗)

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)	ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๘	ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ	๓.๙๐	๐.๓๑	มาก
๙	ยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน	๔.๕๒	๐.๕๙	มากที่สุด
๑๐	ใคร่ครวญ ให้ความเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมของผู้อื่น	๓.๕๔	๐.๖๓	มาก
ภาพรวม		๔.๑๐	๐.๒๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ, ศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มี และยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

๔.๓ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๖ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๑ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๗

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ

(n = ๒๓๗)

หลักอิทธิบาท ๔	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๒๓ คน)		หญิง (๑๑๔ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านนันทะ	๔.๒๘	๐.๒๔	๔.๒๓	๐.๒๖	๑.๗๓๗	๐.๐๘๔
ด้านวิริยะ	๔.๐๗	๐.๓๓	๔.๑๒	๐.๓๕	-๑.๔๑๔	๐.๑๕๙
ด้านจิตตะ	๔.๓๐	๐.๓๔	๔.๒๒	๐.๓๕	๑.๖๗๑	๐.๐๙๖
ด้านวิมังสา	๔.๐๖	๐.๒๘	๔.๑๕	๐.๒๕	-๒.๓๑๐*	๐.๐๒๒
รวม	๔.๑๘	๐.๒๓	๔.๑๘	๐.๒๗	-๐.๐๘๘	๐.๙๓๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันในด้านวิมังสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ ๐.๐๕ โดยที่เพศชาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ น้อยกว่า เพศหญิงในด้านวิมังสา สำหรับด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๒ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามอายุ

(n = ๒๓๗)

หลัก อิทธิบาท ๔	อายุ								F	Sig.
	๒๐ - ๒๕ ปี (๔๙ คน)		๒๖ - ๓๐ ปี (๙๕ คน)		๓๑ - ๓๕ ปี (๕๑ คน)		มากกว่า ๓๕ ปี (๔๒ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านจันทะ	๔.๒๓	๐.๒๓	๔.๒๖	๐.๒๒	๔.๒๘	๐.๓๐	๔.๒๗	๐.๒๘	๐.๔๓๘	๐.๗๒๖
ด้านวิริยะ	๔.๑๔	๐.๓๑	๔.๑๓	๐.๓๒	๓.๙๙	๐.๓๗	๔.๐๗	๐.๓๖	๒.๒๗๐	๐.๐๘๑
ด้านจิตตะ	๔.๒๒	๐.๓๑	๔.๒๘	๐.๓๑	๔.๒๗	๐.๔๒	๔.๒๗	๐.๓๘	๐.๔๐๐	๐.๗๕๓
ด้านวิมังสา	๔.๑๖	๐.๒๒	๔.๑๓	๐.๒๖	๔.๐๒	๐.๒๗	๔.๐๘	๐.๓๓	๒.๙๐๖*	๐.๐๓๕
รวม	๔.๑๙	๐.๒๒	๔.๒๐	๐.๒๒	๔.๑๔	๐.๒๘	๔.๑๗	๐.๒๙	๐.๖๔๑	๐.๕๘๙

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านวิมังสา สำหรับด้านอื่นๆ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านวิมังสา (ในการวิเคราะห์ผลของการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		๒๐ - ๒๕ ปี	๒๖ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๓๕ ปี	มากกว่า ๓๕ ปี
		๔.๑๖	๔.๑๓	๔.๐๒	๔.๐๘
๒๐ - ๒๕ ปี	๔.๑๖	-	๐.๐๓	๐.๑๔*	๐.๐๘
๒๖ - ๓๐ ปี	๔.๑๓	-	-	๐.๑๑*	๐.๐๕
๓๑ - ๓๕ ปี	๔.๐๒	-	-	-	-๐.๐๖
มากกว่า ๓๕ ปี	๔.๐๘	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุ ๓๑ - ๓๕ ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ ๒๐ - ๒๕ ปี และ ๒๖ - ๓๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๓ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๓๗)

หลักอิทธิบาท ๔	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (๙๕ คน)		ปริญญาตรี (๑๔๒ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านนันทะ	๔.๒๔	๐.๒๔	๔.๒๗	๐.๒๖	-๐.๗๗/๒	๐.๔๗/๑
ด้านวิริยะ	๔.๑๖	๐.๓๓	๔.๐๕	๐.๓๔	๒.๕๗/๐*	๐.๐๑๑
ด้านจิตตะ	๔.๒๕	๐.๓๑	๔.๒๗	๐.๓๗	-๐.๕๐/๒	๐.๖๑๖
ด้านวิมังสา	๔.๑๕	๐.๒๔	๔.๐๗	๐.๒๘	๒.๓๘/๒*	๐.๐๑๘
รวม	๔.๒๐	๐.๒๔	๔.๑๖	๐.๒๕	๑.๑๖/๐	๐.๒๔๗

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันในด้านวิริยะ และด้านวิมังสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยที่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ในด้านวิริยะและด้านวิมังสา สำหรับด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๔ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามรายได้

(n = ๒๓๗)

หลักอิทธิบาท ๔	รายได้								F	Sig.
	๑๐,๐๐๐ บาท ถึง ๑๕,๐๐๐ บาท (๖๖ คน)		๑๕,๐๐๑ บาท ถึง ๒๐,๐๐๐ บาท (๘๘ คน)		๒๐,๐๐๑ บาท ถึง ๓๐,๐๐๐ บาท (๔๔ คน)		สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท (๓๙ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านนันทะ	๔.๓๐	๐.๑๘	๔.๒๓	๐.๒๙	๔.๒๕	๐.๒๕	๔.๒๗	๐.๒๗	๐.๙๒๔	๐.๔๓๐
ด้านวิริยะ	๔.๑๔	๐.๒๗	๔.๐๓	๐.๓๗	๔.๑๘	๐.๓๖	๔.๐๕	๐.๓๔	๒.๖๓๒	๐.๐๕๑
ด้านจิตตะ	๔.๓๕	๐.๒๓	๔.๒๑	๐.๔๐	๔.๒๓	๐.๓๓	๔.๒๘	๐.๓๗	๑.๙๙๗	๐.๑๑๕
ด้านวิมังสา	๔.๑๓	๐.๒๕	๔.๐๗	๐.๒๖	๔.๑๙	๐.๒๕	๔.๐๔	๐.๓๑	๒.๗๖๒*	๐.๐๔๓
รวม	๔.๒๓	๐.๑๕	๔.๑๔	๐.๒๘	๔.๒๑	๐.๒๖	๔.๑๖	๐.๒๗	๒.๑๑๒	๐.๐๙๙

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านวิมังสา สำหรับด้านอื่นๆ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านวิมังสา (ในการวิเคราะห์สาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

รายได้ (บาท)	\bar{X}	รายได้			
		๑๐,๐๐๐ บาท ถึง ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ บาท ถึง ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาท ถึง ๓๐,๐๐๐ บาท	สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท
		๔.๑๓	๔.๐๗	๔.๑๙	๔.๐๔
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔.๑๓	-	๐.๐๖	-๐.๐๖	๐.๐๙
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๗	-	-	-๐.๑๒*	๐.๐๓
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๔.๑๙	-	-	-	๐.๑๕*
สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๔	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๕ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

(n = ๒๓๗)

หลัก อิทธิบาท ๔	ฝ่ายที่สังกัด																F	Sig.
	ขาย (๑๒๕ คน)		ประชาสัมพันธ์ (๑๕ คน)		บัญชี/การเงิน (๑๕ คน)		การตลาด (๓๖ คน)		ช่าง/บริการ (๒๗ คน)		จัดซื้อ (๔ คน)		ทรัพยากร มนุษย์ (๑๓ คน)		กฎหมาย (๒ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านฉันทะ	๔.๒๘	๐.๒๕	๔.๒๕	๐.๑๘	๔.๐๘	๐.๓๔	๔.๑๘	๐.๒๒	๔.๓๑	๐.๒๗	๔.๑๕	๐.๑๓	๔.๓๘	๐.๑๗	๔.๒๐	๐.๑๔	๒.๕๘๕*	๐.๐๑๔
ด้านวิริยะ	๔.๐๖	๐.๓๔	๔.๒๖	๐.๒๐	๔.๐๖	๐.๔๔	๔.๑๓	๐.๓๕	๔.๐๑	๐.๓๕	๔.๒๕	๐.๑๙	๔.๑๘	๐.๓๒	๔.๓๐	๐.๑๔	๑.๓๕๖	๐.๒๒๕
ด้านจิตตะ	๔.๓๐	๐.๓๖	๔.๒๖	๐.๑๖	๔.๐๒	๐.๔๕	๔.๑๖	๐.๓๐	๔.๓๖	๐.๓๘	๔.๑๕	๐.๑๓	๔.๔๒	๐.๒๐	๔.๒๐	๐.๑๔	๒.๕๓๗*	๐.๐๑๖
ด้านวิมังสา	๔.๐๘	๐.๒๘	๔.๒๕	๐.๑๘	๔.๑๐	๐.๒๖	๔.๑๕	๐.๒๐	๔.๐๒	๐.๓๔	๔.๑๕	๐.๑๓	๔.๒๐	๐.๒๕	๔.๒๐	๐.๑๔	๑.๖๖๐	๐.๑๒๐
รวม	๔.๑๘	๐.๒๕	๔.๒๖	๐.๑๗	๔.๐๗	๐.๓๔	๔.๑๕	๐.๒๐	๔.๑๘	๐.๒๖	๔.๑๘	๐.๑๔	๔.๓๐	๐.๑๗	๔.๒๓	๐.๑๔	๑.๑๕๓	๐.๓๓๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านฉันทะและด้านจิตตะ สำหรับด้านอื่นๆ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ และด้านจิตตะ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔ และ ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ฝ่ายที่สังกัด	\bar{X}	ฝ่ายที่สังกัด							
		ชาย	ประชา สัมพันธ์	บัญชี การ เงิน	การ ตลาด	ช่าง บริการ	จัดซื้อ	ทรัพยากร มนุษย์	กฎ หมาย
		๔.๒๘	๔.๒๕	๔.๐๘	๔.๑๘	๔.๓๑	๔.๑๕	๔.๓๘	๔.๒๐
ชาย	๔.๒๘	-	๐.๐๓	๐.๒๐*	๐.๑๐*	-๐.๐๓	๐.๑๓	๐.๑๐	๐.๐๘
ประชาสัมพันธ์	๔.๒๕	-	-	๐.๑๗	๐.๐๗	-๐.๐๖	๐.๑๐	-๐.๑๓	๐.๐๕
บัญชี/การเงิน	๔.๐๘	-	-	-	-๐.๑๐	-๐.๒๓*	-๐.๐๗	-๐.๓๐*	-๐.๑๒
การตลาด	๔.๑๘	-	-	-	-	-๐.๑๓*	๐.๐๓	-๐.๒๐*	-๐.๐๒
ช่าง/บริการ	๔.๓๑	-	-	-	-	-	๐.๑๖	-๐.๐๗	๐.๑๑
จัดซื้อ	๔.๑๕	-	-	-	-	-	-	-๐.๒๓	๐.๐๕
ทรัพยากร มนุษย์	๔.๓๘	-	-	-	-	-	-	-	๐.๑๘
กฎหมาย	๔.๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดอยู่ในฝ่ายบัญชี/การเงิน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ น้อยกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย,ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพนักงาน ที่มีฝ่ายที่สังกัดอยู่ในฝ่าย การตลาด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ น้อยกว่าพนักงาน ที่อยู่ฝ่ายขาย,ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน)

(n = ๒๓๗)

ฝ่ายที่สังกัด	\bar{X}	ฝ่ายที่สังกัด							
		ขาย	ประชา สัมพันธ์	บัญชี/ การเงิน	การ ตลาด	ช่าง/ บริการ	จัดซื้อ	ทรัพยากร มนุษย์	กฎ หมาย
		๔.๓๐	๔.๒๖	๔.๐๒	๔.๑๖	๔.๓๖	๔.๑๕	๔.๔๒	๔.๒๐
ขาย	๔.๓๐	-	๐.๐๔	๐.๒๘*	๐.๑๔*	๐.๐๖	๐.๑๕	-๐.๑๒	-๐.๑๐
ประชาสัมพันธ์	๔.๒๖	-	-	๐.๒๔	๐.๑๐	-๐.๑๐	๐.๑๑	-๐.๑๖	๐.๐๖
บัญชี/การเงิน	๔.๐๒	-	-	-	๐.๑๔	-๐.๓๔*	-๐.๑๓	-๐.๔๐*	-๐.๑๘
การตลาด	๔.๑๖	-	-	-	-	-๐.๒๐*	๐.๐๑	-๐.๒๖*	-๐.๐๔
ช่าง/บริการ	๔.๓๖	-	-	-	-	-	๐.๒๑	-๐.๐๖	๐.๑๖
จัดซื้อ	๔.๑๕	-	-	-	-	-	-	-๐.๒๗	-๐.๐๕
ทรัพยากร มนุษย์	๔.๔๒	-	-	-	-	-	-	-	๐.๒๒
กฎหมาย	๔.๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดอยู่ในฝ่ายบัญชี/การเงิน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ น้อยกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย, ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพนักงาน ที่มีฝ่ายที่สังกัดอยู่ในฝ่าย การตลาด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ น้อยกว่าพนักงาน ที่อยู่ฝ่ายขาย, ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๖ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๖ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอม พาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

(n = ๒๓๗)

หลัก อิทธิบาท ๔	ประสบการณ์ทำงาน						F	Sig.
	ต่ำกว่า ๕ ปี (๑๗๒ คน)		๖ - ๑๐ ปี (๔๓ คน)		๑๑ - ๑๕ ปี (๒๒ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านฉันทะ	๔.๒๖	๐.๒๔	๔.๒๑	๐.๓๑	๔.๓๖	๐.๑๗	๒.๔๖๓	๐.๐๘๗
ด้านวิริยะ	๔.๑๑	๐.๓๓	๔.๐๖	๐.๓๘	๔.๐๑	๐.๓๓	๐.๙๕๕	๐.๓๘๖
ด้านจิตตะ	๔.๒๖	๐.๓๔	๔.๒๓	๐.๔๐	๔.๔๐	๐.๒๗	๒.๐๐๓	๐.๑๓๗
ด้านวิมังสา	๔.๑๑	๐.๒๘	๔.๐๘	๐.๒๖	๔.๐๗	๐.๒๑	๐.๔๑๖	๐.๖๖๐
รวม	๔.๑๘	๐.๒๕	๔.๑๕	๐.๒๙	๔.๒๑	๐.๑๖	๐.๖๒๓	๐.๕๓๗

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตาม หลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ : โดยรวม

ปัญหา อุปสรรค	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รายได้ยังไม่เพียงพอ	๓๙	๑๖.๔๖
สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด	๑๘	๗.๕๙
สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม	๑๖	๖.๗๕
เทคโนโลยีในตำนานเอกสารยังดีพอ	๑๒	๕.๐๖
สถานที่จอดรถน้อย และยังต้องเสียค่าที่จอด	๑๑	๔.๖๔
การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร	๕	๒.๑๑
ความล่าช้าด้านเอกสาร	๖	๒.๕๒
เจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	๑	๐.๔๒

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามพบว่าพนักงานมีปัญหา อุปสรรคโดยรวม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๖ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๙ สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม มีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๕ เทคโนโลยีในตำนานเอกสารยังดีพอ มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๖ สถานที่จอดรถน้อย และยังต้องเสียค่าที่จอด มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๔ ความล่าช้าด้านเอกสาร มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒ การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร มีจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ และ เจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๒

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานตามหลักอริบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้าน จังหวะ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.การทำงานของกลุ่มล่าช้า ไม่ได้ผล ทำ งานหนักกว่าผู้อื่น แต่ไม่สำเร็จเพราะปริมาณงาน มากเกินไป เวลาไม่พอ	๑.สร้างความเป็นผู้นำ ในตน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม แสดงน้ำใจต่อกัน และให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมวางแผน ช่วยกันกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติ วางแผนให้สอดคล้องกับ เวลาและบริหารเวลาเป็น
๒.พนักงานท้อแท้ขาดแรงจูงใจ ขาดความ กระตือรือร้น	๒.สร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เช่นการเพิ่ม สวัสดิการต่างๆให้พนักงาน
๓.พนักงานไม่มีใจรักต่อหน้าที่การงาน	๓.เลือกพนักงานให้ตรงตามความสามารถ เพื่อให้รักในหน้าที่การงาน

ตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานตามหลักอริบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้าน วิริยะ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.ขาดความรู้ความสามารถ ในเทคโนโลยี และ ใช้เทคโนโลยี ไม่ได้	๑.พัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ และความสามารถ ด้วยการเรียนรู้ จากแหล่งต่างๆ
๒.พนักงานไม่สนใจในการพัฒนาตนเอง เมื่อ พบปัญหา	๒.ใฝ่รู้สนใจศึกษาเพื่อพัฒนาตนให้ดีขึ้น เชื่อในหลักของสาเหตุและผลตาม มีวิธีพิชิตปัญหาและอุปสรรคอย่างมีเหตุผล
๓.พนักงานเกิดการย่อท้อต่อการทำงานไม่ พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ใน เรื่องของการทำงาน	๓.จัดให้มีตู้รับข้อร้องเรียนจากพนักงานที่ สามารถเขียนร้องเรียนถึงร้องเรียนถึงผู้บริหาร ของบริษัท เพื่อที่จะจัดการแก้ปัญหาของ พนักงานได้

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานตามหลักอริบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้านจิตตะ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.งานที่ทำ น่าเบื่อหน่ายจึงอยากหลบเลี่ยงงาน และลาหยุดบ่อย	๑.สำรวจความถนัด ความสนใจ ความต้องการของตน และนำ มาใช้ในการเลือกงานที่ตนถนัดและสนใจ
๒.มีความท้อแท้หมดกำลังใจ รู้สึกเป็นผู้แพ้ตลอดกาล สิ้นหวังในชีวิต	๒.พบจุดเด่นของตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง ตั้งเป้าหมายไม่สูงเกินไป เริ่มจากมุ่งปฏิบัติในสิ่งที่ตนทำ ได้ ภูมิใจในความสำเร็จของตนแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่สนใจที่จะเปรียบเทียบกับผู้อื่น
๓.พนักงานขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓.มีความสามารถในการคิดที่ยืดหยุ่นไม่ยึดติด เชื้อมั่น กล้าที่จะคิดทำ สิ่งใหม่ๆ

ตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานตามหลักอริบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิมังสา

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.ขาดความรับผิดชอบ และ แล้งน้ำใจ	๑.ปรับปรัชญาและอุดมการณ์ของชีวิต เพิ่มการมีค่า ด้วยการปรับปรุงบุคลิกภาพอย่างมุ่งมั่น
๒. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานเป็นไปโดยไม่เป็นไม่เหมาะสมต่อหน้าที่การงาน	๒. ควรจะพิจารณาตำแหน่งงานให้เป็นไปตามความสามารถของพนักงานแต่ละคน
๓. พนักงานไม่มีทักษะในการทำงานที่ดีพอ หน้าที่ ไม่มีการพัฒนาด้านฝีมือของพนักงาน	๓. จัดหลักสูตรอบรมพัฒนาฝีมือเฉพาะทางในการทำงานของพนักงานให้ช้านานต่อหน้าที่ให้พนักงานทำงานด้วยความไม่ประมาท

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๒๓๗ คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรจำนวน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๖๑ วิเคราะห์ ข้อมูลที่โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และเปรียบเทียบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๐ มีอายุ ๒๖ – ๓๐ ปี มีจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๘ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๑ มีระดับรายได้ที่ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๓ มีฝ่ายที่สังกัด คือ ฝ่ายขาย จำนวน ๑๒๕ คิดเป็น ร้อยละ ๕๒.๗๔ และมีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๗

๕.๑.๒ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$) เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๒.๑ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพอใจกับรายได้ที่รับ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พึงใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของบริษัท, พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับลูกค้า, พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า และพึงพอใจที่จะร่วมงานกับบริษัทต่อไป สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

๕.๑.๒.๒ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ค้างค้างให้แล้วเสร็จ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๒.๓ ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้มีกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของบริษัท และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน, ตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ และเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ลูกค้าที่มาขอรับบริการเสมอ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๒.๔ ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ, ศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มี และยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๓.๑ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัส

ตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันในด้านฉันทะ, ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และในด้านวิมังสา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยที่เพศชาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ มากกว่าเพศหญิงในด้านฉันทะและด้านจิตตะ ส่วนเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิริยะและด้านวิมังสา

๕.๑.๓.๒ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่าง พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านวิมังสา สำหรับด้านอื่นๆ พนักงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยที่

๑) พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุ ๓๑ - ๓๕ ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา น้อยกว่า พนักงาน ที่มีอายุ ๒๐ - ๒๕ ปี และ ๒๖ - ๓๐ ปี

๕.๑.๓.๓ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่าง พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

๕.๑.๓.๔ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่าง พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

๐.๐๕ ในด้านวิมังสา สำหรับด้านอื่นๆ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยที่

๑) พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา มากกว่า พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

๕.๑.๓.๕ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดฝ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านฉันทะและด้านจิตตะ สำหรับด้านอื่นๆ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ และด้านจิตตะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยที่

๑) พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดฝ่ายฝ่ายบัญชี/การเงิน และการตลาด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ น้อยกว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่อยู่ฝ่ายขาย,ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

๒) พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่สังกัดฝ่ายฝ่ายบัญชี/การเงิน และการตลาด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ น้อยกว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่อยู่ฝ่ายขาย,ฝ่ายช่าง/บริการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

๕.๑.๓.๖ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท

แอมพาสอินตัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

๕.๑.๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินตัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มีดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีปัญหา อุปสรรคในด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) โดยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๖ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๙ สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม มีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๕ เทคโนโลยีในด้านงานเอกสารยังดีพอ มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๖ สถานที่จอดรถน้อย และยังต้องเสียค่าที่จอด มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๔ ความล่าช้าด้านเอกสาร มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒ การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร มีจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ และ เจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๒

๕.๑.๕ แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินตัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินตัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สามารถพิจารณาได้ ๔ ด้าน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ดังนี้

๑) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินตัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านฉันทะ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะต้องพัฒนาที่ตัวพนักงาน โดยพัฒนาตามพื้นฐานทางจิตใจของแต่ละคนเป็นสำคัญ ซึ่งพนักงาน บริษัท แอมพาสอินตัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ แต่ละคนมีพื้นฐานทางจิตใจแตกต่างกัน บางคนมีความรักในการปฏิบัติงานเป็นทุนเดิมแล้ว แต่บางคนก็ไม่ชอบงานที่ทำแต่ทำแล้วรู้สึกท้อแท้ความสามารถ บางคนปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทดลอง จึงต้องทำให้พนักงานมีความสุขกับการปฏิบัติงาน เหตุผลง่ายๆ ที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ผลดีและมีความสุขไปด้วย ก็คือผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพอใจและรักในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ด้วยวิธีการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในองค์กร ให้อุทิศจิตใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยพนักงานต้องมองเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน ว่างานที่พนักงานทำอยู่นั้นมีคุณค่ากับตัวพนักงานเองอย่างไร เช่น ครอบครัวยุติธรรม ห่วงหน้างาน เมื่อพนักงานมองเห็นคุณค่าของงานแล้วจะทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายและ

มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ทำให้รู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเองว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างภาคภูมิใจ กล้าที่จะกล่าวให้บุคคลภายนอกองค์กรได้ทราบว่าตนเองทำงานอยู่องค์กรไหน ตำแหน่งอะไร มีความสำคัญอย่างไร อย่างภาคภูมิใจ

ดังนั้นวิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ที่การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก โดยให้พนักงานปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนถนัด และรู้สึกชอบทำ (Put the right man on the right job) และเรื่องการพัฒนาคุณธรรมในจิตใจ และสร้างความศรัทธาในงานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ ตั้งคำสอนของพระพุทธองค์ ทรงสอนไว้ว่า “มนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่างและหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่นอันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจ และหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียใหม่ ซึ่งเราต้องเลือก ไม่เช่นนั้นเราจะกลายเป็นคนที่สับสนไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุด เมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสารก็จะถูกชักชวนไปในทางที่ไม่ดีได้ง่ายนั่นเอง” จึงต้องปลูกฝังคุณธรรมทางจิตใจให้กับพนักงาน ให้เขามองเห็นคุณค่าและความสำคัญของการปฏิบัติงานสืบต่อไป

๒) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิริยะ คือ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน จะต้องสร้างความรู้สึที่ดีต่องานที่พนักงานปฏิบัติ เมื่อพนักงานพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติแล้ว พนักงานก็จะสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราว นั้นๆ ดังนั้น คำว่า "วิริยะ" จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อนุมานได้ว่าเรามีฉันทะหลอกๆ หรือศรัทธาหลอกๆ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั้น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร

ดังนั้น วิริยะในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงมากำกับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจ และเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่มุทะลุตุตันรบเร้าและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและท้าวต่ออุปสรรคใดๆทั้งมวล

๓) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านจิตตะ คือ การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน จะต้องมีการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ให้มีความรู้สึกรับผิดชอบใน

หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ ด้วยใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรู้สึกรอบคอบตาม คำนี้ยิ่งใหญ่มาโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีมักจะใจแตกบ่อยๆหรือใจแตกยาวนาน มักหลงไหลได้ปลื้มไปกับวัตถุ เทคโนโลยี เทียบกลางคืน เรื่องเพศและยาเสพติด เมื่อใจแตกก็มักจะขาดความรับผิดชอบ คิดทำอะไรก็มักทำแบบสุกเอาเผากินพอให้เสร็จไปวันๆ ทำอะไรก็ไม่ดีสักอย่างทำผิดๆถูกๆอยู่อย่างนั้น ชอบเอาดีใส่ตัวเองและให้ร้ายผู้อื่นตามมา อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ตนเองและองค์กร

ดังนั้นถ้าพนักงานทุกคนมีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่คิด ที่ทำและรับผิดชอบแล้ว ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรู้สึกรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้ว การตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความคิดพละดน้อยตามไปด้วย

๔) การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิมังสา คือ การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก ฉันทะ(ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) แล้วทำด้วย วิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) จิตตะ(การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมามีเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของพนักงานเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นควรส่งเสริมในทุกๆ ด้านให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยใจรัก และตั้งใจแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้ากับพนักงานและองค์กรไปพร้อมๆ กัน

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่มีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน อันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญมี บุญเยี่ยม^๑ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาริต แก้วรากมูข^๒ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอเม็ງราย จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง มีการวางแผนงานสูง มีการวางแผนการตัดสินใจและการประเมินผลในระดับสูงตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร สภาพแวดล้อมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาและความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานินทร์ สุทธิบุญช^๓ ได้ทำการวิจัย “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

^๑บุญมี บุญเยี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔), หน้า ก.

^๒สาริต แก้วรากมูข, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอเม็ງราย จังหวัดเชียงราย”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ก.

^๓ธานินทร์ สุทธิบุญช, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ก.

๕.๒.๑.๑ ด้านฉันทะ จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านฉันทะภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรารณาที่จะทำงานให้บรรลุผล พึงพอใจในตำแหน่ง และหน้าที่ ที่ได้รับ บรรารณาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในแผนก ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของบริษัท พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับลูกค้า พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า และพึงพอใจที่จะร่วมงานกับบริษัทต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ^๕ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้ หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลมหาชัย ๒ ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และ

๕.๒.๑.๒ ด้านวิริยะ จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิริยะภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ แม้ว่าจะงานที่ท่านปฏิบัติจะต้องใช้เวลานานนับปีจึงจะสำเร็จผล ท่านก็ไม่ท้อถอยพยายามจนสำเร็จ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะรีบทำโดยทันที ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน เรียนรู้และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างจริงใจพร้อมทั้งทำการแก้ไขให้ถูกต้อง สามารถประสานงานกับแผนกที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายได้ ทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ อดทนอดกลั้นและเอาชนะความยากลำบากในการแก้ปัญหา และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อำพน ธรรมโชติ^๕ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

^๕ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ, “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ก.

^๕อำพน ธรรมโชติ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘), ก.

จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ด้านความรู้ความสามารถในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความเป็นจริงมาก เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือความสนใจศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น และการเข้ารับการอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตามลำดับ

๕.๒.๑.๓ ด้านจิตตะ จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านจิตตะภาพรวมอยู่ในระดับมากน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน ด้วยการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น ตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ลูกค้าที่มาขอรับบริการเสมอ ให้ความร่วมมือกับพนักงานคนอื่น มีความจริงใจต่อหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรวิมล บุตรอามาตย์^๖ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก ก่อนการพัฒนาเป็นรายชื่อ พบว่า เรื่องที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในหัวข้อ ได้แก่ เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

๕.๒.๑.๔ ด้านวิมังสา จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิมังสาภาพรวมอยู่ในระดับมากน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน เช่น ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอก่อนการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ รับฟังปัญหาจากลูกค้าเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน ศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มักค้นหาสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ไม่

^๖วรวิมล บุตรอามาตย์, “การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๕๙), หน้า ๑๐๔.

ประสบผลสำเร็จ ไคร์ครวญขึ้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ ยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน ไคร์ครวญให้ความเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรพร วีรสิทธิ์^๖ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีองค์ประกอบด้านวิม้งสาอยู่ในระดับสูง

๕.๒.๑ เปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ แผนก/ฝ่าย อายุการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นดังนี้

สมมุติฐาน	ยอมรับสมมุติฐาน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
๑.พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน		✓
๒.พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน		✓
๓.พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน		✓
๔.พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน		✓

^๖พัชรพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

สมมุติฐาน	ยอมรับ สมมุติฐาน	ปฏิเสธ สมมุติฐาน
๕.พนักงานที่มีแผนกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน		✓
๖.พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน		✓

ตารางที่ ๕.๑ สรุปสมมุติฐานการวิจัย

๑) พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานถึงแม้ว่าจะเป็นหญิงหรือชาย ก็มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดารานี สิทธิพงศ์** ได้วิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดศรีธรรมราช ผลศึกษาพบว่า ๑) คณะกรรมการชุมชนมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชนในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่า ด้านการใช้จ่ายเงินอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้จ่ายเงิน ด้านการใช้จ่ายเงิน ด้านการใช้จ่ายเงิน ด้านการใช้จ่ายเงิน ด้านการใช้จ่ายเงิน ตามลำดับ ๒) ประชากร ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกัน^๕

๒) พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด มีอายุกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันก็มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เรื่องอุไร ชั่วชู้** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

^๕ดารานี สิทธิพงศ์, “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘)**, หน้า ก.

ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี” ซึ่งพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๓ ปี ขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพเกษตรกรรม ในการประสานงานมีความสามารถในระดับกลาง และได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับสูง และพบอีกว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมศึกษาดูงานและความรู้ความรู้อันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน^๙

๓) พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันก็มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย เดชาสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ๑) ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับการศึกษาทั้งต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ๓) ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะด้านวิมังสา ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๑๐}

๔) พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่รายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานินทร์ สุทธิบุญชร ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

^๙เรื่องอุไร ช่วยชู, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน, ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๐}สิทธิชัย เดชาสิทธิ์, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : กรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ก.

ในฝ่ายการพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๒ คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง

๒. พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^{๑๑}

๕) พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด มีแผนกและฝ่ายต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีแผนกและฝ่ายต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นว่าพนักงานที่แผนก ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชาติรี แนวจำปา** ได้วิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๒}

๖) พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม

^{๑๑} ธานีรินทร์ สุทธิบุญชร, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, **ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขา รัฐศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ก.

^{๑๒} ชาติรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒, หน้า ๑.,

สมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าพนักงานที่ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติภัส เฟิงศรี^{๑๑} ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน^{๑๑}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) นโยบายในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยจัดตั้งคณะกรรมการ ติดตาม ประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในทุกปี

๒) นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

๓) นโยบายด้านสวัสดิการพนักงานจัดให้มีกล่องรับปัญหาและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๔) จัดให้มีรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) คณะกรรมการควรทำการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๒) จัดให้มีรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

^{๑๑}กิติภัส เฟิงศรี, “ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษา จังหวัดสระบุรี”,วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์,(มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), หน้า ก.

๓) ผู้บริหารจึงต้องกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้จริง

๔) ผู้บริหาร ควรจะจัดฝึกอบรม และส่งเสริม สำหรับผู้ที่มีรายได้น้อย ให้ได้รับการศึกษารวมถึงส่งเสริมให้มีการจัดอบรมในเรื่องสินค้าและบริการให้กับพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ทุกฝ่ายให้เข้าใจถึงตัวสินค้าและบริการ เพื่อให้ความรู้ทัดเทียมกับพนักงานอื่นๆ

๕) ผู้บริหารจึงควรจัดให้มีการดำเนินการในด้านการรักษาความสะอาด และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงานในทุกเดือน เช่น ตรวจระดับความสว่างของแสงในการทำงาน สภาพอากาศภายใน เป็นต้น

๖) ผู้บริหารและคณะกรรมการสวัสดิการจึงต้องปรับปรุงและหาวิธีแก้ไข เรื่อง ร้องทุกข์ ปัญหาและ ข้อเสนอแนะของพนักงานเข้าที่ประชุมสวัสดิการพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อปรึกษาระหว่างฝ่ายนายจ้าง กับฝ่ายลูกจ้าง เช่น รายได้ที่ได้รับว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไร สถานที่จอดรถเพียงพอหรือไม่ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๗) จัดกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายที่กำหนดไว้ และฝึกอบรมตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้

๘) ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมในเรื่องสินค้าและบริการให้กับพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ทุกฝ่ายให้เข้าใจถึงตัวสินค้าและบริการ

๙) จัดกิจกรรม และชมรมต่างๆ ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เช่น ชมรมกีฬา, ศิลธรรม, รักรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑) ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรของรัฐและเอกชน รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานของหน่วยงานและองค์กรนั้นๆ เพื่อนำปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไปพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกๆองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒) ควรศึกษาวิจัยกระบวนการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓) ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านความรู้ความสามารถในการให้บริการลูกค้า ยังไปถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หรือหน่วยงาน นั้น

๔) ควรศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่พนักงานได้รับ เช่น ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

๕) ควรศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ภาวะการมีงานทำ และการว่างงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน, ๒๕๔๐.

กิติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮ้าส์, ๒๕๒๙.

กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑.

คุณ โทชน์. พุทธศาสนากับชีวิต. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗.

จันทร์ธานี สงวนนาม. เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพมหานคร: ม.ท.ป., ๒๕๓๖.

ชม ภูมิภาค. การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๖.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

ดิณ ปรัชญพฤทธิ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

ทองหล่อ เดชไทย. หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕.

ทอยเลอร์ อ่างในธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘.

- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. **พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓.
- _____. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- ธานีินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : บิสิกเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙
- นิตย สัมมาพันธ์. **การบริหารเชิงพุทธ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ โอ เอส พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๒๙.
- บัญชา เกียรติจรุงพันธ์. **มนุษย์กับความต้องการ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔.
- เบญจมาภรณ์ อิศรเดช. **องค์การและการจัดการ ๓**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, ม.ป.ท.
- ปกาศิต คำเรืองโรจน์(แปล). **อุปนิสัย ๘ จากประสิทธิผลสู่ความยิ่งใหญ่**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด(มหาชน), ๒๕๔๙.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน และวิจิตร เกิดวิเศษฐ์. **หนังสือเรียนสังคมศึกษา ส ๐๑๙ พระพุทธศาสนา สำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น.ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๓๓**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ, ๒๕๓๕.
- พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒.
- พุทธทาสภิกขุ. **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- _____. **งานเป็นผล คนเป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๔๓.
- พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ทำอย่างไรจึงเรียนเก่ง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

_____ . **พุทธวิธีการบริหาร**. ในวโรกาสที่ได้รับปริญญาบัตรศิลปศาสตรบัณฑิตบัณฑิตกิตติมศักดิ์สาขาการบริหารองค์การ จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตาต้าโปรดักส์, ๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____ . **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓.

_____ . **ธรรมะกับการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓.

ไพฑูริย์ สินลารัตน์. **ความรู้คู่คุณธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ระพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณชัย. **การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐.

ว.วชิรเมธี. **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑.

วัชรีย์ ชูธรรม และคณะ. **ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. กรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๖.

วิทยา ต่านธำรงกุล. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : เอิร์ดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖.

สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. **เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา**. หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร: ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๔๗.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำนานฤๅติ, ๒๕๑๔.

สมพงศ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑.

สมพร เทพสิทธิธา. **คุณธรรมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒.

สมยศ นาวิการ. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ, ๒๕๔๔.

_____ . **การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร MBO**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๒๙.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ**.รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.

กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาคณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

สิรภาพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕.

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภุชฎี. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖.

สุพิณ เกษาคุปต์. **การจัดการปฏิบัติงาน**.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๔๔.

เสนาะ ดีเยาว์, **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน.**การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของกรมส่งเสริม**

การเกษตร พ.ศ. ๒๕๓๘. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร. ๒๕๔๑.

อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ. **หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘- ส๐๑๙**
พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ .ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓. กรุงเทพฯ
มหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕.

อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕.

(๒) วิทยานิพนธ์และงานวิจัย :

กิติภัส เฟ็งศรี. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัด
สระบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขารัฐประศาสนศาสตร์.มหา
วิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

ชาตรี แนวจำปา. “ การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๕๒.

จิตรัตน์ มีมาก. “การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ของไทย”. **ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจ** มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

ณองค์ แสงแก้ว. ว่าที่ ร.ต. “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต
กรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.

ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ. “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะ
กรณีโรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”. **สารนิพนธ์**

- ศาสน- ศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย.มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ดารานี ลิทธิพงศ์. “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์ ศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- ชานินทร์ สุทธิกฤษ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่าย การพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”. **ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต** สาขาวิชาสาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.
- บวร แก้วราช. “การใช้อธิบาท ๔ ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ. ๒๕๔๘”. **งานวิจัย** โครงการฝึกอบรมพัฒนานักวิจัย รุ่นที่ ๓ สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ, ๒๕๔๐.
- บุญมี บุญเอี่ยม. “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบิน ภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหา- บัณฑิต**. มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔.
- ปกรณ ศรีดอนไผ่. “บทบาทวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหน้าสายวิชาและครูในเขตการศึกษา ๖”. **วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน มิตร, ๒๕๒๓.
- ประเสริฐ มิ่งเมือง. “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง งานรักษา ความสะอาด กองอนามัยและ สิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการจัดการมูลฝอย : กรณีศึกษา เทศบาลเมืองแพร่”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่ง แวดล้อม.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๐.
- พนทิพย์ จิตต์จาริก. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตรซูบิชิในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.
- พระกิตติภักดิ์ วิทยาภรณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการ ฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย” **ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์**

มหำบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. โครงการบัณฑิตศึกษา
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

พัชรพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าทีที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”. **ปริญญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.

เรีองอุไร ชวยชู. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน. ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี”. **ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.

วรวิมล บุตรอามาตย์. “การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขายุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๙.

วิชัย ทศพรทรงชัย. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย”. **ภาคนิพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

สาริต แก้วรากมูข. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารตำบล: ศึกษากรณีอำเภอเมืองราย จังหวัดเชียงราย”. **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖.

สิทธิชัย เดชาสิทธิ์. “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

เสวก ศรีไพโรจน์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัท โอซาก้าไดมอนด์อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป.** มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

อดาพร สันติธนานนท์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.)”. **วิทยานิพนธ์มหา**

บัณฑิต. สาขาวิชาพัฒนาสังคม,นโยบายและการวางแผนทางสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๓.

อรดี สุทศศรี. “ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร”.

ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๗.

อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์. “สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต** สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

เอกราช มณีกรรณ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหาร”. **ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคม.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

อำพน ธรรมโชติ. “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๘.

(๓) บทความในวารสาร

เมธาพันธ์ โพธิ์โรจน์ ดร.การวิเคราะห์การจ้ดองค์การบริหารตามแนวมนุษยศาสตร์. **พุทธจักร** ปีที่ ๔๘ ฉบับที่ ๙ (กันยายน : ๒๕๕๘) : ๔๗.

J.S. Adams. Journal of Abnormal & Social Psychology, November 1963.

(๔) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

คณะกรรมการบริหารบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. **ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด**. สมุทรปราการ : บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด, ๒๕๕๕.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. **ใบรายงานการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด**. สมุทรปราการ : บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด, ๒๕๕๕.

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) books

A.M. Maslow. **Eupsychian Management**. Home Wood, Illinois : Richard D. Irwin and the Dorsey Press, 1965.

Cooper,A.M. **How to Supervise**. New York : McGraw-Hill, 1958.

Emerson, Harrington. **The Twelve Principles of Efficiency**. New York : The Engineering Magazine, 1931.

F. Herzberg. **Work and the Nature of Man**. New York :The World Publishing Co.,1966.

Gilmer,V.H.B. **Industrial and Organizational Psychology**. Hogakusha:McGraw Hill,1967.

Gulick L. and Urwick J. **Papers on the Science of Administration**. New York : Institute of Public Administration, 1973.

Hackman, Richard J. and Oldham, Greg R. **The Social Psychology of Organization**. New York : John Wiley and sons,1980.

Hammer, M.& Champy, J. **Reengineering the Corporation: a manifesto for business Revolution**. London: Nicholas Brealey, 1994.

Herzberg, Frederick. **Motivation, Moral and Money**. Psychology Today : March, 1968.

J.S. Adams. **Journal of Abnormal & Social Psychology**, November 1963.

Price, Alan. **Human Resource Management, In a Business Context, 2 edition**. London: Thomson Learning, 2004.

Price, J.L. **Handbook of Organizational Measurement**. Lexington. Mass : D.C.Heath and Co., 1982.

Smither,R.D. **The Psychology of Work and Human Performance**. New York : McGraw Hill, 1988.

Simon, Herbert A. **Administrative Behavior**. New York : Mc Millan,1960.

Strauss, G. and Sayles. **Personnel : The Human Problems of Management**. St. Louise : University of Queensland Press, 1960.

Van Dersal.William R. **The Successful Supervisor in Government and Business**. New York : Harper, 1968.

Victor Vroom. **Work and Motivation**. Malabar, FL : Robert E. Krieger,1984.

William Ouchi. **Organization and Management**. Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971.

Wrether, Jr. and Davis. **Correlate of employee satisfaction with pay.** Industrial Relation. New York : McGraw-Hill, 1976.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามหาความเชื่อมั่น

ภาคผนวก ค

หนังสือความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** : นายไพบุลย์ ตั้งใจ
- เกิด** : ๕ เมษายน ๒๕๐๗
- ภูมิลำเนา** : ๖๗ หมู่ ๑๐ บ้านไร่ ต.สามง่าม
อ.สามง่าม จ.พิจิตร
- ประวัติการศึกษา**
- พ.ศ. ๒๕๔๗ : สำเร็จการศึกษาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
สาขาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พ.ศ. ๒๕๕๒ : ศึกษาต่อปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ประวัติการทำงาน**
- พ.ศ. ๒๕๓๗-ปัจจุบัน : พนักงานบริษัท ตำแหน่ง Supervisor ฝ่ายผลิต
บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด
๓๕๕ หมู่ ๔ นิคมอุตสาหกรรมบางปู ต.แพรกษา
อ.เมือง จ.สมุทรปราการ ๑๐๒๗๐