

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ
สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

EFFICIENT PERFORMANCE OF OFFICERS ACCORDING TO
FOURFOLD IDDHIPĀDA, AT THE OFFICE OF THE ATTORNEY
GENERAL, THE OFFICE OF JUVENILE AND FAMILY LITIGATION IN
THE NORTHEAST REGIONS

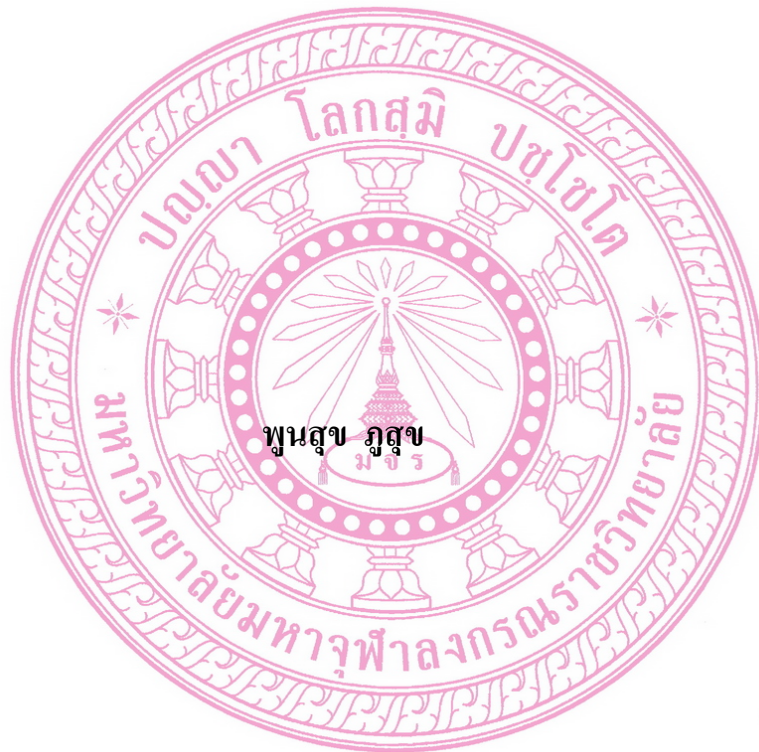


พูนสุข ภูสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๕



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ
สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

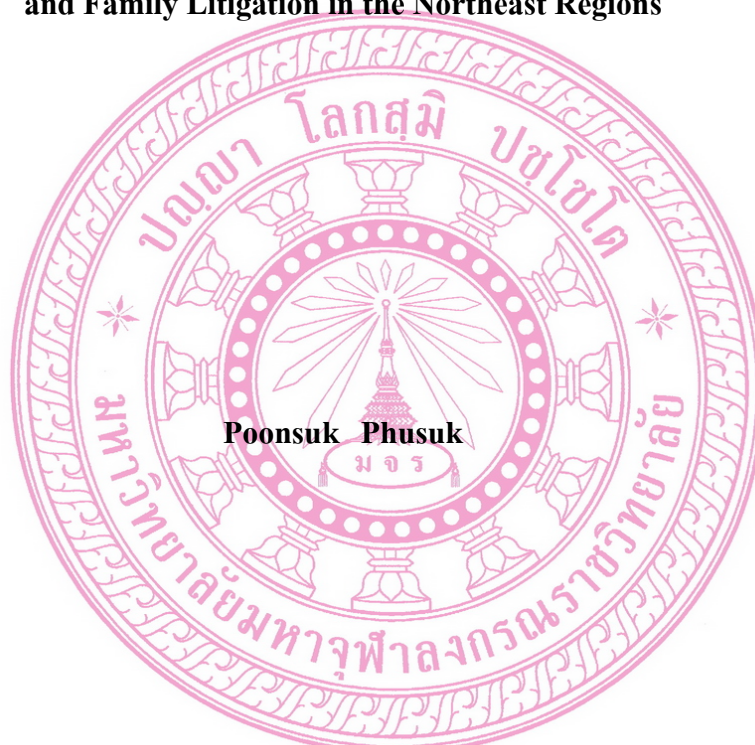


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



**Efficient Performance of Officers according to Fourfold Iddhipāda,
At the Office of the Attorney General, the Office of Juvenile
and Family Litigation in the Northeast Regions**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of

The Requirement for the Degree of

Master of Arts

(Public Administration)

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Bangkok, Thailand

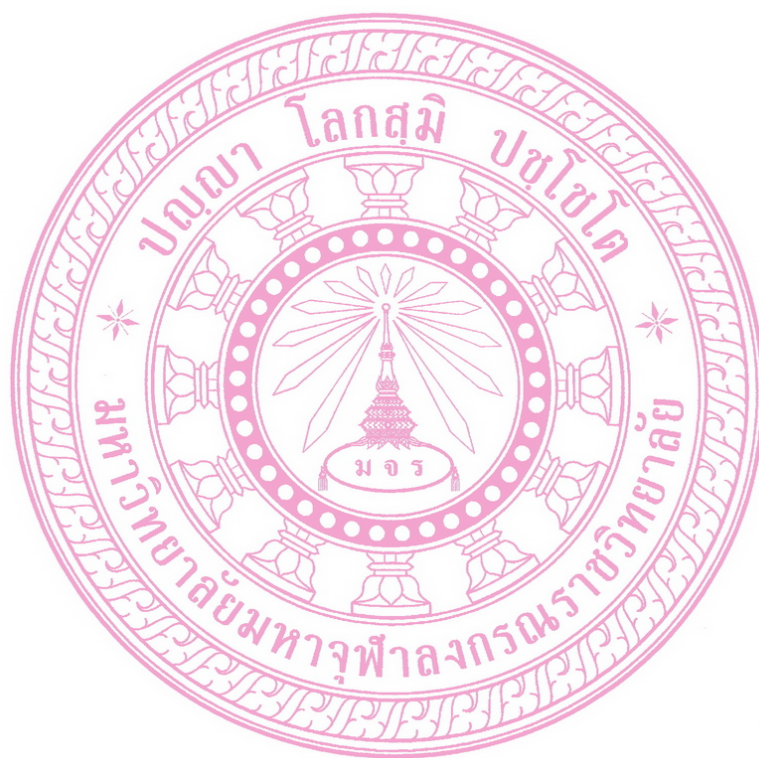
C.E. 2013

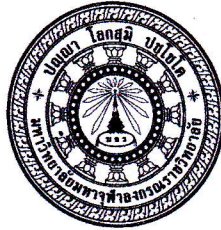
(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย	
(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)	
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	
คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์	ประธานกรรมการ
(พระมหาโชวี ทสุตน์โย, ดร.)	
(พระมหาสำราญ กมมสุทฺธโช, ดร.)	
(ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง)	
(ดร.ปัญญา กล้ายเดช)	
(ดร.พิษณุ บุญนิยม)	
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	พระมหาสำราญ กมมสุทฺธโช, ดร.
ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง	
ดร.ปัญญา กล้ายเดช	
ชื่อผู้วิจัย	
(พูนสุข ภูสุข)	





บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงาน
อัยการคดีเยาวชนและครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการ

(พระมหาไชว์ ทสฺสนิโย,ดร.)

(พระมหาสำราญ กम्मสุทฺโธ,ดร.)

..... กรรมการ

(ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง)

..... กรรมการ

(ดร.ปัญญา คล้ายเดช)

..... กรรมการ

(ดร.พินิจ บุญนิคม)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระมหาสำราญ กम्मสุทฺโธ,ดร.

ประธานกรรมการ

ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

กรรมการ

ดร.ปัญญา คล้ายเดช

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....

(พูนสุข ภูสุข)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่าย
อัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาควัน
ออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย : นางพูนสุข ภูสุข

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระมหาสำราญ กมมสุโข,ดร. ป.ธ.๖, พธ.บ. (ภาษาอังกฤษ),
M.A. (Eng.), M.A. (Pol.Sc.), Ph.D. (Eng.)

: ดร.ฉัตรฤทธิ์ กางเพ็ง ศษ.บ.(บริหารการศึกษา),ศษ.ม.(บริหารการศึกษา),
ศษ.ด. (บริหารการศึกษา)

: ดร.ปัญญา คล้ายเดช ป.ธ.๙, พธ.บ. (เศรษฐศาสตร์),
รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), Ph.D. (Pol.Sc.)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๙ / ตุลาคม / ๒๕๕๖

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก
อิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ (๒) เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ
ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (๓) ศึกษาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก
อิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการอัยการและข้าราชการธุรการภายในสำนักงานอัยการคดี
เยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๑๐๓ คน และทำการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญ จำนวน ๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)
และแบบสัมภาษณ์ (Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ด้านฉันทะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ

๒. ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษา ที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สำคัญได้แก่ ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนจะต้องเป็นผู้รักงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ มีความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตนจึงจะถึงความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า ใส่ใจในประสิทธิภาพ โดยเอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำและมุ่งกระทำงานรู้จักพิจารณาเหตุ สัมผัสเหตุผล ในการปฏิบัติงานของตนเอง และของผู้อื่นว่าดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ได้ผลสำเร็จ เมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหา หาวิธีการบริหารกิจการงานให้สำเร็จ โดยติดตามประเมินผลงานและนำมาวิเคราะห์วิจัยให้ทราบเหตุผล พิจารณาแก้ไขปัญหานั้น และปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานให้ดำเนิน ไปสู่ความสำเร็จ

Thesis Title : Efficient Performance of Officers according to Fourfold Iddhipāda, at the Office of the Attorney General, the Office of Juvenile and Family Litigation in the Northeast Regions

Researcher : : Poonsuk Phusuk

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Dr. Phramaha Samran Kammasuddho, Pali VI, B.A. (Eng),
M.A. (Eng), M.A. (Pol.Sc.), Ph.D. (Eng.)

: Dr. Samrit Kangpheng B.Ed. (Edu.Admin.), M.Ed. (Edu.Admin.),
Ph.D. (Edu.Admin.)

: Dr. Panya Klaydesh, Pali VII, B.A. (Ec.), M.P.A.,
Ph.D. (Pol.Sc.)

Date of Graduation : 17 / October / 2013

Abstract

The objectives of this research were (1) to study a degree of the officers' efficient performance according to Fourfold Iddhipāda at the Office of the Attorney General, the Office of Juvenile and Family Litigation in the northeast regions, (2) to compare the efficient performance of officers according to Fourfold Iddhipāda at the Office of the Attorney General, the Office of Juvenile and Family Litigation in the northeast regions, and (3) to study ways of promoting the efficient performance of officers according to Fourfold Iddhipāda at the Office of Attorney General, the Office of Juvenile and Family Litigation in the northeast regions.

The sample in this research was 103 prosecutors and officials at the Office of Juvenile and Family Litigation in the northeast regions including 5 interviewed administrators. The research instrument was the questionnaire and the interview schedule. The data analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test of independent sample, f-test of One-Way ANOVA.

A result of this research study was found in the following aspects.

1. The officers' efficient performance according to Fourfold Iddhipāda at the Office of the Attorney General, the Office of Juvenile and Family Litigation in the northeast regions as a whole and each aspect was in the highest level. Here was the aspects orderly organized from the highest degree to the low degree: aspiration (Chanda), effort (viriya), thoughtfulness (citta) and reasoning (vimangsa).

2. The officers at the Office of the Attorney General, the Office of Juvenile and Family litigation in the northeast regions, who were in the different sex, age, and position, were not different. However, the officers at the Office of the Attorney General who were in the different degree of education had the efficient performance according to Fourfold Iddhipāda in the significantly statistical difference at the level of .05.

3. Ways of the applied Fourfold Iddhipāda practiced by the officers at the Office of the Attorney General, the Office of Juvenile and Family Litigation in the northeast regions were in the following aspects. All officers of the Office of the Attorney General had to be responsible for the given duties, eager to understand work and, collect the experience of working, pay attention to work, be responsible for the given work until reaching the goal, get the effort and endurance without running away from the boringness and suffering until being successful and prosperous in work, pay attention for efficiency through all made activities, work reasonably both in the given work and the other works whether they were made as in a plan and a goal, search a way to get successful in work although there were many problems, try to manage the given work by means of the assessment and resolve all problems, and finally, adjust a way of performance for the success in work.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ๓ ท่าน คือ พระมหาสำราญ กมฺมสุทฺโธ,ดร., ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ดร.ปัญญา คล้ายเดช ที่ให้ความเมตตา อนุเคราะห์ช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอกราบขอพระคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยคือ พระครูภavanaโพธิคุณ,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น, รศ.อุดม บัวศรี, ดร.ประยูร แสงใส, ผศ.ชอบ ดีสวนโคก, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น นางณัฐสุกุล พลายเพชร อัยการผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้

ขอกราบขอบพระคุณ นายชุดิษฐ์ สาขากร อธิบดีอัยการภาค ๔, นายวิชัย รัตนูปานิชย์ อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น, นายสุรศักดิ์ ศรีสอาด อัยการจังหวัดขอนแก่น, นายนันท์วัชร สุพัฒนานนท์ ผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาระบบราชการ สำนักงานอัยการสูงสุด, นางสาวสุกานดา กิจหารักษ์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภาค ๔ และข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิษณุโลก สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดตรัง สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวลพบุรี สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและให้ข้อมูลสำคัญขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือที่มีจากสำนวนนามได้ครบทั้งหมดทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณมารดา บิดา สามี และญาติๆ ที่ให้ความรัก กำลังใจและสนับสนุนการศึกษาด้วยดีเสมอมา รวมทั้งครู อาจารย์ ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอนให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปญฺโญ, ดร.ธัญวิสิฐฐ์ เจริญยิ่ง และเพื่อนๆ ผู้ให้ความช่วยเหลือด้วยดีมาตลอด

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอถวายเป็นเครื่องบูชาแด่พระพุทธศาสนาที่ก่อให้เกิดสติปัญญาและคุณูปการอันมหาศาลแก่ทุกผู้ทุกนาม รวมทั้งคุณมารดา บิดา ผู้มีพระคุณ ผู้มีอุปการคุณ ครู อาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอนทุกศาสตร์ให้แก่ผู้วิจัย และผู้มีกุศลจิตทุกท่าน ขอให้ได้รับอานิสงส์นี้เช่นกันเทอญ

พูนสุข ภูสุข

๕ กันยายน ๒๕๕๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๕
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๘
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับข้อบกพร่องประสิทธิภาพ	๙
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๑๙
๒.๓ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔	๓๒
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๕
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๕
๓.๒ ประชากร	๖๕
๓.๓ เครื่องมือการวิจัย	๖๖
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๙
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๐

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

๔.๑	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๓
๔.๒	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๗๔
๔.๓	ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๗๕
๔.๔	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๘๘
๔.๕	บทสัมภาษณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๕๐

บทที่ ๕ บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๕๔
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๕๘
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๐๕

บรรณานุกรม

๑๐๓

ภาคผนวก

ก.	แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม	๑๑๓
ข.	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๒๓
ค.	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องและค่าความเชื่อมั่น	๑๒๘
ง.	หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญและหนังสือที่เกี่ยวข้อง	๑๓๓
จ.	ภาพประกอบ	๑๔๕

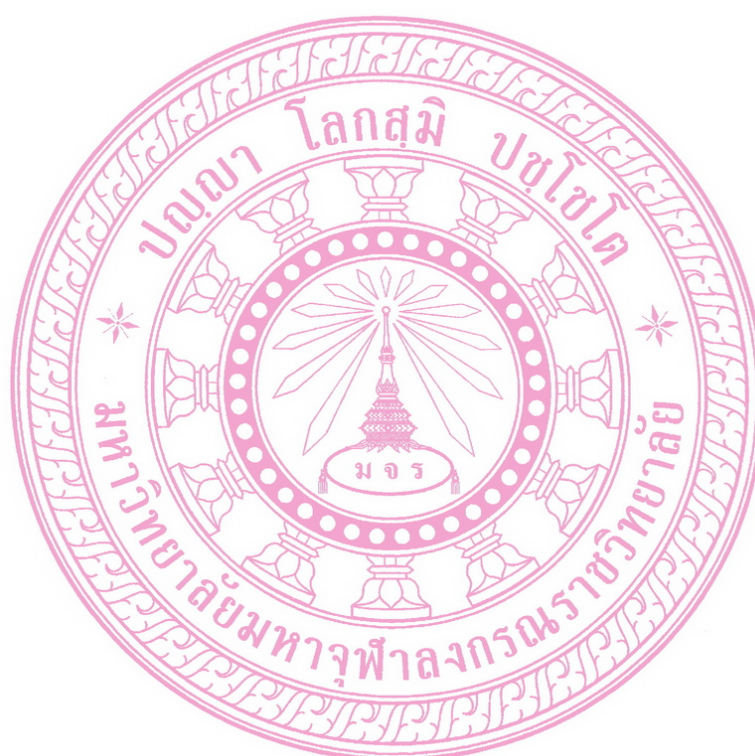
ประวัติผู้วิจัย

๑๔๘

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๑	ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน	๖๖
ตารางที่ ๒	แสดงจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๓
ตารางที่ ๓	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม	๗๔
ตารางที่ ๔	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	๗๕
ตารางที่ ๕	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	๗๖
ตารางที่ ๖	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	๗๗
ตารางที่ ๗	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	๗๘
ตารางที่ ๘	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ	๘๐
ตารางที่ ๙	ผลการเปรียบเทียบระหว่าง อายุ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ	๘๑
ตารางที่ ๑๐	ผลการเปรียบเทียบระหว่าง การศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๒
ตารางที่ ๑๑	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๓
ตารางที่ ๑๒	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ด้านฉันทะ จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๔
ตารางที่ ๑๓	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ด้านวิริยะ จำแนกตาม ระดับการศึกษา	๘๕
ตารางที่ ๑๔	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ด้านจิตตะ จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๖

ตารางที่ ๑๕	ผลการเปรียบเทียบระหว่าง ตำแหน่ง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชน และครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตำแหน่ง	๘๓
ตารางที่ ๑๖	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	๘๘
ตารางที่ ๑๗	ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์	๙๐



ตารางแผนภูมิ

ตารางแผนภูมิที่		หน้า
ตารางแผนภูมิที่ ๑	โครงสร้างและอำนาจหน้าที่องค์กรสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด	๕๖
ตารางแผนภูมิที่ ๒	โครงสร้างการแบ่งงานภายในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดภาค ๓ และ ๔	๕๗
ตารางแผนภูมิที่ ๓	โครงสร้างการแบ่งงานภายในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด	๕๘
ตารางแผนภูมิที่ ๔	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๔



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์นี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยได้กล่าวอ้างอิงถึงแหล่งที่มา/เล่ม/ข้อ/และหน้าตามลำดับ เช่น อญ.ติก. (ไทย). ๒๑/๓๕/๑๑๕. หมายถึง อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต เล่มที่ ๒๑ ข้อที่ ๓๕ หน้า ๑๑๕ เป็นต้น

พระสุตตันตปิฎก			
ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
อญ.เอกก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อญ.ปัญจก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
พระอภิธรรมปิฎก			
อภ.วิ. (ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก วิภังค์	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กร หน่วยงาน หรือธุรกิจ คือกลุ่มของบุคคลที่มาร่วมกันทำงานด้วยโครงสร้างและการประสานงานด้วยวิธีการหรือหลักการที่ชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้^๑ องค์กร หรือหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่เยาว์วัย กล่าวคือ ในวัยเด็ก ได้รับการเลี้ยงดูมาในชุมชนในสังคมซึ่งประกอบด้วยครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้าน เป็นต้น เมื่อเติบโตขึ้นก็ได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษา และต่อมาประกอบอาชีพในองค์กรทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน (ธุรกิจ) องค์กรซึ่งเป็นที่รวมของคน และ งาน ทั้งสององค์ประกอบนี้ มักจะอยู่ควบคู่กันเสมอ อาจกล่าวได้ว่า องค์กรหรือหน่วยงานคือรากฐานของการดำเนินชีวิต เป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรมและเป็นศูนย์รวมของคน ดังนั้น องค์กร หน่วยงาน หรือธุรกิจ และมนุษย์เป็นปัจจัยควบคู่ที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

การที่ผู้บริหารต้องการสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องศึกษาอย่างถ่องแท้ถึงองค์ความรู้ของ “การบริหารจัดการ” โดยความหมายทั่วไป การบริหาร (Administration) หมายถึง การบริหารในภาครัฐ (Public Sector) ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่ได้มุ่งผลกำไร ส่วนการจัดการ (Management) มักใช้กับการบริหารงานในภาคธุรกิจเอกชนที่มุ่งผลกำไรโดยเฉพาะ ซึ่งในปัจจุบันภาคธุรกิจเอกชนมีเพิ่มมากขึ้นและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ในขณะเดียวกัน การดำเนินงานของภาครัฐบาลก็คาบเกี่ยวกับงานภาคธุรกิจเอกชนมากขึ้น ซึ่งจะสังเกตได้จากการให้บริษัทเอกชนมารับสัมปทานจากรัฐบาลในลักษณะการลงทุนเชิงธุรกิจ ด้วยเหตุนี้การบริหารและการจัดการของภาครัฐบาลและภาคธุรกิจเอกชนจึงมีความสัมพันธ์กัน คือ การมุ่งประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ และให้ความถึง “คุณภาพ” ของการบริการและความพึงพอใจของประชาชนในฐานะผู้รับบริการให้มากขึ้น ดังนั้น การบริหารและการจัดการจึงต้องอยู่ควบคู่กันเพื่อให้สื่อความหมายครอบคลุมถึงระบบการดำเนินงานทั้งภาครัฐบาลและภาคธุรกิจเอกชน^๒ จึง

^๑ สมคิด บางโม, องค์กรและการจัดการ, ฉบับพิมพ์ที่ ๔ แก้ไขเพิ่มเติมจากฉบับพิมพ์ที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕, ๒๔-๒๕.

^๒ พิรสิทธิ์ คำวนศิลป์และศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ, การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์กรบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๒.

สรุปได้ว่า “การบริหารจัดการ” เป็น กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ความซับซ้อนของระบบสังคม ซึ่งบุคลากรภายในหน่วยงานจะต้องสร้างระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายของตนเอง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การและบรรลุตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานอัยการสูงสุดตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดไว้โดยสรุปดังนี้ (๑) รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนั้นๆ ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น โดยมีงานอำนวยการ วางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน ตั้งการ มอบหมาย กำกับ ควบคุม แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา การประสานงาน การบริการ เกี่ยวกับงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อน โดยต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงาน ทักษะ เพื่อให้ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนนโยบายอัยการสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย” สำหรับสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนั้น จะต้องอาศัยประสบการณ์การบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงและผู้บริหารในที่นี้ก็คือ อัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ซึ่งจะต้องบริหารจัดการนโยบายการพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และเหมาะสมกับสภาพของพื้นที่ด้วย หลักสำคัญของการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในหน่วยงานและต้องมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการพอสมควร ซึ่งทีมงานของอัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ก็หมายถึงข้าราชการฝ่ายอัยการที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตนเอง เพราะข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีประสิทธิภาพเต็มเปี่ยมจะเปรียบได้กับคลังสมองที่สำคัญไว้สำหรับสร้างกลไกขับเคลื่อนระบบการปฏิบัติราชการให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากข้าราชการฝ่ายอัยการที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมีศักยภาพในการปฏิบัติงานน้อยผลงานที่ได้รับก็จะไม่ตรงตามเป้าหมายและไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ดังนั้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่าย

^๓ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการอัยการ : ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๖๖, หน้า ๔๘.

อัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดจึงต้องขึ้นอยู่กับระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ ที่กล่าวเช่นนี้ก็เพราะข้าราชการฝ่ายอัยการถือเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับวัดประสิทธิภาพของหน่วยงาน หากข้าราชการฝ่ายอัยการปฏิบัติงานด้วยความรักและความพึงพอใจ มีความเพียรที่จะปฏิบัติงาน มีความอดทน ปฏิบัติงานด้วยความคิด รู้จักอุทิศตัวอุทิศใจให้กับงานอย่างเต็มที่และมีการไตร่ตรอง ทดสอบ และแก้ไขความผิดพลาดของงานอยู่เสมอ จึงจะสามารถสรุปได้ว่าสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการในสำนักงานอัยการสูงสุดในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เป็นหนทางสู่ความสำเร็จ

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังกุตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้ อิทธิบาท (คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ) ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ ๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์) ๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์) ๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์) ๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)^๔

ผู้วิจัยเห็นว่าหลักธรรมคำสั่งสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าควรนำมาประยุกต์ใช้เป็นหนึ่งในเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีหลายประการด้วยกัน อาทิ ไตรสิกขา พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และศีล ๕ และหลักอิทธิบาท ๔ เป็นต้น เป็นหลักธรรมที่ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการวัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการในองค์กรอัยการสำหรับการศึกษาครั้งนี้ หลักธรรมที่เน้นถึงความพร้อมด้วยความสำเร็จสมประสงค์ คือ “อิทธิบาท” ซึ่งเป็นหลักแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วยหลักปฏิบัติ ๔ ประการ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^๕ กล่าวคือ ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องสร้างกลไกในการปฏิบัติงานในองค์กรอัยการให้มีความรัก ความพอใจงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (ฉันทะ) เพราะเมื่อเกิดความรักในงานที่ปฏิบัติแล้วจะทำให้อยากได้ผลงานที่ดีที่สุด สร้างให้คนในองค์กรอัยการให้มีความขยันหมั่นเพียร ไม่ท้อถอย (วิริยะ) มองเห็นงานเป็นสิ่งท้าทาย สร้างให้คนมีจิตสำนึกที่จะอุทิศตัวให้งาน มีใจจดจ่อในงาน (จิตตะ) ซึ่งเมื่อมีความแน่วแน่ในงานแล้ว จะทำให้เกิดสมาธิ ไม่วอกแวก และควรกระตุ้นให้ข้าราชการฝ่ายอัยการในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเป็นผู้ที่ชอบการพิสูจน์

^๔ ที.ปา. (ไทย). ๑๑/๓๐๖/๒๗๗.

^๕ ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.

หรือทดลองแนวทางใหม่ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขงานเดิมโดยใช้สติปัญญาที่มีอยู่นั้นก็คือ “การตรวจสอบคุณภาพ ประสิทธิภาพของงาน” (วิม้งสา) โดยสรุปของอิทธิบาท ๔ คือ การรักงาน ตั้งใจในงาน และการทำงานด้วยปัญญา ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ดีของข้าราชการฝ่ายอัยการที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐาน และต้องมีหลักธรรมที่ใช้พัฒนาจิตใจเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อความเป็นธรรมและความสุขของตนเองกับร่วมงาน โดยต้องสร้างทัศนคติให้กับผู้ปฏิบัติงานว่า “ให้ชอบในสิ่งที่ทำ ไม่ใช่ทำในสิ่งที่ชอบ” โดยให้สนุกกับงานที่ได้รับผิดชอบเพราะงานเป็นเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตโดยให้นึกอยู่เสมอว่างานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้เกี่ยวข้อง และต่อสังคมอย่างไร ไม่ใช่เพียงคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน หรือรายได้เท่านั้น ข้าราชการฝ่ายอัยการจึงมีหน้าที่ที่จะทำอย่างไรก็ตามให้ตนเองและผู้ร่วมงานมีความสุขจิตใจดี เต็มใจทำงาน มีความสุข เพราะเมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะได้ผลงานที่ดีเป็นการตอบแทน ตามคำกล่าวที่ว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข”^๖ ข้อมูลเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้ามานั้นสามารถสรุปได้ว่าธรรมทั้งสี่ประการนี้เมื่อเกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลผู้ประกอบภารกิจใดไม่ว่าจะเป็น ทางกายหรือทางใจก็ตาม ภารกิจนั้นๆย่อมสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ แต่ถ้าหากธรรมทั้งสี่ประการนี้เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลผู้นั้นอย่างไม่ครบถ้วนบริบูรณ์ ถึงแม้บุคคลนั้นจะมีวิชาฉลาดเบื่องปราดสักเท่าไรก็ตาม ภารกิจต่างๆ ที่เขาลงมือปฏิบัติ ย่อมยากที่จะสำเร็จลุล่วงหรือแม้หากจะสำเร็จลุล่วงไปแล้ว ก็จะไม่สามารถอำนวยผลประโยชน์ให้แก่เขาได้อย่างเต็มที่นั่นเอง จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า หลักอิทธิบาท ๔ มีความเหมาะสมสำหรับประเมินระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างมาก ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการศึกษาไว้อย่างชัดเจน คือ ศึกษาระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการภายในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ตามกรอบหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิม้งสา

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการตามหลักอิทธิบาท ๔ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

^๖ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ธรรมะกับการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๓๔.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามกรอบหลักธรรมเนียมอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย นันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

๑) ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

(๑) เพศ

- ชาย
- หญิง

(๒) อายุ

- ไม่เกิน ๓๐ ปี
- ๓๑ – ๔๐ ปี
- ๔๑ – ๕๐ ปี
- มากกว่า ๕๐ ปี

(๓) ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- สูงกว่าปริญญาตรี

(๔) ตำแหน่ง

- ข้าราชการอัยการ
- ข้าราชการตุลาการ

๒) ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ประกอบด้วย

- ๑) นันทะ
- ๒) วิริยะ
- ๓) จิตตะ
- ๔) วิมังสา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขต คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้แก่ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการตุลาการ จำนวน ๑๓๕ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินงานตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ รวม ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายอัยการอยู่ในระดับใด

๑.๔.๒ ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่

๑.๔.๓ แนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มี เพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด แดกต่างกัน

๑.๕.๒ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มี อายุ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด แดกต่างกัน

๑.๕.๓ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด แดกต่างกัน

๑.๕.๔ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด แดกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินงานที่ประหยัดทั้งงบประมาณ ระยะเวลา และทรัพยากรต่างๆ

๑.๖.๒ การปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการดำเนินงานตามระบบหรือขั้นตอนตามคุณสมบัติตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ ในกรณีของงานที่มีเงื่อนไขเวลาเป็นตัวกำหนดจะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ ทั้งงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖.๓ ข้าราชการฝ่ายอัยการ หมายความว่า ข้าราชการซึ่งรับราชการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งออกเป็นสองประเภท คือ (๑) ข้าราชการอัยการ ได้แก่ ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานอัยการตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ (๒) ข้าราชการธุรการ ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานอัยการสูงสุดนอกจาก (๑) ในการศึกษาที่ผู้วิจัยหมายความว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานภายใน สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๖.๔ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หมายถึง หน่วยราชการภายใต้การบริหารงานของสำนักงานอัยการภาค ๓ และสำนักงานอัยการภาค ๔ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๖.๕ หลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่ไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย

(๑) ฉันทะ (ความพอใจ) หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ มีความพอใจ มีความต้องการที่จะทำงาน มีใจใฝ่รักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป เป็นความพอใจ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น

(๒) **วิริยะ (ความเพียร)** หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ มีความขยันหมั่นประกอบการทำงานทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น

(๓) **จิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ)** หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ มีจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาใจจดจ่อไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศกายอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น

(๔) **วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง)** หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาเหตุผล และตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนในการทำงาน มีการวางแผน วัดผลคิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๗.๔ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสาร สิ่งตีพิมพ์ แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและหลักอริยบท ๔ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยโดย ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๓ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับหลักอริยบท ๔

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ มีดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพ

แนวทางการสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและ ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพมาเป็นต้นแบบของการพัฒนาและปรับปรุงกล่าวคือ เมื่อใด ก็ตามที่ต้องการต้องการงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรนั้นๆ ก็ควรจะต้องทราบและทำ ความเข้าใจในความหมายและความสำคัญของหลักประสิทธิภาพอย่างแท้จริงเพื่อที่จะได้นำมาเป็น แบบอย่างในการปฏิบัติที่ถูกต้อง แม่นยำและยั่งยืน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลัก ประสิทธิภาพให้มากขึ้นผู้วิจัยจึงค้นคว้าแนวคิด ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานซึ่งค้นคว้าจากเอกสารของนักวิชาการผู้มีความรู้ความชำนาญ ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวย้ง ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไป (Input) กับผลที่ได้จากการทำงาน (Output) ว่าดีขึ้นอย่างไร แค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กรคงเดิม^๑

ชุมศักดิ์ ชุมนุช ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแบ่งได้ ๒ ประเภท คือ (๑) ความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และตำแหน่ง/หน้าที่ (๒) ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ ความต้องการแสดงความรู้สึเกี่ยวกับภารกิจรักศักดิ์ความเป็นเพื่อนและความรัก และความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง^๒

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคงความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น^๓

สมใจ ลักษณะ ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าใดยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมี ๒ ระดับ ดังนี้ (๑) ประสิทธิภาพของบุคคล และ (๒) ประสิทธิภาพขององค์การ ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมคือการทำงานได้เร็ว และได้งานดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำ

^๑ เกรียงศักดิ์ เขียวย้ง, การบริหารรัฐกิจ แนวคิด หลักการ และการปฏิบัติ, (ขอนแก่น : ห้างหุ้นส่วนจำกัดขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๕๗.

^๒ ชุมศักดิ์ ชุมนุช, ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ : กรณีศึกษา เขตการศึกษา ๑๐. (กรุงเทพมหานคร : เฟื่องฟ้า พรินติ้ง, ๒๕๔๘), หน้า ๖๔.

^๓ ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพทรัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗.

งาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีมีความสุขความพอใจในการทำงาน^๔

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพหมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน เวลา แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้หมายถึงทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคีมีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการใช้เวลาแรงงานและงบประมาณน้อย^๕

สุรนาท ขมะณะรงค์ ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงการผลิตภาพและประสิทธิภาพโดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ (๑) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียอย่างน้อยที่สุด (๒) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม และ (๓) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ^๖

^๔ สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เพื่อฟ้าพรันต์, ๒๕๔๓), หน้า ๓ - ๘.

^๕ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๖๓.

^๖ สุรนาท ขมะณะรงค์, นโยบายสาธารณะและหลักการพัฒนาศรษฐกิจ สังคมและการเมือง, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐), หน้า ๓๕.

กิบสัน (Gibson) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อตัว ป้อนเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพรวมถึงผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สิน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ค่าสูญเสีย และสูญเสียเปล่า การใช้ทรัพยากรต่ำกว่าขีดความสามารถอัตราการใช้สอย เป็นต้น เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพจะต้องเป็นอัตราส่วน เช่นอัตราส่วนของผลประโยชน์ต่อค่าใช้จ่าย (ratios of benefit to cost)^๗

จอห์น มิลเลท (John D. Millet) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติตามนั้นด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตร ดังนี้

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

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรในการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ฮอว์เวิร์ดไซมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพคล้ายคลึงกับ Millet คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ดังนั้น ตามทรรศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์การก็บวกกับความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย^๘

ปีเตอร์สัน และ พลาวแมน (Peterson & Plowman) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ความหมายของประสิทธิภาพ ตามนัยเชิงธุรกิจ หมายถึง การผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ เหมาะสมตามความต้องการมากที่สุด โดยใช้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุดซึ่งประสิทธิภาพในทางธุรกิจนั้นมุ่งพิจารณาในเรื่องประสิทธิภาพของงานโดยอาศัยปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย คุณภาพ เวลาและวิธีการเป็นสำคัญ^๙

^๗ Gibson, J.L., Organization: Behavior, structure and processes. (3rd ed). (Dallas, Texas: Business Publications, 1979), p. 50.

^๘ John D. Millet, J.D., **Management in the public service**, (New York : Hill, 1954), p. 4.

^๙ Herbert A. Simon, **H.A., Administrative behavior**, (New York : McMillan, 1960), p. 180-181.

^{๑๐} Peterson, E., & Plowman, E.G., **Business Organization and Management**. Homewood, (Illinois : Richard D. Irwin, 1953), p. 50.

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินงานที่ ประหยัดทั้งงบประมาณ ระยะเวลา และทรัพยากรต่างๆ

๒) หลักการและแนวคิดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการวัดประสิทธิภาพและ เป็นข้อมูลปฐมภูมิที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร หากเราต้องการให้บุคลากรใน องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องศึกษาข้อมูลในด้านองค์ประกอบของตัว บุคคล เพราะองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการ ทำงานที่ยั่งยืน ซึ่งผู้ดำเนินการวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล ได้ดังนี้

(๑) ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนา ตนเอง หมายถึง หลักการที่บุคคลยึดถือสำหรับการพัฒนาตนเอง เพราะมนุษย์ทุกคนพัฒนาตนเอง ได้ ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองไปถึงระดับการมีสัจการแห่งตน ดังนั้น มนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ ตลอดเวลา เพื่อสร้างความก้าวหน้าและรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งแนวทางในการ กำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองควรเริ่มต้นด้วยการศึกษาความหมายของชีวิต ศึกษาความคิด และยึดแบบอย่างของบุคคลดีในสังคมเพื่อนำมาเป็นแบบอย่าง ต้องเริ่มต้นด้วยการ มองตนเองว่ามีค่าต่อสังคม และคิดวิเคราะห์ประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อค้นหาข้อบกพร่องที่ ควรนำมาพัฒนาปรับปรุง นั่นเอง

(๒) บุคลิกภาพ

เพอร์วิน (Pervin) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพไว้ดังนี้ บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ ปรากฏเป็นนิสัย (Habit) เช่น ชอบเล่นกีฬา ปรากฏเป็นอุปนิสัย (Trait) เช่น เข้มงวด (Rigid) ซื่อสัตย์ เจ้าอารมณ์ โดยสรุปบุคลิกภาพมีความหมายด้วยกัน ๒ แบบ คือความหมายทั่วไป และความหมาย เฉพาะ

ความหมายทั่วไปของบุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพที่เป็นผลรวมของลักษณะ ประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะทางร่างกาย เช่น รูปร่าง หน้าตากริยาท่าทาง ลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึก

ความหมายเฉพาะ หมายถึง การเน้นบุคลิกภาพในแง่อุปนิสัย (Traits) ที่เป็น คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มาจากองค์ประกอบทางจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกของบุคคลที่ มีต่อตนเองและต่อสังคม เช่น บุคลิกภาพที่เป็นอุปนิสัยขยันหมั่นเพียร เป็นต้น^{๑๑}

^{๑๑} Pervin, **Modern Management**, (New Jersey : Prentice-Hill, 1989), p. 7.

เรียงลำดับขั้นของเป้าประสงค์ (๕) การหมั่นตรวจสอบและปรับปรุงเป้าประสงค์ และ (๖) การค้นคว้าวิธีการนำไปสู่เป้าประสงค์และวิธีการปรับปรุงเป้าประสงค์

(๖) ความสามารถในการสำรวจตนเองความสามารถในการสำรวจตนเอง หมายถึง การสำรวจเพื่อให้รู้จักตนเองอย่างถูกต้อง ชัดเจน ครอบคลุม เป็นกลวิธีที่สำคัญของการพัฒนาตนเองพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บังเกิดตามเป้าประสงค์และการทำงาน การสำรวจตนเองจะมุ่งไปที่องค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

ก. การสำรวจลักษณะส่วนตัวของตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะบุคลิกภาพและด้านความรู้สึก เช่น ความสนใจ ความต้องการ เป็นต้น

ข. การสำรวจปัญหาและอุปสรรคที่ตนเองต้องเผชิญในการดำรงชีวิตเน้นเป็นพิเศษในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

เมื่อดำเนินการสำรวจด้วยวิธีการต่างๆ เช่น วิเคราะห์ตนเอง หรือการระบุสิ่งที่ เป็นข้อเด่น-ข้อด้อย ที่เกี่ยวกับตนเอง ก็ควรนำผลการสำรวจมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและเพิ่มคุณภาพของชีวิต

นางนุช นุตรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อรองรับการบริหาร งานภาครัฐแนวใหม่ : ศึกษากรณี ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การสำรวจตนเองแล้วพบข้อด้อย จุดอ่อน หรือข้อบกพร่องใดๆ ก็ตาม สามารถใช้ประโยชน์จากวิกฤตเหล่านั้นพลิกให้เกิดเป็นโอกาส คือ การนำส่วนด้อยต่างๆ เหล่านั้นมาเป็นเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง เช่น นำการขาดทักษะด้านคอมพิวเตอร์มาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเองด้านคอมพิวเตอร์ นำเรื่องผู้บริหารไม่สนับสนุนมาเป็นเป้าหมายในการทำงานด้วยการศึกษานโยบายและความสนใจของผู้บริหารและปรับปรุงการทำงานให้สนองนโยบาย สอดคล้องกับความสนใจของผู้บริหาร^{๑๑} เป็นต้น

(๗) ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน การพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญของการไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของการทำงานบุคคลจำนวนมากที่ประสบความล้มเหลวในการการดำเนินชีวิต และการทำงาน ส่วนใหญ่มักเกิดจากการขาดความรู้ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติที่จะเพิ่มความสามารถในตนเองในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาตนในเทคนิควิธีการพิชิตปัญหาและอุปสรรคจึงถือเป็นสิ่งที่ทำเป็นอีกประการหนึ่ง

^{๑๑} นางนุช นุตรัตน์, “ความต้องการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อรองรับการบริหาร งานภาครัฐแนวใหม่ : ศึกษากรณี ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖ – ๑๘.

(๘) การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง สมิต อาชนิกุล ได้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองไว้ดังนี้ คนที่เชื่อมั่นในตนเอง คือ คนที่คิดอยู่ในใจว่าตนเองทำได้เหมือนคนทั่วไป มีจิตได้สำนึกที่มีพลังงานและมีอำนาจสร้างสรรค์อย่างมหาศาล คนที่เชื่อมั่นในตนเองก็เท่ากับเขารู้จักใช้พลังงานที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของเขาได้อย่างมีประโยชน์^{๔๔} ลักษณะของความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทั่วไปเพราะเป็นคุณสมบัติที่ทำให้บุคคลที่มีสติปัญญา มีความรู้ ความฉลาดความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามใกล้เคียงกันความเชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่หมั่นคิดและตั้งค้มต้องการและนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะฉลาดในการค้นหาจุดเด่นของตนเองนำมาเป็นจุดที่ยอมรับนับถือภูมิใจในคุณค่าของงานเป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยวในการพยายามดำเนินชีวิตและทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ท้อถอย หวั่นเกรง หรือวิตกกังวล ต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ต้องเผชิญในแต่ละสถานการณ์

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าหลักการและแนวคิดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักคิดหรือกระบวนการคิดที่แม่นยำเชื่อถือได้เพื่อให้การดำเนินงานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ งานเสร็จทันต่อสถานการณ์และผลงานที่ได้รับนั้นมีประโยชน์ต่อองค์การด้วย

๒.๑.๒ ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ดังนี้

๑) ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบเป็นการมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ในทฤษฎีระบบนี้ (System) เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกันซึ่งต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทุกระบบขององค์การประกอบด้วย ๔ ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือ^{๔๕}

(๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) ทรัพยากรขององค์การหรือทรัพยากรการบริหารเป็นทรัพยากรที่นำเข้าสู่ระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งในการบริหารจัดการต้องตระหนักถึงสถานะและการใช้ทรัพยากรขององค์การอยู่เสมอปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย

^{๔๔} สมิต อาชนิกุล, ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม (กรุงเทพมหานคร : ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๕๒-๕๓.

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

ทรัพยากรทางกายภาพ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรข้อมูล และเทคโนโลยี^{๑๖}

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

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

(๔) การป้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมองค์กร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพในการบริหาร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีระบบหมายถึง การสร้างระบบให้กับองค์การตามกรอบองค์ประกอบ ๔ ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร ผลผลิต และการป้อนกลับ ซึ่งทุกส่วนจะทำงานแบบสัมพันธ์กันตามหน้าที่และสภาพแวดล้อม

๒) ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (Alderfer ERG theory) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ เอลดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์จาก ๕ ประเภท เหลือเพียง ๓ ประเภท ดังนี้^{๑๗}

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

^{๑๖} Bateman, Thomas S. & Scott A. Snell. (1999). **Management: Building Competitive Advantage**. (4th ed). Boston : Irwin McGraw-Hill.

^{๑๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๕.

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

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

ตามทฤษฎีมาสโลว์ เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) พบว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการอยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการการเจริญเติบโต) เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ยังค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลอีกด้วย

ทฤษฎี ERG ยังสรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีจูงใจ หมายถึง กลไกการสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการให้มากที่สุด โดยเลือกระดับความต้องการออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้หลายความหมายดังนี้

บัญชา แก้วเกตุทอง ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานไว้ว่า “หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้งานนั้น จะมีได้กระทำด้วยตนเองก็ตาม”^{๑๘}

ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรมปทัสถานในองค์การ (Organization Norm) จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางความประพฤติปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน^{๑๙}

เสถียร เหลืองอร่าม ได้กล่าวว่า หัวหน้าหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น คุณภาพและลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานขององค์การเป็นอันมาก^{๒๐}

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ได้กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการนี้เป็นผลของทางสภาพกาย (Physical Condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ ๓ ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม^{๒๑}

^{๑๘} บัญชา แก้วเกตุทอง, **ผู้นำการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, ๒๕๒๓), หน้า ๑๒๒.

^{๑๙} ไพบุลย์ ช่างเรียนและสมปราชญ์ จอมเทศ, **การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน** (กรุงเทพมหานคร: แพรววิทยา, ๒๕๑๕), หน้า ๑๓.

^{๒๐} เสถียร เหลืองอร่าม, **การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๑๕), หน้า ๑๓.

^{๒๑} เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒), หน้า ๑๓๑-๑๓๒.

อรุณ รักธรรม ได้กล่าวว่า หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่นซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและข้อที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทั้งนี้ ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability)^{๒๒}

เซอร์เมอร์ฮอร์น และคนอื่นๆ มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ว่าประกอบด้วย

๑. ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

๑.๑ ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัยขนาดของครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ความสามารถและหรือลักษณะทางจิตวิทยา

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

๑.๓ ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะการรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่ง เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermer horn) เน้นว่า คุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ และความพยายามในการทำงาน (Work Effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการ

^{๒๒} อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙), หน้า ๒๘๐.

ทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

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

๑.๓.๑ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ประกอบด้วย

๑) เพศ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็จะสมยอมหรือจ้านต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

๒) อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่างกันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน เช่น กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน ๕๐ ปีขึ้นไป^{๒๓} และ“อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุ

^{๒๓} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๕.

มากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยจากการศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่^{๒๔}

๓) สถานภาพการสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลที่แต่งงานแล้วสถานะเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งนิสัยของกลุ่มครองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการครองชีวิตคู่มีปัญหาเกี่ยวกับบุตร จะทำให้เป็นผู้มีอารมณ์หงุดหงิดง่ายและนำอารมณ์หงุดหงิดนั้นมาใช้ในที่ทำงาน สถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลปฏิบัติงาน ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า^{๒๕}

๔) วุฒิการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

๕) ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำ จากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน^{๒๖}

๑.๓.๒ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

๑) การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารถือเป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ปฏิบัติและต่อผลงานขององค์กร ซึ่งมีภาระหน้าที่คือ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นที่จะช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด เป็นผู้สอนแนะนำการทำงานให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กร เพื่อให้งานมี

^{๒๔} ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕), หน้า ๘๒.

^{๒๕} วันเพ็ญ ตั้งสะสม, อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ ที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวสถานีอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๘.

^{๒๖} ไพเราะ ไตรถลันนท์, พัฒนาความคิด พัฒนาค้น พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา, (ฉะเชิงเทรา: สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๔๑), หน้า ๔๓.

ประสิทธิภาพ และเป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน คำนึงถึงการ จัดหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม การสนับสนุนด้านกำลังคนอันน่าจะส่งผล ต่อความสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๒๗}

๒) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อการ บริหารเพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดซื้อ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้ กลไกอื่นๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แหล่งที่มาของหน่วยงาน ราชการมาจากงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้อาจเป็นเงินรายได้ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ และ เงินบริจาค การศึกษา การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการ สนับสนุนด้านงบประมาณ อันน่าจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๒๘}

๓) การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มี ความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากการดำเนินงานทุกประเภทถึงแม้จะมีคนและเงินพร้อมแต่ถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ก็ไม่สามารถดำเนินไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้ การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อันน่าจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น

๔) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในฝ่าย “การมีส่วนร่วม” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลาย ทศนะ เช่น อแลสแตร์ ที. ไวท์ ได้ให้คำจำกัดความว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย ๓ มิติ ด้วยกัน คือ

มิติที่หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ และทำอย่างไร

มิติที่สอง คือ มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ

มิติที่สาม คือ มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและยังได้ เพิ่มสาระสำคัญของการมีส่วนร่วม

๑.๓.๓ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

๑) อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งความสามารถในการปฏิบัติงาน ของมนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ คือ ความสามารถทางสมองประสบการณ์ การศึกษา และการอบรม การ มีประสบการณ์ได้ก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้ เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะ

^{๒๗} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๒๑๑.

^{๒๘} ทองหล่อ เดชไทย, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัย- ธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๑๘-๑๙.

แต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน ประสบการณ์จากสิ่งๆ ที่พบเห็นที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ และคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน

๒) การฝึกอบรมและการศึกษาการอบรมถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสอนให้คนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสมซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยให้เข้าใจในบทบาทของตนเอง และงานต่างๆ ที่ต้องคอยปฏิบัติ^{๒๙} ทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของตนเอง และงานต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติ การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดลอมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดลอมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ^{๓๐}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการดำเนินงานตามระบบหรือขั้นตอน ตามคุณสมบัติ ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ ในกรณีของงานที่มีเงื่อนไขเวลาเป็นตัวกำหนดจะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ ทั้งงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่

แนวคิดทฤษฎี กล่าวว่า สังคมเป็นองค์กรที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่จะเปลี่ยนช้าหรือเร็วเพียงไรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ หลายประการ อาทิภูมิหลังทางวัฒนธรรม สภาพแวดลอมทางธรรมชาติ ความกดดันทางด้านประชากร การติดต่อกับสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ความจำเป็นในการดำรงอยู่ของสมาชิกและสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ของสื่อสารที่มีปรากฏในสังคมทุกสังคมตลอดจนความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีปรากฏในสังคมทุกสังคมอื่นๆ ได้แก่ กิจกรรมทางด้านครอบครัว ญาติพี่น้อง ด้านการศึกษานามัย การ

^{๒๙} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๑๕.

^{๓๐} สุรชาติ ฅ นองคาย, ศักยภาพของข้าราชการ, วารสารดำรงราชานุภาพ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๘, (มกราคม-มีนาคม ๒๕๔๕) : หน้า ๕.

เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความเชื่อ ศาสนา และอื่นๆ ซึ่งภายในสังคมนั้นมีการทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อความดำรงอยู่ของแต่ละสังคม ในการนี้ ส่วนย่อยต่างๆ หรือระบบย่อย เพื่อให้สอดคล้องกันไปกับการทำหน้าที่ของระบบย่อยอื่นๆ อันเป็นผลให้สังคมดำรงอยู่ได้ เปรียบประดุจระบบร่างกายของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ เช่น หัวใจ หู ตา จมูก แขน ขา เท้า เป็นต้น ซึ่งแต่ละส่วนก็ทำหน้าที่ตามความถนัดเฉพาะของตนเองและต้องประสานกันกับการทำหน้าที่ของส่วนอื่นๆ ด้วย เพื่อความอยู่รอดของระบบใหญ่คือมนุษย์แต่ละคนภายในสังคมจะปฏิบัติงานต่อเนื่องประสานสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งไปสู่ความมุ่งหมายสุดท้ายของแต่ละสังคม คือ ความอยู่รอดซึ่งความสามารถที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภาวะต่างๆ ภายในสังคมให้เหมาะสมกับกาลเวลาที่ผ่านไป^{๓๐}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง ทฤษฎีที่กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเร็วหรือช้าขึ้น จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ความกดดันทางด้านประชากร การติดต่อกับสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ความจำเป็นในการดำรงอยู่ของสมาชิกและสังคมโดยจุดมุ่งหมายสุดท้ายของแต่ละสังคม คือ ความอยู่รอด

๒) ทฤษฎีความขัดแย้ง

แนวคิดของทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าสังคมเป็นระบบย่อยหรือส่วนย่อย ส่วนย่อยเหล่านี้จะมีบทบาทหน้าที่ในตัวของมันเอง แต่ว่านบทบาทหน้าที่ของระบบย่อยเหล่านี้ ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกันและไม่ต้องพึ่งกัน ระบบย่อยหรือส่วนย่อยไม่ค่อยเท่าเทียมกันไม่เสมอภาคกันมีทั้งกลุ่มที่อ่อนแอกว่าเชื่อในเรื่องสมดุลการปรับตัวเข้าหากันแต่สำนึกความขัดแย้งไม่เชื่อการได้ดุลเป็นเรื่องบังเอิญเป็นเพียงช่วงภาวะหนึ่งหรือขณะหนึ่งเท่านั้น ไม่ใช่ถาวรโดยให้เหตุผลว่าเมื่อสังคมมนุษย์เป็นสังคมที่จัดตั้งขึ้นมา พัฒนาการของสังคมของมนุษย์ที่แล้มาไม่ได้สมดุล หมายความว่าจะต้องมีระบบย่อยหรือสังคมย่อยหรือชนชั้นหนึ่งอยู่เหนืออีกระบบย่อยหรือสังคมย่อยหรืออีกชนชั้นหนึ่ง เมื่อเกิดความไม่สมดุลผลไม่เท่าเทียมกันจะเกิดภาวะครอบงำและถูกครอบงำ สิ่งที่มาจะทำให้เกิดการได้เปรียบและเสียเปรียบกันอยู่ในระบบสังคมปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันจะมีการได้เปรียบและเสียเปรียบก็จะเกิดการกดขี่เอารัดเอาเปรียบกันเมื่อมีการกดขี่เอารัดเอาเปรียบกันเกิดขึ้น ก็จะนำไปสู่ความขัดแย้งในระบบใดก็ตามหากได้มีการหาคำความแหลมคมของความขัดแย้งให้สูง ก็จะทำให้เกิดการ

^{๓๐} สนิท สมักรการ, การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๒๘-๓๐.

ต่อสู้จากฝ่ายที่ถูกครอบงำแล้วผลของการต่อสู้นั้นเองจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะมาจากความขัดแย้งภายในระบบนั่นเอง

คาร์ล มาร์กซ์ และ เฟรดเดอริก เอนเงิล (Karl Mark and Falderlig Angel) กล่าวว่า ความขัดแย้งคือการต่อสู้ เป็นสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุกยุคทุกสมัยของประวัติศาสตร์ในบางส่วนของคาร์ล มาร์กซ์ ได้แย้งว่าสาเหตุของการขัดแย้งทางชนชั้น มีผู้ทำลายและถูกทำลายจากผู้ซึ่งควบคุมวิธีการผลิตและอิทธิพลของแรงงานมีความจำเป็นในการผลิตอย่างแท้จริง แรงงานที่ทำลายสามารถกลายเป็นการปฏิวัติทางชนชั้นคนใดคนหนึ่งอาจจะทำกฎระเบียบใหม่ทางสังคมมาใช้ แต่สามารถปรากฏขึ้นได้เฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีเทคโนโลยีแบบใหม่เหมือนระบบโรงงานอุตสาหกรรมหรือระบบกิจการก่อสร้างทำให้ระบบชนชั้นที่เก่าแก่แล้วพังสลายไป (หมดยุค) เป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิวัติเรื่องการขัดแย้งทางชนชั้นไม่เคยปรากฏในสังคมแบบทุนนิยม ในขณะที่เดียวกันสามารถเห็นความขัดแย้งของแรงงานชาวโปแลนด์คงมีอยู่ในสังคมซึ่งเรียกร้องให้มีการขับไล่แรงงานที่แสวงหาผลประโยชน์ขณะที่เรามองไปรอบโลกที่มีการต่อสู้เราไม่สามารถจะช่วยเหลือได้ขึ้นเท่ากับเป็นการพิสูจน์ทฤษฎี คาร์ล มาร์กซ์ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม^{๓๒}

ราล์ฟ ดาร์เรนดอร์ฟ (Raf daraindofe) กล่าวว่า ความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตลอดเวลา แต่การเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องปฏิวัติ

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีความขัดแย้ง หมายถึง การแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันบางครั้งอาจรุนแรงจนถึงขั้นการต่อสู้ โดยมีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม การแบ่งแยกชนชั้น แต่อย่างไรก็ตามความขัดแย้งก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งมองได้ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นหรืออาจจะเป็นการปฏิวัตินั่นเอง

๓) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน

ได้อธิบายการจัดระเบียบทางสังคมที่แตกต่างกับทฤษฎีอื่นๆ ดังนี้ คือ

(๑) ในสถานการณ์ใดๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นระบบหรือองค์กรใดๆ จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะเป็นผลจากการที่ได้รับรางวัลมากที่สุดและการลงโทษน้อยที่สุด

(๒) บุคคลในระดับสังคมจะกระทำซ้ำสำหรับพฤติกรรมซึ่งพิสูจน์แล้วว่าได้รับรางวัลในอดีต

^{๓๒} สุพิศวง ธรรมพันทา, มนุษย์กับสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑๔.

(๓) บุคคลในระดับสังคมจะกระทำซ้ำ สำหรับพฤติกรรมในสถานการณ์ซึ่งคล้ายคลึงกันที่พฤติกรรมได้รับรางวัล

(๔) การเสนอสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นในอดีตเกี่ยวกับรางวัล จะเป็นที่ยอมรับในสังคม

(๕) การกระทำซ้ำของพฤติกรรมจะเกิดขึ้นเพียงเท่าที่เขายังคงได้รับรางวัลอยู่

(๖) บุคคลในระดับสังคมจะแสดงอารมณ์ออกมาถ้าพฤติกรรมซึ่งครั้งก่อนได้รับรางวัลหรือไม่ทำเมื่อพฤติกรรมในอดีตไม่เคยได้รับรางวัล

(๗) บุคคลยังจะแสดงพฤติกรรมที่ได้รับรางวัลจากการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง แต่กลับน้อยลงเมื่อพฤติกรรมไม่ได้รับรางวัล และยังทำให้บุคคลแสวงหาการแสดงพฤติกรรมอื่น^{๓๓}

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

(๑) กิจกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่มีเป้าหมายจะได้รับรางวัล

(๒) รางวัล หมายถึง สิ่งใดๆ ที่บุคคลได้รับหรือการกระทำใดๆ ที่นำไปสู่การได้รับรางวัลโดยตรงซึ่งบุคคลเห็นว่ามีคุณค่าและประโยชน์

(๓) ค่านิยม หมายถึง ศักดิ์ศรีของอำนาจ ความสามารถ หรือการตอบสนองที่จะนำไปสู่การกระทำซึ่งบุคคลต้องการ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมของตนหรือการกระทำที่นำไปสู่บุคคลอื่นโดยตรง

(๔) ความรู้สึก หมายถึง การกระทำที่บุคคลมีความรู้สึกต่อในลักษณะที่ชอบไม่ชอบ หรือ ยอมรับไม่ยอมรับ

(๕) การกระทำระหว่างกัน หมายถึง พฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลกระทำต่อกันเพื่อจะได้มาซึ่งรางวัล หรือหลีกเลี่ยงการลงโทษ

(๖) บรรทัดฐาน หมายถึง ข้อความที่ซึ่งบุคคลใช้ติดต่อสื่อสารชนิดต่างๆ ในกิจกรรมต่างๆ ที่ควรจะเกิดขึ้นหรือไม่ควรเกิดขึ้นในสถานการณ์หนึ่งๆ

(๗) ปริมาณ หมายถึง จำนวนของหน่วยต่างๆ ของกิจกรรมหนึ่งๆ (ไม่ว่าจะมีรางวัลหรือลงโทษ) ได้แสดงออกและหรือได้รับชั่วระยะเวลาเฉพาะเวลาใดเวลาหนึ่ง

(๘) ต้นทุน หมายถึง กิจกรรมที่กำลังจะได้รับรางวัลหรือได้รับการลงโทษ

^{๓๓} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาชุมชน : หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๘๐-๘๑.

(๕) การลงทุน หมายถึง กิจกรรมในอดีตของบุคคลซึ่งมีความชำนาญการศึกษาค้นคว้าเฉพาะด้าน และลักษณะทางสังคม อาทิ เพศ อาชีพ ซึ่งถูกนำไปใช้ในสถานการณ์และถูกประเมินผลโดยบุคคลหนึ่งๆ กับคนที่เขากระทำต่อกันด้วย

(๑๐) กำไร หมายถึง รางวัลโดยลดต้นทุนและการลงทุนสำหรับการจัดการกับกิจกรรมหนึ่งๆ

(๑๑) การกระจายอย่างยุติธรรม หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคำนวณว่าต้นทุนและลงทุนว่ามีการทำไรที่ยุติธรรมจากบุคคลต่างๆ ในการแลกเปลี่ยนระหว่างกันหรือไม่ โดยมีหลักการที่สำคัญของทฤษฎีคือ การกระทำระหว่างกันของบุคคลโดยอาศัยการตอบโต้ ซึ่งพิจารณาจากรางวัล หรือการลงโทษ ความพอใจ ความไม่พอใจ ความชอบความไม่ชอบ อันเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างกันตลอดจนการได้รับการพิจารณาจากการที่ได้รับความพอใจสูงสุด (กำไร) เมื่อได้ทำไปแล้ว (การลงทุน) และคิดว่าการกระทำหรือการตอบแทนจากผู้อื่นทำให้ผู้กระทำมีความพอใจอย่างมาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเป็นทฤษฎีที่อธิบายการจัดระเบียบทางสังคมในรูปของการแลกเปลี่ยนการกระทำต่อกัน โดยพิจารณาจากรางวัล ความพอใจ หรือการไม่ติดต่อหรือติดต่อน้อย เมื่อการกระทำนั้นทำไปแล้วได้รับการลงโทษ หรือมีความไม่พอใจเกิดขึ้นการจัดระเบียบเกิดจากปฏิกิริยาที่มีต่อกัน ความคาดหวังจากบุคคลอื่นที่ตนกระทำต่อมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของตน^{๓๔}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยน หมายถึง กระบวนการที่กระทำขึ้นระหว่างกัน โดยอาศัยการโต้ตอบโดยพิจารณาได้จาก รางวัล บทลงโทษ ความพอใจ ความไม่พอใจ ความชอบ และความไม่ชอบ

๔) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

โดยนักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อว่า มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อที่จะอธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยมาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น ๕ ระดับ คือ (๑) ความเป็นจริงของตนเอง (๒) เกียรติยศชื่อเสียง (๓) การยอมรับทางสังคม (๔) ความปลอดภัย และ (๕) ความต้องการทางกายภาพ โดยสามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน

^{๓๔} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาชุมชน : หลักการศึกษาวเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๕๖.

มาสโลว์ เชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปจะแสดงความต้องการของตนเองตามระดับขั้นในแต่ ละขั้น แต่ช่วงเวลาและความแน่นหนักจะขึ้นอยู่กับมนุษย์แต่ละคน ความต้องการของมาสโลว์ มี ๕ ขั้น แบ่งได้ ๒ ประเภท คือ

๑. ความต้องการทางชีวศึกษาวิทยา (Biological Needs) ซึ่งรวมความต้องการสิ่งจำเป็น ทั้งหลาย ทางด้านร่างกายของมนุษย์ ที่จำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายนั้นปกติจะมีขีดจำกัดอยู่ชั่วระยะ หนึ่ง เช่น เมื่อรับประทานอาหารอิ่มแล้ว เป็นต้น เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการ ตอบสนองอย่างสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น เช่น ต้องการบ้านเรือน เสื้อผ้า รถยนต์ เครื่องประดับต่างๆ เพื่อแสดงถึงเกียรติยศและฐานะของบุคคลในสังคม

๒. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งอยู่โดด เดี่ยวไม่ได้ จึงต้องคบหาสมาคมกับมนุษย์ด้วยกันเป็นกลุ่ม เป็นสมาคม เป็นชาติการเป็นสมาชิกใน สถาบันต่างๆ ของสังคม จึงก่อให้เกิดความต้องการในรูปต่างๆ (Security or Safety Needs) ความ ต้องการได้รับการยกย่อง (Recognition Needs) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging Needs) และความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จในชีวิต ความต้องการทางจิตใจของมนุษย์นี้ ไม่เหมือนกันทุกคนและไม่มีที่สิ้นสุด

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ แบ่งได้เป็น ๒ อย่างคือ ความต้องการทางชีวศึกษาวิทยาและ ความต้องการด้านจิตใจซึ่งเป็นความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จในชีวิต ความต้องการทางจิตใจของ มนุษย์นี้ไม่เหมือนกันทุกคนและไม่มีที่สิ้นสุด

๕) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)

วรูม (Vroom) กล่าวว่า การที่จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น มีสาเหตุ หรือแรงจูงใจโดยอาศัยเหตุผลหรือปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกันมิได้เกิดจากปัจจัยหนึ่งปัจจัยเดียว โดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความคาดหวัง ต่อไปนี้ (๑) ผลตอบแทนที่ได้รับ (๒) ความพอใจและความ ไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ (๓) ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น (๔) โอกาสที่จะ ได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง และ (๕) ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎี ความคาดหวังของวรูม เป็นทฤษฎีหรือปัจจัยที่บุคคลมุ่งหวังหรือคาดหวังไว้ได้แก่ ผลตอบแทนที่ ได้รับ ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบ เทียบกับผู้อื่น โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไว้ ดังนี้

กรีน (Green) ได้กล่าวว่า “สถานภาพ คือ ตำแหน่งของบุคคลในกลุ่มสังคม สถานภาพจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น สถานภาพจะกำหนดว่า บุคคลนี้แตกต่างจากบุคคลนั้นอย่างไร และมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม กล่าวโดยสรุป สถานภาพของสังคม คือ ตำแหน่งในระบบสังคมเป็นสิ่งที่เฉพาะบุคคลและแสดงสัญลักษณ์ของบุคคลนั้น”^{๓๕}

๑) ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

จิตยา สุวรรณะชญ ได้อธิบายคำว่า “ตำแหน่ง” (Position) ในแง่จิตวิทยาว่า “หมายถึง เป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาท (System of Role Expectation) ซึ่งขึ้นอยู่กับ การคาดหมายตำแหน่งของตนเองและผู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การที่บุคคลมาพบกันแต่ไม่ทราบว่าเป็นใคร บุคคลทั้งคู่จะไม่สามารถตระหนักได้เลยว่า จะปฏิบัติต่อกันอย่างไร เป็นต้น”^{๓๖}

ลินตัน (Linton) ได้กล่าวว่า “ตำแหน่ง ในที่นี้มีขอบเขตกว้าง เช่น ในครอบครัวเขา หมายถึง ตำแหน่งพ่อ แม่ ลูก นอกจากนั้น ในการประกอบอาชีพ พ่อก็ยังมีตำแหน่งในการอาชีพอีก เช่น ตำแหน่งผู้กำกับ ประธานบริษัท เหล่านี้เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้จะเห็นได้ว่าคนๆหนึ่งอาจจะมีตำแหน่งมากมาย ซึ่งจะต้องไม่ลืมทันทีที่มีคำว่า “ตำแหน่ง” หมายความว่า จะต้องมีความหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามติดมาทันที เช่น จะมีตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่ได้ ถ้าหากไม่มีตำแหน่งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ในแง่สังคมวิทยา สถานภาพจึงเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม ส่วนในแง่จิตวิทยา สถานภาพจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร ในสังคมตามสถานภาพ ตำแหน่งนั้นๆ สรุปได้ว่า สถานภาพจึงเป็นสิ่งที่เฉพาะบุคคลที่ให้บุคคลนั้นแตกต่างจากคนอื่น และมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง

๒) การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

^{๓๕} สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารรัฐกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๔๒.

^{๓๖} จิตยา สุวรรณะชญ, โลกทัศน์กับการพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แสงจันทร์, ๒๕๑๓), หน้า ๔๒-๔๓.

อลบานส์และฟลีท (Albanese & Fleet) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้บทบาทหมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องกระทำ ที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าจะมีความเหมาะสมในการที่จะ ปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ^{๓๗}

ออร์แกน และเบทแมน (Algan&Betmen) ได้กล่าวว่า การรับรู้บทบาท หมายถึงความ เข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานของบุคคลนั้นจากความหมายที่กล่าวมาอาจสรุป ได้ว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามสถานภาพ หรือ ตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่^{๓๘}

ลักษณะของบทบาทของบุคคล บรูมและเชลส์นิก ได้แบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆ ๓ ประการ ได้แก่

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

๒. บทบาทการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติ หรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

๓. บทบาทที่กระทำจริง (Perform Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงซึ่งจะ ขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสใน แต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่งๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของ แต่ละบุคคลอย่างไร ก็ตาม การแสดงบทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ๔ อย่าง

๑) ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทของบุคคลตามความ คาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตาม สิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

๒) การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนว่าควรจะมีบทบาทของ ตนเองได้จากการรับรู้ (Perceived Role) ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความต้องการของ บุคคลนั้น ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของ บุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

^{๓๗} สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัย สภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๔๓.

^{๓๘} อ่างแล้ว, หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร, หน้า ๑๕๕

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

๔) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทหน้าที่ที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเองด้วยความเข้าใจรับรู้บทบาทที่ตนแสดง^{๓๕}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ปัจจัยหนึ่งที่มีเกี่ยวข้อง คือ การรับรู้บทบาท เพราะการรับรู้บทบาทเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของบุคคลเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานองค์การแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทที่ตนแสดงนั้น และปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ

๒.๓ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ มีดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ ความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔

๑) ความหมายของอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

อิทธิบาท (คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ) ๔ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้

๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

^{๓๕} วุฒิชัย จานง, พฤติกรรมการตัดสินใจ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓๖.

๒) เจริญอริยาบทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

๓) เจริญอริยาบทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

๔) เจริญอริยาบทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)^{๔๐}

จากอริยาบทสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ อริยาบท ๔ ไว้อย่างสนใจ ดังนี้
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของอริยาบท ๔ ไว้ดังนี้
อริยาบท ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จมี ๔ ประการคือ
ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือความเพียรพยายาม จิตตะ
คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือหมายความว่า
พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็นอริยาบท ๔^{๔๑}

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้กล่าวถึงความหมายของอริยาบท ๔ ไว้ดังนี้
อริยาบท ๔ คือ บทของพระธรรมเช่นว่าจะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอริยาบทนี้ต้องมี
และมิได้โดยไม่รู้สีกตัวคนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจ
ใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอริยาบททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สีกตัว^{๔๒}

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักอริยาบท ๔
ไว้ดังนี้อริยาบท คือ ทางจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะความพอใจ ๒) วิริยะ ความ
เพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ ๔) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่ง
นั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไปเพราะเรารักสิ่งนั้นถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้^{๔๓}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักอริยาบท ๔
ไว้ดังนี้อริยาบท ๔ คือ ใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพึงพอใจมีความ
เพียรมีสมาธิจึงทำให้เกิดปัญญาและหัวใจของการบริหารเชิงพุทธที่สำคัญที่สุดคือพรหมวิหาร ๔

^{๔๐} ที.ป.(ไทย). ๑๑/๓๐๖/๒๗๗.

^{๔๑} พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน , พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓.

^{๔๒} พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), การงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๓๐.

^{๔๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา), หน้า ๑๕๐.

ต้องมีทั้งเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือสั่งสอนผู้น้อยให้เรียนรู้ที่จะอยู่ได้ด้วยตนเองมีมุทิตา ปลอຍให้เขาเติบโตได้ไม่เฝ้าการแทรกแซงและอุปบงกา รู้จักความพอดีปลอຍวางฝักจิตให้พอเพียงในสิ่งที่มีที่เป็นนี้คือหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตและบริหารงานได้อย่างที่ประเสริฐและบริสุทธิ์^{๔๔}

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตตนาโณ) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่าอิทธิบาท ๔^{๔๕}

พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้อิทธิบาท ๔ ในปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มกำลังจิต เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๒๐ คือ “อิทธิบาทนี้แปลว่าคุณธรรมที่จะทำให้เกิดความสำเร็จถ้าพูดภาษาง่ายๆ ก็ว่าบันไดแห่งความสำเร็จ ถ้าเราเดินไปตามบันไดนี้แล้วจะก้าวไปสู่ความสำเร็จเคยมีคนถามพระพุทธเจ้าว่า ที่พระองค์ได้ตรัสรู้ธรรมนี้เพราะอะไร พระองค์ก็บอกว่าเพราะเรามีอิทธิบาท ๔ ประการ สมบูรณ์อิทธิบาท ๔ ประการสมบูรณ์เมื่อใดแล้วก็เกิดฤทธิ์ทางใจเกิดอำนาจที่จะกระตุ้นเตือนเร่งเร้าให้มีความก้าวหน้าให้มีการปฏิบัติทันที่ที่ไม่วอกแวก ไม่เสียเวลา”^{๔๖}

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำการงานหรือการอาชีพประการแรกอิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพนั่นเอง^{๔๗}

พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมियो) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามประสงค์หรือสิ่งประสงค์คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์แห่งชีวิตกันคนละหลายรูปแบบแต่สิ่งประสงค์ที่คนต้องการตรงกันคือทรัพย์ ยศ และ

^{๔๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประชวร ฐมฺมจิตฺโต), ธรรมในใจของนักบริหารไอโซ, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, (๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑).

^{๔๕} พระเทพดิลก (ระแบบ จิตตนาโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๔๖} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), ปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มกำลังจิต, [Online], แหล่งสืบค้น: <http://www.panya.iirt.net/read/txt/20-11-12.TXT>. [๑๑ กันยายน ๒๕๔๖]

^{๔๗} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

ผลงานทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิตเพราะทรัพย์เป็นสิ่งอาศัยใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวัน ทรัพย์มีอยู่ ๒ ประการ คือ ทรัพย์สิน ๑ ทรัพย์สมบัติ ๑ ทรัพย์สินคือเงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขายแลกเปลี่ยนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ทรัพย์สมบัติ คือ บ้านเรือน ที่ดิน ที่นา ที่สวน เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น^{๔๘}

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดล ธิธมฺโม) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ เป็นหัวข้อธรรมที่น่าศึกษาเหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมซึ่งมาจากคำว่า อุตสาหะ แปลว่าความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อรวมกันแล้วได้คำว่า ประเทศอุตสาหกรรมซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้นหรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท ๔ ในการสร้างประเทศสูง^{๔๙}

ปิ่น มุทุกันต์ ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาทแบ่งได้คืออิทธิ แปลว่า ทางปฏิบัติ รวมกันเข้าเป็นศัพท์เดียว อิทธิบาท แปลว่า ทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ ฤทธิ์ของคนสามัญก็คือการทำงานให้สำเร็จสมประสงค์เพราะฉะนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่าคุณเครื่องสำเร็จความประสงค์หรืออีกอย่างคือ ปฏิบัติทางความสำเร็จ^{๕๐}

สุชีพ ปุญญานุภาพ ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้บรรลุความสำเร็จ ๔ อย่างด้วยกัน ได้แก่ ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ ๔) วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนแล้วแสดงความต่างกันเพียงฝ่ายพระอภิธรรมเจริญโลกุตตรธรรมประกอบด้วยอิทธิบาท^{๕๑}

บุญมี แท่นแก้วและคณะ ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ หลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมอันเป็นทางแห่งความสำเร็จปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์เรียกว่า “อิทธิบาท” มี ๔ อย่าง คือ

๑. ฉันทะ : พื่อใจในสิ่งนั้น

^{๔๘} พระราชบัญญัติากวิ (สุบิน เขมิโย), ประมวลบทพระธรรมเทศนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรรมศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

^{๔๙} พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดล ธิธมฺโม), รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๓.

^{๕๐} ปิ่น มุทุกันต์, แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๒๖.

^{๕๑} สุชีพ ปุญญานุภาพ, พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๖๓๖.

๒. วิริยะ : เพียรประกอบในสิ่งนั้น

๓. จิตตะ : เอาใจใส่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ

๔. วิมังสา : หมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น^{๕๒}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณเครื่องที่นำไปสู่ความสำเร็จ คำสอนทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแหล่งยึดเหนี่ยวจิตใจสำหรับผู้ต้องการความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความพากเพียร จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ และวิมังสา คือ การไตร่ตรอง

๒.๓.๒ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงหลักอิทธิบาท ๔ อย่างถ่องแท้ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในด้านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

๑) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุจุดหมายง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงานพูดให้ลึกกลงไปในทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้นเมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมายก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความน่ายินใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่อนคลายเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขตถ้าสามารถปลูกเร้า ฉันทะ ให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแล้วก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้นไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมายเดินเรียบสม่ำเสมอไม่ซำเอนไม่ส่ายฉันทสมาธิ จึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

^{๕๒} บุญมี แท่นแก้วและคณะ, พุทธศาสน์ - ปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕๔.

๒) วิริยะ แปลว่า ความอดทนอดกลั้น แล้วยกถ้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัว ต่ออุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึงถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ย่นว่าจุดหมายนั้นจะลู่ถึงได้ยากนักมีอุปสรรคมากหรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ทอดถอนใจกลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จคนที่มีความเพียรเท่าเทียมมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่มั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมายสมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิพร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓) จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจใส่ได้แก่ ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจแต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันทีบางทีจัดทำเรื่องนั้นงานนั้นขลุกขจวนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัวอะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจเรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่วางใจลงลิ้มวันลิ้มคืนลิ้มกินลิ้มนอนความมีใจใส่ได้ เช่นนี้ ย่อมนำไปสู่สมาธิเกิดขึ้นจิตจะแน่วแน่มั่นคงสนิทในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้นเรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔) วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิดค้นหาเหตุผลตรวจสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไปเช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไรทำไมจึงเป็นอย่างนี้ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้นลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่เราคาดหมายเป็นเพราะอะไรจะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่มั่นคงไปกับเรื่องที่พิจารณาไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวกและมีกำลังเรียกว่าวิมังสาสมาธิซึ่งจะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วยเช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ^{๕๗}

พิทุร มลิวลย์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้นทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

^{๕๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔.

๒) วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓) จิตตะ ความเอาใจฝึกลงในสิ่งนั้นไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

๔) วิมังสา ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นเมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญรู้จักพินิจพิจารณา หัดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)^{๕๔}

วิเชียร ชาบุดรบุญทริก ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ คือ

๑) ฉันทะ ความพอใจ ความยินดีหรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

๒) วิริยะ ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับการกระทำนั้นๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อหน่าย

๓) จิตตะ ความสนใจ เอาใจใส่หรือตั้งใจในการกระทำนั้นๆ อย่างจริงจังโดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ

๔) วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบข้อดีข้อเสียข้อบกพร่องตลอดจนปัญหาอุปสรรคและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไรมิใช่ขยันอย่างโง่^{๕๕}

แสงอรุณ โปร่งธุระ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท หมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑) ฉันทะ มีใจรัก คือ พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำมิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒) วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดลอย

๓. จิตตะ เอาจิตฝึกลง คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ

^{๕๔} พิฑูร มลิวัลย์, แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๕-๒๐.

^{๕๕} วิเชียร ชาบุดรบุญทริก, พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๖.

๔) วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัตถุประสงค์วิธีแก้ไขปรับปรุง^{๕๖}

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

๒.๓.๓ ประโยชน์ของอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมที่คอยผลักดันอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจ ที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑) ประโยชน์ของจันทะ คือ เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้ มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดจันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจืดจาง ไม่ก้าวหน้า

๒) ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะจะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่ายทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้า มีแต่งานค้างกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

๓) ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ ถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

๔) ประโยชน์ของวิมังสา คือ ช่วยให้งานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิดๆ ถูกๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โง่เขลา^{๕๗}

^{๕๖} แสงอรุณ โปรรุ่งระ , พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๕), หน้า ๒๒๘-๒๒๙.

^{๕๗} วิเชียร พากเพียร, “การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖”, ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ - ประสานมิตร, ๒๕๓๑), หน้า ๑๔๘-๑๕๐.

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าประโยชน์ของหลักอริยบท ๔ หมายถึง การมีหลักธรรมไว้คอยยึดเหนี่ยวจิตใจเพื่อให้เกิดความรัก ความพอใจ ความขยัน อดทน ความตั้งมั่น มีใจจดจ่อ และความไตร่ตรองในงานที่ปฏิบัติเป็นหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง สามารถวัดระดับความสำเร็จในงานได้อย่างแม่นยำ หากปฏิบัติตามกรอบหลักอริยบท ๔ ได้ครบถ้วนก็ถือว่าผลงานที่ได้รับนั้นประสบความสำเร็จ

๒.๓.๔ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอริยบท ๔ ในพระไตรปิฎก

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอริยบท ๔ ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า จุดประสงค์เพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอริยบทที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ทรงตรัสไว้ใน “พระไตรปิฎก” สำหรับถือเป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นเอกสารในการปฏิบัติธรรมก็ดี เอกสารในการศึกษาเล่าเรียนหรือแม้จะเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานก็ดี เมื่อต้องการสมาธิเพื่อที่จะส่งผลให้กิจกรรมที่กระทำนั้นดำเนินไปอย่างเรียบร้อยได้ผลดี พึงควรปลุกเสกและชักจูงอริยบท ๔ อย่างนี้ ถือปฏิบัติให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้น หากปฏิบัติได้อย่างดีแล้วสมาธิ ปัญญา ความสุข ความสบายใจ และการทำงานก็จะบังเกิดผลขึ้นทันทีจากแนวคิดเบื้องต้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักอริยบท ๔ จากพระไตรปิฎก ที่เกี่ยวกับหลักอริยบท ๔ สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

๑. ฉันทะ (ความพอใจใคร่ใคร่ในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอริยบท ที่เกี่ยวกับฉันทะ ที่เรียกว่า ฉันทสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้ก็ภิกขุ เจริญอริยบท อันประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไรถ้าภิกขุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้เรียกว่าฉันทสมาธิ ภิกขุนี้ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรรกความเพียรระคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรรกความเพียร ระคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิดพยายามปรรกความเพียรระคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรรกความเพียร ระคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ความไม่สับสนวุ่น ความภิชัยยิ่ง ความไพญญ์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวะธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร ฉันทสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่าฉันทสมาธิปธานสังขารด้วยประการฉะนี้

ในบทเหล่านั้น ฉันทะ เป็นไฉน ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่

แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธิทริย สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขารเป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหัส ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ทอดยอความไม่ทอดทิ้งกันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยทริย วิริยพละสัมมาวายามะ อันใดนี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึง แล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยจันทะ สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวนั้น ด้วยเหตุนี้ จึง เรียกว่า ประกอบด้วยจันทสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๕๘}

คำว่า อธิติ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดีความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น คำว่า อธิธิบาท ได้แก่ เวทนาคันธ สัญญาคันธ สังขารคันธ วิญญานคันธ ของบุคคลผู้บรรลุลหณะเหล่านั้น คำว่า เจริญอธิธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำใ้หมาก ซึ่งธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนี้ จึง เรียกว่า เจริญอธิธิบาท^{๕๙}

๒. วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอธิธิบาท ที่เกี่ยวกับวิริยะ ที่เรียกว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้ก็ภิกษุ เจริญอธิธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไรถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิธิแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกกตาแห่งจิต สมาธินี้เรียกว่า วิริยสมาธิ ภิกษุนั้น ทำจันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำจันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโหยงความไพญญ์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวะธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร วิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวนั้น ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๖๐}

ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า วิริยะสมาธิ เป็นไฉน

^{๕๘} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๓/๒๕๔.

^{๕๙} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๘/๒๕๕.

^{๖๐} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๙/๒๕๕.

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ

อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ประกอบแล้ว ด้วยวิริยะ สมาธิ และปธานสังขาร

ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วย

ประการดังนี้^{๖๑}

คำว่า อธิธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ

การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้องความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อธิธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอธิธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า เจริญอธิธิบาท^{๖๒}

๓. จิตตะ (การเอาใจใส่ในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอธิธิบาท ที่เกี่ยวกับจิตตะ ที่เรียกว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอธิธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคตาแห่งจิต สมาธินี้ เรียกว่าจิตตสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่ส่ายไป ความภักโยยั้ง ความไพบูลย์ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขารจิตตสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการดังนี้

^{๖๑} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๐/๒๕๖.

^{๖๒} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๑/๒๕๗.

ในบทเหล่านั้น จิต เป็นไฉน

จิต มโน มานัส มโนวิญญูณธาตุที่สมกัน อันใด นี้เรียกว่า จิต

สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉนการ
ปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ อันใดนี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ประกอบแล้ว ด้วยจิต สมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้
ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่าประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๖๓}

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

คำว่า อธิธิบาท ได้แก่ เวทนาคันธี สัญญาคันธี สังขารขันธวิญญูณขันธี ของบุคคลผู้
บรรลुธรรมเหล่านั้นคำว่า เจริญอธิธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุ
นั้น จึงเรียกว่า เจริญอธิธิบาท

๔. วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอธิธิบาท ที่เกี่ยวกับวิมังสา ที่เรียกว่า วิมังสาสมาธิปธาน
สังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอธิธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไรถ้าภิกษุทำ
ปัญญาให้เป็นอธิธิแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า

วิมังสา สมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ทำ
ความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้น
แล้ว เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร
ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สับสน ความภิชฌาความโง่งม ความ
เจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขาร

วิมังสาสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน
ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๖๔}

ในบทเหล่านั้น วิมังสา เป็นไฉน

ปัญญา ภิรยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิ อันใด นี้เรียกว่า วิมังสา
สมาธิ เป็นไฉน

^{๖๓} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๓/๒๕๗.

^{๖๔} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๕/๒๕๘.

ความตั้งอยู่แห่งจิต สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉนการปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่าปธานสังขารภิกขุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้วประกอบแล้วด้วยวิมังสา สมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๖๕}

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

คำว่า อธิธิบาท ได้แก่ เวทนาคันธี สัญญาขันธี สังขารขันธี วิญญาณขันธี ของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอธิธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพอจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอธิธิบาท^{๖๖}

พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบัญญัติการเจริญหรือการปฏิบัติ อธิธิบาท ๔ ประการ คือเจริญอธิธิบาท ประกอบด้วย

ฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๖๗} หมายถึงสมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอธิธิบาท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอธิธิบาท ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธาน

สังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอธิธิบาท ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้นอธิธิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทะ^{๖๘} หมายถึง สร้างความพอใจในกุศลคือความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรมฉันทสมาธิ^{๖๙} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารภความเพียรทางใจสัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน และ ปธานสังขาร หมายถึงความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารภความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น^{๗๐} ความบากบันความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุทธาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ทอดอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะพละสัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา

^{๖๕} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๖/๒๕๘.

^{๖๖} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๗/๒๕๘.

^{๖๗} อญ.เอกก. (ไทย) ๑/๓๕๘/๔๔๕.

^{๖๘} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๓๗.

^{๖๙} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๕๒.

^{๗๐} อญ.ปัญญา. (ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓.

กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิชัยธรรม สัมมาทิฐิสมมติ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิตความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

สัมมปปธาน ๔ คือ ปัจจัยสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้สัมฤทธิ์ผล อันประกอบด้วย (๑) สังวรปธาน เพียรป้องกัน หรือ เพียรระงับอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิด (๒) ปหานปธาน เพียรละหรือเพียรกำจัดอกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้ลดและหมดไป (๓) ภวานาปธาน เพียรเจริญ หรือ สร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิด (๔) อนุรักขนาปธาน เพียรอนุรักษหรือเพียรรักษาและส่งเสริมกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้อยู่ตลอดไป การเจริญสัมมปปธาน ๔ พระภิกษุในศาสนาจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่^{๑๑}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในพระไตรปิฎก หมายถึง อิทธิบาท ๔ ตามคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์ได้อย่างดีเยี่ยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักของการทำงาน

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ดังนี้

ค่านิ่ง กุศลสมบุญ^{๑๒} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหารงานกรมวิธีแบบแสดงรายการภาษีกรมสรรพากร” ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับ คน งาน สถานที่ทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง เกี่ยวกับเรื่อง การได้การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน มีสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยเพื่อนร่วมงานและมีความพอใจในเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน^{๑๒}

ควรคิด ชโลธรรังสี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพตำบลจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า การประสานงานภายในของ

^{๑๑} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๙/๒๕๒๒.

^{๑๒} ค่านิ่ง กุศลสมบุญ, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหารงานกรมวิธีแบบแสดงรายการภาษี กรมสรรพากร”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๓๕), บทคัดย่อ.

คณะกรรมการสุขาภิบาลอยู่ในเกณฑ์สูงและกรรมการสุขาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาลได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และหน้าที่ การได้รับการศึกษาอบรม ความเพียงพอด้านทรัพยากรบริหาร ความสามารถของประธานกรรมการ ประสานงานของคณะกรรมการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๓๓}

ฉนวนศรี มงคลเดช ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ การประสานงาน ในหน่วยราชการ การได้รับการฝึกอบรม การมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน แต่ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน^{๓๔}

ธานินทร์ สุธัญญธร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า (๑) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (๒) พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจ และสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๓) ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับความยกย่องนับถือความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำคือร้อยละ ๒๘.๐๕^{๓๕}

โคมทอง ถานอาดนา ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

^{๓๓} ควรคิด ชโลธรังษี, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาลจังหวัดอุบลราชธานี”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

^{๓๔} ฉนวนศรี มงคลเดช, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘), บทคัดย่อ.

^{๓๕} ธานินทร์ สุธัญญธร, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), บทคัดย่อ.

ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และ ความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือ บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็น อิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณ วิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษา ความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบ วิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน และด้านเวลา^{๖๖}

วนิดา ภูภักดี ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ใน ระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ด้านคือ ด้านความไว้วางใจ และด้านการสื่อสารแบบเปิด^{๖๗}

วิภาพร วีรฤทธิชัย ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพการทำงานความพึงพอใจในการให้บริการและผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชี ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านระยะเวลาที่ให้บริการ เช่น เมื่อมีงานเร่งด่วน พนักงานทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืองาน ธุรกิจมีความตรงต่อเวลาในการ ให้บริการแก่ลูกค้า เป็นต้น และด้านคุณภาพของการให้บริการ เช่น ธุรกิจมีการอำนวยความสะดวก ให้กับลูกค้า มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่ดี ธุรกิจสามารถให้คำปรึกษาได้หลากหลายครบ

^{๖๖} ไคมทอง ถานอาคณา, “ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๖๗} วนิดา ภูภักดี, “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

ว่องไว รวดเร็ว จริงใจ ธุรกิจมีประสบการณ์ในการให้บริการลูกค้าเป็นระยะเวลานาน ซึ่งสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้าได้^{๒๘}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล อาจจะขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง ฯลฯ ในมุมมองขององค์กรจะมองจากผู้บริหาร องค์กรเป็นหลัก กล่าวคือผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะการณ์เป็นผู้นำ ผู้นำมีการตัดสินใจที่แน่นอน คิดเร็ว ทำเร็วและมีประสบการณ์ในการบริหารสูง เมื่อมองในมุมมองของผู้ใช้บริการจะมองได้ว่าหากองค์กรต้องการความสำเร็จต้องเน้นที่การบริการที่ครบวงจร (One Stop Service) โดยยึดความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นใหญ่ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตามหากมีการศึกษาและทำความเข้าใจในความต้องการของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ หรือผู้รับบริการ แล้ว องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่เปลี่ยนไปด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารและศึกษางานวิจัย ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หลายท่าน ดังนี้

วิชัย ทศพรทรงชัย ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขาวิชารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ^{๒๙}

อรดี สุทธรศรี ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

^{๒๘} วิภาพร วีรฤทธิชัย, “ผลกระทบของการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานความพึงพอใจในการให้บริการและผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, *วิทยานิพนธ์บัณฑิตมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๕), หน้า ๑๘๕.

^{๒๙} วิชัย ทศพรทรงชัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขาวิชารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย”, *ภาคินพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕), หน้า ก.

คณะกรรมการการสามัญสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการการสามัญสภาผู้แทนราษฎร คือปัจจัยบุคลากรเทคโนโลยีงบประมาณ ภาระงาน และปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ รองลงมาคือปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และบุคลากรตามลำดับ^{๕๐}

นอกจากนี้ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต. ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ ประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๒๑ ทางด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีมัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๑๑ และด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๑๘ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธาสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส และ รายได้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร^{๕๑}

ชานินทร์ สุทธิคุณธร ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๒ คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง

๒. พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

^{๕๐} อรดี สุทธิศรี, “ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการการสามัญประจำ สภาผู้แทนราษฎร”, ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓), หน้า ก.

^{๕๑} แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต., “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” , วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐), หน้า บทคัดย่อ.

๓. ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ ๒๘.๐๕^{๔๒}

วรรณภา รัชตารมย์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านรายได้ ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ด้านความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรมและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านรายได้ ด้านความไว้วางใจของผู้บริหาร ด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองด้านความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน^{๔๓}

กำพล ทับทิมไทย ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจ กองอำนวยการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยที่สำคัญให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ อายุสถานภาพสมรส อายุราชการ ชั้น ยศ และรายได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนที่פקอาศัย ตำแหน่งและวุฒิการศึกษา ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน^{๔๔}

^{๔๒} ธาณินทร์ สุทธิบุญชวร, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, *ปริญาญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ก.

^{๔๓} วรรณภา รัชตารมย์, “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”, *ปริญาญาศาสตรบัณฑิต*, สาขาวิชาบริหารชีวิตและเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๔๓), หน้า บทคัดย่อ.

^{๔๔} กำพล ทับทิมไทย, “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการการศึกษา กองบัญชาการศึกษารมตำรวจ”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๔๖.

กิติภัส เฟิงศรี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมี นัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน สำหรับปัจจัยสูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลประโยชน์ตอบแทนและการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนา ชุมชน ของจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับดี จากการศึกษาได้ข้อเสนอแนะ จากการวิจัยว่า กรมการ พัฒนาชุมชนต้องให้ความสำคัญต่อการวางแผน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงาน พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการทำงานให้มีความ ชัดเจน และคล่องตัวมากขึ้น และควรจัดให้มีกิจกรรม พบปะพูดคุยในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานเพื่อ เสริมสร้างความผูกพัน และเกิดความเข้าใจอันดี ระหว่างกัน การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยความ เรียบร้อยและราบรื่น สามารถบรรลุยังเป้าหมายที่กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพและพัฒนาไปในทางที่ดี^{๔๕}

สมพร ทิพย์อาภากุล, ร้อยตำรวจเอก ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการ ปฏิบัติงานอารักขาบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตำรวจสันติบาล ๓ กองบัญชาการ ตำรวจสันติบาล โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ๔ ประเด็นคือ เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของกองตำรวจสันติบาล ๓ เพื่อศึกษาถึงระดับความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ในการอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของ เจ้าหน้าที่อารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของกองตำรวจสันติบาล ๓ เพื่อศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น

^{๔๕} กิติภัส เฟิงศรี, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัด สระบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), หน้า ก.

จากการปฏิบัติหน้าที่อารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ และเพื่อศึกษาแนวทางมาตรการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ^{๕๖}

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบุคลากรในหน่วยงานก็คือ ด้านเทคโนโลยีงบประมาณ ภาระงาน และปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ รองลงมาคือปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และบุคลากรตามลำดับ ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ขาดประสิทธิภาพเพราะขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยขาดงบประมาณที่จะมาสนับสนุน อีกทั้งจะต้องปรับปรุงระบบการประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๔.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการ

๑) การจัดตั้งสำนักงานอัยการสูงสุด

อัยการเป็นองค์กรในกระบวนการยุติธรรมที่มีอยู่ในสังคมไทยมานานกว่าร้อยปี แต่หากนับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่มีบทบาททำนองเดียวกันกับอัยการในปัจจุบันย้อนไปในอดีต ต้องนับว่าอัยการได้ก่อตั้งขึ้นในสังคมไทยมานานหลายร้อยปีแล้ว คำว่า “อัยการ” ดังปรากฏในเอกสารกฎหมายโบราณสำคัญของไทยหลายฉบับตั้งแต่สมัยอยุธยาหมายถึงบทกฎหมายพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงอธิบายถึงความหมายของคำว่า “อัยการ” ไว้ในพระราชนิพนธ์เรื่อง นานาธรรมวิจารณ์^{๕๗} ว่าหมายถึง “การตั้งผู้เป็นใหญ่ให้ทำหน้าที่รักษาความยุติธรรมและถืออัยการหรือกฎหมายซึ่งเป็นคำราชาภิพาคษาให้เกิดความยุติธรรมเป็นที่พึงแก่คนทั้งปวง รวมทั้งหมายถึงแบบธรรมเนียมปฏิบัติในบ้านเมืองด้วย” ทรงยกตัวอย่างว่าในบ้านเมืองหรืออาณาจักร ถ้าไม่มีอัยการหรือผู้ที่มีอำนาจเป็นใหญ่ปกครองผู้คนแล้ว “คนหลายคนเหนจะอยู่ด้วยกันไม่ได้ เหนจะวิวาทจนถึงฆ่ากันตายเสียหมด ฤจะไม่เป็นอันทำมาหากิน อดตายหมด”

^{๕๖} สมพร ทิพย์อากาศกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอารักขาบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่ กองตำรวจสันติบาล ๓ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ก.

^{๕๗} ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ, ความคิดการเมือง ไพร่กระฎุมพีแห่งกรุงรัตนโกสินทร์, ศิลปวัฒนธรรม ฉบับพิเศษ, (สำนักพิมพ์มติชน, กรกฎาคม ๒๕๔๕), หน้า ๑๐๒-๑๑๐.

ส่วนตัวเจ้าพนักงานผู้ทำหน้าที่หลายประการทำนองเดียวกับพนักงานอัยการในปัจจุบัน โบราณเรียกว่า พนักงานรักษาพระอัยการ ยกกระบัตร์ หรือ ยกกบัตร์ ซึ่งเป็นตำแหน่งข้าราชการครั้งโบราณ สังกัดกระทรวงวัง มีหน้าที่ออกไปประจำอยู่ตามหัวเมืองเพื่อสอดส่องการพิพากษาอรรถคดีของตุลาการให้เป็นไปโดยยุติธรรม ดังปรากฏในกฎหมายโบราณหลายฉบับ เช่น พระไอยการอาชญาหลวงที่ตราขึ้นในรัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ พระราชกำหนดเกล้าฉบับที่ ๔๗ ที่ออกเมื่อ จ.ศ. ๑๐๕๔ ในรัชสมัยของพระเจ้าอยู่หัวบรมโกศ หรือในจดหมายเหตุลาลูแบร์ ราชทูตฝรั่งเศสซึ่งเดินทางมาเจริญสัมพันธไมตรีกับกรุงศรีอยุธยาในรัชสมัย สมเด็จพระนารายณ์มหาราชได้บันทึกบทบาทและหน้าที่ของยกกระบัตร์ไว้ว่าเป็นทำนองของอัยการแผ่นดิน พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ปฐมกษัตริย์แห่งพระราชวงศ์จักรีก็ทรงเคยรับราชการในตำแหน่งยกกระบัตร์เมืองราชบุรีในปลายสมัยอยุธยา

ก่อนรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว การดำเนินคดีอาญาในประเทศไทยยังไม่มีการทำหน้าที่ฟ้องความอาญาแผ่นดิน ราษฎรต้องดำเนินการเอง การศาลและกฎหมายของไทยอยู่ในสภาพล้าสมัยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวประเทศไทยได้เผชิญกับลัทธิจักรวรรดินิยมตะวันตกต้องทำสนธิสัญญาเบาว์ริงกับประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรก และทำสนธิสัญญาที่มีลักษณะเดียวกันกับประเทศอื่นๆ อีกหลายประเทศซึ่งทำให้ไทยเสียสิทธิสภาพนอกอาณาเขต จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ไทยต้องเร่งปฏิรูปกฎหมายและการศาลให้เป็นแบบชาติตะวันตก จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาศรีสุริยราชวรานุรักษ์ (ต่อมาคือสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระสวัสดิ์พัฒนวิศิษฐ์) เสนาบดีกระทรวงยุติธรรมคนแรกทรงวางโครงการการจัดตั้งกระทรวงยุติธรรมใน พ.ศ. ๒๔๓๓ และเตรียมการให้มีกรมอัยการเป็นเจ้าพนักงานสำหรับเป็นโจทก์เป็นทนายในคดีความแผ่นดินด้วย

กระทรวงยุติธรรมมีการจัดตั้งขึ้นใน พ.ศ. ๒๔๓๔ และได้มีการจัดให้มีพนักงานเป็นผู้ดำเนินคดีอาญาในนามของแผ่นดินขึ้นเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. ๒๕๑๕ จนมีการตั้งกรมอัยการขึ้นในกระทรวงยุติธรรมโดยหลวงรัตนานุปัติ (เปล่ง เภากระ) ต่อมาคือ ขุนหลวงพระยาไกรสี เป็นอธิบดีกรมอัยการคนแรก เมื่อวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๔๓๖ มีหน้าที่ราชการเป็นทนายหลวงว่าความแผ่นดินในศาลทั้งปวง ทั้งที่ศาลยุติธรรม ศาลกงสุลต่างประเทศ และแม้จะมีกรมอัยการสังกัดกระทรวงยุติธรรมแล้ว พนักงานอัยการก็ได้รวมอยู่ในกรมอัยการ แต่แยกสังกัดในกระทรวงยุติธรรม กระทรวงนครบาล และกระทรวงมหาดไทย

เมื่อแรกจัดตั้งนั้น กรมอัยการมีเขตความรับผิดชอบอยู่เพียงในกรุงเทพมหานคร ส่วนหน้าที่ฟ้องคดีอาญาในหัวเมืองมีบัญญัติไว้ในพระธรรมนูญศาลหัวเมือง รตนโกสินศก ๑๑๔ มาตรา ๒๕ เป็นครั้งแรกว่า “ข้าหลวงเทศาภิบาลเมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงยุติธรรมแล้ว มีอำนาจหน้าที่

จะตั้งพนักงานอัยการไว้สำหรับเป็นทนายแผ่นดินฟ้องหาคดีมิโทษหลวง” ใน พ.ศ. ๒๔๔๑ กระทรวงมหาดไทยได้ตราข้อบังคับลักษณะปกครองหัวเมือง ร.ศ.๑๑๗ และได้มีการตั้งตำแหน่งอัยการในหัวเมืองเรียกว่า ขกกระบัตรในหัวเมืองและมณฑลโดยมีตำแหน่งผู้ช่วย เรียกว่า แพ่ง ซึ่งนอกจากจะดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งแล้ว ทั้งขกกระบัตรและแพ่งยังมีหน้าที่ในการสืบสวนหาพยานหลักฐานปราบปรามจับกุมโจรผู้ร้าย และมีอำนาจในการไต่สวนอีกด้วย

คำว่า ขกกระบัตร ได้ใช้เป็นตำแหน่งข้าราชการเรื่อยมาจนกระทั่งใน พ.ศ. ๒๔๕๘ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯให้ออก “ประกาศรวมพนักงานอัยการและเรียกชื่อขกกระบัตร” กำหนดว่าตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๔๕๘ เป็นต้นไป ให้รวมอัยการหัวเมืองกับอัยการกรุงเทพมหานครเข้าไว้ในกรมอัยการ กระทรวงยุติธรรมและให้เปลี่ยนนามตำแหน่งขกกระบัตรมณฑลและขกกระบัตรเมืองเป็นอัยการมณฑลและอัยการเมือง มีหน้าที่เป็นพนักงานอัยการไว้เป็นทนายแผ่นดินแทนรัฐบาลในศาลทั้งในกรุงเทพมหานคร และหัวเมือง

เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๔๖๕ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯให้โอนกรมอัยการจากกระทรวงยุติธรรมมาขึ้นในกระทรวงมหาดไทยจนถึงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๔ จึงได้มีการแยกกรมอัยการจากกระทรวงมหาดไทยไปเป็นหน่วยงานอิสระ ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวงใด และเปลี่ยนชื่อจาก กรมอัยการ เป็น สำนักงานอัยการสูงสุด มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่งและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ คำนวณสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ต่อมาวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีการเปลี่ยนแปลงให้สำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

ต่อมาในวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๐ มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน หมวด ๑๑ องค์การตามรัฐธรรมนูญ ส่วนที่ ๒ องค์การอื่นตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕๕ กำหนดสถานะใหม่ของสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นองค์การอื่นตามรัฐธรรมนูญ ให้พนักงานอัยการมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติในรัฐธรรมนูญนี้และตามกฎหมายว่าด้วยอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการและกฎหมายอื่น พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม มีหน่วยธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา^{๔๔}

^{๔๔} องค์การอัยการ, รายงานประจำปี ๒๕๕๓, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก) หน้า ๓-๘.

๒) อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด มีดังนี้

(มาตรา ๒๓) สำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ และงานวิชาการเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพ ของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน

(๒) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ

(๓) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคล ซึ่งมีใช้หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐซึ่งพนักงานอัยการได้รับคำเนนคดีให้

(๕) ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

(๗) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาสภาพประโยชน์ของรัฐและประชาชน

(๘) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด

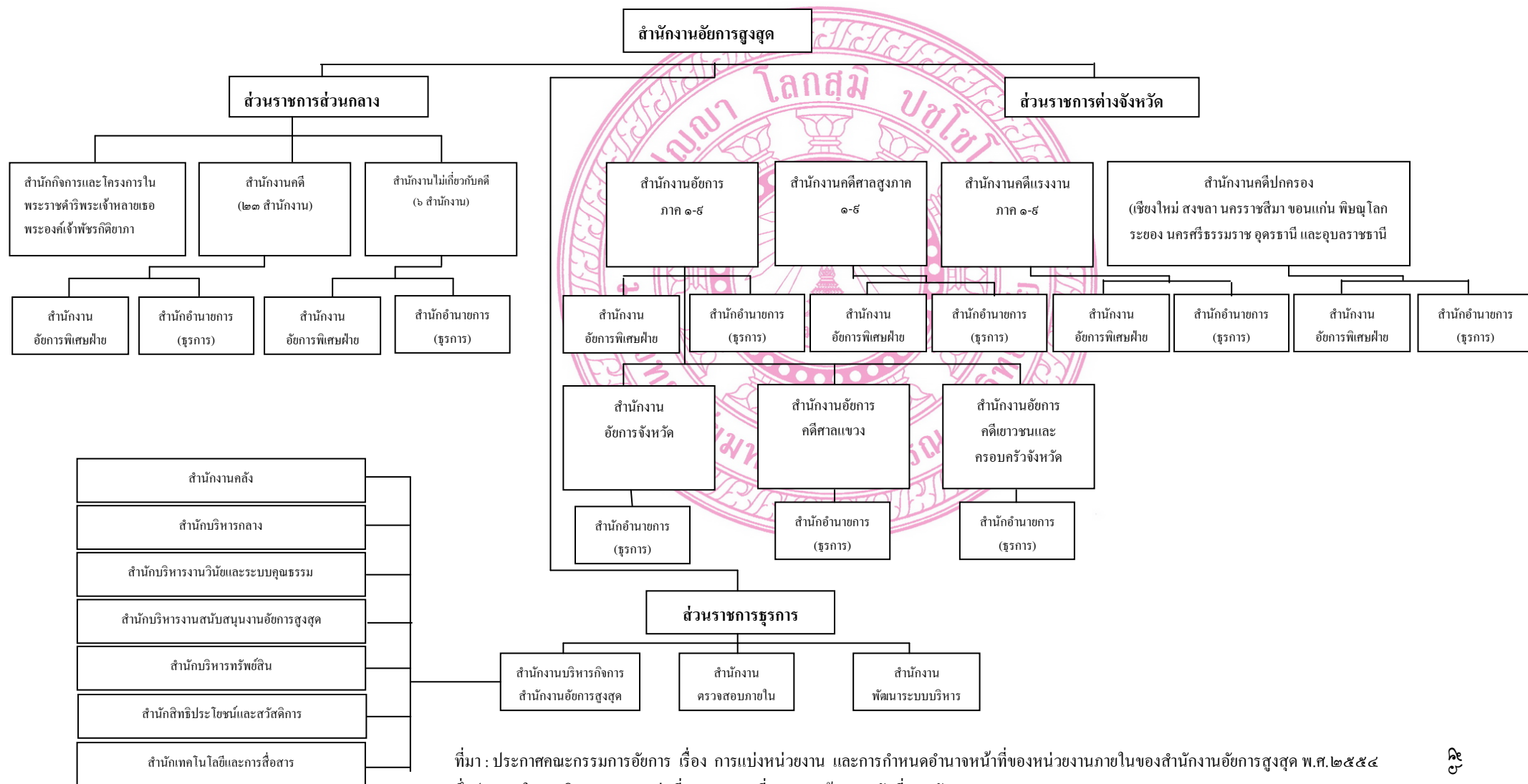
(๙) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ พนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด

(๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด ในการตรวจร่างสัญญาตาม (๒) และ (๓) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (๒) หรือนิติบุคคลตาม (๓) ที่เป็นคู่สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบหรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ^{๔๕}

^{๔๕} สำนักงานอัยการสูงสุด, [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://w.w.w.go.th/history.php>, [๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๕]

แผนภูมิที่ ๑ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่องค์กรสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด

ผังแสดงโครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด



๓) อำนาจหน้าที่สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด

สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด มีอัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

(๑) รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนั้นๆ ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้หน่วยงานราชการในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) สำนักอำนวยการ มีผู้อำนวยการสำนักอำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบบคดี งานบริหารบุคคล งานเลขานุการนักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุและยานพาหนะของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔) หน้าที่หลักและความรับผิดชอบโดยสรุป

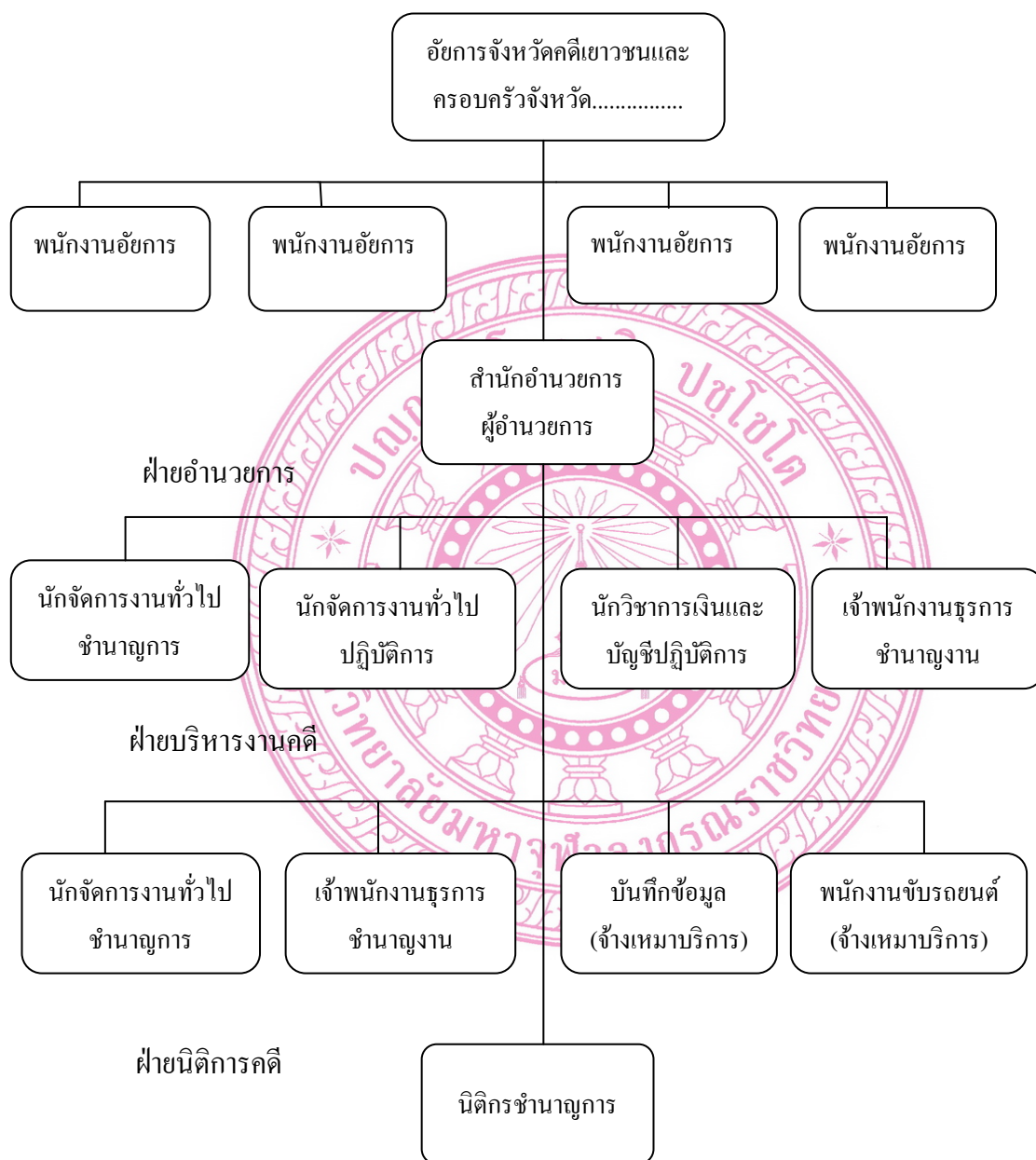
ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนั้นๆ ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น โดยมีงานอำนวยการ วางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน สั่งการ มอบหมาย กำกับ ควบคุม แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา การประสานงาน การบริการ เกี่ยวกับงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อน โดยต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงาน ทักษะ เพื่อให้ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนนโยบายอัยการสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แผนภูมิที่ ๒ โครงสร้างการแบ่งงานภายในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดภาค ๓ และ ๔^{๕๐} (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)



^{๕๐} สำนักงานอัยการสูงสุด, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.ago.go.th/office_region4.php ,
ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่องการแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงาน
อัยการสูงสุด พ.ศ.๒๕๕๔, [๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕]

แผนภูมิที่ ๓ โครงสร้างการแบ่งงานภายในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด



จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับข้างต้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการ ผู้วิจัยสรุปได้ ดังแผนภูมิที่ ๑, ๒ และ ๓

๒.๔.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมคำสอนอันเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่เข้าใจง่าย ที่สำคัญถือเป็นหลักธรรมที่เมื่อนำมาปฏิบัติแล้วส่งผลแก่ผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริง กล่าวคือเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ทุกประเภททั้งต่อตนเอง และสถานที่ทำงาน ดังนั้นจึงมีผู้ที่สนใจที่ได้ทำการศึกษาวิจัย รวมทั้งผู้วิจัยเอง ด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นการแสดงความหลากหลายในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและรวบรวม ข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ สำหรับเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่มี ประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

พระสมคิด โครธา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการศึกษาพบว่าพระนิสิตสถานภาพแตกต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พระนิสิตที่เป็นพระภิกษุมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้าน จันตะ ด้านจิตตะ แตกต่างกับพระนิสิตที่เป็นสามเณร และทางด้านวิริยะ กับด้านวิมังสา ไม่ แตกต่างกันและ พระนิสิตชั้นปีที่ ๕ มีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกับชั้นปีที่ ๑ ชั้นปีที่ ๒ และชั้น ปีที่ ๓ พิจารณาพบว่า พระนิสิตชั้นปีที่ ๕ มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้านจันตะและด้านวิริยะ แตกต่างกับพระนิสิตชั้นปีที่ ๑, ๒ และ ๓ ส่วนด้านจิตตะ และด้านวิมังสาไม่แตกต่างกัน^{๕๐}

พระสุนันท์ กิตติสัทโท (สายพิมพ์พงษ์) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้ อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาบ้านเกวียนจันทนนครราชสีมา” ผล การศึกษาพบว่า ธรรมะที่เรียกว่า อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมะที่แสดงให้เห็นถึงหลักการทำงานให้บรรลุ ความสำเร็จตามจุดหมายที่กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการประกอบกิจการและอาชีพได้ ทุกประเภทส่วนผลจากการศึกษาในพื้นที่ตำบลบ้านเกวียนของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำหัตถกรรม เครื่องปั้นดินเผานั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างชาวบ้านเกวียนได้ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานครบทุก ๔ องค์ประกอบ คือ มีความพึงพอใจ มีความรักในอาชีพการงาน (จันตะ) มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่น (วิริยะ) มีการเอาใจใส่ดูแล (จิตตะ) และมีการพิจารณาหาช่องทางในการปฏิบัติงานให้ เหมาะสม (วิมังสา) ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ทำให้ชาวบ้านเกวียนได้ทำงานใน อาชีพที่ตนเองรักอย่างต่อเนื่อง และนำมาซึ่งความสำเร็จในกิจการงานอาชีพ และกลุ่มคนที่เลิกหรือ หยุดกิจการนั้นมักบกพร่องในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ข้อใดข้อหนึ่งโดยเฉพาะข้อที่ ๑-๒

^{๕๐} พระสมคิด โครธา, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

และเมื่อวิเคราะห์ถึงกลุ่มที่มีพื้นฐานอาชีพ (ความรู้ ต่างกัน) ก็พบว่าทั้ง ๓ กลุ่ม สามารถประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัวในการทำงาน^{๕๒}

พระสุภีร์ ฐิตเมธ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ” พบว่า พุทธธรรม เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้อุดมการณ์ในเรื่องการถือหลักความมีเหตุผล ในการปฏิบัติราชการบรรลุผลได้ทั้งในด้านความมีเหตุผลในการทำงานทั่วไป และด้านการแก้ปัญหา โดยใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผล รู้จักกาลเทศะรู้จักบุคคล และสิ่งแวดล้อม เคารพความจริงและหลักการ และยึดหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักการถือหลักพึ่งตัวเองในการทำ ความดีเป็นการส่งเสริมให้บุคคลรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบในองค์การอื่นๆต่อไป^{๕๓}

พระโพธิชัย คำแสน ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาชุดวิถีทัศน์ประกอบการบรรยาย เรื่อง หลักธรรมทางพุทธศาสนา วิชาพระพุทธศาสนาชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๑” พบว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จความประสงค์หรือหลักธรรมเป็นมูลฐานแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ดังนี้ (๑) ฉันทะ หมายถึง ความรักงานคือความพอใจ ที่ตนทำเป็นนักเรียนก็ต้องรัก การศึกษาเล่าเรียน เป็นครูก็ต้องรักการสอน เป็นต้น (๒) วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรพยายาม ทำงานนั้นๆ คือ เมื่อตนมีฉันทะ จะทำงานใดแล้วต้องลงมือทำทันทีและต้องเอาชนะอุปสรรคในการ ทำงาน (๓) จิตตะ หมายถึง เอาใจใส่ใฝ่ในการทำงาน มีสมาธิตั้งใจอย่างแน่วแน่ เมื่อเกิดสมาธิจิตใจ ก็จะจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ตนทำ และ (๔) วิมังสา หมายถึง การคิดไตร่ตรองในสิ่งที่ตนทำ ในการเรียน หนังสือจะต้องใช้ความไตร่ตรองหาเหตุผลและความจริงความถูกต้องของงานและศึกษาเล่าเรียน ด้วยความไตร่ตรองอย่างรอบคอบ^{๕๔}

พระชาติ ลินชัยกิจ (ชาตรีโร) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ ในฐานะศาสนาจารย์ ในฐานะเป็นผู้สอนศีลธรรมในกองทัพ : ศึกษากรณีกองทัพบก” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ทหารที่ได้รับการอบรมศีลธรรมมีการนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ อันเป็นคุณเครื่องให้เกิดความสำเร็จความประสงค์มาใช้ในการประกอบกิจการงาน ดังนี้

^{๕๒} พระสุนันท์ กิตติสทุโท (สายพิมพ์พงษ์), “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงานศึกษาคณิ ผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา พระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^{๕๓} พระสุภีร์ ฐิตเมธ, “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(บัณฑิตวิทยาลัย:สภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓), หน้า ๑๕๑.

^{๕๔} พระโพธิชัย คำแสน, การพัฒนาชุดวิถีทัศน์ประกอบการบรรยายเรื่อง หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

(๑) การทำงานให้สำเร็จด้วยความสมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยความพอใจ เห็นด้วยจำนวน ๑๘๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕ ไม่แน่ใจ ๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ ไม่เห็นด้วย จำนวน ๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓ (๒) การทำงานให้สำเร็จด้วยความสมบูรณ์ จะเป็นต้องอาศัยความขยัน เห็นด้วย จำนวน ๑๕๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๗ ไม่แน่ใจ ๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒ ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑ (๓) การปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เอาใจใส่ ใฝ่ใจ ขยัน ถือว่าเป็นหัวใจของการทำงาน เห็นด้วยจำนวน ๑๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๕ ไม่แน่ใจจำนวน ๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕ ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒ นายคิดเป็นร้อยละ ๑ และ (๔) งานส่วนรวมมีผู้รับผิดชอบหลายคน ไม่จำเป็นที่ ท่านต้องตั้งใจทำ และทุ่มเทให้กับงานนั้น เห็นด้วยจำนวน ๑๕๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๕ ไม่แน่ใจ จำนวน ๑๐ นายคิดเป็นร้อยละ ๑.๕ ไม่เห็นด้วยจำนวน ๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑^{๕๕}

ลัทธิชัย เชาวลิตธิ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับการศึกษาทั้งต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง สำหรับข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะด้านวิมังสา ส่วนผู้ที่มีการศึกษาดำรงปริญญาตรีและปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๕๖}

สถิต รัชปต์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุรุศาสตร์” ผลการศึกษาพบว่า ความเข้าใจในองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ อันประกอบไปด้วยฉันทะ คือ ความพึงพอใจ วิริยะ คือ ความเพียรจิตตะ คือ ความเอาใจใส่ วิมังสา คือ ความไตร่ตรองโดยนักศึกษาส่วนใหญ่มีความเข้าใจความหมายที่ถูกต้องตรงกันด้านวิธีปฏิบัติ นั้น พบว่า นักศึกษาคุรุศาสตร์ส่วนใหญ่ได้ให้ทัศนคติที่คล้ายคลึงกันว่าการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นแล้วเป้าหมายที่ตั้งไว้คือประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ทำต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจ

^{๕๕} พระชาลี สันชัยกิจ (ชาตรี โร), “ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ ในฐานะเป็นผู้สอนศีลธรรมในกองทัพ : ศึกษากรณีกองทัพบก”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๕.

^{๕๖} ลัทธิชัย เชาวลิตธิ, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

ก่อนเพื่อรักชอบที่จะทำสิ่งนั้นจากนั้นจึงต้องใช้วิธีใช้ความพยายามสุดความสามารถและต้องอาศัยจิตตะ คือการเอาใจจดจ่อต่อสิ่งที่ตนทำหากเกิดปัญหาอุปสรรคก็ใช้วิม้งสา คือ การไตร่ตรองหาเหตุผลพยายามแก้ไขปัญหาการงานก็จะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๕๗}

มาริษา ชุกติพิพงษ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานอิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์” ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและอิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูงพนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันสถานภาพสมรสต่างกันและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันคุณภาพชีวิตในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การและอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้^{๕๘}

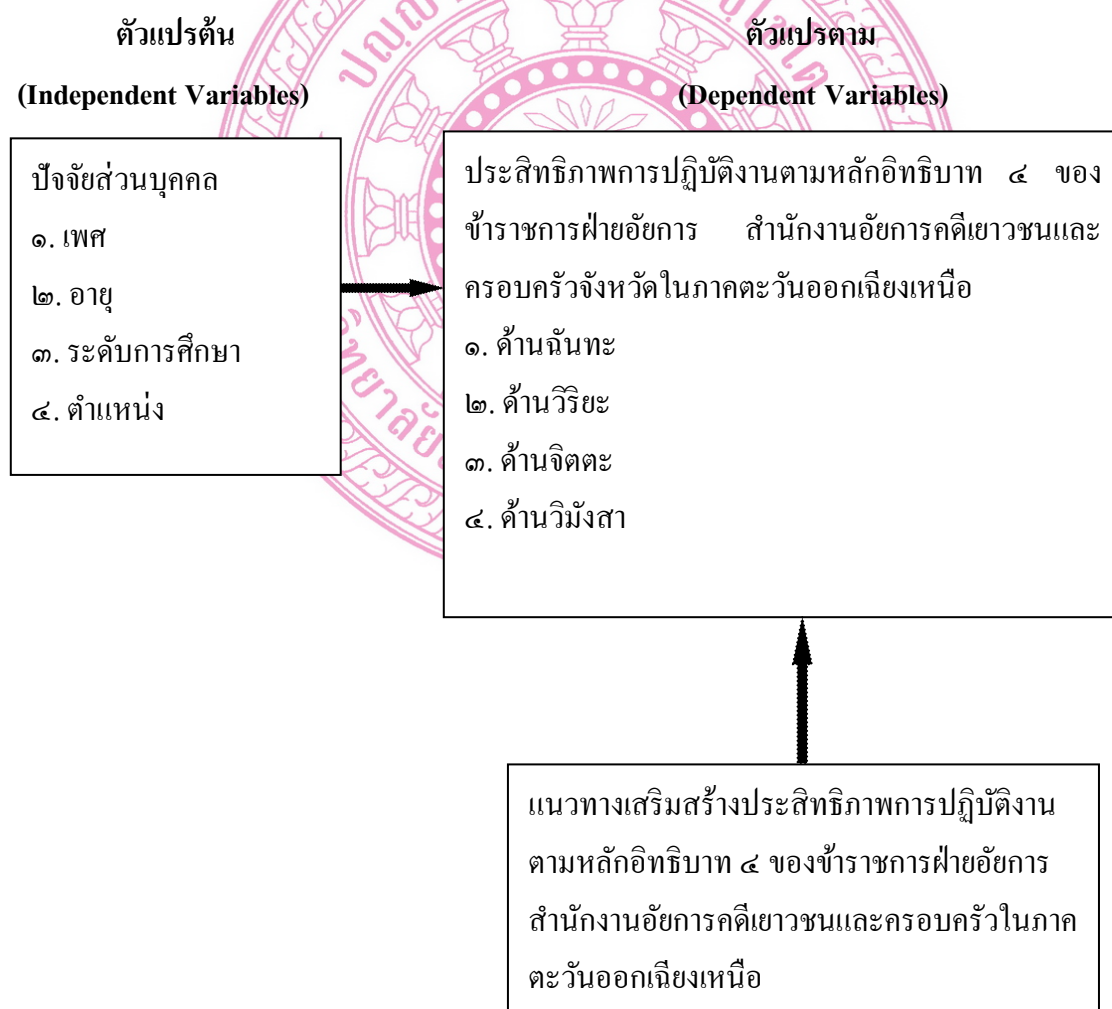
จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าหลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมของความสำเริง ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่) และวิม้งสา (ความไตร่ตรอง) เป็นกรอบการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับเป็นกรอบการปฏิบัติงาน หากสามารถปฏิบัติได้ตามหลักอิทธิบาท ๔ แล้ว จะเป็นผลทำให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพสามารถนำมาใช้พัฒนางานและคนในองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งประสบความสำเร็จเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่ต้องเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน โดยมีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะหลักธรรมเรื่องอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญหลักธรรมหนึ่งที่สามารถทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรใดองค์กรหนึ่งมีบุคลากรที่มีคุณธรรมและคุณภาพซึ่งจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามประสงค์

^{๕๗} สถิตย์ รัชปัดย์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา คฤหัสถ์”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๕๘} มารีษา ชุกติพิพงษ์, “คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยได้จัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ตามลำดับ และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วยหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะวิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งได้อธิบายเป็นกรอบแสดงความสัมพันธ์ของทั้ง ๒ ตัวแปร ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนดังแผนภูมิที่ ๔ ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยศึกษาวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร
- ๓.๓ เครื่องมือการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Research) โดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

๓.๒ ประชากร

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ๑) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการธุรการ จำนวน ๑๓๕ คน
- ๒) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการอัยการและข้าราชการธุรการ จำนวน ๑๐๓ คน โดยการหากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยการเปิดตารางการสุ่มตัวอย่างของเครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan)^๑ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๐๓ คน โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
- ๓) เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นด้วยวิธีการหาสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มอย่างง่ายดังนี้

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

ตารางที่ ๑ ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

ภาค	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ข้าราชการ อัยการ	ข้าราชการ ตุลาการ	รวม	ข้าราชการ อัยการ	ข้าราชการ ตุลาการ	รวม
๓	๓๓	๓๐	๖๓	๒๔	๒๒	๔๖
๔	๔๓	๒๕	๖๘	๓๕	๒๒	๕๗
รวม	๘๐	๕๕	๑๓๕	๕๙	๔๔	๑๐๓

๒) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน ๕ คน ได้แก่

(๑) นายณัฏฐ์ สุพัฒนานนท์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานอัยการสูงสุด

(๒) นายหุติชัย สาขกร อธิบดีอัยการภาค ๔

(๓) นางสาวสุกานดา กิจหารักษ์ ผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภาค ๔

(๔) นายวิชัย ธีญญพานิชย์ อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น อดีต อัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา รองอธิบดีอัยการภาค ๔ และคณะกรรมการ CEO สำนักงานอัยการภาค ๔

(๕) นายสุรศักดิ์ ศรีสอาด อัยการจังหวัดขอนแก่น อดีตอัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑) ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

๓) สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๔) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ แล้วสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่ได้กำหนดไว้ใน ข้อ ๑ ตามวิธีการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผู้วิจัยได้ตั้งข้อความสำหรับการวิจัย จำนวน ๔๐ ข้อ โดยแบ่งคำถามตามระดับการปฏิบัติงาน ออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านฉันทะ จำนวน ๑๐ ข้อ

ด้านวิริยะ จำนวน ๑๐ ข้อ

ด้านจิตตะ จำนวน ๑๐ ข้อ

ด้านวิมังสา จำนวน ๑๐ ข้อ

โดยมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี ๕ ระดับ^๒ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

ระดับการปฏิบัติมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ ๕

ระดับการปฏิบัติมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ ๔

ระดับการปฏิบัติปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ ๓

ระดับการปฏิบัติน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ ๒

ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ ๑

ตอนที่ ๓ เป็นการอธิบายปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้สำหรับเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ฉันทะ

^๒ ธีรยุทธ พึ่งเทียร, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๐.

วิธีระ จิตตะ และวิมังกา ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) ให้เลือกตอบ โดยเสรี จำนวน ๔ ข้อ

๒) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

๑) ศึกษาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยไว้

๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔) สร้างเครื่องมือ

๓.๓.๒ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบเครื่องมือโดยการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอนดังนี้

๑. การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) นั้นผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วยคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านพุทธศาสตร์ และด้านสังคมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ช่วยตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของข้อคำถาม และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่

๑) พระครูภาวนาโพธิคุณ, ดร.

๒) รศ.อุดม บัวศรี

๓) ดร.ประยูร แสงใส

๔) ผศ.ชอบ ดีสวนโคก

๕) นางณัฐสกล พลายเพชร

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Congruence) : IOC^๓ ซึ่งค่า IOC จะต้องมามีค่า ≥ ๐.๕ ขึ้นไปจึงจะแปลผลว่า “ใช้ได้” ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามได้ค่า ≥ ๐.๕ ทุกข้อ (๐.๘-๑.๐๐)

^๓ พิสนุ ฟองศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เทียมฝ่ายการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๘-๑๓๙.

๒. การทดสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยการขออนุญาตเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) กับข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุพรรณบุรี ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิษณุโลก ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดตรัง และข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของ “ครอนบาค (Cronbach)”^๔ โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้องรายข้อ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก) และสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๕

๓. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกจ่ายให้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน ๑๐๑ คน

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย จากผู้อำนวยการศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น

๒. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นำเสนออัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากข้าราชการฝ่ายอัยการของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านบริหารราชการอยู่ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

๓. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกจ่ายแบบสอบถามกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยตนเอง

^๔ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๘๕.

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำข้อมูลถ่ายลงในแบบลงรหัส (Coding Form) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สำหรับหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)^๕, ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t - test), การทดสอบค่าเอฟ (F - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)^๖

๒. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ

๑. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการฝ่ายอัยการที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผู้วิจัยได้รวบรวมคะแนนของแต่ละระดับมาหาค่าเฉลี่ยและนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์การแปลความหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับการปฏิบัติงานออกเป็น ๕ ระดับ^๗ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อยปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งการหาค่าเฉลี่ยสามารถทำได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ย } (\bar{X}) &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{จำนวนชั้น} &= \frac{๕ - ๑}{๕} \end{aligned}$$

^๕ พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, รศ.ดร., การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร ฉบับปรับปรุงใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๒๒-๒๔.

^๖ ชูศรี วงศ์รัตนะ, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๖.

^๗ Best, John W., *Research in Education*, (New Jersey : Practice Hall Inc., 1970), p.204-208.

ช่วงห่างระดับ = ๐.๘

ดังนั้น แต่ละระดับจะมีช่วงห่างกัน ๐.๘ จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถแบ่งระดับการปฏิบัติงานตามค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

- ๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด
- ๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติ น้อย
- ๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
- ๓.๔๑ – ๔.๒๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติ มาก
- ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด



บทที่ ๔

ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยได้ทำการใช้เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๐๓ ฉบับ และแบบสัมภาษณ์ จำนวน ๕ ฉบับ และได้รับแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน ๑๐๓ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๔.๓ เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๔.๕ บทสัมภาษณ์แนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๐๓)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๕๔	๕๒.๔
	หญิง	๔๙	๔๗.๖
	รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐
๒. อายุ	ไม่เกิน ๓๐ ปี	๑๐	๙.๗
	๓๑ – ๔๐ ปี	๓๙	๓๗.๙
	๔๑ – ๕๐ ปี	๓๕	๓๔.๐
	๕๑ ปีขึ้นไป	๑๙	๑๘.๔
	รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐
๓. การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗	๖.๘
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖๒	๖๐.๒
	สูงกว่าปริญญาตรี	๓๔	๓๓.๐
	รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐
๔. ตำแหน่ง	ข้าราชการอัยการ	๕๒	๕๐.๕
	ข้าราชการตุลาการ	๕๑	๔๙.๕
	รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๒ เป็นการแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกแยกออกเป็นรายส่วน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นดังนี้

๑. เพศ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๔ ส่วนเพศหญิงจำนวน ๔๙ คน คิดเป็นสัดส่วนใกล้เคียงกันคือร้อยละ ๔๗.๖

๒. อายุ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มี อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕ รองลงมาคืออายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔ และบุคลากรที่พบน้อยที่สุดคืออายุไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗

๓. การศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๒ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ ส่วนการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘

๔. ตำแหน่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการอัยการ จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕ เป็นข้าราชการธุรการ ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕

๔.๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ

สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการหาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแบบสอบถามแบ่งเป็น ๔ ด้าน คือ ด้าน จันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา รวม ๔๐ ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ โดยภาพรวม และในแต่ละด้าน แสดงในตารางที่ ๓ – ๓ ได้ดังนี้

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพ

ปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ โดยภาพรวม ดังนี้

(n = ๑๐๓)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔	($\bar{X}$)	(S.D.)	การแปลผล
๑. ด้านจันทะ	๔.๕๐	๐.๔๘	มากที่สุด
๒. ด้านวิริยะ	๔.๓๘	๐.๔๓	มากที่สุด
๓. ด้านจิตตะ	๔.๓๘	๐.๔๘	มากที่สุด
๔. ด้านวิมังสา	๔.๒๑	๐.๕๑	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๓๔	๐.๖๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๓ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านฉันทะ ($\bar{X} = ๔.๕๐$), ด้านวิริยะ ($\bar{X} = ๔.๓๘$), ด้านจิตตะ ($\bar{X} = ๔.๓๘$) และด้านวิมังสา ($\bar{X} = ๔.๒๑$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ

(n = ๑๐๓)

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
๑	ปฏิบัติงานด้วยความสนใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด	๔.๕๖	๐.๖๕	มากที่สุด
๒	มีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก	๔.๓๓	๐.๖๓	มากที่สุด
๓	ยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม	๔.๕๓	๐.๖๘	มากที่สุด
๔	เห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	๔.๕๘	๐.๕๕	มากที่สุด
๕	สนใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ	๔.๕๒	๐.๕๓	มากที่สุด
๖	พอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน	๔.๕๒	๐.๖๐	มากที่สุด
๗	รักการบริการ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง	๔.๕๐	๐.๕๕	มากที่สุด
๘	ยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำปรึกษา และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ	๔.๕๔	๐.๖๐	มากที่สุด
๙	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์มุ่งหวังให้ผลงานที่ได้รับบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย	๔.๕๓	๐.๕๕	มากที่สุด
๑๐	รักที่จะปฏิบัติและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งเพื่อให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ	๔.๔๔	๐.๕๘	มากที่สุด
รวม		๔.๕๐	๐.๔๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า เห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตให้ผลงานที่ได้รับบรรลุผลตามจุดหมาย ปฏิบัติงานด้วยความสนใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด ยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำปรึกษา และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ สนับสนุนที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ พอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน รักการบริการ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง รักที่จะปฏิบัติและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งเพื่อให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ ยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม และมีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก

ตารางที่ ๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ

(n = ๑๐๓)

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
๑	ปฏิบัติงานที่ได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย	๔.๑๕	๐.๖๕	มาก
๒	ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก	๔.๔๔	๐.๕๕	มากที่สุด
๓	ปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน	๔.๔๖	๐.๕๗	มากที่สุด
๔	ปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลา ยาวนาน	๔.๔๐	๐.๕๑	มากที่สุด
๕	บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง	๔.๔๕	๐.๕๖	มากที่สุด
๖	ขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ	๔.๔๖	๐.๕๗	มากที่สุด
๗	ทุ่มเทเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ถนัด	๔.๔๔	๐.๖๐	มากที่สุด
๘	พยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน	๔.๔๒	๐.๕๕	มากที่สุด
๙	กล้าสู้งาน ไม่ท้อถอย แม้ในขณะปฏิบัติงานนั้นจะเกิดภาวะกดดันอย่างมาก	๔.๓๘	๐.๕๕	มากที่สุด
๑๐	เพียรที่จะแนะนำ และชักจูงเพื่อนร่วมงานให้เห็นความสำคัญของงานไม่เพิกเฉย	๔.๒๕	๐.๖๓	มากที่สุด
รวม		๔.๓๘	๐.๔๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๕ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ และปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน มีค่าเท่ากับ บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ปฏิบัติงานได้สม่าเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก และทุ่มเทเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ มีค่าเท่ากัน พยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน ปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลา ยาวนาน กล้าสู้งาน ไม่ท้อถอย แม้ในขณะที่ปฏิบัติงานนั้นจะเกิดภาวะกดดันอย่างมาก เพียรที่จะแนะนำ และชักจูงเพื่อนร่วมงานให้เห็นความสำคัญของงานไม่เพิกเฉย และปฏิบัติงานที่ได้ต่อเนื่อง ยาวนานไม่เบื่อหน่าย ($\bar{X} = ๔.๑๕$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ

(n = ๑๐๓)

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
๑	เอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะที่ปฏิบัติงาน	๔.๒๕	๐.๖๓	มากที่สุด
๒	ใส่ใจ ใส่ใจ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งในและนอกเวลางาน	๔.๓๔	๐.๕๕	มากที่สุด
๓	จิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานหรือภารกิจ ไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ	๔.๒๗	๐.๗๑	มากที่สุด
๔	รับรู้ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค	๔.๔๑	๐.๖๓	มากที่สุด
๕	เอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหา ก็พร้อมที่จะแก้ไข	๔.๔๓	๐.๖๒	มากที่สุด
๖	ตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	๔.๕๓	๐.๕๓	มากที่สุด
๗	จิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง	๔.๓๗	๐.๕๕	มากที่สุด
๘	ละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติงานแบบขอไปทีหรือฉาบฉวย	๔.๓๕	๐.๖๑	มากที่สุด
๙	จดจ่อกับงานที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าปริมาณงาน	๔.๓๖	๐.๕๘	มากที่สุด
๑๐	มีจิตอาสา เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและผู้เข้ารับบริการด้วยความจริงใจ	๔.๔๖	๐.๕๕	มากที่สุด
รวม		๔.๓๘	๐.๔๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๖ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีจิตอาสา เป็นมิตรกับ เพื่อนร่วมงานและผู้เข้ารับบริการด้วยความจริงใจ เอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหา ก็พร้อมที่จะแก้ไข รับรู้ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค ละเลียดอ่อนในการ ปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติงานแบบขอไปทีหรือฉาบฉวย จิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง จดจ่อกับงานที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความสำเร็จของ งานมากกว่าปริมาณงาน ใส่ใจ ใส่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งในและนอกเวลางาน ใส่ใจ ใส่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งในและนอกเวลางาน และเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ ฟุ้งซ่าน ในขณะที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา

(n = ๑๐๓)

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
๑	พิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี - ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนว ครั้งต่อไป	๔.๒๒	๐.๕๓	มากที่สุด
๒	ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	๔.๒๑	๐.๖๒	มากที่สุด
๓	ซักซ้อม ทดลอง และทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	๔.๑๕	๐.๖๒	มาก
๔	ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน	๔.๓๑	๐.๖๑	มากที่สุด
๕	ตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ	๔.๑๕	๐.๖๕	มาก
๖	คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล	๔.๒๖	๐.๖๔	มากที่สุด
๗	ศึกษาไตร่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๔.๒๕	๐.๖๕	มากที่สุด
๘	พิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน	๔.๑๖	๐.๗๑	มาก
๙	วัดผล ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	๔.๐๖	๐.๗๑	มาก
๑๐	นำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานในครั้งต่อไป	๔.๓๒	๐.๖๔	มากที่สุด
รวม		๔.๒๑	๐.๕๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๗ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมมังสา ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ นำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในครั้งต่อไป ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ศึกษาไต่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล พิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี – ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวครั้งต่อไป ไต่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ชักซ้อม ทดลอง และทำความเข้าใจเนื้องาน ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ พิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน ตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ วัตถุประสงค์ ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมมังสา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แสดงด้วยค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยได้แสดงรายละเอียดดังตารางที่ ๘ – ๑๑

สมมติฐานที่ ๑ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๘ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

(n = ๑๐๓)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๕๔ คน)		หญิง (๔๙ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ฉันทะ	๔.๔๘	๐.๔๘๓	๔.๕๑	๐.๔๘๕	- ๐.๒๘๔	๐.๘๓๓
วิริยะ	๔.๓๕	๐.๔๕๕	๔.๔๒	๐.๔๕๑	- ๐.๓๑๔	๐.๔๓๕
จิตตะ	๔.๓๔	๐.๔๕๖	๔.๔๒	๐.๕๓๖	- ๐.๘๔๕	๐.๓๙๔
วิมังสา	๔.๑๕	๐.๔๔๕	๔.๒๔	๐.๕๓๘	- ๐.๕๑๐	๐.๖๐๖
ภาพรวม	๔.๓๔	๐.๔๕๕	๔.๔๐	๐.๕๒๓	- ๐.๕๘๕	๐.๕๖๓

จากตารางที่ ๘ พบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๕ ผลการเปรียบเทียบระหว่าง อายุ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

(n = ๑๐๓)

ประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิ บาท ๔	อายุ								F	Sig.
	ไม่เกิน ๓๐ ปี		๓๑-๔๐ ปี		๔๑-๕๐ ปี		๕๑ ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
นันทะ	๔.๔๓	๐.๕๘๕	๔.๓๘	๐.๔๔๐	๔.๕๕	๐.๕๔๔	๔. ๖๖	๐.๓๖๕	๑.๓๒๕	๐.๑๖๓
วิริยะ	๔.๒๔	๐.๕๓๕	๔.๒๕	๐.๓๘๘	๔.๔๑	๐.๕๓๓	๔.๕๕	๐.๔๒๓	๒.๑๓๖	๐.๑๐๑
จิตตะ	๔.๒๖	๐.๔๕๕	๔.๒๕	๐.๔๕๕	๔.๓๖	๐.๕๕๕	๔.๖๓	๐.๓๕๐	๒.๓๕๕	๐.๐๓๓
วิมังสา	๔.๑๕	๐.๔๓๘	๔.๑๑	๐.๕๓๓	๔.๒๒	๐.๕๐๑	๔.๔๓	๐.๔๒๕	๑.๓๖๒	๐.๑๕๕
ภาพรวม	๔.๒๓	๐.๕๑๕	๔.๒๖	๐.๔๕๒	๔.๓๘	๐.๕๓๓	๔.๕๘	๐.๔๐๒	๑.๕๕๔	๐.๑๒๖

จากตารางที่ ๕ พบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๑๐ ผลการเปรียบเทียบระหว่าง การศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

(n = ๑๐๓)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ฉันทะ	๔.๑๒	๐.๓๐๕	๔.๔๔	๐.๕๒๔	๔.๖๘	๐.๓๕๖	๕.๔๖๒	๐.๐๐๖*
วิธีะ	๔.๑๘	๐.๒๓๕	๔.๓๐	๐.๕๐๐	๔.๕๓	๐.๓๕๒	๔.๔๔๑	๐.๐๑๔*
จิตตะ	๔.๐๓	๐.๓๘๖	๔.๓๑	๐.๕๑๔	๔.๕๖	๐.๔๒๔	๔.๔๔๑	๐.๐๑๔*
วิมังสา	๔.๑๑	๐.๒๓๔	๔.๑๕	๐.๕๓๔	๔.๓๖	๐.๔๘๘	๒.๐๘๑	๐.๑๓๐
ภาพรวม	๔.๑๒	๐.๓๐๒	๔.๓๐	๐.๕๑๘	๔.๕๔	๐.๔๑๕	๔.๑๑๐	๐.๐๔๑*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ วิธีะ และด้านจิตตะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ส่วนข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกัน โดยข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ สูงกว่าข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๑๑ – ๑๔

ตารางที่ ๑๑ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
(Least Significant Difference: LSD.) โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๑๐๓)

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตาม หลักอิทธิบาท ๔		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๑๒	๔.๓๐	๔.๕๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๒	-	- ๐.๑๘*	๐.๔๒*
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๔.๓๐	-	-	๐.๒๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๕๔	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม แตกต่างจาก ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

(Least Significant Difference: LSD.) ด้านฉันทะ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๑๐๓)

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตาม หลักอิทธิบาท ๔		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๑๒	๔.๔๔	๔.๖๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๒	-	- ๐.๓๒*	- ๐.๕๖*
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๔.๔๔	-	-	- ๐.๒๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๖๘	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ แตกต่างจากการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๓ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
(Least Significant Difference: LSD.) ด้านวิธียะ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

(n = ๑๐๓)

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตาม หลักอิทธิบาท ๔		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๑๘	๔.๓๐	๔.๕๓
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๘	-	-๐.๑๒*	-๐.๓๕*
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๔.๓๐	-	-	-๐.๒๓*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๕๓	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๓ พบว่าข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและ
ครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี หรือ
เทียบเท่าและ สูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิธียะ
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
(Least Significant Difference: LSD.) ด้านจิตตะ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๑๐๓)

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตาม หลักอิทธิบาท ๔		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๐๓	๔.๓๑	๔.๕๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๐๓	-	-๐.๒๔*	๐.๔๕*
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๔.๓๑	-	-	-๐.๒๕*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๕๖	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๔ พบว่าข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว
จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและ
สูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๑๕ ผลการเปรียบเทียบระหว่าง ตำแหน่ง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตำแหน่ง แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

(n = ๑๐๓)

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ตามหลัก อิทธิบาท ๔	ตำแหน่ง				F	Sig.
	ข้าราชการอัยการ		ข้าราชการธุรการ			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
นันทะ	๔.๕๖	๐.๔๘๒	๔.๔๓	๐.๔๘๓	๑.๘๒๐	๐.๑๘๐
วิริยะ	๔.๔๕	๐.๔๘๓	๔.๓๑	๐.๔๔๘	๒.๓๖๓	๐.๑๒๓
จิตตะ	๔.๔๓	๐.๕๐๒	๔.๓๒	๐.๔๘๖	๑.๒๕๒	๐.๒๖๖
วิมังสา	๔.๒๓	๐.๕๐๓	๔.๑๕	๐.๕๒๒	๐.๑๔๕	๐.๗๐๔
ภาพรวม	๔.๔๑	๐.๔๕๓	๔.๓๑	๐.๔๘๔	๑.๓๕๕	๐.๓๑๕

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๑๖ แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
เพศ	-	✓
อายุ	-	✓
ระดับการศึกษา	✓	-
ตำแหน่ง	-	✓

จากตารางที่ ๑๖ พบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ สำหรับเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำนักอำนวยการสำนักงานอัยการคดี เยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

๑. มีกฎ ระเบียบข้อบังคับและบทลงโทษ ภายในหน่วยงานเพื่อให้ข้าราชการฝ่ายอัยการในองค์การยึดเป็นแนวปฏิบัติอย่างจริงจัง เช่น การมาทำงานตามเวลาราชการ พักตามเวลาราชการ เป็นต้น

๒. สร้างความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน สร้างทีมงานที่เป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อมีภารกิจเร่งด่วนแทรกเข้ามาทีมงานก็พร้อมจะรับมือกับงานได้ทุกสถานการณ์

๓. สร้างระบบการทำงานที่ไม่ยึดติดกับตัวบุคคลแต่ให้คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน ความถูกต้องรวดเร็วของงาน และเป้าหมายขององค์กรเหนือสิ่งอื่นใด

๔. มีการฝึกอบรมในหน่วยงานในลักษณะแลกเปลี่ยนกันทำ เฉพาะงานที่ต้องมีการให้บริการและติดต่อประสานงาน ไม่ใช่งานในเชิงลึก ทั้งนี้ ก็เพื่อให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยงานไม่ติดขัด ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนในหน่วยงานต้องตอบโจทย์ความต้องการของผู้มาติดต่องานได้ทุกคนไม่รอบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

๕. สร้างบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานของตนเองให้ชัดเจน เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา โดยเป็นบรรทัดฐานที่ทุกคนยอมรับและช่วยส่งเสริม

๖ กล่าวคิด กล่าวพูด และกล่าวทำ หมายถึง เมื่อได้รับนโยบายหรือข้อสั่งการก็ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อหารูปแบบการทำงาน และนำสิ่งที่คิดไว้นำเสนอในที่ประชุมเพื่อหาจุดอ่อน-จุดแข็งของผลงาน และกล่าวทำเมื่องานที่ตนเองได้คิดได้พูดนั้นเป็นที่ยอมรับแล้ว โดยทำด้วยความพยายาม ความมุ่งมั่น และความทุ่มเท

๗. ปลุกฝังการปฏิบัติงานที่ต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อสั่งการ เพื่อสร้างงานที่มีความถูกต้องมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องปลุกฝังหลักธรรมให้บุคลากรได้ยึดเหนี่ยวสำหรับปฏิบัติงาน โดยค่อยๆ ให้ซึมซับจากกิจกรรมเล็กๆ น้อยๆ ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมธรรมะสุดสัปดาห์ คือ มีการดำเนินกิจกรรม ฟังเทศน์ นั่งสมาธิ หรือสวดมนต์ในทุกวันศุกร์สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง หรือการเข้าค่ายพุทธ ปฏิบัติธรรมเดือนละ ๒ ครั้ง เป็นต้น

๘. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง (รอบไตรมาส) เพื่อกระตุ้นข้าราชการฝ่ายอัยการให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่เฉื่อยชา

๙. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการฝ่ายอัยการ เช่น รางวัล ค่าตอบแทน โบนัส การท่องเที่ยวเชิงวิชาการ หรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่ข้าราชการฝ่ายอัยการและเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการฝ่ายอัยการคนอื่น และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการฝ่ายอัยการรักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๑๐. มีแบบชี้วัดความสำเร็จของงานเฉพาะภายในองค์กร เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระดับคะแนนเป็นเกณฑ์การพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพของผลงานก่อนที่จะใช้งานจริง และลดปัญหาข้อผิดพลาดในการดำเนินงานครั้งต่อไป

๔.๕ บทสัมภาษณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ๕ คน ซึ่งได้ให้แนวทางในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

ตารางที่ ๑๗ ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	วันที่
๑.	นายชุติชัย สาขากร	อธิบดีอัยการภาค ๔	๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖
๒.	นายณันทวัชร สุพัฒนานนท์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานอัยการสูงสุด	๑ มีนาคม ๒๕๕๖
๓.	นางสาวสุกานดา กิจหารักษ์	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภาค ๔	๑๐ มีนาคม ๒๕๕๖
๔.	นายวิชัย รัชฎาพานิชย์	อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น	๑๗ มีนาคม ๒๕๕๖
๕.	นายสุรศักดิ์ ศรีสอาด	อัยการจังหวัดขอนแก่น	๑๖ มีนาคม ๒๕๕๖

๔.๕.๑ แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านฉันทะ

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า การประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่บนพื้นฐานของความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน^๑ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจ ความรักงานและเห็นความสำคัญของงานแล้วก็จะเกิดความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จ^๒ การกำหนดมีตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายได้เข้าใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพ^๓ ความเอาใจให้ความสนใจ หรือให้ความสำคัญทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก

^๑ สัมภาษณ์ นายวิชัย รัชฎาพานิชย์ อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น, ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๖.

^๒ สัมภาษณ์ นายณันทวัชร สุพัฒนานนท์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอัยการสูงสุด, ๑ มีนาคม ๒๕๕๖.

^๓ สัมภาษณ์ นางสาวสุกานดา กิจหารักษ์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภาค ๔, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๖.

เป็นส่วนหนึ่งของงาน แล้วผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความสุข และมีจิตอาสาที่จะบริการหรือช่วยเหลือ พร้อมทั้งจะพัฒนาการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มอบหมายให้ดียิ่งขึ้น^๔ และงานที่ทำมีหลายด้าน มีทั้งด้านดี (พอใจถูกใจ) ด้านไม่ดี (ไม่ถูกใจ) ให้มองเฉพาะด้านดีแล้วจะมีกำลังใจมุ่งมั่นทำงานต่อไป โดยเฉพาะให้เปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ด้อยโอกาสกว่าเรา หรือไม่มีโอกาสได้ทำงานอย่างเรา อย่าไปเปรียบเทียบกับบุคคลที่เหนือกว่าเรา หรือดีกว่าเรา แต่ให้เอาสิ่งดีกว่าบุคคลอื่นมาเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่าง^๕

๔.๕.๒ แนวทางการประยุกต์ใช้สิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวินัยะ

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า ในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องอาศัยความเพียร ความพยายามของผู้ปฏิบัติงานจึงจะทำให้งานสำเร็จ^๖ โดยเฉพาะงานที่ปฏิบัติจะต้องใช้ระยะเวลาปฏิบัติติดต่อกันเป็นเวลานาน หรือมีความยุ่งยาก งานจะสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยความเพียร^๗ หากบุคลากรมีความพอใจในงานแต่ขาดความเพียรพยายามก็ยังไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้^๘ เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคก็ต้องอาศัยความเพียรในการแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานด้วยความเพียรผู้ปฏิบัติงานจะทุ่มเทกำลังเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้^๙ และความขยันหมั่นเพียรเป็นคุณสมบัติที่ติดตัวมาของแต่ละบุคคลไม่เท่ากันแต่สามารถฝึกฝนได้ ด้วยการสร้างนิสัยไม่หยุดนิ่ง ทำงานตลอดเวลา แม้งานเราเสร็จก็ช่วยงานคนอื่นต่อไป นอนน้อยแต่เป็นเวลา ตื่นแต่เช้า กระตือรือร้นที่จะทำงานเดิมให้เสร็จและหางานใหม่ๆ มาทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์^{๑๐}

^๔ สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ ศรีสอาด อัยการจังหวัดขอนแก่น, ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๖.

^๕ สัมภาษณ์ นายชุตีชัย สาขากร, อธิบดีอัยการภาค ๔, ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖.

^๖ สัมภาษณ์ นายวิชัย ธีบุญพานิชย์ อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น, ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๖.

^๗ สัมภาษณ์ นายนันทวัชร สุพัฒนานนท์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอัยการสูงสุด, ๑ มีนาคม ๒๕๕๖.

^๘ สัมภาษณ์ นางสาวสุกานดา กิจหารักษ์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภาค ๔, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๖.

^๙ สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ ศรีสอาด อัยการจังหวัดขอนแก่น, ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๖.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายชุตีชัย สาขากร, อธิบดีอัยการภาค ๔, ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖.

๔.๕.๓ แนวทางการประยุกต์ใช้สิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านจิตตะ

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่าของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปฏิบัติงานปฏิบัติงานอย่างเอาใจใส่อย่างยิ่ง ความเอาใจใส่จะทำให้งานเกิดประสิทธิผล^{๑๑} ความเอาใจใส่เป็นการเพิ่มความละเอียดถี่ถ้วนในขณะปฏิบัติงาน และมีจิตใจจดจ่อทำงานอย่างจริงจัง^{๑๒} มีสติและมีสมาธิ ไม่ปล่อยใจลอย เพราะอาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้^{๑๓} ความเอาใจใส่การปฏิบัติงานด้วยจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมในงาน พัฒนางานก็จะทำให้งานสำเร็จมีคุณภาพ^{๑๔} และต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีสมาธิแน่วแน่ หนักแน่น ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่เป็นคนคิดเล็กคิดน้อยเรื่องหยาบหยาบ คิดเฉพาะเรื่องใหญ่ๆ มอบหมายงานให้บุคคลอื่นทำเท่าที่สามารถทำได้ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีที่สุดเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี^{๑๕}

๔.๕.๔ แนวทางการประยุกต์ใช้สิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวินัย

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หากมีการการไต่ตรงตรวจตรา ซึ่งมีความสำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จเกิดประสิทธิผล^{๑๖} การปฏิบัติงานที่ไต่ตรงมาก่อนหมายถึงขบวนการทำงานที่ได้รับการตรวจสอบอย่างดีแล้ว^{๑๗} การปฏิบัติงานหากมีกระบวนการไต่ตรงตรวจตรา ก็เป็นปฏิบัติงานที่วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน^{๑๘} การไต่ตรงตรวจตรา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานค้นคว้าหาข้อมูลทางวิชาการก่อนดำเนินการปฏิบัติงานจะทำ

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายนันทวัชร์ สุพัฒนานนท์, ๑ มีนาคม ๒๕๕๖.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ ศรีสอาด, ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๖.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายวิชัย ชาญญพานิชย์, ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๖.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นางสาวสุกานดา, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๖.

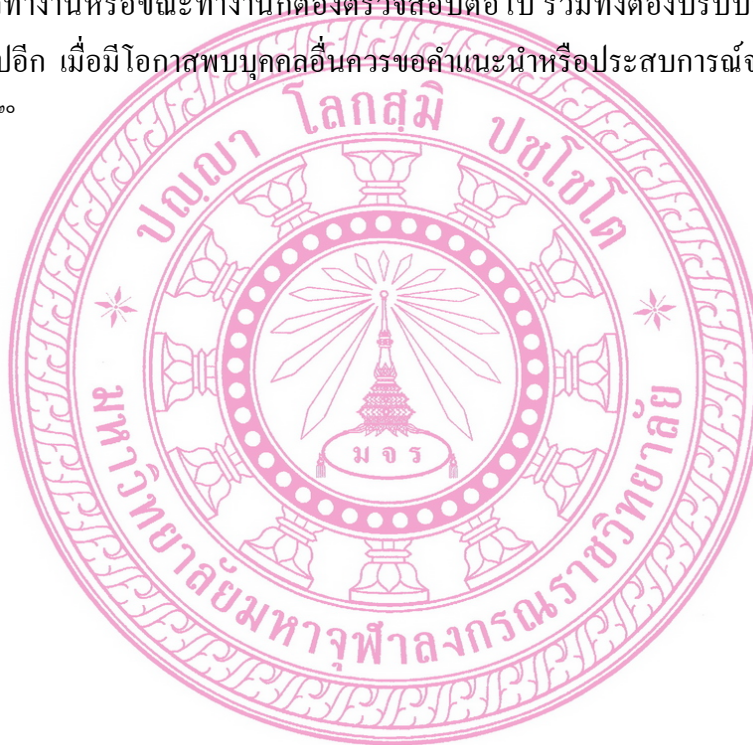
^{๑๕} สัมภาษณ์ นายชุตติชัย สาขากร, อธิบดีอัยการภาค ๔, ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๖.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางสาวสุกานดา กิจหารักษ์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภาค ๔, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๖.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายนันทวัชร์ สุพัฒนานนท์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอัยการสูงสุด, ๑ มีนาคม ๒๕๕๖.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายวิชัย ชาญญพานิชย์ อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น, ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๖.

ให้พบปัญหาขณะปฏิบัติงานน้อย หรือปัญหาที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเร่งด่วน การไต่ตรองตรวจตรา ยังเป็นค้นหาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นคน เครื่องมือ การตรวจตราที่ดียังเพิ่มความถูกต้องยิ่งขึ้น ก่อนดำเนินการในลำดับต่อไป เพราะหากตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ถูกต้อง ก็ดำเนินการแก้ไขหรือปรึกษาผู้มีความรู้แก้ไข ปรับปรุงต่อไป^{๑๙} และก่อนทำงานต้องวางแผนไต่ตรองให้รอบคอบว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ และคิดทบทวนสม่ำเสมอเมื่อมีโอกาส หลังจากทำงานหรือขณะทำงานก็ต้องตรวจสอบต่อไป รวมทั้งต้องปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เมื่อมีโอกาสพบบุคคลอื่นควรขอคำแนะนำหรือประสบการณ์จากบุคคลอื่นมาประยุกต์ใช้ด้วย^{๒๐}



^{๑๙} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ ศรีสอาด อัยการจังหวัดขอนแก่น, ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๖.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายชุตติชัย สาขากร, อธิบดีอัยการภาค ๔, ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖.

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการอัยการและข้าราชการธุรการภายในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๑๐๓ คน และทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญ จำนวน ๕ คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) ผลการวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๑.๒ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๔ มีมี อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

หรือเทียบเท่า จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๒ และ เป็นข้าราชการอัยการ จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕

๕.๑.๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ด้านฉันทะ : ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ด้านวิริยะ : ขยัน หมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาจริง และไม่ทอดทิ้ง ด้านจิตตะ : ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจใส่ใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ และด้านวิมังสา : หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัตถุประสงค์ และคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

๑. ภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

๒. ด้านฉันทะ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ด้านฉันทะ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

๓. ด้านวิริยะ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ด้านวิริยะ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ และปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน มีค่าเท่ากัน บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ปฏิบัติงานได้สมำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก และทุ่มเทเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ มีค่าเท่ากัน พยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน ปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน กล้าสู้งาน ไม่ทอดทิ้ง แม้ในขณะ

ปฏิบัติงานนั้นจะเกิดภาวะกดดันอย่างมาก เพียรที่จะแนะนำ และชักจูงเพื่อนร่วมงานให้เห็นความสำคัญของงานไม่เพิกเฉย และปฏิบัติงานที่ได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย อยู่ในระดับมาก

๔. ด้านจิตตะ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

๕. ด้านวิมังสา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสาของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า นำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในครั้งต่อไป ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ศึกษาไต่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล พิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวครั้งต่อไป ไต่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ชักซ้อม ทดลอง และทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ พิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน ตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ วัตถุประสงค์ ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จังหวัดให้มีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม ข้าราชการฝ่ายอัยการได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ข้าราชการฝ่ายอัยการของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดต้องการให้สร้างกฎ ระเบียบข้อบังคับและบทลงโทษ ภายในหน่วยงานเพื่อให้ข้าราชการฝ่ายอัยการในองค์กรยึดเป็นแนวปฏิบัติอย่างจริงจัง เช่น การมาทำงานตามเวลาราชการ พักตามเวลาราชการ เป็นต้น สร้างความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน สร้างทีมงานที่เป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อมีการกิจเร่งด่วนแทรกเข้ามาที่งานก็พร้อมจะรับมือกับงานได้ทุกสถานการณ์ สร้างระบบการทำงานที่ไม่ยึดติดกับตัวบุคคลแต่ให้คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน ความถูกต้องรวดเร็วของงาน และเป้าหมายขององค์กรเหนือสิ่งอื่นใด มีการฝึกอบรมในหน่วยงาน ในลักษณะแลกเปลี่ยนกันทำ เฉพาะงานที่ต้องมีการให้บริการและติดต่อประสานงาน ไม่ใช่งานในเชิงลึก ทั้งนี้ ก็เพื่อให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยงานไม่ติดขัด ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนในหน่วยงานต้องตอบโจทยความต้องการของผู้มาติดต่องานได้ทุกคน สร้างบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานของตนเองให้ชัดเจน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน โดยเป็นบรรทัดฐานที่ทุกคนยอมรับและช่วยส่งเสริม กล่าวคือ กล่าวพูด และกล่าวทำ หมายถึง เมื่อได้รับนโยบาย หรือข้อสั่งการก็ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อหารูปแบบการทำงาน และนำสิ่งที่คิดไว้นำเสนอในที่ประชุม เพื่อหาจุดอ่อน-จุดแข็ง ของผลงาน และกล่าวทำเมื่องานที่ตนเองได้คิดได้พูดนั้นเป็นที่ยอมรับแล้ว โดยทำด้วยความพยายาม ความมุ่งมั่น และความทุ่มเท ปฏิบัติการปฏิบัติงานที่ต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อสั่งการ เพื่อสร้างงานที่มีความถูกต้องมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องปลูกฝังหลักธรรมให้ข้าราชการฝ่ายอัยการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้ยึดเหนี่ยวสำหรับปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยค่อยๆ ให้ซึมซับจากกิจกรรมเล็กๆ น้อยๆ ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมธรรมะสุดสัปดาห์ คือ มีการดำเนินกิจกรรม ฟังเทศน์ นั่งสมาธิ หรือสวดมนต์ในทุกวัน ศุกร์สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง หรือการเข้าค่ายพุทธ ปฏิบัติธรรมเดือนละ ๒ ครั้ง เป็นต้น จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง (รอบไตรมาส) เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการฝ่ายอัยการให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่เฉื่อยชา นอกจากนี้แล้วยังต้องการขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการฝ่ายอัยการ เช่น รางวัล ค่าตอบแทน โบนัส การท่องเที่ยวเชิงวิชาการ หรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่ข้าราชการฝ่ายอัยการ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการฝ่ายอัยการในสำนักงานอัยการอื่น และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการฝ่ายอัยการรักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีแบบชีวิตความสำเร็จของงานเฉพาะภายในองค์กร เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระดับคะแนนเป็นเกณฑ์การพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพของผลงานก่อนที่จะใช้งานจริง และลดปัญหาข้อผิดพลาดในการดำเนินงานครั้งต่อไป

๕.๑.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง ๕ คนมีความเห็นตรงกันทั้ง ๔ ด้านว่า ด้านจรรยาบรรณ ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนจะต้องเป็นผู้รักงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ และทั้งจะต้องเอาใจใส่ กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และ มุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ ด้าน วิชาชีพ คือ จะต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน จึงจะถึงความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าได้ ด้านจิตตะ ผู้ที่จะทำงานได้สำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งกระทำงานอย่างตั้งใจแน่วแน่ และ ด้านวิมังสาความเป็นผู้รู้จักพิจารณาเหตุสังเกตผลในการปฏิบัติงานของตนเอง และของผู้น้อยหรือของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่า ดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้หรือไม่ ได้ผลสำเร็จ หรือมีความคืบหน้าไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงไร มีอุปสรรคหรือปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข วิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารกิจการงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างไร ขั้นตอนนี้เป็น การนำข้อมูลจากที่ได้ติดตามประเมินผลงานหรือตรวจงานนั้นนำมาวิเคราะห์วิจัยให้ทราบ เหตุผลของปัญหาหรืออุปสรรคข้อขัดข้องในการทำงาน แล้วพิจารณาแก้ไขปัญหานั้น และปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ให้ถึงความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปได้ และหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ ติดตามผลงาน และ ตรวจงานใน หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ และสั่งการให้กิจการงาน ทุกหน่วยดำเนินตามนโยบายและแผนงาน ให้ถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักกิตติบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ก็เป็นเพราะว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการมีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จอย่างน่าพอใจ ซึ่ง สอดคล้องกับ **กัญแก้วพารณ** กลิ่นนันทนวล ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน

นั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความน่ายินใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันท์ให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันท์เช่นนั้นก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวักกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอไม่พั้งชำน ไม่ส่าย ฉันท์สมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่ไปด้วย

๒) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิริยะ จากการศึกษา พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิริยะอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและข้าราชการฝ่ายอัยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านวิริยะมาก โดยสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการให้มีความพร้อมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ ชุตติชัย สาขากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความขยันหมั่นเพียรเป็นคุณสมบัติที่ดีตัวมาของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน แต่สามารถฝึกฝนได้ ด้วยการสร้างนิสัยไม่หยุดนิ่งทำงานตลอดเวลา แม้งานเราเสร็จก็ช่วยงานคนอื่นต่อไป นอนน้อยแต่เป็นเวลา ตั้งแต่เช้ากระตือรือร้นที่จะทำงานเดิมให้เสร็จและหางานใหม่ๆ มาทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ข้าราชการฝ่ายอัยการยังมีการจัดนิเทศงานภายในอย่างสม่ำเสมอ มีการกระตุ้นให้ตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา พยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ พยายามศึกษาเพิ่มเติมในงานที่ตนเองปฏิบัติเพื่อเพิ่มศักยภาพ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนางาน ทั้งนี้เพราะวิริยะมีความหมายว่า ความขยัน ความพยายามทำงาน มีความมุ่งมั่นทำงานด้วยความอดุสาหะอดทน ทำงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมี บุญเยี่ยม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ศึกษาการนำอริยบท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์

ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” พบว่า วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียร ในการทำงานต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ บางคนทำงานจนเลยเวลาทำงานปกติ เช่น เมื่อเกิดข่ายการสื่อสารขัดข้องไม่สามารถจะใช้งานได้พนักงานนั้นก็ยังคงอยู่คอยช่วยเหลือแก้ไขจนกว่าจะช่วยงานได้ แสดงว่าพนักงานมีความขยันหมั่นเพียรทำงานอย่างต่อเนื่องนี้ถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นสำคัญ และยังสอดคล้องกับความหมายที่ **พิฑูร มลิวัดย์** ได้ให้ไว้ว่า วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือเมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ) และยังสอดคล้องกับความหมายที่ **แสงอรุณ โปร่งธนะ** ได้ให้ไว้ว่า วิริยะพากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้งไม่ทอดอวย

๓) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตตะมาก สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ **นันทวัชร สุพัฒนานนท์** ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทางสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ข้าราชการฝ่ายอัยการมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเพื่อพัฒนาการทำงานในคราวต่อไป สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สนับสนุนให้ข้าราชการฝ่ายอัยการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อกลับมาพัฒนางานของตน ข้าราชการฝ่ายอัยการมีการฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่ข้าราชการฝ่ายอัยการในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอเพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ ทั้งนี้เพราะจิตตะมีความหมายว่าการเอาใจใส่งานที่ทำหมั่นตรวจตราไม่ทอดทิ้งจนกว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญมี บุญเยี่ยม** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” พบว่า จิตตะ คือเอาใจใส่ใส่ใจสนใจในกิจการงานนั้น ไม่ทอดธุระเอาใจใส่ใส่ใจอย่างจริงจังไม่หวั่นไหวจนกว่าจะประสบ

ความสำเร็จสิ่งที่ตนประสงค์และยังสอดคล้องกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่ได้ให้ไว้ว่า จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจแต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันทีบางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุ่ยง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัวอะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจเรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ทำงานจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิม้งสา อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ความสำคัญกับการการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านวิม้งสามากที่สุด สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ สุรศักดิ์ ศรีสอาด ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่าในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นคน เครื่องมือ การตรวจตรานอกจากเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ แล้วตัวผู้ปฏิบัติงานหากมีขบวนการตรวจตราที่ดีก็ยิ่งเพิ่มความถูกต้องยิ่งขึ้น ก่อนดำเนินการในลำดับต่อไป เพราะหากตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ถูกต้อง ก็ดำเนินการแก้ไขหรือปรึกษาผู้มีความรู้แก้ไข ปรับปรุงต่อไป โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างเหมาะสม มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้เกิดการพัฒนามากขึ้น ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น พยายามหาวิธีการต่างๆ มาพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บ้าง ข้าราชการฝ่ายอัยการมีความอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงาน ทำงานตามความรู้ความสามารถของตน มีการพิจารณาใคร่ครวญในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ มีการแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาในการทำงานของตน หาวิธีการที่จะปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพทั้งนี้เพราะวิม้งสา หมายถึงพิจารณาใคร่ครวญโดยใช้ปัญญาหาวิธีแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ไว้ว่า วิม้งสา

คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยขัดข้อง เป็นต้น และยังสอดคล้องกับความหมายที่ **แสงอรุณ โปร่งธูระ** ได้ให้ไว้ว่า วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลองวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

การทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

๑) จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๑ ตั้งไว้ว่าข้าราชการฝ่ายอัยการที่มี เพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จังหวัด ต่างกัน แต่ข้อค้นพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็จะสมยอมหรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย แต่ข้อค้นพบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานมีระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ให้ถือปฏิบัติเป็นหลักการเดียวกัน และข้าราชการฝ่ายอัยการมีความพอใจ ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน ไม่ท้อถอย ไม่ฟุ้งซ่าน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **รุ่งทิพย์ วุฒิกัมภีร์** ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาพัฒนางานสารบรรณ กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์” พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาพัฒนางานสารบรรณ กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๒) จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๒ ตั้งไว้ว่าข้าราชการฝ่ายอัยการที่มี อายุ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จังหวัดแตกต่างกัน แต่ข้อค้นพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่าง ๆ กันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน เช่น กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน ๕๐ ปี ขึ้นไป และอายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมี

ประสบการณ์ในการทำงานนาน แต่ข้อค้นพบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีอายุต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม ต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีอายุต่างกันแต่ต้องถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน มีความพอใจ ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน ไม่ท้อถอย ไม่ฟุ้งซ่าน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ ตั้งใจ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

๓) จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๓ ตั้งไว้ว่าข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดแตกต่างกัน จากข้อค้นพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆอย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาดำ ระดับการศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นงานที่ต้องวินิจฉัยข้อกฎหมายในการดำเนินคดีที่อยู่ในอำนาจศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องเป็นบุคคลที่มีระดับการศึกษา และมีความพอใจ ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน ไม่ท้อถอย ไม่ฟุ้งซ่าน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ คงสวัสดิ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของแผนกสโตร์ บริษัท บางกอก เทเลคอม เอ็นจิเนียริง จำกัด” พบว่า พนักงานที่มีเพศ และอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของแผนกสโตร์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับ

การศึกษาและรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเป็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของแผนก สตรีแตกต่างกัน

๔) จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๔ ตั้งไว้ว่าข้าราชการฝ่ายอัยการที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและ ครอบครัวจังหวัดแตกต่างกัน แต่ข้อค้นพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ ตำแหน่ง เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามี พฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีการกำหนดให้มีคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ ที่แตกต่างกัน ผู้มีตำแหน่ง พนักงานอัยการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดี ส่วนเจ้าพนักงานธุรการ ก็มีอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านอำนวยการและสนับสนุนงานคดี ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบ ต่างกัน ข้อค้นพบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปฏิบัติงานมีระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ให้ถือปฏิบัติเป็นหลักการเดียวกันด้วยความพอใจ ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความ อดทน ไม่ท้อถอย ไม่ฟุ้งซ่าน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตรา ศรีอุทธาภากร ได้ ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครูเขต พื้นที่การศึกษาที่ ๒ จันทบุรีพบว่า ข้าราชการครูที่มี วุฒิการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และ ตำแหน่งที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุที่ แตกต่างกัน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่าย อัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปปฏิบัติแบ่งออกเป็น ๔ ด้านคือ

๑. ด้านฉันทะ จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความสุขและจริงจังกับ งานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก ดังนั้น ควรจัดให้มีการสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรม ที่พึงปรารถนา จัดระบบการทำงานแบบให้มีการรวมตัวกันเป็นทีม ซึ่งจะสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ขององค์กร โดยเน้นการทำงานที่มีคุณภาพและการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจอันดีระหว่างกัน การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

๒. ด้านวิริยะ จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย ดังนั้นควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้งาน และมีการส่งเสริมสนับสนุนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ให้ทุนการศึกษา ให้มีโอกาสดำเนินงานในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และจัดให้มีการประกวดแข่งขัน ให้รางวัล โบนัส และมีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

๓. ด้านจิตตะ จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานหรือภารกิจไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ ดังนั้น ควรจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึกการทำงาน เอาใจใส่และเสียสละเพื่อส่วนรวม ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และเป็นธรรมเนียมไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารเองก็ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีคุณธรรมจริยธรรม ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด มีมาตรการป้องกันและไม่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานโดยทุจริตอยู่ในตำแหน่งที่แสวงหาผลประโยชน์ รวมทั้งใช้มาตรการลงโทษอย่างเด็ดขาดทางวินัยและกฎหมาย

๔. ด้านวิมังสา จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วัดผล ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเป็นประจำ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา การประชุมชี้แจง การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเชิญบุคคลภายนอกมาช่วยพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมาก ถือเป็นการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญ และกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อหากมีการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑) ควรเปลี่ยนประชากรกลุ่มตัวอย่างและสถานที่ในการศึกษาวิจัย เพื่อเปรียบเทียบกับ การวิจัยในครั้งนี้

๒) ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเอกชนและ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครัฐ

๓) ควรศึกษาความสัมพันธ์หลักพุทธธรรมกับหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๔) ควรทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยภายใน (ข้าราชการฝ่ายอื่นภายในองค์กร) และปัจจัยภายนอก (ข้าราชการฝ่ายอื่นที่มารับบริการ)

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary sources)

(๑) หนังสือ :

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารรัฐกิจ แนวคิด หลักการ และการปฏิบัติ. ขอนแก่น : ห้างหุ้นส่วน
จำกัดขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๓๕.

ชุมศักดิ์ ชุมนุช. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ :

กรณีศึกษาเขตการศึกษา ๑๐. กรุงเทพมหานคร : เฟื่องฟ้าพรินต์, ๒๕๔๕.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. ศัพทรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการอัยการ.

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๖๖.

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการอัยการ : ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๖๖.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

ทองหล่อ เดชไทย. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัย-

ธรรมราช. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘.

ชนเศ อภรณ์สุวรรณ. ความคิดการเมืองไพร่กระฎุมพีแห่งกรุงรัตนโกสินทร์. ศิลปวัฒนธรรม

ฉบับพิเศษ. สำนักพิมพ์มติชน. กรกฎาคม ๒๕๔๕.

บัญชา แก้วเกตุทอง. ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, ๒๕๒๓.

บุญมี แทนแก้วและคณะ. พุทธศาสน์-ปรัชญา. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์เฮาส์, ๒๕๓๘.

ปิ่น มุกกันต์. แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏ

ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต,

๒๕๓๕.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๘.

กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๕.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). ธรรมะกับการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓.

_____. พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๘.

กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๕.

พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). งานคือชีวิตชีวิตคืองานบันดาลสุข.

กรุงเทพมหานคร : สถาบันบันลือธรรม, ม.ป.ป.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). การงานที่เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕.

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตญาโณ). อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล). ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕.

พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมโณ). ประมวลบทพระธรรมเทศนา. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์กรรมศาสนา, ๒๕๒๘.

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ถิรธมฺโม). รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พิธีสิทธิ์ คำวนศัลป์และศุภวัฒนากร วงศ์ชนวสุ. การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การ

บริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์, ๒๕๔๖.

พิฑูร มลิวัลย์. แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐.

ไพบุลย์ ช่างเรียนและสมปราชญ์ จอมเทศ. การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๑๕.

ไพเราะ ไตรตลานั้นท์. พัฒนาความคิด พัฒนาค้น พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา.

ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๔๑.

ว.วชิรเมธี. (นามแฝง) คนสำราญ งานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ ๒๕๕๑.

วันเพ็ญ ตั้งสะสม. อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะ
ผู้นำ ที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าอนามัย.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๕.

วิเชียร ชาบุดรบุญชริก. พุทธศาสน์. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๓๕.

วุฒิชัย จานง. พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. ฉบับพิมพ์ที่ ๔ แก้ไขเพิ่มเติม จากฉบับพิมพ์ที่ ๓.

กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๔๗.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๓.

สนิท สมักรการ. การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาทางสังคม. กรุงเทพมหานคร : โอ
เดียนสโตร์, ๒๕๓๕.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมวิทยาชุมชน : หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน. พิมพ์ครั้งที่

๓. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔.

สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้า
พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๓.

สมิต อาชนิกุล. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม.

กรุงเทพมหานคร : ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๓๓.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

สุพิศวง ธรรมพันทา. มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

๒๕๔๓.

สุรชาติ ณ หนองคาย. ศักยภาพของข้าราชการ. วารสารดำรงราชานุภาพ. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๘.

(มกราคม-มีนาคม ๒๕๔๕).

เสถียร เหลืองอร่าม. การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิตา, ๒๕๑๕.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๒๒.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

สุรนาท ขมณะรงค์. นโยบายสาธารณะและหลักการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

อรุณ ไปร่งธุระ. พุทธศาสน์. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการสถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๕.

(๒) บทความ :

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. “ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ” ในรวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

กำพล ทับทิมไทย. “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการการศึกษา กองบัญชาการศึกษากรมตำรวจ”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓.

กิตติภัส เฟ่งศรี. “ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

กัญแก้วพารณ์ กลิ่นนันทนวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

คำนิง กุศลสมบุญ. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหารงานกรมวิธีแบบแสดงรายการภาษี กรมสรรพากร”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๓๕.

ควรคิด ชโลธรรังสี. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพจังหวัดอุบลราชธานี”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒.

โคมทอง ถานอาคณา. “ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SME ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต**.

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

ฉนวนศรี มงคลเดช. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”. **ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.

ณรงค์ แสงแก้ว. ว่าที่ ร.ต. “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานครตามหลักธรรมาภิบาล”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.

ธานินทร์ ลิขิตบุญชร. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

วรรณภา รัชตารมย์. “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”. **ปริญาญครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๔๖.

วรารณ รุ่งเรืองกลกิจและพิมพ์จรรย์ นามวัฒน์. “การศึกษาเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาวิชาการ”. **งานวิจัย.สาขาวิทยาการจัดการ** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๗.

วิภาพร วีรฤทธิชัย. “ผลกระทบของการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานความพึงพอใจในการให้บริการและผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๕.

วิชัย ทศพรทรงชัย. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวิสัญญี ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย”. **ภาคินพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.

พระสมคิด ไครธา. “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.

สถิตย์ รัชปชัย. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาหลักสูตร”.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

พระชาติ สิ้นชัยกิจ (ชาตรีโร). “ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ ในฐานะเป็นผู้สอนศีลธรรมในกองทัพ : ศึกษากรณีกองทัพบก”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

สิทธิชัย เดชาสิทธิ์. “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

พระสุนนท์ กิตติสัทโท (สายพิมพ์พงษ์). “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงานศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาผ่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระสุธีร์ จิตเมธ. “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓.

พระโพธิชัย คำแสน. การพัฒนาชุดวิดิทัศน์ประกอบการบรรยายเรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๕.

พระมหาอุฎฺฐิกร บัวทอง. “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”. วิทยานิพนธ์ครูศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒.

พระสมคิด โครธา. “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.

พระมหาสุธีร์ จิตเมธ. “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓.

พระสุนนท์ กิตติสัทโท (สายพิมพ์พงษ์). “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงานศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาผ่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สมพร ทิพย์อากาศกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอรรถาภิธานสำคัญของเจ้าหน้าที่ กองตำรวจสันติบาล ๓ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล.” **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

มาริษา ชุกติพิพงษ์. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.

วิเชียร พากเพียร. “การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๖๑.

อรดี สุทศศรี. “ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๗.

(๔) เว็บไซต์ :

ธรรมชาติกับชีวิตประจำวัน, **หนทางสู่ความสำเร็จ**, (ออนไลน์) แหล่งที่มา www.PALANGJIT.COM, ๑๑ ส.ค.๒๕๕๕.

สำนักงานอัยการสูงสุด. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.ago.go.th/office region4.php. ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่องการแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.๒๕๕๔. ๒๐ ธ.ค.๒๕๕๕.

(๕) ภาษาอังกฤษ :

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

Best, John W., **Research in Education**, (New Jersey : Practice Hall Inc., 1970) , p. 204-208.

Certo, Samuel C. (2000), *Modern Management*, (8th ed), New Jersey : Prentice-Hill. p 550.

Charles Handy. (1993). **Understanding Organization**. England : Gladys Ltd.

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

Griffin, Ricky W. *Management*. 6th ed. Boston: Houghton Mifflin, 1999.

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

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

Pervin, Modern Management, (New Jersey : Prentice-Hill, 1989), p. 7.

Peterson, E., & Plawman, E.G., **Business Organization and Management**. Homewood, (Illinois :Richard D. Irwin, 1953), p. 50.

Rue Leslie W. & Lioyd L. Byars. (2000). Management : Skill and Application. (9th ed). North America: McGraw-Hill. P 450.

Schemerhorn, John R. Jr., Management, (5th ed), USA : John Wiley & Sons, 1999, p 8.

(๖) สัมภาษณ์ :

นายฉันทวัชร สุพัฒนานนท์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานอัยการสูงสุด

นายชุติชัย สาขกร อธิบดีอัยการภาค ๕

นางสาวสุกานดา กิจหารักษ์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภาค ๕

นายวิชัย ชาญญพานิชย์ อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น

นายสุรศักดิ์ ศรีสอาด อัยการจังหวัดขอนแก่น



ภาคผนวก



รหัส		

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการ
คดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการธุรการ

๓. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาดำเนินงาน จำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๔๐ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิภาพ มีลักษณะคำถามปลายเปิด จำนวน ๑ ข้อ

๔. ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามประการใด และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ดังนั้นผู้ตอบจึงไม่จำเป็นต้องตอบตามหลักวิชาการ โปรดกรุณาตอบตามความคิดเห็นโดยให้ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นให้มากที่สุด

พูนสุข ภูสุข

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น

ตอนที่ ๑

ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในวงเล็บ () ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

๑. เพศ

- () ชาย
() หญิง

๒. อายุ

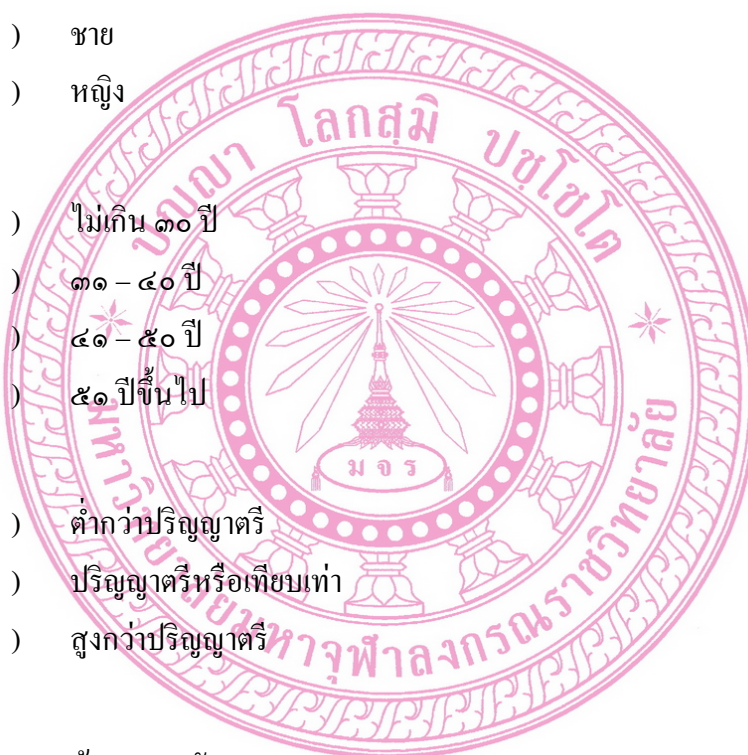
- () ไม่เกิน ๓๐ ปี
() ๓๑ – ๔๐ ปี
() ๔๑ – ๕๐ ปี
() ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ตำแหน่ง

- () ข้าราชการอัยการ
() ข้าราชการตุลาการ



ตอนที่ ๒

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ในหน่วยงานของท่านว่ามีความสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป)

ระดับ ๔ หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ ๗๐ – ๗๙)

ระดับ ๓ หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ ๖๐ – ๖๙)

ระดับ ๒ หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ ๕๐ – ๕๙)

ระดับ ๑ หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐)

ที่	การปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔	ระดับการปฏิบัติงาน				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑	(๑) จันทะ (ความพอใจ) หมายถึงข้าราชการฝ่ายอัยการมีความพอใจมีความต้องการที่จะทำงานมีใจใฝ่รักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไปเป็นความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น					
๒	ปฏิบัติงานด้วยความสนใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด					
๓	มีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก					
๔	ยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม					
๕	เห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
๖	สนใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน					
๗	รักการบริการ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง					

ที่	การปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔	ระดับการปฏิบัติงาน				
		๕	๔	๓	๒	๑
๘	ยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำปรึกษา และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ					
๙	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมุ่งหวังให้ผลงานที่ได้รับบรรลุผลตามจุดหมาย					
๑๐	รักที่จะปฏิบัติและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งเพื่อให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ					
๑๑	(๒) วิริยะ (ความเพียร) หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ มีความขยันหมั่น ประกอบการทำงานทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและ ครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น ปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย					
๑๒	ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก					
๑๓	ปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน					
๑๔	ปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน					
๑๕	บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง					
๑๖	ขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ					
๑๗	ทุ่มเทเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ถนัด					
๑๘	พยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน					
๑๙	กล้าสู้งาน ไม่ทอดทิ้ง แม้ในขณะปฏิบัติงานนั้นจะเกิดภาวะกดดันอย่างมาก					
๒๐	เพียรที่จะแนะนำ และชักจูงเพื่อนร่วมงานให้เห็นความสำคัญของงานไม่เพิกเฉย					

	การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับการปฏิบัติงาน				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒๑	(๓) จิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ มีจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝึกฝฝ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุตสากายอุทิสใจให้แก่สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น เอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะที่ปฏิบัติงาน					
๒๒	ใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งในและนอกเวลางาน					
๒๓	จิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานหรือภารกิจ ไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ					
๒๔	รับรู้ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค					
๒๕	เอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหา ก็พร้อมที่จะแก้ไข					
๒๖	ตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
๒๗	จิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง					
๒๘	ละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติงานแบบขอไปทีหรือฉาบฉวย					
๒๙	จดจ่อกับงานที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าปริมาณงาน					
๓๐	มีจิตอาสา เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและผู้เข้ารับบริการด้วยความจริงใจ					
๓๑	(๔) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตรา หาเหตุผล และตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนในการทำงาน มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิธีแก้ไขปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น พิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี - ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวครั้งต่อไป					
๓๒	ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					

ที่	การปฏิบัติงานตามหลักกฤษฎีกา ๔	ระดับการปฏิบัติงาน				
		๕	๔	๓	๒	๑
๓๓	ซักซ้อม ทดลอง และทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ					
๓๔	ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๓๕	ตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ					
๓๖	คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล					
๓๗	ศึกษาไต่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
๓๘	พิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน					
๓๙	วัดผล ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม					
๔๐	นำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในครั้งต่อไป					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดให้
มีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลทางวิชาการ

แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide)

เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลักอริบทบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดี
เยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง : ขอความกรุณาให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริงข้อความที่ผู้สัมภาษณ์ได้สอบถาม ซึ่งข้อมูล
ที่ได้จะแปลผลเฉพาะในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านเป็นรายบุคคลแต่ประการใด

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แนวทางในการสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริบทบาท ๔

๒.๑ ถิ่นที่

๒.๒ วิชาชีพ

๒.๓ จิตตะ

๒.๔ วิมังสา

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริบทบาท ๔



พูนสุข ภูสุข

นิติปรัชญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่น

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แนวทางในการสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔

จงอธิบายแนวทางการสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในประเด็นต่อไปนี้

(๑) ฉันทะ (ความพอใจ) หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการมีความพอใจมีความต้องการที่จะทำงานมีใจใฝ่รักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไปเป็นความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น

ท่านมีแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะอย่างไร

.....

(๒) วิริยะ (ความเพียร) หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ มีความขยันหมั่นประกอบการทำงานทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น

ท่านมีแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะอย่างไร

.....

(๓) จิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ มีจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศกายอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น

ท่านมีแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ด้านจิตตะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

(๔) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน มีการวางแผน วัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดียิ่งขึ้น

ท่านมีแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ด้านวิมังสาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔

กรุณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ตามที่ท่านเห็นสมควร

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลทางวิชาการ



ข. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

๑. พระครูภาวนาโพธิคุณ, ดร. พธ.บ. (ศาสนา), M.A. (Phil.), Ph.D. (Phil.).
ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน อาจารย์ประจำ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น
๒. รศ.อุดม บัวศรี ปธ.๗, พธ.บ.(ปรัชญา), M.A.,(Phil.)
ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
๓. ดร.ประยูร แสงใส ปธ.๔, พ.ม., พธ.บ.(ครุศาสตร์),
ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน M.A., P.G.DIP.In Journalism, Ph.D.(Ed.)
อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
๔. ผศ.ชอบ ดีสวนโคก ปธ. ๕ , พธ.บ. , M.A.. (Ancient Hist & Arehaeo)
ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญประจำมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ที่ปรึกษา
รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น
๕. นางณัฐสกุล พลายเพชร นบ., นบท., ศน.ม., ศน.ค.
ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน อัยการผู้เชี่ยวชาญ (ข้าราชการอัยการชั้น ๕)
สำนักงานคดีอาญา กรุงเทพฯได้

ค. ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องและค่าความเชื่อมั่น



ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
7	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
8	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
9	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
12	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
13	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
14	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
15	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
29	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

เกณฑ์

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

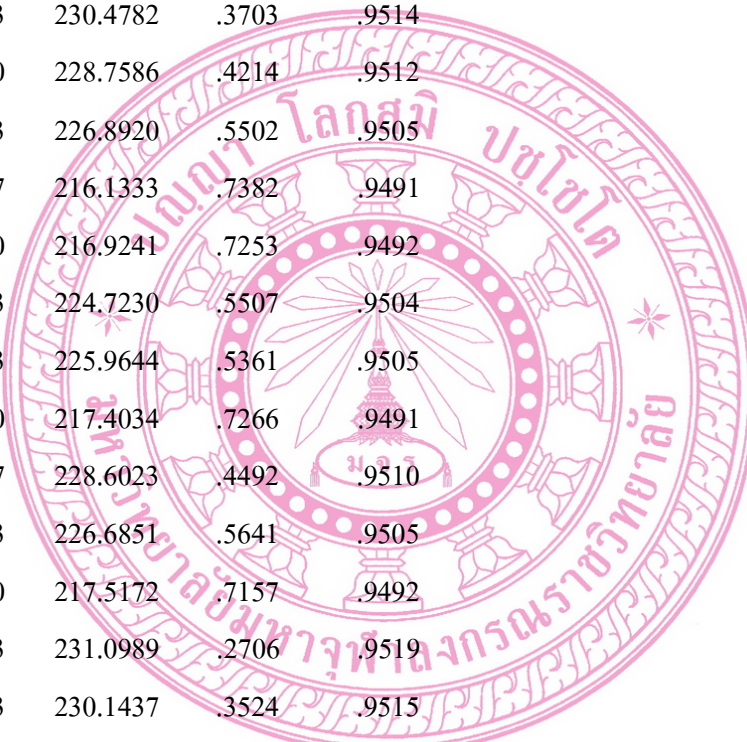
ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
A1	177.0667	223.0299	.6459	.9499
A2	176.8000	227.6828	.5403	.9506
A3	176.8333	226.3506	.5381	.9506
A4	176.8667	225.9816	.5509	.9505
A5	176.8333	227.1092	.5647	.9505
A6	176.8000	225.2690	.7157	.9498
A7	177.0333	221.7575	.6542	.9497
A8	176.9333	228.9609	.4121	.9512
A9	177.1667	226.6264	.5210	.9506
A10	177.4000	210.8000	.7645	.9490
A11	177.4000	214.2483	.8304	.9483
A12	177.4333	212.7368	.7939	.9486
A13	176.9667	228.1023	.4659	.9509
A14	176.7333	221.7195	.5720	.9504
A15	176.8667	222.8092	.4479	.9516
A16	176.7333	230.2713	.3863	.9513
A17	176.6000	231.2828	.4444	.9513
A18	176.6333	232.7920	.2453	.9519
A19	176.6333	233.7575	.1535	.9522
A20	176.8000	228.9241	.4508	.9510
A21	177.0000	217.1034	.7335	.9491



A22	177.1000	215.8862	.7926	.9486
A23	176.9000	229.1276	.4060	.9512
A24	176.9000	229.8862	.3551	.9515
A25	177.1333	218.8092	.6703	.9496
A26	177.3333	219.4713	.5893	.9504
A27	177.1333	214.1885	.7878	.9486
A28	176.7333	230.4782	.3703	.9514
A29	177.0000	228.7586	.4214	.9512
A30	176.9333	226.8920	.5502	.9505
A31	177.0667	216.1333	.7382	.9491
A32	177.2000	216.9241	.7253	.9492
A33	177.0333	224.7230	.5507	.9504
A34	177.0333	225.9644	.5361	.9505
A35	176.9000	217.4034	.7266	.9491
A36	176.8667	228.6023	.4492	.9510
A37	176.9333	226.6851	.5641	.9505
A38	177.0000	217.5172	.7157	.9492
A39	176.9333	231.0989	.2706	.9519
A40	176.8333	230.1437	.3524	.9515

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

Alpha = .9516



ง. หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญและหนังสือที่เกี่ยวข้อง



บันทึกข้อความ

๑๓๖

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ที่ ศธ ๖๑๒๓.๔/๓๕๖

วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เรียน พระครูภาวนาโพธิคุณ,ดร.

ด้วย นางพูนสุข ภูสุข รหัสประจำตัว ๕๔๐๕๔๐๕๓๔๐ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้ คือ ๑) พระมหาสำราญ กณมสุโข,ดร. ๒) ดร.ปัญญา คล้ายเดช และ ๓) ดร.สันฤทธิ์ กางเพ็ง

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการวิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการต่อไป

(พระครูสุตธรรมภาณ)

ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ

รองประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

๑๕๓๔๓๐๔

๑๐๓๓๓๐๔
๑๐๓๓๓๐๔



บันทึกข้อความ

๑๖๑

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ที่ ศธ ๖๓๒๓.๕/๑๕๖

วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผศ.ชอบ ดีสวนโคก

ด้วย นางพูนสุข กุสุข รหัสประจำตัว ๕๔๐๕๔๐๕๑๔๐ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้ คือ ๑) พระมหาสำราญ กมนสุโท,ดร. ๒) ดร.ปัญญา กล้ายเดช และ ๓) ดร.สันฤทธิ์ กางเพ็ง

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการวิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการต่อไป

(พระครูสุตธรรมภาณี)

ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ

รองประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ผศ.ดร. ผู้รับผิดชอบงาน

ตามหนังสือ ศธ ๖๓๒๓.๕/๑๕๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

ขอเรียนให้ท่านทราบและดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย

ผศ.ดร. ดีสวนโคก
ผ.ศ.ดร.



บันทึกข้อความ

๑๓๒

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ที่ ศธ ๖๑๒๓.๔/ ๓๖๘

วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เรียน/เจริญพร ดร.ประจักษ์ แสนใส

ด้วย นางพูนสุข ภูสุข รหัสประจำตัว ๕๔๐๕๔๐๕๑๔๐ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) พระมหาสำราญ กมมสุทโร,ดร. ๒) ดร.ปัญญา ศลัยเดช ๓) ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการวิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเรียน/เจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(พระครูสุตธรรมภาณี)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รองประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ที่ ศธ.๖๑๒๓๓.๘/๓๕๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา ๑๓๔
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ต.โคกสี
อ.เมือง จ.ขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร ท่านศาสตราจารย์ ดร.พลายเพ็ชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จำนวน ๒ ฉบับ

ด้วย นางพูนสุข ภูสุข รหัสประจำตัว ๙๙๐๕๕๐๕๑๔๐ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้ คือ ๑) พระมหาสำราญ กมนสุทโธ,ดร. ๒) ดร.ปัญญา คล้ายเดช และ ๓) ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการวิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุตธรรมภาณี)

ผู้อำนวยการเขต ฝ่ายวิชาการ

รองประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ได้ตรวจดูฉบับจริงแล้ว
ท่านสมควรนำไปสัมภาษณ์ได้

(นางฉวีพร ภูสุข พลายเพ็ชร)

นางศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร. ๐๔๓-๒๐๓-๕๐๓๓ ต่อ ๓๕๖
ผู้อำนวยการเขต ฝ่ายวิชาการ
พระมหาพิชัย วิมลบุญโญ - พณ.ประธานสภา - ๐๔๓-๒๐๓-๕๐๓๓ ๕๖ MV 56

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/ ๓๓๒



๑๓.๕

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ต.โคกสี
อ.เมือง จ.ขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

เจริญพร อธิการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุพรรณบุรี

ด้วย นางพูนสุข ภูสุข รหัสประจำตัว ๕๔๐๕๔๐๕๓๔๐ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ดังกล่าวถูกต้องตามหลักวิชาการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงมีความประสงค์แจกแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) ดังนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านได้อนุญาตให้นิสิตได้แจกแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้อาจใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อกท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี

เจริญพร

(พระครูวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ประสานงาน

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ - จบท.ศูนย์บัณฑิตฯ - ๐๙๕-๙๖๙๙-๗๗๖๐

ที่ ศธ.๖๓๒๓.๔/ ๓๓๓



๑๓๖

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ส.โคกสี
อ.เมือง จ.ขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

เจริญพร อธิการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิษณุโลก

ด้วย นางพูนสุข ภูสุข รหัสประจำตัว ๕๔๐๕๔๐๕๑๔๐ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ดังกล่าวถูกต้องตามหลักวิชาการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงมีความประสงค์แจกแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) ดังนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านได้อนุญาตให้นิสิตได้แจกแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ประสานงาน

พระมหาพิสิฐ วิสิฐปัญโญ - จนท.ศูนย์บัณฑิตฯ - ๐๘๕-๖๙๗-๗๗๖๐

ที่ ศธ.๖๓๒๓.๕/ ๓๓๕



๑๓๖

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ศ.โคกสี
อ.เมือง จ.ขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

เจริญพร อธิการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดตรัง

ด้วย นางพูนสุข ภูสุข รหัสประจำตัว ๕๔๐๕๔๐๕๓๔๐ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ดังกล่าวถูกต้องตามหลักวิชาการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงมีความประสงค์แจกแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) ดังนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านได้อนุญาตให้นิสิตได้แจกแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้นำมาใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อกท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต, คร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ประสานงาน

-พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ - จณ.ศูนย์บัณฑิตฯ - ๐๘๕๔-๗๗๗-๗๗๖๐

ที่ ศธ.๖๓๒๓.๔/ ๓๓๕



๑๘๘

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ต.โคกสี
อ.เมือง จ.ขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

เจริญพร อธิการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี

ด้วย นางพูนสุข ภูสุข รหัสประจำตัว ๕๔๐๕๔๐๕๑๔๐ นิติปรัชญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ดังกล่าวถูกต้องตามหลักวิชาการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงมีความประสงค์แจกแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) ดังนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านได้อนุญาตให้นิสิตได้แจกแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้อาจใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อกันหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ประสานงาน

-พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ - จันท ศูนย์บัณฑิตฯ - ๐๘๕-๗๙๗-๖๖๖๖

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/ ๒๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ต.โคกสี
อ.เมือง จ.ขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อธิการจังหวัดขอนแก่น

ด้วย นางพูนสุข ภูสุข รหัสประจำตัว ๕๔๐๕๔๐๕๓๔๐ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) พระมหาสำราญ กมนสุโร,ดร. ๒) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อกันแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูภาวนาโพธิคุณ,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น

รองประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

เรียน อธิการจังหวัดขอนแก่น

เพื่อโปรดทราบ

นี้ขอไม่ผิดใจใน

(นายพิทยา หันตะโคก)

นางศูนย์บัณฑิตศึกษา

พระมหาพิสิฐ วิจิตรคุณ

๑๓ ต.ค. ๒๕๕๖

พระครูศักดิ์ ศรีกลาง

(พระครูศักดิ์ ศรีกลาง)

อำนวยการฝ่ายบริหาร สำนักงานอัยการคดี
เยาวชนและครอบครัว ศาลเยาวชนและครอบครัว
จังหวัดขอนแก่น ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น

13 ต.ค. 2556

ที่ ศธ.๖๓๒๓.๔/ ๑๖๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ต.โคกสี
ข.เมือง จ.ขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๓๔๐

๓๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อธิบดีอัยการภาค ๔

ด้วย นางพูนสุข ภูสุข รหัสประจำตัว ๕๔๐๕๔๐๕๔๑๐ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) พระมหาสำราญ กมฺมสุทโธ,ดร. ๒) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ดร.สัมฤทธิ์ ทางเหิง

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้อีกให้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อกันแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูภาวนาไพฑูริย์,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น

รองประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น





๑) สัมภาษณ์ **นายันทวัชร สุพัฒนานนท์** ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานอัยการสูงสุด



๒) สัมภาษณ์ **นางสาวสุกานดา กิจหารักษ์** ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานอัยการภาค ๔



๓) นายวิชัย รัตนพานิชย์ อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น



๔) สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ ศรีสอาด อัยการจังหวัดขอนแก่น

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางพูนสุข ภูสุข
เกิด : วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๒
สถานที่เกิด : จังหวัดร้อยเอ็ด
การศึกษา :ปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นิติศาสตรบัณฑิต (นบ.)

ปริญญาโท

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่น คณะพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. ๒๕๓๔-๒๕๓๗ สำนักงานอัยการเขต ๔
พ.ศ. ๒๕๓๗-๒๕๓๙ สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี(แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว)
พ.ศ. ๒๕๓๙-๒๕๔๐ สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๖ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งเขต ๔
พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๐ สำนักงานคดีศาลสูงเขต ๔
พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๓ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครพนม
พ.ศ. ๒๕๕๓-ปัจจุบัน สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ

ปีที่เข้าศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖

ที่อยู่ปัจจุบัน ๑๓๗/๑๑ หมู่ ๑๖ ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

e-mail : poonsuk_phasuk@hotmail.com