

กลการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย
จังหวัดยโสธร

**Application of Iddhipatha IV to improve operational efficiency
of government personnel Ministry of Interior
Yasothon province**

พิเชฐ ศรีหาล้า¹, ชัชพงศ์ เทียมทันวณิช²
วรเชษฐ์ โทอิน³ และณัฐพล จินดารัมย์⁴

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

**Pichet Srilah¹, Chatphong Thiamthanwanich²
Worachet Tho-un³ and Natapol Jindaram⁴**

Mahamakutbuddhist University Yasothon Buddhist College
Corresponding Author, Email :first_goodspeed@hotmail.com

บทคัดย่อ *

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแตกต่างกันมีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 3) เพื่อเสนอแนวทางป้องกันความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามระบบองค์กรภาครัฐ โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 และ 4) เพื่อจัดทำคู่มือการใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่บุคลากรภาครัฐ จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบโดยการ

* ได้รับบทความ: 11 กันยายน 2562; แก้ไขบทความ: 28 กันยายน 2562; ตอรับตีพิมพ์: 30 กันยายน 2562
Received: September 11, 2019; Revised: September 28, 2019; Accepted: September 30, 2019

ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามเพศอายุระดับ การศึกษาและตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะแนวทางป้องกันความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามระบบองค์กรภาครัฐโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 บุคลากรต้องยึดหลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานพร้อมประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรควรจัดในรูปแบบของการอบรมสัมมนาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นตัวกำหนดหัวข้อในการอบรมสัมมนา โดยการจัดทำเป็นคู่มือ อนึ่งการนำคู่มือไปใช้นั้นควรกำหนดเป็นนโยบายการบริหาร โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี หรือกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน และให้มีการนำคู่มือไปใช้อย่างจริงจังต่อเนื่อง พร้อมทั้งติดตามวัดและประเมินผลการอบรมสัมมนาด้วย

คำสำคัญ : อิทธิบาท 4; การประยุกต์; พัฒนา; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

Research on this subject purpose 1) To study the application of Iddhipatha IV to improve the performance of government personnel Under the Ministry of Interior, Yasothon Province 2) to compare the different factors affecting the application of Iddhipatha IV 3) To propose guidelines for preventing delays in working in accordance with the government organization system by using Iddhipatha IV and 4) In order to create the manual of Iddhipatha IV to improve the performance of government personnel By using Mixed Method Research. The sample groups used in the research are administrators. 222 government personnel personnel The tool used is a questionnaire created and in-depth interview Analyze data by using the software package. The statistics used are frequency, percentage, mean, standard deviation. Comparison by hypothesis testing and one-way analysis of variance. By determining statistical significance .05

The research findings were as follows. Personnel have applied the use of Iddhipatha IV in order to improve performance. Overall at a high level. Comparison of the application of Iddhipatha IV by gender, age, education level and job position not different. Recommendations for the prevention of delays in working in accordance with the government organization system using of Iddhipatha IV. Personnel must adhere to the

principles of Iddhipatha IV in the operation. Ready to regularly evaluate the performance and the model of performance improvement of personnel should be organized in the form of seminars, using of Iddhipatha IV as the topic of the seminar by making a manual. Therefore, the use of the manual should be defined as an administrative policy by defining in the annual action plan or defined as performance evaluation criteria. And to have the manual to be used seriously continuously. Along with monitoring, measuring and evaluating training seminars.

Keywords : Iddhipatha IV; Application; Improve; Performance

บทนำ

ปัญหาความล่าช้าของการบริหารงานตามระบบราชการไทยหรือองค์กรภาครัฐเกิดจากความล้าสมัยของโครงสร้างการบริหารที่ใช้มาเป็นเวลานาน ขาดความทันสมัย แม้จะมีการปรับปรุงบ่อยครั้งแต่ก็ไม่เคยมีการปรับหรือทั้งระบบมีการขยายตัวของภาระหน้าที่ของหน่วยงานมีหน่วยงานเกิดขึ้นมากมายมีการกิจซ้ำซ้อนหลายหน่วยงานพยายามสร้างกรอบเพื่อปกป้องหน่วยงานของตนเองสร้างกฎระเบียบและเงื่อนไขให้ติดขัดและไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการเป็นแบบรวมศูนย์ อำนาจกระจุกตัวอยู่ในส่วนกลางและผู้บริหารระดับสูงทำให้การสั่งการล่าช้า ผิดพลาดและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์มีการเอื้อให้ข้าราชการหรือบุคลากรบางคนทำงานไม่เต็มที่ขาดระบบการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรขาดความตั้งใจและกำลังใจ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งนับวันจะเพิ่มความเสี่ยงขยายวงกว้างออกไปเรื่อยๆ อย่างไรก็ตามสาเหตุสำคัญของปัญหาความล่าช้าของการบริหารงานตามระบบราชการไทยหรือองค์กรภาครัฐที่เกิดขึ้นทั้งหมดมาจากตัวของข้าราชการหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเอง ระบบเป็นเพียงสิ่งสมมติที่มนุษย์กำหนดขึ้นมา ระบบราชการหรือการปฏิบัติงานในองค์กรตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติสำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 เรื่อง การปฏิบัติราชการให้สำเร็จผล ตอนหนึ่ง ว่า

"... การปฏิบัติราชการให้สำเร็จผลที่พึงประสงค์นั้น นอกจากจะอาศัยความรู้ความสามารถในทางวิชาการแล้วแต่ละบุคคลยังจะต้องมีรากฐานทางจิตใจที่ดีคือความหนักแน่นมั่นคงในสุจริตธรรมและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้จนเสร็จทั้งต้องมีกุศโลบายหรือวิธีการอันแนบคายในการปฏิบัติงานประกอบกันพร้อมด้วย จึงจะสัมฤทธิ์ผลที่แน่นอนและ

บังเกิดประโยชน์อันยั่งยืนทั้งแก่ตนเองและแผ่นดิน ..." (พระบรมราโชวาทเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2538) (Bussayamas Sangngern, 2009 : Online) ซึ่งในที่ว่าการอำเภอบนในเขตจังหวัดยโสธรก็ประสบปัญหานี้เช่นเดียวกัน

ปัญหาความล่าช้าในการบริหารงานตามระบบราชการหรือในองค์กรภาครัฐในส่วนของการที่ว่าการอำเภอบน จังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะของความไม่พึงพอใจในการให้บริการที่ล่าช้า ไม่อำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่เราจะต้องยอมรับว่ามีอยู่จริงในแทบทุกหน่วยงานภาครัฐเกิดการเปรียบเทียบกับการบริหารของเอกชน แต่ความเป็นจริงนั้นระบบราชการกับเอกชนมีข้อแตกต่างกันเป็นอันมากจะนำมาเปรียบเทียบกับกันได้ ปัญหาเหล่านี้ในที่ว่าการอำเภอบน ในเขตจังหวัดยโสธร เป็นปัญหาเรื้อรังและเป็นปัญหาพื้นฐานที่สร้างความอ่อนแอให้กับองค์กร ถือว่าเป็นจุดอ่อนหรือเป็นลักษณะสำคัญของปัญหาการบริหารองค์กรซึ่งยากที่จะแก้ไขได้ สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากความสัมพันธ์ของตัวบุคลากรและระบบงานระบบงานทำให้บุคลากรในองค์กรกลายเป็นบุคคลที่เอาตัวรอดไว้ก่อน กล่าวคือจะต้องปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งของทางราชการ เพื่อความปลอดภัยของตัวเอง เพราะหากละเมิดกฎหมาย คำสั่ง จะมีความผิดทางวินัยการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงอาจจะล่าช้าเพราะระบบบังคับแต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาความล่าช้าดังกล่าวมาจากตัวบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรขาดความเข้าใจในวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและที่สำคัญคือขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่เกิดมาจากปัจจัยส่วนบุคคล และลูกกลมเป็นปัญหาเรื้อรังที่คอยบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ปัจจุบันปัญหาเหล่านี้ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ และเป็นมูลเหตุนำมาซึ่งปัญหาอื่นๆอีก เช่นปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันการฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นต้น อันเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศซึ่งจำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพราะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศ การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ และคุณธรรมของระบบราชการและองค์กรภาครัฐจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิรูปโครงสร้างและระบบของภาครัฐอย่างจริงจัง โดยเริ่มที่การปฏิรูปพัฒนาตัวบุคลากรในองค์กรเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาคือหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและ วิมังสา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ โดยเริ่มจากการสร้างความพอใจความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ เอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติใช้

สถิติปัญหาพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนป้องกันปัญหาความล่าช้าของการบริหารงานตามระบบราชการไทยหรือองค์การภาครัฐอันมีสาเหตุสำคัญจากตัวบุคลากร จึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ควรทำการวิจัย เพราะถ้าปล่อยไว้ก็จะเพิ่มความรุนแรงและแผ่ขยายวงกว้างออกไป ซึ่งยากต่อการแก้ไข และเรื่องนี้ยังไม่มีผู้ใดทำวิจัยอย่างจริงจังมาก่อน ผู้วิจัยจึงตัดสินใจทำวิจัยเรื่องนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแตกต่างกันมีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
3. เพื่อเสนอแนวทางป้องกันความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามระบบองค์การภาครัฐ โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
4. เพื่อจัดทำคู่มือการใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย 4 ด้าน คือ 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยเฉพาะการนำหลักอิทธิบาท 4 คือหลักฉันท์ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ว่าการอำเภอ 9 อำเภอ ในเขตจังหวัดยโสธรเท่านั้น 2) ขอบเขตด้านประชากรบุคลากรสังกัดที่ว่าการอำเภอ ประกอบด้วยอำเภอเมืองยโสธร, อำเภอเลิงนกทา, อำเภอคำเขื่อนแก้ว, อำเภอกุดชุม, อำเภอมหาชนะชัย, อำเภอป่าติ้ว, อำเภอทรายมูล, อำเภอไทยเจริญ, และอำเภอค้อวัง

ซึ่งเป็นอำเภอในเขตจังหวัดยโสธรจำนวนทั้งหมด 580 คน โดยสุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 197) ได้จำนวน 222 คน เท่านั้น3) ขอบเขตด้านสถานที่เป็นการวิจัยเฉพาะที่ที่ว่าการอำเภอทุกอำเภอในเขตจังหวัดยโสธร 4)ขอบเขตด้านระยะเวลา1 ตุลาคม 2560–30 กันยายน 2561

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรสังกัดที่ว่าการอำเภอ จำนวน 9 อำเภอ ในเขตจังหวัดยโสธรจำนวนทั้งหมด 580 คน และสุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 197) ได้จำนวน 222 คน โดยการคำนวณเทียบสัดส่วน สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อน เป็น 0.05 คณะผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 197) พร้อมทั้งสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนงาน รวมทั้งหมด 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ คณะผู้วิจัยมีเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิดและ 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 3 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธรโดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางป้องกันความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามระบบองค์กรภาครัฐโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เมื่อสร้างเครื่องมือเสร็จก็ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา พร้อมประเมินค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะไว้มาแก้ไขและนำไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อดูว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสื่อ

ความหมายได้ตรง หรือผู้ตอบเข้าใจความหมายได้มากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข
อีกครั้งหนึ่ง

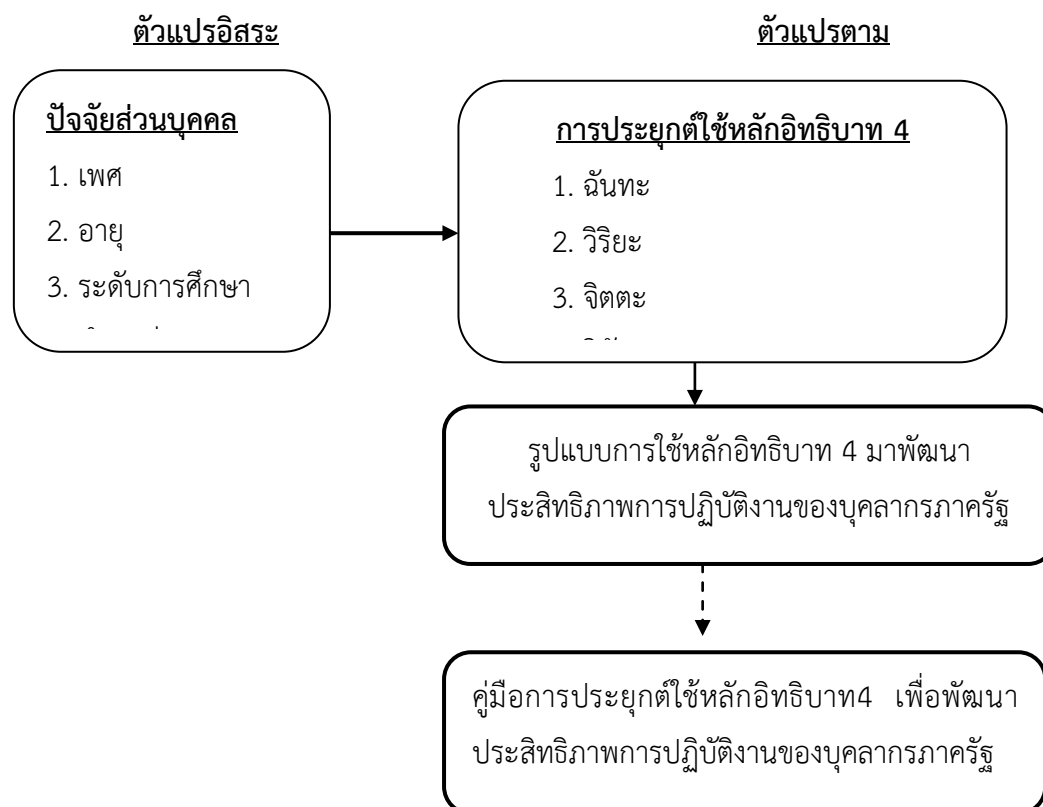
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดไว้โดยสำรวจจำนวนบุคลากรสังกัด
ที่ว่าการอำเภอ จังหวัดยโสธรส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและขอ
สัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยคณะผู้วิจัยเอง ซึ่งมีวิธีการเก็บข้อมูล 2 ลักษณะ คือ 1) การ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารปฐมภูมิ และเอกสารทุติยภูมิ
2) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม คือเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 222 ชุด และใช้
เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการขอสัมภาษณ์ผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

คณะผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและจัดระเบียบข้อมูล โดยใช้
วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อตรวจสอบว่าได้ข้อมูลตรงกับ
ผลการวิจัยหรือไม่ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลตามวิธีการที่กำหนดไว้ ทำการ
วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้ค่าสถิติบรรยาย (Descriptive) วิเคราะห์ข้อมูลจาก
แบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) วิเคราะห์โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม และการประยุกต์ใช้หลักสถิติ 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐพร้อมทำการทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความแปรปรวนแบบทาง
เดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อ
อธิบายเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสถิติ 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และได้วัดความน่าเชื่อถือของมาตรวัดโดย
ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach, L.J. 1963 : 35) ซึ่งผลการวัดตัวแปรทุกตัวมีค่าเกิน 0.60
จึงเป็นค่าที่ยอมรับได้แสดงถึงว่ามาตรวัดของแบบสอบถามในแต่ละปัจจัยเชื่อถือได้และมี
ความสอดคล้อง และได้ตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อพร้อมทั้งยืนยันสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้
ทั้งหมด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธร สรุปผลได้ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

มีผลระดับการประยุกต์ใช้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.74) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .76) เมื่อจำแนกการพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้คือ 1) ด้านฉันทะ ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการประยุกต์ใช้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.72) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .46) ซึ่งอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วรายการที่มีระดับการประยุกต์ใช้ในระดับมากที่สุด คือ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.80) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .41) ซึ่งอยู่ในระดับ

มาก ส่วนรายการที่มีระดับการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด คือความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.63) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .51) ซึ่งอยู่ในระดับมาก 2) ด้านวิริยะ ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการประยุกต์ใช้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.71) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .47) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วรายการที่มีระดับการประยุกต์ใช้ในระดับมากที่สุด คือความเพียรในทางสร้างสรรค์และพัฒนางานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.75) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .45) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีระดับการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด คือใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.66) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .49) ซึ่งอยู่ในระดับมาก 3) ด้านจิตตะ ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการประยุกต์ใช้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.76) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .43) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วรายการที่มีระดับการประยุกต์ใช้ในระดับมากที่สุด คือความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้นมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.82) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .39) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีระดับการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด คือไม่ปล่อยให้อุปสรรคแวดล้อมอื่น ๆ มาทำให้เสียสมาธิมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.68) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .48) ซึ่งอยู่ในระดับมาก 3) ด้านวิมังสา ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการประยุกต์ใช้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.77) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .44) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วรายการที่มีระดับการประยุกต์ใช้ในระดับมากที่สุด คือเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล รอบคอบ ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ไม่ตามใจตนเองหรือคนส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.81) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .42) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีระดับการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด คือการใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนบกพร่องหรือขัดข้องของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.74) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .48) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.74) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = .76) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อจำแนกการพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ก็พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรระดับผู้บริหารจำนวน 9 คน เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บุคลากรภาครัฐ สรุปได้ว่าการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธรจะอยู่ในระดับมาก โดยการให้จัดอบรมสัมมนาจัดโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2. การเปรียบเทียบปัจจัยแตกต่างกันมีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐแตกต่างกันสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธรโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธรในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาไม่แตกต่างกันทุกด้านสมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐแตกต่างกันสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธรโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธรในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาไม่แตกต่างกันทุกด้านสมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐแตกต่างกันสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธรโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาไม่แตกต่างกันทุกด้านสมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ แตกต่างกัน สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาไม่แตกต่างกันทุกด้านและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ทั้งในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้

3. การเสนอแนวทางป้องกันความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามระบบองค์กรภาครัฐ โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

ข้อมูลการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิดของบุคลากรสรุปได้ว่า 1) ด้านฉันทะ ต้องมีความพอใจ ตั้งใจ และมีใจรักในการปฏิบัติงาน 2) ด้านวิริยะ ต้องมีความเพียรพยายามบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ 3) ด้านจิตตะ ต้องเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบ จดจ่อมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน ไม่ทอดธุระจนเสียหาย 4) ด้านวิมังสา ต้องรู้จักไตร่ตรองพิจารณาการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ศึกษาและทบทวนข้อบกพร่อง หาทางแก้ไข และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และ 5) ด้านอื่นๆ ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานโดยอิงอาศัยกฎระเบียบ กฎหมาย และกฎศีลธรรมอย่างสม่ำเสมอ

4. การจัดทำคู่มือการใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ เพื่อจัดทำเป็นคู่มือการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรควรจัดในรูปแบบของการอบรมสัมมนา, โครงการอบรมพัฒนา, และส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ โดยใช้

หลักอิทธิบาท 4 เป็นตัวกำหนดหลักสูตร หรือหัวข้อในการอบรมสัมมนา โดยการจัดทำเป็นคู่มือตามรูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการอบรม และการนำคู่มือไปใช้นั้น ควรกำหนดเป็นนโยบายจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ โดยอาจจะกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี หรือกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน แต่ต้องมีการนำคู่มือไปใช้อย่างจริงจังต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้มีการติดตามวัดและประเมินผลการอบรมสัมมนาตามคู่มือดังกล่าวด้วย ส่วนการเขียนและจัดทำคู่มือการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐนั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยไปดำเนินการเขียนและจัดทำคู่มือโดยอ้างอิงแนวคิดในการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน, แนวทางการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน 4 ขั้น, และเทคนิคการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ตามแนวคิดเกี่ยวกับคู่มือของ DechaSritrakul (1992 : 32) และ Sermsak Wisalaphon (1999 : 42) และการจัดทำโครงสร้างคู่มือการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ SathienKamasak (2003 : 33) เพื่อนำเสนอผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ/แก้ไข อนุมัติให้จัดพิมพ์รูปเล่มคู่มือการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ เป็นลำดับไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธร สรุปได้ดังนี้

1) การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธร อภิปรายผลได้ว่า 1)ด้านฉันทะ โดยภาพรวมมีผลระดับการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธรให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านฉันทะมากโดยบุคลากรมีความพอใจมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำให้รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำ โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของงานที่ทำ ทুমเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่งานที่ทำนั้น มีจิตใจมุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมายที่ท่า และมีจิตใจไม่ฟุ้งซ่านไม่ซัดส่ายในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะฉันทะมีความหมายว่า ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้นทำสิ่งต่างๆด้วยความรักทำงานด้วยความพอใจความใคร่เพื่อจะทำเมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรัก

ในสิ่งนั้นทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ คือมีใจรักการงานนั้นๆ มีความพอใจและตั้งใจที่จะทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ WichyapaMataeworachat, (2001 : Abstract) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาโรงเรียนศิริวงศวิทยายางพารา นครสวรรค์” พบว่า ฉันทะคือความพอใจความรักความชอบความสนใจในสิ่งที่ทำคือมีใจรักการทำงานเมื่อมีหน้าที่รับผิดชอบในกิจการใดแล้วก็มีจิตใจรักในงานนั้น โดยบุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ด้านฉันทะอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับความหมายที่ PhraDhammaPika (P.Payutto) (2003 : 39) ได้อธิบายไว้ว่า ฉันทะแปลว่าความพอใจได้แก่ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้นเมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมายก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจรักในสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับสมันต์เป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขตถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้าเกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้วคนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้นไม่หวั่นพ่วงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่ในการดำเนินสู่จุดหมายเดินเรียบสม่ำเสมอไม่ชานไม่ส่ายฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมกับปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย2)ด้านวิริยะ โดยภาพรวมมีผลระดับการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิริยะมากโดยบุคลากรมีความอาจหาญกล้ากล้าบากบั่นในสิ่งที่ทำ มีใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก กล้าเผชิญต่อความท้าทายต่ออุปสรรค มุ่งมั่นจะทำให้สำเร็จ มีจิตใจแน่วแน่มั่นคงโดยมุ่งที่จุดหมายเป็นหลัก มีความรับผิดชอบไม่ละทิ้งหน้าที่ ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย และมีความเพียรในทางสร้างสรรค์และพัฒนางานที่ปฏิบัติทั้งนี้เพราะวิริยะ มีความหมายว่าความเพียรบากบั่นความข้มแข็งความตั้งหน้าอุตสาหะความอดทนความเข้มแข็งความหมั่นความก้าวไปอย่างไม่ทอดยวความไม่ทอดทิ้งฉันทะมีความขยันขันแข็งความเพียรไม่ทอดยวในการประกอบกิจนั้นๆ เพียรประกอบในสิ่งนั้นคือเมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายามเข้มแข็ง

อดทนไม่ทอดทิ้งสิ่งที่ทำนั้น (แข็งใจ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ChatreeNawjumpa (2009 : 13) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร” พบว่า วิริยะเป็นความขยันความพยายามทำงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความอดทนทำงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอโดยบุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ด้านวิริยะในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก พร้อมทั้งสอดคล้องกับ ความหมายที่ PhraDhammaPika (P.Payutto) (2003 : 39) ได้อธิบายไว้ว่าวิริยะแปลว่าความอดทนอดกลั้นบากบั่นก้าวไปสู่อะไรที่ยากและไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึงถ้าวิริยะเกิดขึ้นแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนักก็มีอุปสรรคมากหรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จคนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมจิตใจจะแน่วแน่มั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมายสมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิพร้อมทั้งมีปณาสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน 3)ด้านจิตตะ โดยภาพรวมมีผลระดับการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรภาครัฐให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านจิตตะมากโดยบุคลากรมีจิตใจจดจ่อหรือเอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ มีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยปละละเลยไม่ห่างไปไหนจากงานที่ทำ ไม่ทอดธุระจนเกิดความเสียหาย โดยไม่ปล่อยให้ปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มาทำให้เสียสมาธิ มีจิตแน่วแน่มั่นคงในสิ่งที่ทำ มีความสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนในงานที่ทำ ทั้งนี้เพราะจิตตะ มีความหมายว่าความคิดจดจ่อเอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆไม่วางธุระคือเมื่อทำอะไรด้วยความรู้สึกไตร่ตรองทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ WichyapaMataeworachat (2001: Abstract) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาสังคหวัดนครสวรรค์” พบว่า จิตตะเป็นการเอาใจใส่ในงานที่ทำหมั่นตรวจตราไม่ทอดทิ้งจนกว่าจะบรรลุจุดหมายโดยบุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับความหมายที่ PhraDhammaPika (P.Payutto) (2003) ได้อธิบายไว้ว่าจิตตะแปลว่าความคิดจดจ่อหรือเอาใจใส่ได้แก่ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่าง

โดยอย่างน้อยคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รู้เรื่องอื่นๆใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆไม่สนใจแต่ถ้าพูดเรื่องงานจะสนใจเป็นพิเศษขลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัวอะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจเรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆบางที่ก็ไม่รู้ทำงานลืมวันลืมคืนความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้นจิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้นเรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

4) ด้านวิมังสา โดยภาพรวมมีผลระดับการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรภาครัฐให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิมังสามากโดยบุคลากรมีความสอบสวนไตร่ตรองพิจารณาในงานที่ทำอย่างรอบคอบ ใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนบกพร่องหรือขัดข้องของงานที่ปฏิบัติ รู้จักทดลองและคิดค้นหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง พัฒนาความบกพร่องงานที่ปฏิบัติศึกษาไตร่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล รอบคอบ ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ไม่ตามใจตนเองหรือคนส่วนใหญ่ทั้งนี้เพราะวิมังสา มีความหมายว่าการใช้ปัญญาไต่สวนสอบสวนใคร่ครวญอยู่อย่างเสมอหมั่นไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น กล่าวคือความหมั่นไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นเมื่อทำสิ่งใดด้วยความรู้จักไตร่ตรอง รู้จักพิจารณาใคร่ครวญรู้จักพิจารณาพิเคราะห์ทดลองทดสอบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonme Boon-aim (2001 : Abstract) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ตบริษัทวิทยการบินแห่งประเทศไทยจำกัด” พบว่า วิมังสาคือการพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบมีการตรวจตราสอบข้อบกพร่องเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และยังสอดคล้องกับความหมายที่ PhraDhammaPika (P.Payutto) (2003 : 39) ได้อธิบายไว้ว่าวิมังสาแปลว่าความสอบสวนไตร่ตรองได้แก่การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิดค้นหาเหตุผลชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป

2.เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายได้ว่า 1) เพศ แตกต่างกันมีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4

เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธร ไม่แตกต่างกัน แม้บุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง แต่ก็มีระดับการประยุกต์ใช้ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ KittipongSiriporn (2008 : Abstract) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการณศึกษารองานผลิตรถยนต์จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ PhraThatphonSiriphattho (Ngamphaeng) (2013 : Abstract) เรื่องการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภออาจสามารถจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภออาจสามารถจังหวัดร้อยเอ็ดไม่แตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2) อายุ แตกต่างกัน มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ไม่แตกต่างกัน แม้บุคลากรจะมีความรู้สึกรักคิดและการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงอายุแตกต่างกัน แต่ก็มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ RadaManeepraypun (2006: Abstract) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยู.อาร์.เคมีคอลจำกัด ที่พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ PrayongPromma (2013 Abstract) เรื่องการบริหารงานตามหลักอภินิหารธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอภินิหารธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐไม่ได้จำกัดอยู่ที่ระดับการศึกษา จึงทำให้ระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ WichyapaMataeworachat (2001: Abstract) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา

โรงเรียนศรีวังศรีวิทยาสภครสวรรค์ ที่พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Marisa Chukittipong (2007 : Abstract) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอิทธิบาท4และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 4) ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐไม่ได้จำกัดอยู่ที่ตำแหน่งงาน จึงทำให้ระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ AtcharaBubpamala (2005 : Abstract) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางป้องกันความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามระบบองค์กรภาครัฐโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธรพบว่า 1) ด้านฉันทะบุคลากรต้องมีความพอใจและตั้งใจในงานที่ทำให้ดีที่สุดมีใจรักในงานที่ทำ ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความสุขกับงานที่ทำ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ควรมีจิตใจหนักแน่น ปฏิบัติงานสนองความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็วทันใจ เต็มที่กับงานที่ทำโดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ สร้างแรงจูงใจปลุกจิตสำนึกให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม โดยใช้วิถีพอเพียง ต้องสนใจใส่ใจในงานที่ทำ พร้อมตั้งเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน พยายามทำงานที่ตรงกับจริต เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีแก่งานโดยภาพรวม 2) ด้านวิริยะ บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง และต่องานที่ได้รับมอบหมาย ขยัน ตรงต่อเวลา มีวินัยในตนเอง เพียรพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ เสียสละบากบั่นในงานที่ทำ ทำหน้าที่ด้วยความเข้มแข็ง ไม่ละทิ้งหน้าที่ของตนเอง ขยันอดทนจนประสบผลสำเร็จสมบูรณ์ และหมั่นศึกษาระบบงาน ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานฝึกตนเองให้มองโลกในแง่ดี และเพียรสร้างเหตุให้ถึงพร้อมในการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำ กล้าเผชิญกับปัญหา และใช้สติ

แก้ไขปัญหา มีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ 3) ด้านจิตตะ บุคลากร ต้องมีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างดี มุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ทำงานให้สำเร็จทันต่อกำหนดเวลา ฝึกฝนงานที่ทำให้ ตั้งมั่นในสิ่งที่กระทำอยู่ ตั้งเป้าหมายในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ สร้างสรรค์มุงคิดเรื่องงาน ใส่ใจ ค้นคว้าสิ่งใหม่ๆเสมอ ไม่ปล่อยให้สิ่งต่างๆ มารบกวนสมาธิในการทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน สร้างความรักผูกพันกับงานที่ทำ 4) ด้านวิมังสาบุคลากรต้องจัดลำดับงาน และ ดำเนินการตามลำดับความสำคัญ มีความรอบคอบถี่ถ้วนในงานที่ทำ ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม ระเบียบ ใช้ความรู้ความสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่ ศึกษาหาความรู้ ใหม่ๆเสมอ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ไตร่ตรองงานที่ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ควรมีการ ตรวจสอบและทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ศึกษาวิธีการขั้นตอนในการทำงาน เพื่อ ป้องกันความผิดพลาดและความล่าช้าทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีเหตุผล อย่างรอบคอบและ ระมัดระวังศึกษาไตร่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และ พัฒนาระบบกระบวนการทำงานอยู่เสมอ แก้ไขสิ่งที่บกพร่อง พิจารณาตรวจสอบงานที่ทำ ตลอดเวลาต้องรู้จักประเมินผลการทำงาน พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ และ 5) ด้านอื่นๆ บุคลากรต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีใจรักในงานบริการ และ ให้บริการอย่างเท่าเทียม ทบทวน ใส่ใจในสิ่งที่ทำ และศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา รู้จัก ปรับตัว แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีจิตสาธารณะ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม พร้อมทั้ง ปฏิบัติงานโดยอิงกฎระเบียบ กฎหมาย และกฎศีลธรรมอย่างสม่ำเสมอ

4. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ เพื่อจัดทำ เป็นคู่มือการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐพบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรควรจัดใน รูปแบบของการอบรมสัมมนา โครงการอบรมพัฒนา และส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้โดยใช้หลัก อิทธิบาท 4 เป็นตัวกำหนดหลักสูตร หรือเป็นหัวข้อในการอบรมสัมมนา โดยการจัดทำเป็น คู่มือตามรูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการอบรม และการนำคู่มือไปใช้นั้นควร กำหนดเป็นนโยบายจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ อาจจะกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี หรือกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน มีการนำคู่มือไปใช้อย่างต่อเนื่อง และให้มี การติดตามวัดและประเมินผลการอบรมสัมมนาตามคู่มือด้วย

ข้อเสนอแนะ

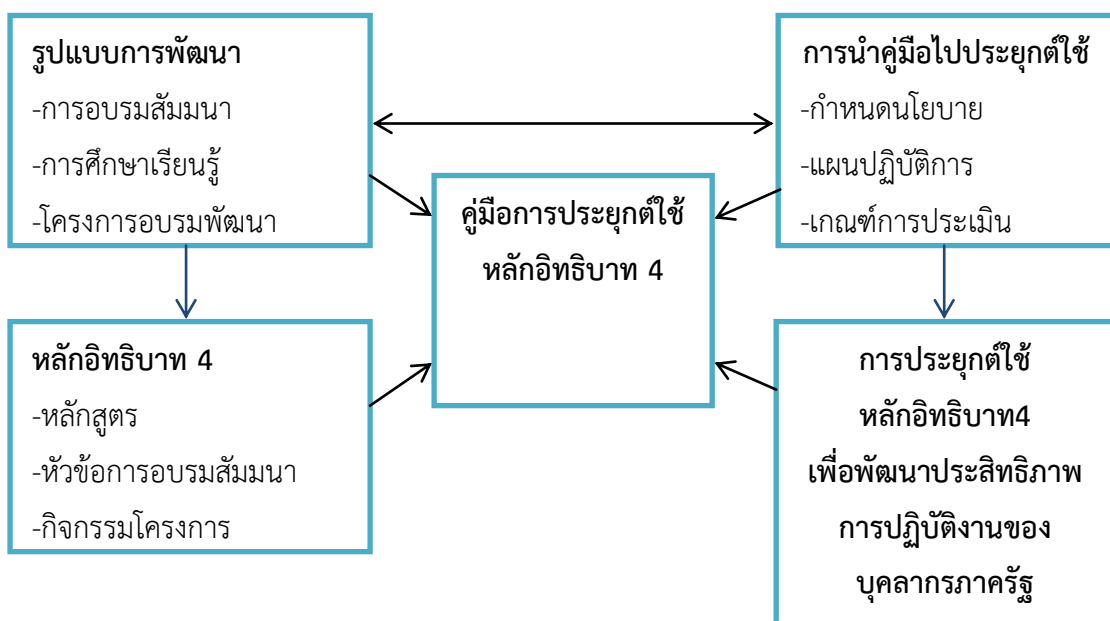
1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ด้านบริหารและนโยบายคือ 1) ด้านฉันทะ ควรมีนโยบายสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสำนึกรักในองค์กร และงานที่ปฏิบัติโดยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร 2) ด้านวิริยะ รัฐควรมีนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ขยันหมั่นเพียรรับผิดชอบหน้าที่เป็นอย่างดี เช่นการให้เกียรติบัตร หรือรางวัลแก่บุคลากรดีเด่น ทุกๆระดับ 3) ด้านจิตตะควรมีการจัดหลักสูตรอบรมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเอาใจใส่และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและ 4) ด้านวิมังสาควรมีการจัดการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ภาควิปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมาธิ ผีภสดี และพัฒนาปัญญา เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อผู้ปฏิบัติมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติในประเด็นเกี่ยวกับที่เกี่ยวข้อง คือ 1) ด้านฉันทะ ควรมีความตั้งใจ ทำใจให้รักและศรัทธาในกิจการงานที่ทำ โดยกำหนดผลสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง 2) ด้านวิริยะควรตั้งความเพียรพยายามและอดทนในการปฏิบัติงานไม่หยุดไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค จนกว่างานจะประสบความสำเร็จ 3) ด้านจิตตะควรตั้งสมาธิเอาใจใส่ทุกรายละเอียดทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่ละทิ้งไม่ละเว้นการปฏิบัติให้เกิดความเสียหาย รับผิดชอบในกิจการงานที่ทำอย่างดีที่สุดและ 4) ด้านวิมังสาควรใช้สติปัญญาพิจารณาให้รอบคอบในการปฏิบัติงาน ไม่ประมาท ทบทวนพิจารณาข้อบกพร่องและแก้ไขด้วยสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยในประเด็นคือ 1) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์หลังการประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย 2) การศึกษาวิจัยการประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่นๆ กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงอื่นๆ 3) การศึกษาวิจัยหลักรัฐประศาสนศาสตร์ในมิติของพระพุทธศาสนา 4) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบราชการไทยกับระบบการบริหารปกครองคณะสงฆ์ไทยและ 5) การศึกษาเปรียบเทียบหลักการทำงานให้สำเร็จของภาครัฐกิจกับหลักอริยบท 4

องค์ความรู้ใหม่

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธร ได้องค์ความรู้ใหม่คือรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ และคู่มือการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ดังนี้



References

- DechaSritrakul.(1992). *Writing academic work*. (3) Daily News, Issue dated March 31, 1992.
- PhraDhammaPika (P.Payutto).(2003). *Buddhist Dictionary Dharma*. edition.Type times 12.Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya.
- SathienKamasak. (2003). *PornpanPanampan and ParichatChantharath. Guide to Position Determination as an Expert in 6,7,8 Expert 9 Expertise 9 of General Government Officials in Thailand Universities*. Academic Seminar, 26-28 February 2004. Find Chiang Mai College.
- SernsaksWisalaphon. (1999). *Principles of writing texts in academic texts. Guide for proposing to postpone the academic graduate program*. SrinakharinwirotUniversity.

- Cronbach, L.J. (1963). *Educational Psychology*. New York : Harcourt Brace And World, Inc.
- Taro Yamane(1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd.New York: Harper and Row Publications.
- KittipongSiriporn. (2008). *The study of motivation on work efficiency : Implication for operative workers in automotive firm in Samutprakarn province*. Master of Business Administration .Graduate School :Sripatum University.
- ChatreeNawjumpa. (2009). *The Application if Iddhipada IV in private organizationmanagementIn performing the duties of personnel of the Bureau of Defense and Disaster relief Bangkok*.Master of Arts (PublicAdministration).GraduateSchool:Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Boonme Boon-aim.(2001). *A study of the utilization of iddhipadasii in the work performance of Phuket air traffic control center"s personnel, aeronuatical radio of Thailand, ltd*. Master of Education.Graduate School :Thaksin University.
- PrayongPromma .(2013).*The Administration Following Aparihaniyadhamma of Khonkaen Provincial Administrative Organization*. The Requirement for The Degree of Master of Arts (Public Administration). Graduate School : Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- PhraThatphonSiriphattho(Ngamphaeng). (2013). *An Application of Paths ofAccomplishment to Personnel's Work Performance in Tambon Administration Organizations, At Samat District, RoiEt Province*. Master of Arts (Political Science).Graduate School :Mahamakutbuddhist University.
- Marisa Chukittipong. (2007). *Quality of work life, four paths of accomplishment and organizational commitment of employees in automobile parts manufacturing company*.Master of Science (Industrial and Organizational Psychology).Graduate School : Kasetsart University.
- RadaManeepraypun. (2006). *Factors affecting employees" performance efficiency of U. R. Chemical Company Limited*. Master's Project, M.B.A. (Management). Graduate School : Srinakharinwirot University.
- WichyapaMataeworachat. (2001). *Human Resource Development in Accordance with Four Paths of Accomplishment: A Case Study of Kiriwongvitaya School, Nakhon Sawan Province*.Master of Arts (Public Administration). Graduate School : Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- AtcharaBubpamala. (2005).*Factors influencing employees " work efficiency at Thailand Carpet Manufacturing Public Co., Ltd*. Master of

Business Administration (Management).Graduate School
:Srinakharinwirot University.

Bussayamas Sangngern. (2009). Royal speech of the year 1995.*Online*.
Retrieved Nov 28 2009. From
:https://www.gotoknow.org/posts/316864.