



การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง
อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

The use of the four powers in the work of
Mae Sariang District Prison Personnel, Mae Hong Son Province

ชัยณรงค์ สกุลพันธ์นันท์

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567

การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง
อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
The use of the four powers in the work of
Mae Sariang District Prison Personnel, Mae Hong Son Province

ชัยณรงค์ สกุลพันธุ์นนท์

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567



ชื่อเรื่อง การใช้สิทธิบาปธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง
 อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ผู้วิจัย นายชัยณรงค์ สกุกพันนันท์
ชื่อปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา วงศ์ยศ)

..... กรรมการ
(ดร.เบญจ พรพชรธรรม)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ผกาภรณ์ บุสบง)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงานการ
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์บุสสง และ ดร.พัชรียาพร ปัญญาอาจ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุจิตรา สัมศักดิ์ธรรม ดร.เบญจ พรพลธรรม และ ดร.สุชาติ ใจภักดี ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ของแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาอิสระครั้งนี้ ขอขอบคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยากรวางรากฐานแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และข้อเสนอ-แนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ชัยณรงค์ สกุลพันธนันท์

ชื่อเรื่อง	: การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ผู้วิจัย	: ชัยณรงค์ สกุลพันธ์นันท์
ชื่อปริญญา	: รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสบัง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.พัชรินาพร ปัญญาอาจ
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2567
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานในเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 41 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test และการวิเคราะห์ One Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ) รองลงมาด้านฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ) ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ) และด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำสำคัญ : หลักอิทธิบาทธรรม, ปัจจัยส่วนบุคคล, การปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ

Title : The use of the four powers in the work of Mae Sariang District Prison personnel , Mae Sariang District, Mae Hong Son Province

Author : Chainarong sakulpuntanun

Degree : Master of Political Science

Advisor : Asst.Prof. Dr. Phakaphorn Butsabong

Co-Advisor : Dr.Puchareeyaporn punyaart

Graduated Year : 2024

Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

This research aims to study the opinions of The use of the four powers in their work performance at the Mae Sariang District Prison, Mae Sariang District, Mae Hong Son Province and to compare the opinions of personnel regarding the use of the Iddhipadadhamma, categorized by personal factors. The sample group for this study consisted of 41 staff members from Mae Sariang District Prison. The statistical methods used for data analysis include percentages, mean values, standard deviation, T-test F-test analysis, and one-way ANOVA.

The findings of the research indicated that the work performance of personnel at Mae Sariang District Prison, using the Iddhipadadhamma was generally at a high level. When broken down by aspect, the highest average was found in the area of Citta (intention in the task), followed by Chanda (satisfaction in the task), Vimamsa (reflection in the task), and Virya (effort in the task). The hypothesis test results revealed that personal factors such as age, education level, work duration, and monthly income significantly affected the use of the four powers in the work of Mae Sariang District Prison personnel at a statistical significance level of 0.05. However, gender did not significantly affect the use of the Iddhipadadhamma in the work performance of the personnel.

Keywords: Iddhipadadhamma, Personal Factors, Work Performance of Prison Personnel

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามในการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	10
บริบทเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	20
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	20
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล	22
บทที่ 4 ผลการศึกษา	23
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
สรุปผลการศึกษา	41
อภิปรายผล	42
ข้อเสนอแนะ	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	49
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	58
ประวัติผู้วิจัย	60

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวม	25
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ)	26
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ)	27
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ)	29
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน วิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ)	30
ตารางที่ 4.7	ผลการทดสอบ T-test ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน	31
ตารางที่ 4.8	ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน	32
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุต่อ การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	33
ตารางที่ 4.10	ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เรือนจำ อำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน	34
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาต่อ การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	35

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.12	ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ- อำเภอมะนัง อำเภอมะนัง จังหวัดแม่ฮ่องสอน	36
ตารางที่ 4.13	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ อำเภอมะนัง อำเภอมะนัง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	37
ตารางที่ 4.14	ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ-อำเภอมะนัง อำเภอมะนัง จังหวัดแม่ฮ่องสอน	38
ตารางที่ 4.15	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรายได้ต่อเดือน ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอมะนัง อำเภอมะนัง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	39
ตารางที่ 4.16	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่อการที่ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอมะนัง อำเภอมะนัง จังหวัดแม่ฮ่องสอน	40

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกหน่วย การที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมต้องอาศัยระบบงานและการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งบุคลากรภายในองค์กรต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิรัตติกาล สุขสิงห์, 2565)

กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 กำหนดบทบาทภารกิจกรมราชทัณฑ์ให้กรมราชทัณฑ์มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลและแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตัวกลับใจเป็นพลเมืองที่ดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำและได้รับการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติสุขโดยสังคมให้การยอมรับ ดังนั้นการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น เพราะเป็นงานที่มีความเป็นงานเฉพาะ คือต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ในการควบคุมผู้ต้องโทษภายในเรือนจำ และต้องเข้าไปสัมผัสกับผู้ถูกลงโทษโดยตรง ซึ่งภาระในการดูแลผู้ต้องโทษของกรมราชทัณฑ์เป็นงานควบคุมดูแลผู้ต้องโทษหรือนักโทษตลอดระยะเวลาที่ต้องรับโทษในเรือนจำ นอกจากนี้ยังมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติทันทีและไม่สามารถที่จะปฏิเสธหรือผ่อนผันการปฏิบัติได้ รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายอีกด้วย อีกทั้งเป็นงานที่มีความยาก และท้าทายโดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องโทษเพื่อให้ผู้ต้องโทษกลับตัวเป็นคนดีกลับคืนสู่สังคมและป้องกันมิให้ผู้ต้องโทษกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีกหลังจากพ้นโทษ และกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ อย่างไม่สามารถปฏิเสธได้ในปัจจุบัน จนทำให้เกิดสภาพความเป็นอยู่ที่แออัด สถานที่ไม่เพียงพอในเรือนจำ ทำให้สภาพสิ่งแวดล้อมภายในเรือนจำปัจจุบันไม่น่าอภิรมย์ยิ่ง และการปฏิบัติงานในเรือนจำกับผู้ต้องโทษที่ต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ตลอดจนถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายมนุษยชนควบคู่ไปด้วย ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ จะทำให้เกิดความผิดพลาดไม่ได้ เพราะหากเกิดความผิดพลาดหรือเกิดการหลบหนีย่อมส่งผลกระทบต่องาน ตลอดจนถึงความมั่นคงความปลอดภัยของสังคมประเทศชาติ ซึ่งจากการที่ต้องปฏิบัติงานลักษณะดังกล่าวนี้ทำให้ข้าราชการเรือนจำที่ต้องปฏิบัติงานคลุกคลีกับผู้ต้องโทษในหลายประเภทหลายคดีตลอดเวลา ความยากของงาน ตลอดจนถึงสภาพความแออัดในเรือนจำที่เพิ่มขึ้นจึงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ที่จะก่อให้เกิดความกดดันและความเครียดสะสมต่อชีวิตข้าราชการราชทัณฑ์โดยไม่รู้ตัว และนานวันอาจนำไปสู่ปัญหาในการปฏิบัติงานจนถึงการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชที่พระราชทาน เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐานไว้ว่า “...งานราชทัณฑ์นับตั้งแต่อดีตกรมราชทัณฑ์ลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่ทั้งหมดต้องรับภาระหน้าที่อันหนักและเหน็ดเหนื่อยทั้งในสายตาของคนทั่วไปมองงาน

ราชทัณฑ์ไปในทางที่ไม่เป็นมงคลว่าเป็นงานด้อยต่ำเป็นงานคุกงานตระราน่าเห็นใจผู้ที่ทำงานในกรมราชทัณฑ์...” ซึ่งเป็นการอธิบายให้เห็นถึงความเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษและสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงคิดว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งประเสริฐที่นำไปสู่ความสำเร็จ จากการได้ทบทวนศึกษาวรรณกรรมหลายเรื่องแล้วพบว่าหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่คำจูนให้งานนั้นประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจคือความต้องการที่จะทำให้ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป 2) วิริยะ ความเพียรคือความขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทนเอาธุระไม่ทอดทิ้ง 3) จิตตะ ความคิดมุ่งไปคือตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาใจฝึกลงมือไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปอุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำและ 4) วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวนคือความหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผลคิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุง ซึ่งหากบุคคลนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการปฏิบัติงานย่อมทำให้เกิดความรักงาน ขยัน รับผิดชอบ และรู้จักไตร่ตรองในงานที่ทำ ทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรือนจำอำเภอแม่สะเรียงเป็นเรือนจำระดับอำเภอ ตั้งอยู่ในอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีแดนควบคุม 2 แดน และมีอำนาจการคุมขัง ผู้ต้องขังที่ต้องกำหนดโทษไม่เกิน 10 ปี อัตราความจุผู้ต้องขังปกติจำนวน 300 คนโดยใช้อัตราร้อยละ 1.6 ตารางเมตร/คน ปัจจุบันเรือนจำอำเภอแม่สะเรียงมีผู้ต้องขังในความควบคุมทั้งสิ้น จำนวน 348 คนแบ่งเป็น ผู้ต้องขัง

326 คนผู้ต้องขังหญิง 22 คน (เรือนจำอำเภอแม่สะเรียงพ.ศ. 2567) แต่มีเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติงานเพียง 41 คน ซึ่งเมื่อเทียบสัดส่วนแล้วจะเห็นได้ว่าสัดส่วนเจ้าหน้าที่กับผู้ต้องขังไม่สมดุลกัน ดังนั้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จึงเป็นงานที่หนัก และยากมากในการแก้ไขผู้คนเหล่านี้ นานวันอาจก่อให้เกิดความเครียด ความกดดัน เหนื่อยหน่ายในอาชีพ งานไม่มีประสิทธิภาพได้ จึงจำเป็นต้องนำหลักอิทธิบาท 4 มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพให้ได้มากที่สุด

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีสนใจศึกษา ว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นและสนใจในการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา (หลักอิทธิบาท 4) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนอยู่ในระดับใด และเปรียบเทียบความคิดเห็นทั้งนี้เพื่อนำผลจากการวิจัยไปเป็นข้อมูลศึกษาและการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและลดปัจจัยเสี่ยงต่างๆที่จะเกิดขึ้นภายในเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนต่อไป

1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อปฏิบัติงานในเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นอย่างไร

1.2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานในเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากร เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

สมมติฐาน บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักธรรมอิทธิบาทธรรม 4 ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานคือ

ฉันทะ (ความพอใจ)

วิริยะ (ความเพียร)

จิตตะ (ความตั้งใจ)

วิมังสา (ความไตร่ตรอง)

1.5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง กรมราชทัณฑ์ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และวิมังสา

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากร

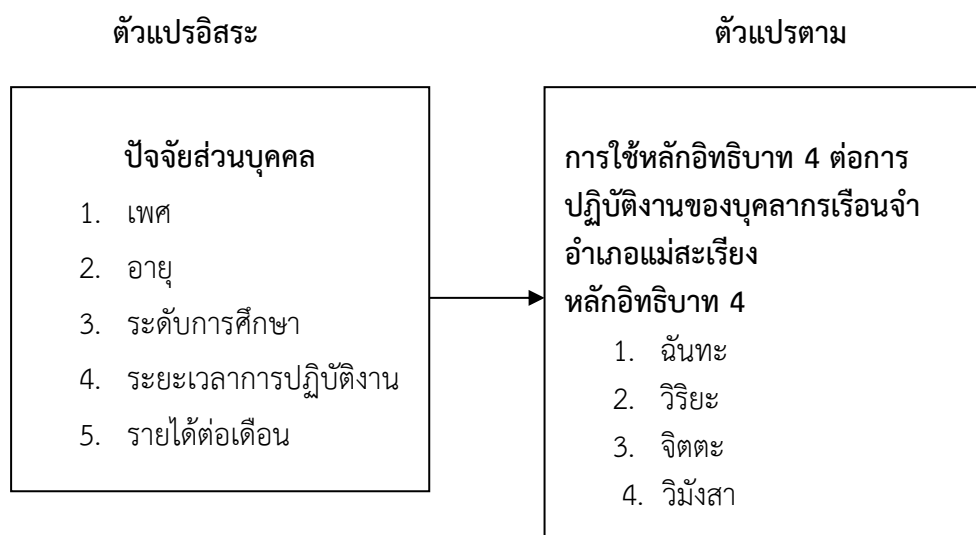
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนจำนวน 41 คน (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2567)

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ระหว่างเดือน มีนาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2567

1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ในครั้งนี้เพื่อ

1.7.1 เพื่อทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.7.2 เพื่อทราบการเปรียบเทียบบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.7.3 เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์สำหรับการนำไปพัฒนาบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนต่อไป

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่องการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอ-แม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะการศึกษาค้นครั้งนี้

หลักอิทธิบาท 4 หมายถึง หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่เป็นฐานแห่งความสำเร็จหรือหลักปฏิบัติงาน เพื่อเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของบุคลากร ประกอบไปด้วยห้วข้อธรรม 4 ข้อ คือ

- ฉันทะ (ความพอใจ)
- วิริยะ (ความเพียร)
- จิตตะ (ความตั้งใจ)
- วิมังสา (ความไตร่ตรอง)

การปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างความเชื่อมโยงและความชัดเจนให้กับเป้าหมายในการทำงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน เรือนจำ-อำเภอแม่สะเรียง สังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่ตั้งอาคาร ถนนเวียงใหม่ ตำบลแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

เรือนจำ หมายถึง เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง ที่ตั้งเลขที่ 30 หมู่ 1 ถนนเวียงใหม่ ตำบลแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ข้าราชการราชทัณฑ์ หมายถึง พนักงานราชการ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการระดับชำนาญงาน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ข้าราชการระดับชำนาญการ และข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. บริบทเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4

พระอภิธรรมปิฎก วิกัมภ (2546: 42) ได้กล่าวถึง อิทธิบาทวิภังค์สูตรต้นตภาชนียัตถ์นี้คำว่า อิทธิมือนิธิบายว่า ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดีกิริยาที่สำเร็จ กิริยาที่สำเร็จด้วยดีความได้ความได้ เฉพาะ ความถึง ความถึงด้วยดีความถูกต้อง การทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท มือนิธิบายว่า เวทนาขันธ์สัญญาขันธ์สังขารขันธ์และวิญญาณขันธ์ของบุคคลผู้เป็นอย่างนั้น (ผู้ได้ธรรมที่มีฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา) คำว่า เจริญอิทธิบาท มือนิธิบายว่า ภิกษุเสพเจริญทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติตามประสบความสำเร็จ 4 ประการ ดังนี้

1. ฉันทอิทธิบาท ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร เป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุโดยภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้ว ธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขาร ประมวลย่อ ฉันทสมาธิและปธาน สังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้
2. วิริยะอิทธิบาท ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร เป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำ วิริยะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิริยสมาธิภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุโดยภาพ ไพบูลย์เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้ว ธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขาร ประมวลยอวิริยสมาธิและปธาน

สังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าวิริยสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

3. จิตตธิบาท ภาวเจริญอทิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำ จิตให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า จิตตสมาธิภิกษุนั้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิตมุ่งมั่น เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้นสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิชโยภาพ ไพบูลย์เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้ว ธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขาร ประมวลย่อจิตตสมาธิ และ ปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าจิตตสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

4. วิมังสาธิบาท ภาวเจริญอทิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร เป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำ วิมังสาให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิภิกษุนั้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิตมุ่งมั่น เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้นสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิชโยภาพ ไพบูลย์เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้ว ธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขาร ประมวลย่อ วิมังสาสมาธิและ ปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกันจึงนับได้ว่าวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

ปัญญา ใช้บางยาง (2548: 50) ได้กล่าวถึง อทิบาท 4 ไว้เป็น 2 นัย คือ นัยแห่งพระสูตร และนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมายของอทิบาท มีดังนี้ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไป

พุทธทาสภิกขุ (2549: 30) ได้กล่าวถึงความหมายของอทิบาท 4 ไว้ดังนี้อทิบาท 4 คือบทของพระธรรมเช่นว่าจะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอทิบาท นี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สีกตัว คนที่มึการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่า เขามีอทิบาททั้งสี่ประการนั้นโดยไม่รู้สีกตัว

พระเทพติก (ระแบบ ฐิตญาโน) (2549: 166) ได้กล่าวถึงความหมายของอทิบาท 4 ไว้ดังนี้ อทิบาท 4คือคุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่าอทิบาท

สนอง วรอุไร (2550: 97) ได้กล่าวไว้ว่า อทิบาท 4 คือ สูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้า ตรัสไว้ว่าจิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลายสิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิตเพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ดังใจ และอทิบาท 4 ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไต่สวนอย่างสม่ำเสมอ แล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550: 238) ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายหรือ หนทางแห่งการดำเนินชีวิตไปสู่ความสำเร็จ ความถูกต้อง และการเข้าถึงประโยชน์สุข นอกจากนี้อิทธิบาทยังเป็นธรรมที่อนุโลมได้ว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคล เช่น ประสบความสำเร็จทางการเรียน การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต เป็นต้น

สุพันธ์ แสนสี (2558: 49) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักอิทธิบาท 4 พอสรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ คนเราเมื่อมีความรักความพอใจขั้นหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการทงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข

สรุปความหมายของอิทธิบาทธรรม 4 ได้ว่า อิทธิบาทธรรม 4 หมายถึง เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องมือเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ หรือองค์กรที่ปฏิบัติงาน โดยมีฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ จิตตะ คือความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำเพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้และวิมังสา ทำงานแล้วไม่ท้อ คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา เมื่อนำหลักธรรมอิทธิบาทธรรม 4 มาประยุกต์ใช้กับชีวิตย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในตนเองที่หวังไว้ และองค์กรย่อมประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ซึ่งนักวิชาการที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในด้านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรมไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2542: 842-844) กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาทธรรม 4 ไว้ดังนี้

1. ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ ได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใส่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือจะเข้าใจถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นอยากทำให้สำเร็จตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความอิ่มเอมใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับความโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใส เบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนานยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้เมื่อมีฉันทะแล้วก็ต้องทำการสิ่งนั้น ให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจมุ่งมั่นแน่วแน่ มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมนั้น

2. วิริยะ หมายถึง ความอาจหาญ แก่ล้ากล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เข้าแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายจะบรรลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปีเท่านี้เดือน เขาก็ไม่ทอดถอยกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็น วิริยะสมาธิ

3. จิตตะ หมายถึง ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจใส่ลงไป ได้แก่ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเผ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้น จะสนใจเป็นพิเศษโดยทันทีบางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในจิตที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตะสมาธิ

4. วิมังสา หมายถึง ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่การใช้ปัญญาพิจารณาหั่นใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จัก ทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขและปรับปรุงข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคน มีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไรทำไมจึงเป็นอย่างนี้ผลนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ถ้าชกองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทนจะเกิดผลอย่างนี้ลอง เปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่เราคาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน เป็นเหตุ ให้จิต แน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก เรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิ

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก (2544: 89) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ องค์ประกอบของ อิทธิบาท 4 ได้แก่

1. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
2. วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น
3. จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่สิ่งนั้น
4. วิมังสา คือ การหมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

บ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4. วิมังสา หมายถึง ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัตถุประสงค์ วิเคราะห์ปรับปรุงเป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

ปริญญ์ จงวัฒนา (2550: 144-145) ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรม 4 ประการที่เป็นฐานนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจ ความพึงใจที่จะกระทำกิจใดๆ เพื่อที่ได้รับผลสำเร็จตามปรารถนา
2. วิริยะ ความเพียร คือ มีความขยันหมั่น เพียรที่จะกระทำกิจใดๆ ที่ได้ตั้งปรารถนาไว้แล้ว และได้มีความพอใจ พึงใจ กระทำแล้วให้สำเร็จลุล่วงตามปรารถนา
3. จิตตะ จิตจดจ่อ คือ มีสติมีสมาธิในการที่จะกระทำกิจใดๆ ที่ตั้งปรารถนาไว้แล้วได้มีความพอใจ พึงใจก่อกิจกรรมนั้นแล้วได้ใช้ความเพียรพยายามแล้ว ก็ต้องใช้กำลังใจ กำลังความคิด กำลังสติปัญญา และสมาธิไม่หันเหไปทางอื่น การกระทำกิจนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามปรารถนา
4. วิมังสา ความไตร่ตรอง ทดสอบ ทดลอง พินิจพิจารณา เมื่อกระทำสิ่งใดๆ แล้วย่อมประสบปัญหา ใหญ่บ้างเล็กบ้าง ก็ต้องใช้การใคร่ครวญพิจารณาถึงปัญหาต่างๆ เหล่านั้นด้วยอุบาย ปัญญาตั้งข้อสมมติฐานเป็นเหตุเพื่อที่จะหาปัจจัยองค์ประกอบในสิ่งที่ตนรู้มาเป็นข้อเปรียบเทียบเชิงกระทบ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และทำการทดสอบทดลองสามารถให้ผลได้จริงตามที่ตั้งข้อสมมติหรือไม่กระทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนมีความแน่ใจ จนสามารถประสบกับความสำเร็จได้ตามปรารถนาตั้งใจ

สุพันธ์ แสนสี (2558: 54) ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรค ต่างๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่างๆ ตามที่มุ่งหวังไว้ซึ่งประกอบองค์ประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

สรุปลักษณะประกอบของอิทธิบาท 4 ได้ว่า องค์ประกอบของอิทธิบาทเป็นหลักธรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบ 1) ฉันทะ (พอใจในการทำงานหน้าที่) 2) วิริยะ (พากเพียร ขยันต่อการทำงานหน้าที่) 3) จิตตะ (ใจฝักใฝ่ รับรู้ในสิ่งที่ทำงานหน้าที่) และ 4) วิมังสา (พิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้หลายท่านดังนี้

Schermerhon (1966) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรดังต่อไปนี้ ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ตัวแปรด้านนี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและ จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละ

บุคคลมีความแตกต่างกัน ตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ความเชื่อ และ ค่านิยม เป็นต้น

พิมพรรณ กวางเดินดง (2542) กล่าวเกี่ยวกับความหมายไว้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน

อุริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานของตนเองว่าอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจและมีประสิทธิผลตรงตามเป้าหมาย หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

อภิวัดน์ จันกัน (2544) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองว่าพึงพอใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ 12 ด้าน มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้แก่

1. ประสิทธิภาพการทำงาน
2. ประสิทธิภาพการทำงาน
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องทัน

เหตุการณ์

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
7. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
8. การพัฒนาตนเอง
9. ความซื่อสัตย์สุจริต
10. ความใส่ใจในระเบียบแบบแผน
11. ความพึงพอใจของลูกค้า
12. ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

สมใจ ลักษณะ (2543) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน หมายถึง การวินิจฉัยการรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุในผลที่คาดหวังขององค์กร มีความคาดหวังในความสำเร็จ 4 ด้านเป็นสำคัญ ได้แก่

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง การพิจารณาผลผลิตของการทำงานว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Procurement and Resource Using) หมายถึง การพิจารณาว่าจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้นจะต้องจัดหาทรัพยากรอย่างไรเป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใดและไม่เกิดการสูญเสียไปในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) หมายถึง การพิจารณาว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท วิชาชีพ การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้นั้นครบถ้วนใช้เวลาอันน้อย มีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการช่วยปฏิบัติงาน

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง เป็นการพิจารณาว่าผลงาน มีความสำเร็จด้านต่าง ๆ ในกระบวนการทำงานของตนเองที่ใช้ต้องนำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ต่างๆ ตามไปด้วย

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน อาจหมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมี ระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึง สรุปได้ว่าบุคคลจะมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวถึงการปฏิบัติงานโดยทั่วไป จะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ เมื่อ มีผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่า ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำซึ่งจากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

Mager and Besch (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่าง ระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลงแล้ว ไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้ อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกล ต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อ ความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

กันตยา เพิ่มผล (2541) ได้กล่าวถึง การพัฒนาการทำงานว่า เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการ พัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาด้านตนเอง กับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรก ก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรง

ตามท้องถื่นการนั้น ต้องการซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามท้องถื่นการกำหนดนั้นก็จะต้องการพัฒนาดตนเองหรือได้รับ การพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนา บุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาดตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง

Adams (1963) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการเสมอ โดยมีการกล่าวถึงทฤษฎี ความไม่สอดคล้องของประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีเสมอภาคนั้นกล่าวว่า คือการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาค หรือความไม่เสมอภาค ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กรกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนมีผู้อื่นได้จากองค์กรกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้องค์กรนั้นเท่ากันดังนี้

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร = ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์กร = สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร ถ้าในทางตรงกันข้ามผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร > ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร < ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร

จากผลตอบแทนที่บุคคลรับรู้เสมอภาคนั้นจะเป็นสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กร อันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ บุคคลจะทำงานหนักกว่าเดิมไปสู่ความมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ฉะนั้นผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ และความต้องการในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าเหมาะสมกับการได้ทุ่มเทอย่างแท้จริงให้กับองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความต้องการในแต่ละบุคคล

จากแนวคิดเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการต่างๆ กล่าวได้ว่า การทำงานในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การผลิตประหยัดเวลาที่สุดในขณะที่การปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์ หรือ ความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อมความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลรวดเร็วทันเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดรวมไปถึงสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัททั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2.3 บริบทเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง

เรือนจำอำเภอแม่สะเรียงก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2480 โดยมีร้อยโทเล็ก บุญนาค เป็นพัศดีเรือนจำคนแรกและมอบหมายให้นายอำเภอแม่สะเรียง เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตำแหน่ง มีพื้นที่รับผิดชอบ 2 ส่วน ได้แก่

1. เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง ตั้งอยู่ที่ หมู่ 1 ถนนเวียงใหม่ ตำบลแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีพื้นที่ 9 ไร่ 1 งาน 63 ตารางวา

2. เรือนจำชั่วคราวบ้านไร่ ตั้งอยู่ที่ หมู่ 5 ถนนแม่สะเรียง-สบเมย ตำบลแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัด แม่ฮ่องสอน มีพื้นที่ 50 ไร่ ระยะทางทั้งสองแห่งประมาณ 10 กิโลเมตร ซึ่งพื้นที่

ด้านทิศตะวันออก – ตกและเหนือ-ใต้ทั้งสี่ด้านจรดลำธารน้ำสาธารณะประโยชน์พื้นที่ในความรับผิดชอบทั้งหมด 59 ไร่ 1 งาน 63 ตารางวา

สภาพเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง แรกเริ่มเป็นลักษณะกำแพงไม้โดยรอบ และมีลำธารน้ำตามธรรมชาติ (ลำเหมือง) อยู่โดยรอบทั้งสี่ด้าน ภายในเป็นพื้นที่โล่งประกอบด้วย เรือนนอนชาย เรือนนอนหญิง และพื้นที่ทำการของเจ้าหน้าที่เท่านั้นต่อมาได้ดำเนินการก่อสร้าง โรงเลี้ยงสุทกรรม โรงงานฝึกวิชาชีพ โรงฝึกอบรม เรือนนอนชาย 2 สถานพยาบาล ที่ทำการเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมและปรับปรุงต่อเติมมาจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

กำแพงเรือนจำ เป็นลักษณะเป็นกำแพงไม้สร้างเมื่อ พ.ศ. 2480 ปรับปรุงครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2514 และดำเนินการก่อสร้างเป็นกำแพงอิฐฉาบปูนในปี พ.ศ. 2526

เรือนนอนชาย แต่เดิมมีเพียงเรือนนอน 1 เป็นลักษณะเรือนไม้ทรงปั้นหยาชั้นเดียว ต่อมาได้สร้างเรือนนอน 1 เป็นลักษณะผนังปูน 2 ชั้น โครงหลังคาไม้ มุงกระเบื้อง และได้สร้างเรือนนอน 2 เป็นเรือนไม้ปั้นหยาชั้นเดียวพร้อมปรับปรุงซ่อมแซม ต่อมาในปี พ.ศ. 2560 ได้ก่อสร้างเรือนนอน 2 เป็นอาคารตึกปูน 2 ชั้น

เรือนจำอำเภอแม่สะเรียงเป็นเรือนจำระดับอำเภอ มีแดนควบคุม 2 แดน และมีอำนาจการคุมขัง ผู้ต้องขังที่ต้องกำหนดโทษไม่เกิน 10 ปี ปัจจุบันเรือนจำอำเภอแม่สะเรียงมีผู้ต้องขังในความควบคุมทั้งสิ้นจำนวน 348 คนแบ่งเป็นผู้ต้องขัง 326 คนผู้ต้องขังหญิง 22 คน (เรือนจำอำเภอแม่สะเรียงพ.ศ. 2567) และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน 41 คน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีรวัฒน์ รอดขวัญ และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการบริหารระบบการศึกษาของผู้ต้องขัง ในเรือนจำกลางสงขลา บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการบริหารระบบการศึกษาของผู้ต้องขังเรือนจำกลางสงขลา และเพื่อเสนอแนวทางการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการบริหารระบบการศึกษาของผู้ต้องขังเรือนจำกลางสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ต้องขัง ที่ถูกคุมขังอยู่ที่ฝ่ายควบคุมแดน 3 เรือนจำกลางสงขลา จำนวน 248 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บัญชาการเรือนจำกลางสงขลา ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนทัณฑ-ปฏิบัติ หัวหน้าฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ รวมทั้งสิ้น 5 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการบริหารระบบการศึกษาของผู้ต้องขังเรือนจำกลางสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักวิริยะ (ความเพียร ความขยันหมั่นเพียร) ด้านหลักฉันทะ (ความพอใจ ความต้องการ) ด้านหลักจิตตะ (ความคิด ความตั้งใจรับรู้) และด้านหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) ตามลำดับ ส่วนแนวทางการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการบริหารระบบการศึกษาของผู้ต้องขังเรือนจำกลางสงขลา ประกอบด้วย (1) ด้านหลักฉันทะ ควรมีการสำรวจความพึงพอใจหรือความต้องการในการศึกษาต่อหรือการพัฒนาตนเองของผู้ต้องขังเพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาของผู้ต้องขัง (2) ด้านหลักวิริยะ ควรส่งเสริมให้ผู้ต้องขังรู้จักหลักการบริหารจัดการตนเองและการบริหารเวลาเพื่อวางแผนในการศึกษาได้อย่างเต็มที่พร้อมกับสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญ

ของการศึกษาแก่ผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง (3) ด้านหลักจิตตะ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ต้องขังตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาเพื่อนำความรู้มาใช้หลังจากพ้นโทษ และ (4) ด้านหลัก-วิมังสา ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการส่งเสริมการศึกษาให้กับผู้ต้องขังอย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย

ณัฐวุฒิ หนูวงศ์ และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 132 คน และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นกลุ่มผู้บริหารเรือนจำระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น รวมจำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักวิริยะ และด้านจิตตะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักฉันทะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ด้านวิมังสา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย (1) ควรให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้บุคลากรเพื่อสร้างความรักในงานและมีความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (2) ควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และทำความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร (3) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ในการมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบอย่างทั่วถึงและให้ความสำคัญกับการติดตามงาน (4) ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักการ องค์ความรู้และยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชา (5) ควรมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากร และ (6) ผู้บริหารควรยกย่องเชิดชูให้รางวัลกับงานที่บุคลากรทำสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

จิรัตติกาล สุขสิงห์ (2565) ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาจากพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งพบว่าระดับความต้องการความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการความก้าวหน้าหรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลความมุ่งมั่นต่อในองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มลธิดา อุบลรัตน์ (2565) ศึกษาเรื่องหลักอิทธิบาท 4: เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุขตามหลักอิทธิบาท 4 หรือ “หลักอิทธิบาทธรรม” ซึ่งหลักธรรมดังกล่าว เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การทำงาน เป็นแนวทางปฏิบัติ 4 ขั้นตอนที่ต้องเนื่องหนุนเสริมกันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ซึ่งการเชื่อมโยงกันทั้ง 4 ข้อ จะทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความรัก ความพอใจทำงาน ในตำแหน่งที่ทำ 2) วิริยะ ความพากเพียรในงานที่ทำ 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น คือความจดจ่อในงานที่ทำ และ 4) วิมังสา หมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น คือความสอดส่องในงานที่ทำในเหตุและผล โดยบุคคลใดใช้ “หลักอิทธิบาทธรรม” เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และใส่ใจในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ และรับรู้ว่าการกำลังเกิดอะไรขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข ทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

พัชรียา พงษ์สุทัศน์ และคณะ (2565) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ควรเป็นอย่างไร การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในงานวิจัย คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานภายในเทศบาลตำบล (ตต.สระแก้ว) (ตต.บางกุ้ง) และ (ตต.สวนแตง) ในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีจำนวน 189 คน ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งใช้ระดับความคาดเคลื่อนที่ 0.05 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 129 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 ผลการวิจัยดังกล่าว พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักฉันทะ รองลงมาคือ หลักวิริยะ หลักจิตตะ และหลักวิมังสา ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็ว รองลงมา ด้านคุณภาพงาน และด้านความประหยัดคุ้มค่า ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ใน

อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ได้แก่ ด้านวิมangsa ด้านวิริยะ รองลงมาด้านจิตตะ และด้านฉันทะ ตามลำดับ

บุญเพ็ง สิทธิวงษา และนรา สมบูรณ์ (2565) ศึกษาเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในเขต จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 370 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานีโดยรวมทุกด้านพบว่า ระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านฉันทะอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านวิมangsa อยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านวิริยะ อยู่ในระดับ ปานกลาง และด้านจิตตะ อยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานีโดยรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหาร (X2) ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (X1) ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 และ -.249 ตามลำดับ

พระอุทัย จารูธนโม และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย และ 4) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล-พลับพลาไชย จำนวน 69 คน โดยการสุ่มแบบง่าย และการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ พระสงฆ์ผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารระดับสูงหรือนักวิชาการ จำนวน 9 ท่าน โดยการสุ่มแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิมangsa ด้านจิตตะ ด้านวิริยะ และด้านฉันทะ ตามลำดับ 2) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะ

ในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ตามลำดับ 3) การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.219$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยคือ ด้านฉันทะ (การวางแผน) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมที่จะพัฒนางานและนโยบายขององค์กรด้วยความเต็มใจ และพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ ด้านวิริยะ (การปฏิบัติตามแผน) บุคลากรควรพยายามฝึกฝนพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านจิตตะ (การตรวจสอบ) องค์กรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และด้านวิมังสา (ปรับปรุงแก้ไข) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น

ชัยยะ แสงจันทร์นวล และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท 2) ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 4 3) ศึกษาวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 4 โดยศึกษาข้อมูลจาก พระไตรปิฎก อรรถกถา ตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามกลุ่มบุคคลากรในหน่วยงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยเจาะลึก (สุ่มแบบจงใจ) แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (in-depth interview) จำนวน 38 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมนำไปสู่ความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จประกอบด้วย 1) ฉันทะ คือ ความพอใจ ใฝ่ใจในการทำงาน 2) วิริยะ คือ ความเพียรขยันอดทนทำงาน 3) จิตตะ คือ การเอาใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ 4) วิมังสา คือ เป็นการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำ และยัง พบว่าอิทธิบาท 4 นี้เป็นอายุวัฒนธรรมคือ ธรรมเป็นเหตุให้คนมีอายุยืนยาว 2. ข้าราชการตำรวจ ทั้งงานด้านธุรการงานสืบสวนและงานสอบสวน มีความเข้าใจเห็นความสำคัญและปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 สรุป คือ 1) ด้านงานธุรการ ได้ระดับดีมาก 95% 2) งานสืบสวน ได้ระดับดีมาก 93% 3) งานสอบสวน ได้ระดับดีมาก 93% 3. ข้าราชการตำรวจ ทั้งงานธุรการ งานสืบสวน และงานการสอบสวน สามารถใช้หลักอิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สรุปคือ 1) งานธุรการ ได้ระดับดีมาก 95% 2) งานสืบสวน ได้ระดับดีมาก 93% 3) งานสอบสวนได้ระดับดีมาก 93%

รัฐศาสตร์ อำมาตย์ไทย (2564) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำ: กรณีศึกษา เรือนจำกลางสมุทรปราการ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำกลางสมุทรปราการ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำกลางสมุทรปราการ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำกลางสมุทรปราการ มีการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ คือ การปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังด้านสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร และเครื่องนุ่งห่ม, ด้านที่อยู่อาศัย, ด้านการรักษาพยาบาล, ด้านการศึกษาและฝึกวิชาชีพ, ด้านกีฬาและนันทนาการ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำกลางสมุทรปราการ ภายใต้วิสัยทัศน์ “กรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในการควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่สังคม”

พระชวลิตวิทย์ อกุศลโม (เจนดลวการ) (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาวិเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิบาท ๔ เพื่อความสำเร็จ วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิบาทที่ปรากฏในพระไตรปิฎก 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของอิทธิบาท 4 เพื่อความสำเร็จ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิบาทธรรม โดยในการศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิเคราะห์อิทธิบาทที่ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งสื่อและสิ่งพิมพ์ชนิดอื่นๆ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนไม่ประสบความสำเร็จนั้นเกิดจากขาดฉันทะ ขาดวิริยะ ขาดจิตตะ ขาดวิมังสา เมื่อบุคคลขาดอิทธิบาทข้อหนึ่งข้อใดในธรรมทั้งสี่ประการนี้ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อระบบความเชื่อ ทศนคติ นิสัย และพฤติกรรมของเขา ซึ่งชุดความคิดความเชื่อเหล่านี้เองที่ทำให้มนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างคนที่ประสบความสำเร็จกับคนที่ไม่ประสบความสำเร็จ สาเหตุสำคัญก็มาจากขาดคุณธรรมสู่ความสำเร็จ คือ อิทธิบาท 4 นั่นเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอ-แม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้ หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอ-แม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 41 คน (ข้อมูล ณ. เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการดำเนินงานเชิงปริมาณ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอ-แม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน และนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไป โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เลือกตอบแบบ(Check List) เกี่ยวกับด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ การศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เลือกตอบแบบ(Check List) เกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้แก่

1) ฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ) 2) วิริยะ (ความเพียรพยายามในงานทำ) 3) จิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ) และ 4) วิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ) ทั้ง 4 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ รวมเป็น 40 ข้อ และ

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ-อำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนให้เลือกตอบแบบเสรี

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย
4. เสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ต้องการวิจัย
7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วเสนอที่ อาจารย์ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือการเก็บรวบรวมปริมาณโดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากที่ได้กำหนดไว้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ แบบสำรวจ (Survey) และการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้วิจัยกับกลุ่มข้อมูลมีปฏิสัมพันธ์กันด้วยการใช้ภาษา และจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อ่านและตอบแบบสอบถามเอง โดยมีผู้วิจัยเป็นคนคอยชี้แจง และอธิบายข้อสงสัยให้แก่กลุ่มข้อมูล ในกรณีไม่เข้าใจและสงสัยในคำถาม แต่จะไม่ใช่เป็นลักษณะชี้แนะหรือขู่เข็ญ และ

จะรอรับแบบสอบถามโดยทันที ส่วนแบบสอบถามที่ยังไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะขอรับภายหลังเสร็จสมบูรณ์จนครบตามจำนวน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิกถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจัดเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับบุคลากร และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หรือเก็บภายหลังจนครบตามจำนวน
3. รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย และนำเสนอต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลสำหรับการวิจัยทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่า ร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัย เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนที่ได้ จากแบบสอบถามสำหรับการวิจัย ตอนที่ 2 แล้วแปลความหมายของคะแนนด้วยการแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้ Rating scale ของ Best (1981) แล้วแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้หลักเกณฑ์การใช้ค่าเฉลี่ยที่มีค่าตั้งแต่ 1.00 – 5.00 โดยพิจารณา ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร-เรือนจำ อำเภอมะเข่เรียง อำเภอมะเข่เรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยวิเคราะห์การทดสอบค่า (T-test) และค่าเอฟ (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

4. ข้อความปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอมะเข่เรียง อำเภอมะเข่เรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยจัดทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นจะทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอ-แม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้จัดลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนและเป็น แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 41 ฉบับ โดยแบ่งเป็นแต่ละตอน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	37	82.90
หญิง	7	17.10
รวม	41	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	6	14.60
20-30 ปี	9	22.00
31-40 ปี	8	19.50
40 ปีขึ้นไป	18	43.90
รวม	41	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	19.50
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	25	61.00
สูงกว่าปริญญาตรี	8	19.50
รวม	41	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	6	14.60
5 – 10 ปี	9	22.00
11 – 15 ปี	13	31.70
มากกว่า 15 ปี	13	31.70
รวม	41	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000	4	9.80
10,001-20,000	8	19.50
20,001-30,000	13	31.70
มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	16	39.00
รวม	41	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 100.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 82.90 ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่มีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 17.10

ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ถัดมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่อมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมาการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี เท่ากันที่จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี เท่ากันที่จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 -10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60

และผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมา มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 ถัดมา รายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้หลักอริยาบท 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักอริยาบท 4 ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเรือนจำ อำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรายด้านและภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักอริยาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวม

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ)	3.78	0.51	มาก
2	วิริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ)	3.63	0.49	มาก
3	จิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ)	3.79	0.57	มาก
4	วิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ)	3.70	0.58	มาก
เฉลี่ย		3.72	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้หลักอริยาบท 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.=0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ) ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.57) รองลงมาด้านฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ) ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.51) ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ) ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.58) และด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ) ($\bar{X}=3.63$, S.D.= 0.49)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	บุคลากรในหน่วยงานพอใจกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ แม้งานจะมีปัญหา	3.61	0.73	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.80	0.60	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน และให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	3.98	0.93	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน	3.76	0.76	มาก
5	บุคลากรในหน่วยงานยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมแก้ปัญหาของงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ	3.66	0.48	มาก
6	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นในของงานเหนือสิ่งอื่นใด	3.76	0.43	มาก
7	บุคลากรในหน่วยงานยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม	3.93	0.84	มาก
8	บุคลากรในหน่วยงานสมัครใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะอยู่นอกเหนือภาระงาน	3.85	0.72	มาก
9	บุคลากรในหน่วยงานรักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ	3.66	0.53	มาก
10	บุคลากรในหน่วยงานมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป	3.80	0.87	มาก
เฉลี่ย		3.78	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน และให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.93) รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=

0.84) บุคลากรในหน่วยงานสมัครใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะอยู่นอกเหนือภาระงาน ($\bar{X} = 3.85$, $S.D. = 0.72$) บุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.80$, $S.D. = 0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานพอใจกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหา ($\bar{X} = 3.61$, $S.D. = 0.73$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน	3.56	0.74	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน	3.68	0.90	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานขยันอดทนและตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ	3.61	0.91	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานมีมานะบากบั่นต่องานไม่เกียจคร้านต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง	3.63	0.79	มาก
5	บุคลากรในหน่วยงานพยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน	3.46	0.80	มาก
6	บุคลากรในหน่วยงานทุ่มเทเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ถนัด	3.73	0.83	มาก
7	บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานที่วางไว้ได้สำเร็จ	3.85	0.79	มาก
8	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอด้วยความสมัครใจ	3.78	0.61	มาก
9	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก	3.44	0.67	มาก
10	บุคลากรในหน่วยงานมีความเพียรพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย	3.66	0.53	มาก
เฉลี่ย		3.63	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร- เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานที่วางไว้ได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.79) รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจ ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.61) บุคลากรในหน่วยงานทุ่มเทเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ถนัด ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.83) บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D.= 0.67)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	บุคลากรในหน่วยงานใส่ใจใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน อยู่เป็นเนืองนิตย์ทั้งในและนอกเวลาทำงาน	3.51	0.74	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานรับรู้และรับผิดชอบในงานอย่าง เต็มที่แม้งานจะมีอุปสรรค	3.78	0.85	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานเอาใจใส่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะปฏิบัติงาน	3.85	0.77	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานศึกษารายละเอียดของงานที่ รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	3.82	0.83	มาก
5	บุคลากรในหน่วยงานเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข	3.75	0.60	มาก
6	บุคลากรในหน่วยงานมีจิตใจแน่วแน่มั่นคงต่องานหรือ ภารกิจที่ได้รับไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ	4.02	0.72	มาก
7	บุคลากรในหน่วยงานละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานและ ไม่ปฏิบัติงานแบบฉาบฉวย	4.05	0.59	มาก
8	บุคลากรในหน่วยงานมีจิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง	3.83	0.83	มาก
9	บุคลากรในหน่วยงานตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.66	0.82	มาก
10	บุคลากรในหน่วยงานเคยเกิดความเบื่อหน่ายในการ ปฏิบัติหน้าที่และหาช่องทางในการขอโอน/ย้ายไปหน่วยงานอื่น	3.63	0.82	มาก
เฉลี่ย		3.79	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร- เรือนจำ
อำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ) อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรใน
หน่วยงานของท่านละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานและไม่ปฏิบัติงานแบบฉาบฉวย ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.59)
รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานมีจิตใจแน่วแน่มั่นคงต่องานหรือภารกิจที่ได้รับไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะ
สำเร็จ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.72) บุคลากรในหน่วยงานเอาใจใส่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านในขณะปฏิบัติงาน

($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.77) บุคลากรในหน่วยงานมีจิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานใส่ใจใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นเนืองนิตย์ทั้งในและนอกเวลาทำงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.74)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน วิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	บุคลากรในหน่วยงานค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.71	0.78	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานไตร่ตรองทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติทำ	3.82	0.67	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผลตามภาระงานมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	3.85	0.47	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล	3.73	0.92	มาก
5	บุคลากรในหน่วยงานไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	3.80	0.98	มาก
6	บุคลากรในหน่วยงานพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในครั้งต่อไป	3.71	0.64	มาก
7	บุคลากรในหน่วยงานศึกษาไตร่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.71	0.84	มาก
8	บุคลากรในหน่วยงานนำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานครั้งต่อไป	3.71	0.78	มาก
9	บุคลากรในหน่วยงานพิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน	3.56	0.92	มาก
10	บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานใหญ่กับหน่วยงานย่อยต่อการปฏิบัติงานเสมอ	3.51	0.71	มาก
เฉลี่ย		3.70	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร- เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียงจังหวัดแม่ฮ่องสอน วิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผลตามภาระงานมากกว่าความรู้สึกร่วมตัว ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.47) รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานไตร่ตรองทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติทำ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.67) บุคลากรในหน่วยงานไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.98) บุคลากรในหน่วยงานคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานใหญ่กับหน่วยงานย่อยต่อการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.71)

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้การทดสอบ T-test และ One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบ T-test ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	t	Sig
ชาย	34	3.74	0.357	0.366	0.549	0.549
หญิง	7	3.65	0.344			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

		SS	df	MS	F	Sig.
ฉันทะ	ภายในกลุ่ม	0.122	3	0.041	4.310	0.018*
	ระหว่างกลุ่ม	14.856	37	0.131		
	รวม	14.978	40			
วิริยะ	ภายในกลุ่ม	0.361	3	0.120	3.443	0.024*
	ระหว่างกลุ่ม	10.044	37	0.271		
	รวม	10.404	40			
จิตตะ	ภายในกลุ่ม	0.182	3	0.061	3.229	0.015*
	ระหว่างกลุ่ม	12.796	37	0.265		
	รวม	12.978	40			
วิมังสา	ภายในกลุ่ม	1.400	3	0.467	2.458	0.042*
	ระหว่างกลุ่ม	11.839	37	0.320		
	รวม	13.238	40			
หลักอิทธิบาท	ภายในกลุ่ม	2.674	3	0.891	3.054	0.040*
	ระหว่างกลุ่ม	10.802	37	0.292		
	รวม	13.476	40			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test มีค่า Sig เท่ากับ 0.040 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการใช้หลัก-อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในรายบุคคลบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD (Least Significant Difference) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุต่อ การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

อายุ	mean	18 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
18 – 30 ปี	3.18	-			
31 – 40 ปี	3.74	0.56	-		
41 – 50 ปี	3.57	0.39	0.16	-	
51 – 60 ปี	3.92	0.74*	0.18	0.35	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า อายุที่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ 18 - 30 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เรือนจำ อำเภอมะเริ่ง อำเภอมะเริ่ง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

		SS	df	MS	F	Sig.
ฉันทะ	ภายในกลุ่ม	1.500	2	0.750	5.380	0.006*
	ระหว่างกลุ่ม	11.976	38	0.315		
	รวม	13.476	40			
วิริยะ	ภายในกลุ่ม	1.415	2	0.708	2.991	0.042*
	ระหว่างกลุ่ม	8.989	38	0.237		
	รวม	10.404	40			
จิตตะ	ภายในกลุ่ม	0.022	2	0.011	4.083	0.020*
	ระหว่างกลุ่ม	4.957	38	0.130		
	รวม	4.978	40			
วิมังสา	ภายในกลุ่ม	0.510	2	0.255	5.762	0.004*
	ระหว่างกลุ่ม	12.728	38	0.335		
	รวม	13.238	40			
หลักอิทธิบาท	ภายในกลุ่ม	1.660	2	0.830	3.793	0.031*
	ระหว่างกลุ่ม	8.317	38	0.219		
	รวม	9.978	40			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ-อำเภอมะเริ่ง อำเภอมะเริ่ง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test มีค่า Sig เท่ากับ 0.031 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอมะเริ่ง จังหวัดแม่ฮ่องสอนในรายคูใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD (Least Significant Difference) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียงจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็น รายคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	mean	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.73	-		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.49	0.24	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.26	0.50*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของบุคลากร-เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร-เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ- อำเภอมะเริ่ง อำเภอมะเริ่ง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

		SS	df	MS	F	Sig.
ฉันทะ	ภายในกลุ่ม	0.557	3	.186	4.553	0.017*
	ระหว่างกลุ่ม	4.422	37	.120		
	รวม	4.978	40			
วิริยะ	ภายในกลุ่ม	0.622	3	.207	3.596	0.021*
	ระหว่างกลุ่ม	12.855	37	.347		
	รวม	13.476	40			
จิตตะ	ภายในกลุ่ม	0.583	3	0.194	3.765	0.021*
	ระหว่างกลุ่ม	9.394	37	0.254		
	รวม	9.978	40			
วิมังสา	ภายในกลุ่ม	0.727	3	0.242	2.717	0.048*
	ระหว่างกลุ่ม	12.511	37	0.338		
	รวม	13.238	40			
หลักอิทธิบาท	ภายในกลุ่ม	2.369	3	0.790	3.637	0.021*
	ระหว่างกลุ่ม	8.035	37	0.217		
	รวม	10.404	40			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ-อำเภอมะเริ่ง อำเภอมะเริ่ง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test มีค่า Sig เท่ากับ 0.021 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอมะเริ่ง-เรียง อำเภอมะเริ่ง จังหวัดแม่ฮ่องสอนในรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD (Least Significant Difference) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่อการใช้หลัก
อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	mean	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	3.18	-			
5 – 10 ปี	3.74	0.61*	-		
11 – 15 ปี	3.57	0.17	0.44*	-	
มากกว่า 15 ปี	3.92	0.56*	0.05	0.39*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะ
เรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า ระยะเวลา
การปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง
อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5– 10 ปี กับ 11 – 15 ปี และ มากกว่า 15 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10
ปี กับ มากกว่า 15 ปี

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ต่อเดือน ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ-อำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

		SS	df	MS	F	Sig.
ฉันทะ	ภายในกลุ่ม	0.483	3	0.161	2.327	0.040*
	ระหว่างกลุ่ม	4.495	37	0.121		
	รวม	4.978	40			
วิริยะ	ภายในกลุ่ม	0.085	3	0.028	2.102	0.048*
	ระหว่างกลุ่ม	10.319	37	0.279		
	รวม	10.404	40			
จิตตะ	ภายในกลุ่ม	0.985	3	0.328	5.350	0.003*
	ระหว่างกลุ่ม	8.993	37	0.243		
	รวม	9.978	40			
วิมังสา	ภายในกลุ่ม	1.815	3	0.605	2.960	0.037*
	ระหว่างกลุ่ม	11.423	37	0.309		
	รวม	13.238	40			
หลักอิทธิบาท	ภายในกลุ่ม	2.956	3	0.985	3.465	0.026*
	ระหว่างกลุ่ม	10.521	37	0.284		
	รวม	13.476	40			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอ-แม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test มีค่า Sig เท่ากับ 0.026 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะ-เรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนในรายคุใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD (Least Significant Difference) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรายได้ต่อเดือน ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็น รายคู่ด้วยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	mean	ไม่เกิน 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000	3.17	-			
10,001-20,000	4.00	0.82*	-		
20,001-30,000	3.92	0.74*	0.07	-	
มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	3.52	0.35	0.47*	0.39	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ-อำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า รายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ-อำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท กับ 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลัก-อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอ แม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานในเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากร เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนจำนวน 41 คน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน การอภิปรายผลของการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นและนำเสนอไว้ในบทที่ 2 การนำผลการศึกษาไปใช้ในทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลของการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 100.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 82.9 ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่มีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 17.1ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี เท่ากันที่จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ) รองลงมาด้านฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ) ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ) และด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ) โดยสามารถอธิบายแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน และให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านพอใจกับภาระงานที่ปฏิบัติ อยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหา

2.2 ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานที่วางไว้ได้สำเร็จ รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก

2.3 ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานและไม่ปฏิบัติงานแบบฉาบฉวย รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจิตใจแน่วแน่มั่นคงต่องานหรือภารกิจที่ได้รับไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านใส่ใจใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นเนืองนิตย์ทั้งในและนอกเวลาทำงาน

2.4 วิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผลตามภาระงานมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานของท่านไตร่ตรองทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติทำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานใหญ่กับหน่วยงานย่อยต่อการปฏิบัติงานเสมอ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

5.2 การอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานในเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การอภิปรายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ที่พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ) รองลงมาคือ ด้านฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ), ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ) และ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านจิตตะ ซึ่งหมายถึงความตั้งใจในงานที่ทำของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ ไม่

ทำงานแบบฉาบฉวย และมีจิตใจมั่นคงในการกิจที่ได้รับ การที่บุคลากรมีความตั้งใจในงานอย่างมุ่งมั่นและไม่ละเลยรายละเอียดถือเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การมีความตั้งใจที่ดีส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพสูงขึ้นและสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การมีความตั้งใจและการมุ่งมั่นในงานสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดของ ปริญญา จงวัฒนา (2550: 144-145) ได้อธิบายว่า จิตตะ คือการที่ จิตจดจ่อ คือ มีสติมีสมาธิในการที่จะกระทำกิจใดๆ ที่ตั้งปรารถนาไว้แล้วได้มีความพอใจ พึงใจ ก่อกิจกรรมนั้นแล้วได้ใช้ความเพียรพยายามแล้ว ก็ต้องใช้กำลังใจ กำลังความคิดกำลังสติปัญญา และสมาธิไม่หันเหไปทางอื่น การกระทำกิจนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามปรารถนา

ด้านฉันทะ คือความพอใจในงานที่ทำ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านจิตตะ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพอใจในงานที่ทำ โดยเฉพาะในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือกันและการยินยอรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการพอใจกับภาระงาน แม้งานจะมีปัญหาหรืออุปสรรค ซึ่งบ่งชี้ว่าแม้ว่าบุคลากรจะพอใจในการทำงาน แต่ยังคงมีความท้อทายในการรับมือกับภาระงานที่อาจมีความยากลำบาก ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต) (2545: 40) ที่กล่าวถึงฉันทะ ว่าหมายถึงการรักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆหรือเพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

ด้านวิมังสา ซึ่งหมายถึงการไตร่ตรองและการใช้เหตุผลในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยบุคลากรในหน่วยงานมักจะพิจารณาด้วยเหตุผลก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากการไตร่ตรองทำให้สามารถตัดสินใจในลำดับขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสม แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานใหญ่และหน่วยงานย่อยในการทำงาน ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่า การไตร่ตรองในแง่ของการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ยังไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น ซึ่งสอดคล้องกับ ปริญญา จงวัฒนา (2550: 144-145) ได้อธิบายว่า วิมังสา ความไตร่ตรอง ทดสอบ ทดลอง พินิจพิจารณา เมื่อกระทำสิ่งใดๆ แล้วย่อมประสบปัญหา ใหญ่บ้างเล็กบ้าง ก็ต้องใช้การใคร่ครวญพิจารณาถึงปัญหาต่างๆ เหล่านั้นด้วยอุบายปัญญาตั้งข้อสมมติฐานเป็นเหตุเพื่อที่จะหาปัจจัยองค์ประกอบในสิ่งที่ตนรู้มาเป็นข้อเปรียบเทียบเชิงกระทบ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้และทำการทดสอบทดลองสามารถให้ผลได้จริงตามที่ตั้งข้อสมมติหรือไม่กระทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนมีความแน่ใจ จนสามารถประสบกับความสำเร็จได้ตามปรารถนาตั้งใจ

ด้านวิริยะ หรือความเพียรพยายามในงานที่ทำของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในสี่ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะมีความตั้งใจและพยายามในการทำงาน แต่ยังคงมีความท้อทายในการทำงานอย่างสม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีอุปสรรคหรือความเหนื่อยยาก การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในด้านนี้บ่งชี้ว่าอาจมีความล้มเหลวในการทำงานอย่างต่อเนื่องเมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรค สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2545: 40) ได้อธิบายว่า วิริยะ คือ การสู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้อทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนในภาพรวมมีประสิทธิภาพสูงจากการใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะในด้านของ ความตั้งใจ (จิตตะ) และ ความพอใจในงาน (ฉันทะ) ซึ่งมีผลดีต่อการเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม, การพัฒนา ด้าน ความไตร่ตรอง (วิมังสา) และ ความเพียรพยายาม (วิริยะ) โดยเฉพาะการปรับปรุงการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ และการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์แม้เจออุปสรรค จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในอนาคตได้ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อีร์วัฒน์ รอดขวัญ และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการบริหารระบบการศึกษาของผู้ต้องขัง ในเรือนจำกลางสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการบริหารระบบการศึกษาของผู้ต้องขังเรือนจำกลางสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักวิริยะ (ความเพียร ความขยันหมั่นเพียร) ด้านหลักฉันทะ (ความพอใจ ความต้องการ) ด้านหลักจิตตะ (ความคิดความตั้งใจรับรู้) และด้านหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทลอง) ตามลำดับ

เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากร เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการทดสอบพบว่า อายุ ของบุคลากรมีผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นหมายความว่า อายุของบุคลากรอาจมีความสัมพันธ์กับวิธีการหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานที่มีอายุมากขึ้น ทำให้มีการพิจารณางานที่ดีขึ้น หรืออาจแสดงถึงความเชี่ยวชาญที่มีมากขึ้นตามอายุและระยะเวลาที่ทำงาน นอกจากนี้ผลการทดสอบยังพบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงอาจมีทักษะในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในด้านต่าง ๆ เช่น ความตั้งใจในการทำงาน, ความเพียรพยายามในการทำงาน, การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ฯลฯ ดียิ่งขึ้น รวมทั้งด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากมักจะมีความชำนาญและความเข้าใจในงานที่ดีกว่า จึงสามารถใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยเฉพาะในด้านการพิจารณาและตัดสินใจที่ถูกต้องตามหลักการ และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งหมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงอาจมีแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในงานที่มากขึ้น และสามารถมุ่งมั่นในการทำงานตามหลักอิทธิบาท 4 ได้ดีกว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อย หรือไม่พอเพียงต่อความต้องการ อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบพบว่า เพศ ไม่ส่งผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งหมายความว่า บุคลากรทั้งชายและหญิงสามารถใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการทำงานได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ ซึ่งสะท้อนถึงความเสมอภาคและความเท่าเทียม

กันในการทำงานของบุคลากรทั้งชายและหญิง ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวุฒิ หนูวงศ์ และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำ-กลาง นครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ การศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเรื่องการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่ง ข้อเสนอแนะทั้งหมดนี้จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมการทำงานที่มีคุณภาพในระยะยาว อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มเปี่ยมไปด้วยแรงจูงใจ

1) ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาความตั้งใจในงาน (จิตตะ) หน่วยงานควรสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาทางานที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2) ควรมีการส่งเสริมความพอใจในงาน (ฉันทะ) การสร้างความพึงพอใจในงานมีความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หน่วยงานควรสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3) ควรมีการพัฒนาความเพียรพยายามในการทำงาน (วิริยะ) หน่วยงานควรจัดตั้งระบบสนับสนุนที่ช่วยเสริมสร้างความเพียรพยายามในการทำงาน เช่น การให้รางวัลหรือการยกย่องสำหรับบุคลากรที่มีความพยายามในการทำงานจนกว่าจะสำเร็จ โดยไม่ท้อถอยหรือยอมแพ้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและกายที่ช่วยลดความเครียดจากการทำงานและเพิ่มความทนทานในการทำงานอาจช่วยให้บุคลากรสามารถดำเนินการต่อไปจนกว่างานจะสำเร็จ

4) ควรมีการส่งเสริมการไตร่ตรองในการทำงาน (วิมังสา) หน่วยงานควรส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการไตร่ตรองในทุกขั้นตอนของการทำงาน โดยการให้บุคลากรมีโอกาสดูแลและพัฒนาทักษะการคิดและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เช่น การจัดกิจกรรมฝึกอบรมในด้านการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่มีเหตุผล การสร้างเครื่องมือหรือแนวทางในการประเมินสถานการณ์และหาทางออกที่ดีที่สุดเพื่อให้บุคลากรสามารถไตร่ตรองและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การพิจารณาผลกระทบจากปัจจัยส่วนบุคคล หน่วยงานควรพิจารณาผลกระทบจาก

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่อาจมีผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการทำงาน และพยายามสนับสนุนบุคลากรในแต่ละกลุ่มให้สามารถใช้หลักการเหล่านี้ในการทำงานได้ดีขึ้น เช่น การจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับกลุ่มอายุ หรือการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยในครั้งนี้มีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรจากเรือนจำอำเภอกะเปอร์-แม่สะเรียง เพียงแห่งเดียว ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในเรื่องของการนำผลลัพธ์ไปใช้งานในบริบทอื่น ๆ ควรขยายการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่น ๆ หรือเรือนจำในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงานและเพิ่มความเชื่อมั่นในผลการวิจัย

2) ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านจิตวิทยาของบุคลากรเพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้บุคลากรใช้หลักอิทธิบาท 4 ได้ดีขึ้น เช่น การใช้แนวทางจิตวิทยาในการกระตุ้นจิตใจและการพัฒนาความมุ่งมั่นในการทำงาน รวมถึงการพิจารณาผลกระทบของแรงจูงใจภายในบุคลากรในการปฏิบัติงาน

3) ในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถพิจารณาการใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักอิทธิบาท 4 กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงานของบุคลากร เช่น การให้กลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มได้รับการฝึกอบรมการใช้หลักอิทธิบาท 4 และเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

บรรณานุกรม

- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระครูสุชัยพัชรมงคล. (2563). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการทำงาน. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563): 173-184.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). "ทาน" ทำอย่างไรจึงจะได้บุญมาก. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- พระธรรมปิฎก. (2541). การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระอภิธรรมปิฎก วิภังค์. (2546). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). พุทธธรรมฉบับปรับและขยาย. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท ผลิธัมม์ จำกัด.
- _____. (2549). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุภาพใจ.
- พระราชปัญญาภวี่ (สุบิน เขมีย). (2528). ประมวลบทพระธรรมเทศนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2534). มองเขามองเรา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: พรศิวการพิมพ์.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2549). อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระโฆสิต โฆสิตธมโม. (2565). การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารองค์กรแห่งความสำเร็จ. วารสารธรรมวัตร, ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 39-47.
- ปริญญ์ จงวัฒนา. (2550). พุทธธรรมเพื่อกัลยาณมิตร. กรุงเทพมหานคร: ศิลป์สยามบรรจภัณฑ์และการพิมพ์.
- ปัญญา ใช้บางยาง. (2548). ธรรมาธิบาย หลักธรรมในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- สนอง วรอุไร. (2550). ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ อัมรินทร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2539). พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2550). **หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุพันธ์ แสนสี. (2558). **การประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา จังหวัดขอนแก่น ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก. (2544). **หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส 0412 พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร.
- ภูริชญา มัชฌิมานนท์. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน กับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิวัฒน์ จันกัน. (2544). **การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- Adams, J. S. (1963). Towards on Understanding of Inequity. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 420-430.
- Mager, R. & Besch, L. (1967). *Developing Vocational Instruction*. California: Pitman Learning.
- Schermerhorn, J.R. (1966). *Management for Productivity*. New York: John Wiley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลกรมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบมีอิสระในการตอบตามความเป็นจริง โดยเติมเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความต้องการของท่านลงในแบบสอบถาม ในการตอบคำถามจะใช้เวลาประมาณ 15 – 20 นาที ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้ประกอบของวิจัยและค้นคว้าอิสระ ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ผู้วิจัย ชัยณรงค์ สกุลพันธ์นันท์
นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ เพศทางเลือก

1.2 อายุ

☐ ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 20 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ มากกว่า 40 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่า ปริญญาตรี

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

1.5 รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 10,000 บาท

☐ 10,000 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ มากกว่า 30,001 บาท

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ
อำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน**

คำชี้แจง : แบบสอบถามการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง มีโครงสร้างคำถามเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำฯ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนการใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง ที่มีดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 มาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 น้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 น้อยที่สุด

ข้อ	การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือจำ อำเภอแม่สะเรียง	ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำ ฯ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	(1) ฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ)					
1	บุคลากรในหน่วยงานพอใจกับการงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมี ปัญหา					
2	บุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ					
3	บุคลากรในหน่วยงานเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน และให้ความ ช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
4	บุคลากรในหน่วยงานพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ หวังผลตอบแทน					
5	บุคลากรในหน่วยงานยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำปรึกษา และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้นๆด้วยความเต็มใจ					
6	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวัง ในของงานเหนือสิ่งอื่นใด					
7	บุคลากรในหน่วยงานยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และพร้อมปฏิบัติตาม					
8	บุคลากรในหน่วยงานสมัครใจที่จะทำงานอย่างสุด ความสามารถแม้งานนั้นจะอยู่นอกเหนือภาระงาน					
9	บุคลากรในหน่วยงานรักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความ จริงใจ					
10	บุคลากรในหน่วยงานมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป					
	(2) วิริยะ (ความเพียรพยายามในงานที่ทำ)					
1	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน					
2	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมี อุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน					
3	บุคลากรในหน่วยงานขยันอดทนและตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนา ทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ					
4	บุคลากรในหน่วยงานมีมานะบากบั่นต่องานไม่เกียจคร้านต่อ การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง					

ข้อ	การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือจำ อำเภอแม่สะเรียง	ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำ ฯ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
5	บุคลากรในหน่วยงานพยายามและหมั่นเพียรที่จะหา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน					
6	บุคลากรในหน่วยงานทุ่มเทเวลาและความสามารถในการ ปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ถนัด					
7	บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามโครงการหรือ แผนงานที่วางไว้ได้สำเร็จ					
8	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทอย่าง สม่ำเสมอด้วยความสมัคใจ					
9	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอจนกว่างาน จะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก					
10	บุคลากรในหน่วยงานมีความเพียรพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย					
	(3) จิตตะ (ความตั้งใจในงานที่ทำ)					
1	บุคลากรในหน่วยงานใส่ใจใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็น เนืองนิตย์ทั้งในและนอกเวลาทำงาน					
2	บุคลากรในหน่วยงานรับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่แม้ งานจะมีอุปสรรค					
3	บุคลากรในหน่วยงานเอาใจใส่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านในขณะที่ปฏิบัติงาน					
4	บุคลากรในหน่วยงานศึกษารายละเอียดของงานที่รับผิดชอบอย่าง สม่ำเสมอ					
5	บุคลากรในหน่วยงานเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบ ปัญหาก็พร้อมที่จะแก้ไข					
6	บุคลากรในหน่วยงานมีจิตใจแน่วแน่มั่นคงต่องานหรือภารกิจที่ ได้รับไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ					
7	บุคลากรในหน่วยงานละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานและไม่ ปฏิบัติงานแบบฉาบฉวย					
8	บุคลากรในหน่วยงานมีจิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้ สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง					
9	บุคลากรในหน่วยงานตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน ให้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อ	การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือจำ อำเภอแม่สะเรียง	ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำ ฯ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
10	บุคลากรในหน่วยงานเคยเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติ หน้าที่และหาช่องทางในการขอโอน/ย้ายไปหน่วยงานอื่น					
	(4) วิมังสา (ความไตร่ตรองในงานที่ทำ)					
1	บุคลากรในหน่วยงานค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูน ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2	บุคลากรในหน่วยงานไตร่ตรองทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะ ลงมือปฏิบัติทำ					
3	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผลตามภาระ งานมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว					
4	บุคลากรในหน่วยงานคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล					
5	บุคลากรในหน่วยงานไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของ การปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
6	บุคลากรในหน่วยงานพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อย ใน การปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในครั้งต่อไป					
7	บุคลากรในหน่วยงานศึกษาไตร่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิด กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
8	บุคลากรในหน่วยงานนำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่าน มาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานครั้งต่อไป					
9	บุคลากรในหน่วยงานพิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง ระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน					
10	บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ใหญ่กับหน่วยงานย่อยต่อการปฏิบัติงานเสมอ					

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

3.1 ด้านฉันทะ : ความพอใจในงานที่ทำ

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

3.2 ด้านวิริยะ : ความเพียรพยายามในงานที่ทำ

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

3.3 ด้านจิตตะ : ความตั้งใจในงานที่ทำ

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

3.4 ด้านวิมังสา : ความไตร่ตรองในงานที่ทำ

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา สามัคคีธรรม รองอธิการบดี
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

- 2.ดร.เบญจ์ พรพลธรรม ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

3. ดร. สุชาติ ใจภักดี ดุษฎีบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

วัน เดือน ปีเกิด

ที่อยู่ปัจจุบัน

นายชัยณรงค์ สกกุลพันธินันท์

วันที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2528

312/3 หมู่ที่ 12 ต.ผาบ่อง อำเภอเมือง จังหวัด

จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000

081-0287401

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

จำนวนปีประสบการณ์การทำงาน

ที่อยู่ทำงาน

นักทัศนวิทยาปฏิบัติการ

10 ปี

เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง

30 หมู่ 1 ถนนเวียงใหม่ ตำบลแม่สะเรียง

อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

58000

ประวัติการศึกษา

2541

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยการ

อาชีพนวมิน-ทราจีนี่แม่ฮ่องสอน

2543

อนุปริญญาศิลปศาสตร บ.ศศ. (การปกครองท้องถิ่น)

2552

ปริญญาตรี รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ