



ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ
สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
MANAGEMENT EFFICIENCY OF MUNICIPAL OFFICIALS
BANGKOKNOI DISTRICT OFFICE, BANGKOK

นายเอกราช พลอดไปร่ง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค
สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

นายเอกราช พลอดไปรง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



MANAGEMENT EFFICIENCY OF MUNICIPAL OFFICIALS
BANGKOKNOI DISTRICT OFFICE, BANGKOK

MR. EKARASH PRODPRONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : นายเอกราช ปลอดโปรง

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.
พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม., รป.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)

: อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, ศศ.บ., น.บ., พบ.ม., รป.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอริยบท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธีการสำรวจ (Survey method) เก็บข้อมูลจากประชาชนกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เขตบางกอกน้อย จำนวน ๓๙๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๗๘๘ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดย การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัย พบว่า

๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๗$, S.D.= ๐.๕๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวิริยะ อยู่ในระดับ

ปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านฉันทะ ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.73) ด้านจิตตะ ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.66) ด้านวิมังสา ($\bar{X} = 3.43$, S.D.= 0.71) และด้านวิริยะ ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 0.71)

๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี ระดับการศึกษา รายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และประชาชนที่มี อายุ อาชีพ แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน การปฏิบัติงานไม่ค่อยต่อเนื่อง ส่วนมากงานค่อนข้างด่วนและเป็นงานเฉพาะหน้า เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ขั้นตอนและกระบวนการไม่ชัดเจน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในบางครั้ง ค่าตอบแทนล่วงเวลาไม่มี ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ สำหรับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จัดการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น ผู้ควบคุมหรือหัวหน้า ควรตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงาน จัดทีมบริหารสำหรับงานเร่งด่วนหรืองานเฉพาะหน้า การมอบหมายงานต้องมีความชัดเจน ในกระบวนการขั้นตอน เพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Thesis title : Management Efficiency of Municipal Officials in Bangkoknoi District, Bangkok

Researcher : Mr. Ekarash Plodprong

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis supervisory committee

: Phrakrusangharakkiettsak kittipaño B.A. (1st Class), M.A., D.P.A. (Pub. Admin.)

: Dr. Bussakorn Watthanabut, B.A. ,LLB., M.S., D.P.A. (Pub. Admin.)

Date of graduation : February 23, 2558

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the Management Efficiency of Municipal Officials in Bangkoknoi District, Bangkok. 2) To compare the Management Efficiency of Municipal Officials in Bangkoknoi District, Bangkok accordance with Iddhipada IV or four paths of accomplishment by Classifying as individual factors, and 3) to study the problems and suggestions the Management Efficiency of Municipal Officials in Bangkoknoi District, Bangkok.

This research method was mixed method research both or quantitative research by using the random of the 399 people in Bangkoknoi District, Bangkok. Data collection was questionnaires at reliability scale 0.798. The data collections were questionnaires and data were analyzed by using ready computer programme for social sciences research. The statistical analysis of population data were frequency, percentage and perspective statistical analyzed with the Frequencies, the Means and the Standard Deviation. The describing and testing hypotheses of personal factors were t- test in order to test the differences between two average groups and the F-test by using One Way ANOVA to test the differences between the average of three or more and test the differences of the average pairing with the Least Significant Difference: LSD, and the qualitative research by In-Depth Interview with the key informants and engaging content analysis context.

The Findings of the research were found that

1. The opinions about Management Efficiency of Municipal Officials in Bangkoknoi District, Bangkok were at a high level in over all ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.56) when considered of each aspect of the Aspiration, Energy, Thoughtfulness and Investigation was at the middle level. For Aspiration ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.73), Thoughtfulness ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.66), Investigation ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.71), Energy ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.71)

2. The comparison of opinions of the people towards Management Efficiency of Municipal Officials in Bangkoknoi District, Bangkok were classified by Education and income differently, they had the different opinions by statistically significant at the 0.01 level and the people who had the age, career differently, they also had the different opinions by statistically significant at the 0.05 level. So the hypothesis research was accepted. But the people who had the different gender, they had the opinions to Management Efficiency indifferently, so the research hypothesis was rejected.

3. The problems and obstacles of the Management Efficiency of Municipal Officials in Bangkoknoi District, Bangkok were found that the officials lack of work experiences and worked un-continuously but outstanding and individual works. There was not enough officials for the jobs, no clearly stages and processes and lacked of work motivation that sometimes it did not have the extra payment and lastly the officials are not satisfied to work. The Officials in Bangkoknoi District, Bangkok found that training service for improving the knowledge should be added. The executives should look after the subordinates or officials regularly and recruit more officials and should be arranged the emergency team or urgent works and assign the tasks clearly. Each process, it should be created the motivation for the officials like overtime payment, bonus for efficient works.



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูรัตนโสภณ,ดร.)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุรัชย์ พรหมพันธุ์)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สู่ยะพรหม)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร. ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายเอกราช ปลอดโปร่ง)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปิฎโก, ดร. อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ คือ พระครูรัตนโสภณ,ดร. อาจารย์ ดร.สุรัชย์ พรหมพันธุ์ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปิฎโก, ดร. อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต และอาจารย์ ดร.ธิดา ภูมิ หนัมนี่ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่เทศกิจฝ่ายต่างๆ รวมถึงประชาชนในพื้นที่สำนักงานบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้โอกาสผู้วิจัย ทั้งยังให้ความร่วมมือช่วยเหลือตลอดจนประชาชนที่ไปขอรับบริการทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาช่วยตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป และขอขอบคุณ คณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณผู้ให้การสนับสนุนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ตลอดจนให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บุพการีผู้ให้กำเนิดและคณาจารย์ทุกท่านผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจตามสมควรพร้อมทั้งขออุทิศความดีของวิทยานิพนธ์นี้ให้บิดามารดาครู อาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่านมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และแก่พระพุทธศาสนา เพื่อก่อให้เกิด ความมั่นคงของพระสัทธรรมสืบไป

นายเอกราช ปลอดโปร่ง

๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๗)
สารบัญแผนภาพ	(๑๒)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๓)

บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
 บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	 ๗
๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ	๗
๒.๑.๑ แนวคิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๙
๒.๑.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๐
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	๑๒
๒.๒.๑ ความหมายการบริหาร	๑๒
๒.๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	๑๗
๒.๒.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	๒๖
๒.๓ หลักอิทธิบาท ๔	๓๐
๒.๓.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔	๓๐
๒.๓.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔	๓๒
๒.๓.๔ ความสำคัญของอิทธิบาท ๔	๓๖
๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย	๓๘
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๒
๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	๔๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
	๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร	๔๗
	๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท ๔	๕๗
	๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๐
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๖๑
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๑
	๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๖๑
	๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย	๖๒
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๕
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๖
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๖๘
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๘
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร	๗๐
	๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน	๗๕
	๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในมุมมองของประชาชน ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร	๙๗
	๔.๕ สรุปผลจากการสัมภาษณ์	๙๙
	๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๐๓
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๐๕
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๖
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๘
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๒
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๑๒
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๑๓
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๑๓

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บรรณานุกรม	๑๑๔
ภาคผนวก	๑๒๒
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๒๓
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดย ผู้เชี่ยวชาญ	๑๒๔
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความ เที่ยงตรงของแบบสอบถาม	๑๓๒
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	๑๓๔
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๓๗
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๓๙
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก	๑๔๗
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๕๕
ประวัติผู้วิจัย	๑๕๗

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๖๘
๔.๒	การบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๗๐
๔.๓	การบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านฉันทะ คือ ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๗๑
๔.๔	การบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านวิริยะ คือ ความพยายาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๗๒
๔.๕	การบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านด้านจิตตะ คือ ความเอาใจใส่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๗๓
๔.๖	การบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านวิมังสา คือ ไตร่ตรอง การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการ	๗๔
๔.๗	บริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการ	๗๕
๔.๘	บริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ	๗๖
๔.๙	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอก น้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวม การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ	๗๗
๔.๑๐	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอก น้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านฉันทะ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ	๗๘
๔.๑๑	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอก น้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านวิริยะ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ	๗๙
๔.๑๒	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอก น้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ด้านจิตตะ	๘๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๔	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้	๙๒
๔.๒๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ โดยภาพรวม	๙๓
๔.๒๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ ด้านฉันทะ	๙๓
๔.๒๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ ด้านวินัยะ	๙๔
๔.๒๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ ด้านจิตตะ	๙๔
๔.๒๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ ด้านวิมังสา	๙๕
๔.๓๐	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕	๙๖
๔.๓๑	ปัญหาอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะ	๙๗
๔.๓๒	ปัญหาอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวินัยะ	๙๗
๔.๓๓	ปัญหาอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะ	๙๘
๔.๓๔	ปัญหาอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิมังสา	๙๘

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

- | | | |
|-----|-------------------------------------|-----|
| ๒.๑ | กรอบแนวคิดการวิจัย | ๖๐ |
| ๔.๑ | สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย | ๑๐๓ |

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

พระไตรปิฎกที่ใช้อ้างอิงในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คือ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช ๒๕๓๙ อ้างอิงโดยระบบคัมภีร์ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ที.ม.(ไทย) ๑๐/๑๓๖/๘๑ หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค พระไตรปิฎกเล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๑๓๖ หน้า ๘๑

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
สำ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวารวรรค	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิบาตชาดก	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกของเราในปัจจุบันนี้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องการแสวงหาโอกาสแห่งความก้าวหน้า พัฒนาผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องและทันต่อสถานการณ์ สำหรับประเทศไทยหน่วยงานของภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐได้พัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรล้วนมีพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่ามีปัญหากับการพัฒนา ผู้บริหารและหัวหน้างานซึ่งอยู่ใกล้กับพนักงานเหล่านั้นมากที่สุด ต้องหาวิธีทำให้พนักงานเหล่านั้นทำงานให้ได้เต็มที่มากที่สุด พนักงานที่เคยมาทำงานสายกลับเร็ว ก็ต้องปรับให้เป็น มาทำงานและกลับตรงเวลา พนักงานที่ชอบใช้เวลาทำงานโทรศัพท์คุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อน ๆ ก็ต้องปรับพฤติกรรมให้ตั้งใจทำงานให้เต็มที่ หรือพนักงานที่ไม่กล้าใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็ควรจะปรับให้เกิดความมั่นใจที่จะใช้เครื่องมือทันสมัยต่าง ๆ ได้ การปรับพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่เอื้อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากจะทำให้ผลผลิตของหน่วยงานและองค์กรเพิ่มขึ้นโดยรวมแล้วตัวพนักงานเองก็จะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเกิดความภูมิใจในตนเองมากขึ้นและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้นด้วย

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาแก้ไขปัญหของพนักงานการพัฒนาและปรับพฤติกรรมโดยต้องอาศัยการเรียนรู้ของมนุษย์เป็นพื้นฐานเท่านั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเห็นใจเข้าใจและเป็นที่เคารพรักของพนักงานอยู่แล้วก็ยิ่งเป็นเรื่องง่ายที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานหรือพฤติกรรมที่อยู่ร่วมกันของพนักงานในองค์กร โดยไม่เป็นการฝืนใจหรือบังคับจนเกินไป แต่จะเป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือร่วมใจ ผู้บริหารที่พนักงานเกลียดชังหรือไม่ชอบหน้า มักจะพบกับปัญหาการต่อต้านในลักษณะและรูปแบบต่าง ๆ จึงมุ่งที่จะให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน ศึกษาวิธีการ หรือเลือกใช้เครื่องมือ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับ การพัฒนา แก้ปัญหา และปรับพฤติกรรมของพนักงานในทิศทางที่จะเอื้อประโยชน์ โดยงานจะสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักการบริหารและการจัดการเป็นสำคัญ^๑ เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในธรรมชาติขององค์กรผู้บริหารก็จะสามารถประยุกต์หลักการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ แต่หากมองในแง่ระบบ ผู้บริหารก็ความเน้นความสำคัญในทุกส่วนขององค์กร ร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานอย่างกระตือรือร้นและเคารพในกฎระเบียบส่วนรวมมีวินัยใน

^๑รศ. สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕.

ตนเอง จึงขอนำหลักการทำงานของในหลวง คือ อิทธิบาท ๔^๒ ว่านี้ ๑) ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำ จึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้ ๒) วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ อันนี้เห็นได้ชัดที่สุดในรัชกาลนี้ ๓) จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำ เพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้ ๔) วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา ถ้าผิดพลาดก็เตรียมตัวแก้คราวต่อไป ทรงยึดถือมาอย่างเคร่งครัดตลอดรัชกาล

จากข้อมูลวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพ นอกจากต้องใช้หลักการบริหารจัดการแล้ว ผู้บริหารก็ความทำความเข้าใจกับคำว่าประสิทธิภาพ ให้ลึกซึ้ง จึงจะสามารถนำพาองค์การให้ก้าวไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย คือประสิทธิผล แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ทั้งนี้ประสิทธิภาพยังเป็นเสมือนตัวชี้วัดของความสำเร็จ หากผู้บริหารต้องการให้องค์การมีประสิทธิภาพ การมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติขององค์การเพียงอย่างเดียว นั้น ถือว่ายังไม่เพียงพอ เนื่องจากสถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งประชาชนมีบทบาทและอำนาจอิทธิพลรวมทั้งให้ความสนใจการเมืองมากกว่าแต่ก่อน เนื่องจากมีการพัฒนาของระบบสื่อสารมากขึ้น การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ดังนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ จึงต้องเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การและบุคลากรเป็นลำดับแรก ไม่ว่าจะเป็นการจัดจัดอบรมเชิงวิชาการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมวินัย เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้เหมาะสมกับความคาดหวังและเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการอย่างแท้จริง^๓

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย ควรมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ดูแลพื้นที่สาธารณะหรือบาทวิถีให้มีความเรียบร้อย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การแก้ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่เสี่ยงภัยให้ลดลง การแก้ปัญหาการจราจรให้ได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญบุคลากรควรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการการปรับอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการประหยังบประมาณ ตลอดจนการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและของพนักงาน ดังนั้นเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกหัวข้อนี้เพื่อศึกษาและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานของพนักงานเทคนิคฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรต่อไป ในเรื่องอำนาจหน้าที่ของฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแล

^๒ ที.ป.า. (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.

^๓ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจและพิมพ์จรรย์ นามวัฒน์, “การศึกษาเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาวิชาการ”, รายงานการวิจัย, (สาขาวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๗).

ตรวจตรา และบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร กฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร การบังคับคดีในส่วนแพ่ง รวมทั้งการปฏิบัติงานด้านการดูแลและให้บริการและสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหาร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยเน้นส่วนราชการ ซึ่งหน้าที่ของฝ่ายเทศกิจ เป็นหน้าที่ที่ต้องดูแลและเฝ้าระวังเรียบร้อยของกรุงเทพมหานครโดยตรง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนด้านบริการประชาชน ด้านความปลอดภัย ด้านความสะอาดสงบเรียบร้อย ด้านความเรียบร้อย และด้านความสะอาด ดังนั้นประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จึงเป็นสิ่งสำคัญ

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำหลักอิทธิบาท ๔ ประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ เขตบางกอกน้อย เป็นสิ่งที่จำเป็นระดับต้น ที่ต้องจะให้ความสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นฐานข้อมูลเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยบูรณาการจากหลักธรรมอริยบท ๔^๔ คือธรรมให้ถึงความสำเร็จหรือหนทางแห่งความสำเร็จ

- ๑.ฉันทะ คือ พอใจกับงานที่ทำอยู่
- ๒.วิริยะ คือ ขยันหมั่นเพียรกับงานที่มี
- ๓.จิตตะ คือ เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ
- ๔.วิมังสา คือ ไคร่ครวญและใช้ปัญญาตรวจสอบงาน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Dependent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่เขตบางกอกน้อย ๑.เพศ ๒.อายุ ๓.อาชีพ ๔.ระดับการศึกษา ๕.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย ตามหลักธรรมอริยบท ๔^๕ ในพระไตรปิฎก คือ

- ๑.ฉันทะ คือ พอใจกับงานที่ทำอยู่
- ๒.วิริยะ คือ ขยันหมั่นเพียรกับงานที่มี
- ๓.จิตตะ คือ เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ
- ๔.วิมังสา คือ ไคร่ครวญและใช้ปัญญาตรวจสอบงาน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนทั่วไป พ่อค้า แม่ค้า ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว รัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ ในพื้นที่เขตบางกอกน้อย ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๗ ท่าน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ใช้พื้นที่สำนักงานเขตบางกอกน้อย แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๖ ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๗ รวมเป็นระยะเวลา ๑๑ เดือน

^๔ เทียนเพชร พิมพ์ชุมเหล็ก, “แนวคิดธรรม ๔ ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยกู้ภัย มูลนิธิธรรมรักษ์มีณิรัตน์ จังหวัดชลบุรี”, (สหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ เดือนมิถุนายน-กันยายน ๒๕๕๓),

^๕ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย

การบริหารจัดการ คือ การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุม

พนักงานเทศกิจ หมายถึง ผู้มีหน้าที่การควบคุม ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การส่งเสริมดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการทั่วไป งานเกี่ยวกับคดี และการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดี และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

อิทธิบาท หมายถึง ธรรมที่ทำให้ถึงความสำเร็จหรือหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วยหลักธรรม ๔ ข้อ

ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในสิ่งนั้นๆ และทำด้วยใจรัก ด้วยความเต็มใจ ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำไม่สัปดาห์แต่ทำพอให้เสร็จ ๆ ไม่เลือกทำงานหรือเกี่ยงงาน

วิริยะ หมายถึง ความเพียร การขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำด้วยความพยายาม อุตุน ข้มแข็ง เอาการเอางาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบา

จิตตะ หมายถึง การเอาใจในการฝึกฝน ตั้งใจในสิ่งที่ทำ ทำด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นเสมอ ๆ ไม่ทิ้งงาน มีความสนใจ ความตั้งใจ ความเอาใจใส่ ความใส่ใจในงานที่ทำ

วิมิงสา หมายถึง การหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผล และตรวจสอบ ข้อบกพร่อง ข้อขัดข้อง รู้จักการวางแผน วัตถุประสงค์หรือคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหา

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขต บางกอกน้อย

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงาน เทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย

๑.๗.๔ ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ใน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย เพื่อให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผู้ดำเนินการวิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อนำมากำหนดเป็น กรอบแนวคิดการวิจัยโดยผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
- ๒.๓ หลักอิทธิบาท ๔
- ๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
 - ๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร
 - ๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท ๔
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุ เป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับ ผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน^๑ และเป็นการ วัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลตอบรับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมี ประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัคสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และ งบประมาณน้อย^๒ ยังรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับ

^๑วิทยา ด้านธำรงกุล, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: เอิร์ดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

^๒สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ, รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๔.

งานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะพิจารณาได้จากการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้นๆ^๓ ผลของการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งผลของการปฏิบัติคือ ประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลของการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ความสามารถสำเร็จที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลา และความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์^๔ และงานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมา สูตรของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ในการบริหารราชการและองค์การของรัฐ โดยบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งเขียนเป็นสูตรไว้ดังนี้

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

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลิตผลหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา^๕

การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการทำงานที่ต้องให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน^๖ นอกจากการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่า จะได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งภายนอก และภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน^๗ จึงการจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจัยด้านต่าง ๆ ของปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) แต่หากผู้บริหาร ต้องการกระตุ้น หรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)^๘

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตและทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อผลกำไรขององค์การ และประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำหนดการแสดงประสิทธิภาพของการ

^๓ไรอัน และ สมิท (Ryan & Smith), อ้างใน อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๘๖.

^๔Good, Cater V., **Dictionary of Education**, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1973), p. 193.

^๕Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York: McMillan, 1960), pp. 180-181.

^๖สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๑๒.

^๗Zaleanick, A. **Motion productivity and satisfaction of workers**. (Massachusetts: Division of Research Harvard University, 1958), p. 94.

^๘Herberg et al. **Motivation to work**. (New York: John Wiley And Sons, 1959), p. 172.

ดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรสูงกว่าต้นทุนเท่าไรยิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึง การใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ

๒.๑.๑ แนวคิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดในเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษา และสรุปปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานที่น่าสนใจ ส่วนประกอบต่อประสิทธิผลขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สีกผูกพัน ซึ่งเป็นความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย^๙ แนวคิดโดยการนำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ และมีประสิทธิภาพได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้^{๑๐}

- ๑) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
 - ๒) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานเสร็จ
 - ๓) ลักษณะเนื้อหาของงานที่น่าสนใจ
 - ๔) การได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น
 - ๕) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - ๖) การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน
- ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ

ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- ๑) นโยบายการบริหารขององค์กร
- ๒) การควบคุมบังคับบัญชา
- ๓) สภาพการทำงาน
- ๔) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
- ๕) ค่าตอบแทน
- ๖) สถานภาพ
- ๗) การกระทบกระทั่งอันต่อชีวิตส่วนตัว

^๙Kartz and Kahn, *The Social Psychology of Organization*, (New York: John Wiley & Sons, 1987), p. 121.

^{๑๐}Hertzberg, *Motivation Moral and Money*, (New York: Psychology Co., 1968), p. 24.

๘) ความปลอดภัย

แนวคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร คือ^{๑๑}

๑) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งในองค์กร โอกาส และอุปสรรค

๒) โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การทำงาน

๓) ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

๔) แบบ (Style) แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร

๖) ความสามารถ (Skill)

๗) ค่านิยม (Share Value) ค่านิยมของคนในองค์กร

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ได้แก่ การกำหนด กลยุทธ์ ระบบโครงสร้าง องค์กร รูปแบบการบริการบุคลากร ค่านิยมของคนในองค์กร ความต้องการทั่วไป รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ถ้าได้รับการตอบสนองการทำงานก็มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองการทำงานก็ไม่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

๒.๑.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

การที่จะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ได้นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

๑.รายได้หรือค่าตอบแทน

๒.ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

๓.สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

๔.ตำแหน่งหน้าที่

๕.รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

๖.ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

๗.การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพและมีการลงทะเลเป็นเป็น

หลักฐาน

๘.งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

๙.งานสำเร็จทันเวลา

๑๐.ผลของงานได้มาตรฐาน

๑๑.การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

๑๒.กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน

^{๑๑} สมยศ นาวิการ, การตัดสินใจของผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

๑๓. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๑๒}

นอกจากนี้แล้วยังมีนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์การในระบบเปิด (Open System) ได้เสนอแนวคิดโดยได้ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบต่อประสิทธิผลขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรมประสบการณ์ ความรู้สีกผูกพัน ซึ่งเป็นความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย^{๑๓} ซึ่งจะให้เห็นแนวคิดโดยการนำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ และมีประสิทธิภาพได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- ๑) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
- ๒) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานเสร็จ
- ๓) ลักษณะเนื้อหาของงานที่น่าสนใจ
- ๔) การที่ได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น
- ๕) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ๖) การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- ๑) นโยบายการบริหารขององค์กร
- ๒) การควบคุมบังคับบัญชา
- ๓) สภาพการทำงาน
- ๔) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
- ๕) ค่าตอบแทน
- ๖) สถานภาพ
- ๗) การกระทบกระทั่งต่อชีวิตส่วนตัว
- ๘) ความปลอดภัย

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ได้แก่ การกำหนด กลยุทธ์ระบบโครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริการบุคลากร ค่านิยมของคนในองค์กร ความต้องการทั่วไป รวมถึงสภาพแวดล้อม

^{๑๒} Abraham Zaleanik and other, 1958, อ้างในวิศรุต มีแก้ว, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี”, **ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต** (พัฒนาสังคม), (คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

^{๑๓} Kartz and Kahn, **The Social Psychology of Organization**, (New York : John Wiley & Sons, 1987), p. 121.

ภายในและภายนอก ถ้าได้รับการตอบสนองการทำงานก็มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองการทำงานก็ไม่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารถือเป็นเรื่องของการวางแผนงานเพื่อดำเนินงานตามกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้ความหมาย และออกแบบทฤษฎีไว้หลายท่านดังที่ได้ค้นคว้า เพื่อเป็นแนวทางของการศึกษา ดังนี้

๒.๒.๑ การบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^{๑๔} การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น^{๑๕} การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) และกล่าวหน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหาร^{๑๖} การบริหารหมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือแรงรวมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคุมไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๗} เป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความ เต็มใจด้วยความเที่ยงธรรม และอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่ต้องการ^{๑๘} การกำหนดแนวทางหรือนโยบายการสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุนและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๑๙} กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการองค์การการวางแผน การติดตาม และการควบคุม^{๒๐} การบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสด์คอรบ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดลูเธอร์ กุลิก (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การ

^{๑๔}ชาญชัย อาจิณสมจาร, ศัพท์การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

^{๑๕}ธณจรัส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^{๑๖}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

^{๑๗}พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๑๘}พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๙}มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร: เอกซเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๒๐}วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

ประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโย (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)^{๒๑} การบริหารมี ๒ นัย คือ ๑) คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หาร ชาติในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปณฺหิ ปริหริตฺ สมฺตถิ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบหรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมาย คือ การปกครอง ดำเนินการ อำนวยการ จัดการ จัดให้ส่งเสริมและบำรุง^{๒๒}

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง แผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการและวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า
๒. การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ
๔. การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การจัดผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้แสดงโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่นและเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก
๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น เพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๒๓}

การบริหารคือ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คือ (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน

^{๒๑} วัชร วัชรนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพซ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

^{๒๒} สิริภพ เหล่าละภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๒๓} อ่างในธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

(Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๒๔} การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องกระทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะและช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้^{๒๕} หรือกระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง^{๒๖} การบริหารหรือการจัดการ คือ ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ของภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๗}

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ การนำทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและใช้กระบวนการบริหารอย่าง มีระบบ^{๒๘} กระบวนการออกแบบ และการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงานกลุ่มบุคคลที่จะร่วมมือกันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการพอขยายความได้ ดังนี้^{๒๙}

๑. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการในการวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล
๒. การจัดการทุกชนิดในองค์กร
๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น
๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันพยายามสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้สูงกว่ามาตรฐาน
๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิตทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร แลยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicatng) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๓๐}

การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความมือร่วมมือ (Coordirating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ^{๓๑} การบริหารเป็น

^{๒๔} สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ. ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๒๕} สมยศ นาวิการ, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๒๖} เสนาะ ดิยาวัว, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๓.

^{๒๗} สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

^{๒๘} ศจี อนันต์นพคุณ, **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**, (สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิค, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๒๙} Harold Koontz & Heinz Weihrich. **Ninth Edition Management**, (New York: McGrew Hillbook, 1991), p. 4.

^{๓๐} E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, second edition, (California : Science Pesearch Associates Inc., 1995), p. 3.

^{๓๑} Dale Yoder. **Personnel Principles and Policies**, fourth printih printing, Englewood, (Cliffs: New jersey Prentice- Hall, Inc. 1956), p. 7.

ศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะและช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้^{๓๒} กระบวนการบริหารงาน ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า "POSDCoRB" เป็นกระบวนการบริหารงานที่นำเสนอไว้ในหนังสือ "Papers on the Science of Administration" ในปี พ.ศ.๒๔๗๙ โดยมีการบริหารงาน ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนทางในการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้
๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนของงานให้เหมาะสมและลงตัว
๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตราค่าจ้าง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
๔. การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะงานทั่วไป และในลักษณะงานเฉพาะ ตลอดจนให้คำแนะนำและควบคุมการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน
๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนงานต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน
๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารงานและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้า ของกิจการต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน
๗. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจกสรรงบประมาณและการจัดทำบัญชี^{๓๓}

การบริหารยังรวมทั้งศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๓๔} หรือศิลปะในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๓๕}

สรุปได้ว่า จากความหมายและคำจำกัดความที่นักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายนั้น ผู้ศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์กร การบริหารเป็น

^{๓๒} สมยศ นาวิการ, **การบริหาร**, หน้า ๑๘.

^{๓๓} Luther Gulick and Lyndall Urwick. **Papers on the Science of Administration**, (New York: Institute of Public Administration, 1937), pp. 37- 38.

^{๓๔} อ่างในเต็มศักดิ์ ทองอินทร์. **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๓๕} Don Hellrigel, **Management**, third edition, (Addison-esley Publishing Company. Lmc., 1982), p. 6.

เครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าหรือล่าช้าหลัง การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การมีลักษณะการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดง ให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารทั้งหลายและการเจริญก้าวหน้าและเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว องค์การโดยอ้อม เกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่ตลอด ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมตลอดไป

๒.๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากความหมายของการบริหาร จึงเป็นการนำเอาความรู้ที่เกิดจากทักษะความรู้ ในด้านต่าง ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรในการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้แนวคิดและหลักการของศาสตร์และศิลป์มาผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและยืดหยุ่น ซึ่งจะทำให้การบริหารงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการทั้งหลายได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ ดังนี้

การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยการใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์ที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบและได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCoRB^{๓๖} องค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใครต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องมือเพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิภณียรระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔Ms หรือ ๖Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิภณียรระหว่างกันหรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิภณียร ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

^{๓๖} ประพันธ์ สุริหาร, ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร, (ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัย นำออกและรายได้ขององค์การ^{๓๗}

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมากและวิเคราะห์ว่ามีวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๓๘} การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนและตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นพนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง^{๓๙} หลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ^{๔๐}

๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ทำให้ไม่ทำหยาไม่มีคุณค่า ประการที่สองการจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผล หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงาน

^{๓๗} สมคิด บางโม, หน้า ๖๒-๖๓.

^{๓๘} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

^{๓๙} สุพิน เกตุปต์, การจัดการปฏิบัติการ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

^{๔๐} เสนาะ ดิยาวี, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวนั้นไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้หน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔. การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้นและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

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

๘. การสื่อสารความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูล และความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Publion Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน^{๔๑}

การบริหารยังรวมถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลร่วมกันกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรชนิดต่าง ๆ อย่างเหมาะสม^{๔๒} แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไป อันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนา และปรับปรุงจนกลายเป็นตารางการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSSCoRB: Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^{๔๓}

หลัก POSDCoRB ในหนังสือความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ ระบุว่า การบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือ คือ ผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปี ค.ศ.๑๙๓๗ ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administration ซึ่งมีการเสนอกระบวนการบริหารหรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนเป็นที่โด่งดังและต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลักการบริหารเป็น ๗ ตัวโดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Heniy Fayol และกลายเป็นอักษรย่อต้นบัญญัติทั้ง ๗ อัน หมายถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร อักษรย่อมี ดังนี้ POSDCoRB (พอสด์คอร์บ)^{๔๔} การจัดการสมัยใหม่ว่าแนวคิดทางการบริหารของเฮนรี ฟาโย ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operationalmanagement theory) หรือบางท่านก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็น

^{๔๑} พงษ์ศักดิ์ ปัญงพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

^{๔๒} มัลลิกา ตันสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร: เอกซ์เปอร์เน็ท จำกัด., ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๔๓} สุปริษา กมลาศน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๔๔} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

เรื่องของทักษะและสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมห้าอย่าง คือ การวางแผน(Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบังคับบัญชา (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling), หรือ POC พบว่า พนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อการตระหนักในมิตรภาพ และการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิธิต่างๆที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ^{๔๕}

แนวการบริหารตามแนวพุทธวิธี โดยนำคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาปฏิบัติเป็นแนวทาง มีหลักของกระบวนการการบริหารนำมาประยุกต์ใช้กันหลักคำสอน ซึ่งล้วนเป็นหน้าที่ของงานที่จำเป็น ที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจหรืองานทั้งหลายที่บุคคลฝ่ายต่างๆ ในองค์การปฏิบัติอยู่ให้ สำเร็จผลโดยมีประสิทธิภาพ POSDCCR คือ

๑. การวางแผน (Planning) การกำหนดนโยบาย และมาตรการการวางแผนปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดแผนงาน หรือวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผน จะเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจพิจารณาถึงผลสำเร็จที่ต้องการจะได้หนทางที่จะทำได้ตาม ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติในการวางแผนผู้บริหาร จะทำการคาดการณ์อนาคต และจะมีการคิด วิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายต่างๆในการวางแผนนั้น ผู้บริหารได้ใช้ดุลพินิจต่างๆ ว่าองค์กรจะต้อง ทำอะไร ให้ได้ผลอะไร ทำอย่างไร ทำโดยใคร ทำเมื่อไหร่ ก็จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่วาง ไว้โดยกล่าวได้ว่า

ในการวางแผนนี้พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล เพื่อให้สมาชิกใหม่ได้ ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ทรงประทานการอุปสมบทแก่อัญญาโกณฑัญญะ พระภิกษุรูปแรกในทางพระพุทธศาสนาด้วยพระดำรัส ว่า “เธอจงเป็นพระภิกษุมาเถิดธรรมอันเรา กล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” จะเห็นได้ว่า พระพุทธดำรัส นี้มีการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอุปสมบทชัดเจน ว่า “เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่ง ทุกข์โดยชอบเถิด” นั้นหมายถึงว่า ให้สมาชิกให้ปฏิบัติให้หลุดจากทุกข์ส่วนตัว หรือแนะนำคนอื่นให้ หลุดพ้นจากทุกข์ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินชีวิต^{๔๖}

สำหรับคณะสงฆ์พระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุเคร่งครัดตามลำดับอาวสุ หรืออายุ พรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้ที่บวชก่อน คณะสงฆ์ได้มีการบริหารกันมาในรูปแบบ อาจารย์ปกครองศิษย์ หรือพ่อปกครองลูก โดยปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยเป็นสำคัญในการจัด ระเบียบการบริหาร โดยให้อำนาจการบัญญัติหลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินงานของคณะสงฆ์ตาม ความเหมาะสม ต่อมาฝ่ายบ้านเมืองจึงได้เข้ามามีบทบาทช่วยอุปถัมภ์ ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา^{๔๗}

๓. การบริหารงานบุคคล (Staffing) คือ การสรรหาบุคคลมาบรรจุในตำแหน่งที่กำหนดไว้ หมายถึง การสรรหา การรับสมัคร การสัมภาษณ์ การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรมของบุคลากร ให้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน

สำหรับการบริหารบุคลากรของคณะสงฆ์ เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่พระสงฆ์หา การผู้หวังความสำเร็จในการบริหาร ต้องปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยในการบริหารภารกิจ และ

^{๔๕} เนตรพัฒนา ยาวีราช, **การจัดการสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

^{๔๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๕-๖.

^{๔๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗-๙.

จำเป็นที่จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหาร คณะสงฆ์ให้เข้มแข็งขึ้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๔๘}

สำหรับการบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชที่จะต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ ในการทำพิธีอุปสมบทให้แก่กุลบุตร พระเถระผู้เป็นประธานในพิธีเรียกว่า พระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้ามามีการอุปสมบทต้องได้รับการเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ ซึ่งประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท

เมื่อเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่ (พระนวกะ) จะต้องได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การดูแลของท่านจนกว่าจะมีพรรษาครบ ๕ ดังนั้น กระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะก่อให้เกิดการศึกษาในวัด ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญในอินเดีย เช่น มหาวิทยาลัยนาลันทา^{๔๙}

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรตราบไต่ที่บุคลากรยังไม่บรรลุพระอรหันต์ เขาผู้นั้นจะต้องได้รับการศึกษาอบรมตลอดไป^{๕๐}

๔. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) คือการเลือกเอาทางใดทางหนึ่ง ในจำนวนทางที่มีให้เลือกจำนวนมาก การตัดสินใจสั่งการที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารทั้งหมด เพราะว่า บรรดากระบวนการต่างๆ ล้วนแต่ดำเนินไปเพื่อช่วย และสนับสนุนในการตัดสินใจสั่งการทั้งสิ้น

ในการตัดสินใจด้านการบริหารของพระสังฆาธิการ จะต้องอาศัยพระธรรมวินัยตัวบท กฎหมาย ระเบียบ กฎ และข้อบังคับ ตลอดจนทั้งแนวนโยบาย และระเบียบประเพณีที่เคยปฏิบัติมา ฉะนั้น การตัดสินใจ หมายถึง การอำนวยการเลือกตั้ง การชี้แนะงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตลอดทั้งติดตามคำสั่งชี้แนะนั้น และในการสั่งงานซึ่งตัดสินใจสั่งการลงไป พระสังฆาธิการจะต้องอาศัยข้อมูล ข้อเท็จจริงตลอดจนความคิดเห็นของบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการพิจารณา การสั่งการจะดำเนินไปในทิศทางอันเป็นจุดหมายของหน่วยงานนั้นๆ ต้องใช้เทคนิคกลวิธีให้เกิดแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสารความคิด และการทำงานให้เกิดขึ้นนั้น จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง^{๕๑}

๕. การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ได้คุณภาพที่ต้องการโดยถือหลักปรัชญาที่ว่า “คุณภาพใส่เข้าไปในผลงานระหว่างกระบวนการทำงาน ไม่ใช่การตรวจสอบครั้งสุดท้าย” ดังนั้น การควบคุมจึงหมายถึง การส่งเสริมและการเสริมสร้างคุณภาพทุกขั้นตอน

การควบคุมแต่ละขั้นตอนเพื่อให้ได้คุณภาพตามวัตถุประสงค์นั้น เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคนที่เกี่ยวข้อง มิใช่เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ด้วยเหตุนี้การควบคุมคุณภาพ คือ การทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสูญเปล่า ป้องกันไม่ให้งานผิดพลาดไปจากข้อกำหนด หาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

^{๔๘} อ้างแล้ว, หน้า ๑๑.

^{๔๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๑๒.

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

^{๕๑} อ้างแล้ว, หน้า ๒๓.

การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างดีดังที่พระพุทธเจ้าบัญญัติพระวินัย เพื่อให้พระสงฆ์ใช้มาตรฐานการควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ ๑๐ ประการ เช่น เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์ เพื่อข่มบุคคลผู้ไม่มีความละอาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระศาสนา^{๕๒}

๖. การประสานงาน (Coordinating) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานแนวคิด พฤติกรรมของตนเอง และเพื่อร่วมงานผสมผสานกลมกลืนกัน ไม่ขัดหรือแย้ง หรือซ้ำซ้อนกัน เพื่อประสานผลประโยชน์ของการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การประสานงานจึงเป็นการสร้างวิธีการทำงานร่วมกัน หรือบุคคลภายนอกเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อกัน สำหรับคณะสงฆ์ต้องมีประสานงานกันระหว่างพระสังฆาธิการ ตั้งแต่ระดับบนไปจนระดับล่าง และระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน^{๕๓}

๗. การเสนอรายงาน (Reporting) การเสนอรายงาน คือ การเสนอจะเป็นไปด้วยวาจา หรือการบันทึกเป็นหลักฐานในการดำเนินงาน พร้อมกับเสนอแนะปัญหา และสถิติข้อมูลที่แท้จริงต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับพระสังฆาธิการซึ่งเป็นผู้บริหารงานคณะสงฆ์ ควรนำหลักและวิธีการปฏิบัติดังกล่าวไปปรับปรุงใช้ในงานคณะสงฆ์ ก็จะเป็นไปประโยชน์ต่องานคณะสงฆ์อย่างยิ่ง

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา มีความละเอียด และเป็นขั้นตอนในการกลั่นกรองรับบุคคลเข้ามาบวชโดยที่พระพุทธเจ้ามอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ในการอุปสมบทกุลบุตรตามแบบยุติติจตุตถกรรมโดยมีพระอุปัชฌาย์เป็นประธานในการอุปสมบท และต้องรับรับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์พร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท

เมื่อเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมจากพระอุปัชฌาย์หรือผู้ปกครองจนกว่าจะมีพรรษา ๕ ที่เรียกว่า นิสสัยมุตกะ คือพ้นจากการพึ่งพาอุปัชฌาย์ ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ トラบใดที่บุคคลนั้นยังไม่บรรลุพระอรหันต์ ผู้นั้นจะต้องได้รับการศึกษาอบรมในด้านพระธรรมวินัยต่อไป ที่เรียกว่า เสขะ คือ ผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้ว จึงเรียกว่า พระอเสขะ คือ ผู้ไม่ต้องศึกษา

“กระบวนการจัดการศึกษาในทางพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียน การสอนในทางทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา”

การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การกำหนดจุดสาระ กิจกรรม แหล่งการเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาคน และชีวิตให้เกิด

^{๕๒} อ่างแล้ว, หน้า ๑๙.

^{๕๓} อ่างแล้ว, หน้า ๔๕.

ประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน^{๕๔} ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการ และวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเปรียบเทียบกับบัว ๔ เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่ได้รับการศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ ประการ และที่สำคัญพระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง ดังมีพุทธพจน์ที่ว่า “ตุมเหติ กิจจํ อาตปปี อกฺขาตาโร คคาคตา เธอทั้งหลายต้องทำความเพียรเผากิเลส พระคณาตตเจ้าเป็นเพียงผู้บอกทาง”^{๕๕}

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังพระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเอกทัคคะในด้านต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วในการบริหารงานบุคคลพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษซึ่งเปรียบเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบัน ใครทำดีก็จะได้การยกย่องใครทำผิดก็ต้องได้รับการลงโทษดังพระบาลีว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ ชมฺมณฺโณ ชมฺมณฺโณ ยกฺกยํ ยกฺกยํ”^{๕๖} เราจะเข้าใจระบบการให้รางวัล และการลงโทษได้ดี จากเรื่อง เกสียสูตร ว่า

วันหนึ่ง สารถิผู้ฝึกม้าชื่อนายเกสียเข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าแล้วทูลว่า พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีฝึกคนอย่างไร พระพุทธเจ้าทรงย้อนถามว่า นายเกสียมีวิธีฝึกม้าอย่างไร นายเกสียกราบทูลว่า ข้าพระองค์ใช้ ๓ วิธี คือ วิธีที่นุ่มนวล วิธีรุนแรง วิธีผสมผสาน คือมีทั้งนุ่มนวล และรุนแรง

พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธี ไม่ได้ผลแล้วจะทำอย่างไร

นายเกสียกราบทูลว่า ถ้าฝึกไม่ได้ผลก็ฆ่าม้าทิ้งเสีย เพราะปล่อยไปก็ทำให้เสียชื่อสถาบันเกสียวิทยา

พระพุทธเจ้าตรัสว่า พระองค์ทรงใช้ทั้ง ๓ วิธีฝึกคนเหมือนกัน คือใช้วิธีนุ่มนวลกับคนที่ควรให้กำลังใจ ใช้วิธีรุนแรงกับคนที่ควรตำหนิห้ามปราม และใช้วิธีผสมผสานกับคนที่ควรยกย่องเมื่อถึงคราวต้องยกย่อง และตำหนิเมื่อถึงคราวที่ตำหนิ

นายเกสียทูลถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทำอย่างไร

พระพุทธเจ้าตรัสว่า ก็มีการฆ่าม้าเหมือนกัน

นายเกสียทูลถามว่า การฆ่าไม่สมควรสำหรับสมณะมิใช่หรือ

พระพุทธเจ้าทรงอธิบายว่า ในวินัยของพระอริยะเจ้า การฆ่า หมายถึง การเลิกว่ากล่าวสั่งสอน คนที่พระพุทธเจ้าเลิกว่ากล่าวสั่งสอนย่อมหมดโอกาสเจริญเติบโตทางธรรม^{๕๗}

หลักการบริหารดังกล่าวมาแล้วนั้น เป็นสิ่งที่มีประโยชน์และจำเป็นต่อการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ เพราะคณะสงฆ์มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องกระทำร่วมกันเพื่อประโยชน์แก่พระพุทธศาสนา ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่คณะสงฆ์ตั้ง

^{๕๔} การศึกษาแห่งชาติ, คณะกรรมการ และศึกษาธิการ, กระทรวง, ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกระทรวงกรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

^{๕๕} พ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑.

^{๕๖} พ.ช.ม. (ไทย) ๒๗/๒๔๒/๕๓๑.

^{๕๗} อ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๑๑/๑๕๐.

เอาไว้จึงต้องอาศัยหลักการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อความสะดวกเหมาะสมถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และทันยุคสมัยปัจจุบัน

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จึงครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกันและกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การต้องมีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานต่อไป

๒.๒.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ทฤษฎีในการบริหารนั้น ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร แนวคิดในการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารมีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารงานยิ่งขึ้นไป การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุดสำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายบังคับบัญชาภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการเป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๕๘}

การบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของ

^{๕๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

บุคคลในองค์กร^{๕๙} และการบริหารงานเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๐} กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง^{๖๑}

กระบวนการบริหารว่า มีกิจการสำคัญอยู่ ๕ ประการ ได้แก่^{๖๒}

๑. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดจุดประสงค์ว่าจะทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ และการวางแผนปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการออกแบบและพัฒนาองค์การขึ้นมา

๓. การอำนวยการ (Directing) เป็นการสื่อสาร จูงใจพนักงาน การตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาในหน่วยงาน เพื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย

๔. การควบคุม (Controlling) เป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงาน และการแก้ไขผลการปฏิบัติงาน

๕. การจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน (Staffing) เป็นการสรรหา บรรจุบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานขององค์การ

แนวคิดในอุดมคติของระบบราชการของ Weber

๑. มีการแบ่งงาน และกำหนดงานที่ชัดเจน (Division of Labour)

๒. กำหนดสายงานที่เป็นลำดับชั้นที่ชัดเจน (Authority Hierarchy)

๓. เลือกใช้งานคนตามความรู้ความสามารถ (Formal Selection)

๔. มีกฎและระเบียบที่แน่นอนเป็นทางการ (Formal Rules and Regulations)

๕. ไม่เล่นพวก ไม่ยึดหลักความเป็นส่วนตัว (Impersonality)

^{๕๙} พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), คนสร้างงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{๖๐} วีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๖๑} วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษรภาพพัฒนา จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๑๑.

^{๖๒} ปราชญา กล้าผจญ, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖-๒๓.

๖. เน้นการเป็นมืออาชีพในการบริหาร มีทิศทางการทำงานที่มีความชำนาญในงานนั้น ๆ มีเงินเดือนที่แน่นอน ตามที่องค์การกำหนด (Career Orientation)^{๖๓}

ทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้^{๖๔}

๑. การจ้างงานระยะยาว
๒. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
๓. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
๔. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
๕. การควบคุมในตัวเองไม่ใช่ว่ามีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
๖. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
๗. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

ทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อบริษัท และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลงนอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้ สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

^{๖๓} แมกซ์ เวเบอร์, อ้างใน รศ.ดร.นภาพร ชันธนา, การจัดการและการบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า ๔๓.

^{๖๔} William Ouchi. **Organization and Management**, (Eaglewood Cliffs: Prentice Hill, 1971), p. 283.

หลักการในการบริหารจัดการขั้น ๑๔ ประการเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับ การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของ แวปเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยากและผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้น การบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลงและองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชา โดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่นและรู้วิธีการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกๆระดับขององค์การ

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงาน โดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคนและทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงานและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอรับ (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมาสำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงาน มีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรขององค์กร การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของ บริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์กร ถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่องค์กรยังดำเนินกิจการอยู่ จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

๑๔. ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่ ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น ภายในองค์กรและสิทธิในการสั่งการหรือการบริโภค และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบ สำคัญในการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงานโดยการติดต่อ เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง^{๖๕}

หลักการของทฤษฎีนี้ คล้ายคลึงกับหลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ คือ เน้นถึง วิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต่างกันตรงที่การบริหาร แบบจัดการเน้นการทำงานของผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภสมาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุ เป้าหมายได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๑) ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์(Human Relations Management) การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงานตามหลัก พฤติกรรม ได้รับการสนใจอย่างจริงจัง เมื่อปลายคริสต์ศตวรรษ ที่ ๑๙ เป็นต้นมา บรรดา นักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยา และนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานใน ด้านต่าง ๆ และเชื่อถือว่า คนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมี ชีวิตจิตใจเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงได้ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงานคนที่คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่ กับสิ่งเหล่านี้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงได้ศึกษาเรื่องคนมากกว่าการจัดการ บริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ ได้รับการยกย่องมากและเป็นต้นกำเนิดทฤษฎีนี้

๒) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบ (System Approach) ทฤษฎีการบริหารงาน แบบระบบเป็นระบบการบริหารที่ถือว่าเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยกันเข้าเป็นองค์การนั้นต่างมี ความสัมพันธ์และมีอิทธิพลซึ่งกันและกันสามารถส่งผลกระทบซึ่งกันและกันได้ (Kask and Rosenzweig) ได้ให้คำจำกัดความทฤษฎีระบบว่าระบบเป็นการจัดการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างปัจจัยอิสระ

^{๖๕} เฮนรี ฟาโย, อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘-๖๙.

หรือปัจจัยย่อยตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไป และปัจจัยอิสระหรือปัจจัยย่อยรวมทั้งตัวระบบดังกล่าวจะต้องมีขอบเขตที่กำหนดไว้ชัดเจนในอันที่จะแบ่งแยกออกจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้นเราอาจสรุปความหมายของระบบได้ว่า ระบบเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไปจนเกิดเป็นกระบวนการ ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระตั้งแต่ สองความสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นตัวแบ่งแยกระบบออกจากสภาพแวดล้อม

๓) ทฤษฎีการบริหารโดยสถานการณ์ (Contingency Management) การบริหารโดยสถานการณ์เป็นการผสมผสานหลักการและทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์หนึ่ง โดยไม่ยึดแนวการบริหารแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะแต่ให้เหตุการณ์เป็นตัวกำหนด จะใช้หลักการการบริหารแบบไหน ทองศรี กำภู ณ อยุธยา ได้สรุปหลักการการบริหารโดยสถานการณ์ ไว้ ๓ ประการ ดังนี้

(๑) การบริหารโดยสถานการณ์ยึดถือความเป็นไปได้สถานการณ์หนึ่ง ๆ เป็นหลัก

(๒) เนื่องจากเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนไป การบริหารโดยสถานการณ์จึงไม่ควรสถานการณ์อันใดอันหนึ่งตายตัว เพื่อให้เป็นแบบอย่างการบริหารเกินไป แต่ให้มีความยืดหยุ่น พร้อมที่จะพิจารณาสถานการณ์ใหม่ ๆ ต่อไป เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เรื่อย ๆ

(๓) การบริหารโดยสถานการณ์จะคำนึงถึงงานวิทยาการหรือสิ่งแวดล้อมและ ความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลัก เพื่อให้เกิดผลงานมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน และต้องคำนึงถึงความจำเป็นในระยะยาวที่มีความเหมาะสมกับ สถานการณ์ โดยยึดหลักโครงสร้างวิทยาการ ตลอดจนปัจจัยด้านจิตวิทยาเป็นหลักในการ พิจารณาด้วย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารนั้น ประกอบไปด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้ต่อไปจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในปัจจุบันนี้

๒.๓ หลักอิทธิบาท ๔

การนำเอาหลักธรรมทางพุทธศาสนามาปรับใช้ในโลกปัจจุบันชี้ให้เห็นว่า ธรรมชาติของความจริงนั้น มีอยู่มากมายกับเราหรือมนุษย์ดำรงอยู่ มีมากมายนอกจากหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และมีหลักธรรมที่ให้ประกอบการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จเรียกว่า อิทธิบาท ๔

๒.๓.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

ภิกษุทั้งหลาย เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิต

ตะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)^{๖๖}

จากอิทธิบาทสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ อิทธิบาท ๔ ไว้ อย่างน่าสนใจ ดังนี้
หลักอิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน^{๖๗} หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้นตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ = ความสำเร็จ บาท = วิถีทางที่จะนำไปสู่ เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละเป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทาง

หรือไปสู่ความสำเร็จได้^{๖๘} อิทธิบาท คือคุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ซึ่งเป็นหลักอันใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง แต่แสดงให้เห็นว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ ซึ่งคำว่า อิทธิ นอกจากจะแปลว่าสำเร็จแล้ว ยังแปลว่าฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้ จะโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ก็ตาม ซึ่งก็ต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔^{๖๙} อิทธิบาท ๔ เป็นคุณ ๔ อย่าง ถ้ามีบริบูรณ์แล้วจะชักนำให้บุคคลถึงสิ่งที่ต้องการซึ่งไม่เหลือวิสัย จนกล่าวไว้ว่าอิทธิบาท ๔ เป็นธรรมะที่เป็นธรรมที่มีอุปการะแก่งานทุกชนิด ตั้งแต่งานของผู้ครองเรือนจนถึงงานของผู้บำเพ็ญวิปัสสนา^{๗๐} อิทธิบาท ๔ หมายถึงหลักธรรมหรือคำสอนในพระพุทธศาสนาที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติตามบรรลุถึงความสำเร็จอันประกอบด้วยห้วงข้อธรรม ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^{๗๑}

จากความหมายของอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมคำสั่งสอนในพระพุทธศาสนา ที่เป็นทางแห่งความ สำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ มี ๔ ประการ คือ

^{๖๖} องค์กร. (ไทย) ๒๐/๑๖๓/๔๐๓.

^{๖๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔๒.

^{๖๘} พระภิกษุวิธาน อ่างใน พัทธราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖).

^{๖๙} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส อ่างใน บุญมี บุญเยี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๔), หน้า ๑๘.

^{๗๐} กลิน อรรถโยธิน อ่างใน พัทธราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๑- ๑๒.

^{๗๑} สติธัย รัชปต์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณฤทธิส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา”, **ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๘).

- (๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน
- (๒) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน
- (๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน
- (๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน

๒.๓.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในสังยุตตนิกาย มหาวรรค หมายความว่าด้วยธรรมที่เป็นไปเพื่อให้ถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ดังนี้ พระผู้มีพระภาคตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ประการนี้ที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้ว ย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้”

อิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร ๑ (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น)

๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรที่มุ่งมั่น)

๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรที่มุ่งมั่น)

๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรที่มุ่งมั่น)

ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ประการนี้แลที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้วย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้”^{๗๒}

มีนักวิชาการกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไว้ดังนี้

ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน)

ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อย่างทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้น ๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น เกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ใฝ่ใฝ่นั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกับความอยากได้สิ่งนั้น ๆ มาเสพเสวย หรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็นตัณหา ความอยากของฉันทะนั้นให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้น ๆ งานนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงามของมัน หรือ

^{๗๒} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๘๑๓/๓๓๗๗.

พูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อทำสิ่งนั้น หรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิมใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาทำให้เกิดความสุข ความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพสรวรสร้อยหรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่ พองขยายของตัวตนเป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมองหมกหมัก กัดกันกัดตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความหวงแหนห่วงกังวลเศร้าเสียตายและหวั่นกลัวหวาดระแวง^{๗๓}

ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้ อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เจ้า ขุนนาง เศรษฐี พราหมณ์ คนหนุ่มสาวมากมายในพุทธกาลยอมสละวัง ทรัพย์สมบัติ และโลกามีสมากมายออกบวชได้ ก็เพราะเกิดฉันทะในธรรม เมื่อได้สดับซาบซึ้งคำสอนของพระพุทธเจ้า แม้คนทั้งหลายที่ทำงานด้วยใจรักก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้ผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงเดินไปสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้นปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย^{๗๔} ความรักจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเราเล็งเห็นผลของงานว่าทำงานนี้แล้วจะได้อะไร^{๗๕} ความพึงพอใจในงานที่ทำหมายความว่ารักงานของตน ชอบงานของตน งานในที่นี้หมายถึงสิ่งที่เราทำ ผู้ใดมีงานอะไรแล้วมีความรักใคร่พอใจในงานนั้น เรียกว่ามีฉันทะ คนที่ขาดฉันทะ ไม่พอใจในงานของตนมักจะทำงานด้วยความเหน็ดเหนื่อยใจ และชอบทิ้งงานให้จืดจางและคั่งค้าง^{๗๖} ความเต็มใจในการทำงานซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน เมื่อใจรักแล้วก็อยากจะทำ เต็มใจที่จะทำงานนั้น งานย่อมสำเร็จ^{๗๗}

จากนิยามของฉันทะที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่า ฉันทะ คือความชอบ ความพอใจ ใฝ่ใจในการทำงานอยู่เสมอ จึงทุ่มเทความสามารถ ทุ่มเทชีวิตจิตใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จและได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป โดยมีความปรารถนาที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ไม่ยึดติดกับวัตถุสิ่งของที่เป็สิ่งเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย

^{๗๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, หน้า ๘๔๒-๘๔๓.

^{๗๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔๔.

^{๗๕} พระสมชาย ฐานวุฑโฒ อ่างใน พัชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๓.

^{๗๖} ปิ่น มุทุกันต์, **บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์**, หน้า ๑๙๕ - ๑๙๖.

^{๗๗} จานงค์ ทองประเสริฐ อ่างใน พัชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๓.

วิริยะ (ความเพียรพยายามในการทำงาน)

วิริยะ คือ ความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญ แก้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปีเท่านี้เดือน เขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ เช่นนักบวชนอกศาสนาหลายท่านในสมัยพุทธกาล เมื่อสดับพุทธธรรมแล้วเลื่อมใส ขอบรรพชาอุปสมบท ครั้นได้รับทราบว่าเป็นนักบวชนอกศาสนาจะต้องประพฤติวัตรทดสอบตนเองก่อน เรียกว่าอยู่ปริวาสเป็นเวลา ๔ เดือน ใจก็ไม่ท้อถอย กลับกล้าเสนอตัวประพฤติวัตรทดสอบเพิ่มเป็นเวลาถึง ๔ ปี ส่วนผู้ที่ขาดความเพียร อยากรบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลานานเป็นปี ก็หมดแรงถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติก็ฟุ้งซ่าน จิตใจุ่นวาย ปฏิบัติได้ผลยาก คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมีประธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน^{๗๘} ความเพียร ความ บากบั่น ความก้าวไปข้างหน้า มุมนานะที่จะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ บุคคลที่มีความเพียรนั้นย่อมไม่กลัวต่อความลำบาก ไม่กลัวต่ออุปสรรคใดๆ ทั้งสิ้น มีความคิดแต่เพียงว่าต้องทำให้สำเร็จจะไม่เลิกละ เป็นอันขาด แต่ถ้าขาดความเพียรแล้วก็จะทำอะไรไม่สำเร็จ ความเบื่อง่ายคือศัตรูของความเพียร^{๗๙}

ความไม่ท้อถอยเป็นคุณธรรมทางใจ เรียกความรู้สึกนี้ว่า ความกล้า ที่กล่าวว่าความกล้าคือตรงกันข้ามกับความเกียจคร้าน เพราะคนเกียจคร้านทุกคนคือคนขลาด คนกลัว กลัวหนาว กลัวร้อน กลัวแดด กลัวฝน จะทำงานแต่ละครั้งมักมีข้ออ้าง^{๘๐} ความเพียร คือความขยันบากบั่นในการทำงานของตน วิริยะตรงกันข้ามกับความเกียจคร้าน คนเกียจคร้านคือคนขลาดกลัว ส่วนคนมีวิริยะคือคนกล้า คือกล้าสู้กับความยากลำบากและอุปสรรคเพื่อทำงานให้เสร็จสิ้นไป^{๘๑} ขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย^{๘๒} มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทุกอย่างทุกด้าน ซึ่งเปรียบเสมือนน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันได้หมายความว่าทำงานไม่หยุด แต่หมายถึงกำลังใจสูงกว่าข้ออ้างที่จะเลี่ยงการทำงาน ถ้าจำเป็นต้องหยุด ก็หยุดได้ แต่ในใจยังกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น^{๘๓}

จากนิยามของวิริยะที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่า วิริยะ คือ ความพากเพียร ความขยัน เข้มแข็งอดทน ความบากบั่น มุมนานะที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยความอดุสาหะ อย่างเต็มที่เต็ม

^{๗๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ ,หน้า ๘๔๔.

^{๗๙} พระราชันนัทธมณี อ้างใน พัชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๔.

^{๘๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔.

^{๘๑} ดูรายละเอียดใน ปิ่น มุทุกันต์, บันทึกรธรรม ฉบับสมบูรณ์, หน้า ๑๙๖-๑๙๘.

^{๘๒} บุญมี แท่นแก้ว, จริยศาสตร์, หน้า ๑๔๓.

^{๘๓} พັນ ศรีทองนาถ อ้างใน สติธย รัชปต์ย์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณวุฒิศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”, หน้า ๑๔.

กำลังความสามารถ แม้ว่าจะมีอุปสรรค ความยากลำบากในงานมากเพียงใด ก็ไม่ท้อถอย ไม่ลดละความพยายาม สามารถทำงานต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

จิตตะ (ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน)

จิตตะ คือ ความจดจ่อ หรือ เอาใจฝักใฝ่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝักใฝ่เรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้น งานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรจะเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นก็กลัวๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจดจ่อฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดสมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าจิตเป็นสมาธิ พร้อมนั้นก็เกิดปณาสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย^{๘๔} คนมีจิตตะไม่ปล่อยปละละเลยกับงานของตน^{๘๕}

จากนิยามของจิตตะที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่า จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน หรือความตั้งมั่นของจิต มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปจากงาน บางทีอาจทำงานชลุกง่วนอยู่กับงานได้ทั้งวันทั้งคืน จนไม่สนใจรับรู้สิ่งอื่นรอบข้าง จะสนใจรับรู้แค่เพียงเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ตนกำลังทำเท่านั้น

วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จของงาน)

วิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้ ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างไร ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ หรือในการปฏิบัติธรรม ก็ชอบพิจารณาใคร่ครวญสอบสวน เช่นว่า ธรรมข้อนี้ๆ มีความหมายว่าอย่างไร มีความมุ่งหมายอย่างไร ควรใช้ในโอกาสอย่างไร ควบคู่สัมพันธ์กับข้อธรรมอื่นข้อใด ปฏิบัติธรรมคราวนี้ไม่ค่อยก้าวหน้า อินทรีย์ใดอ่อนไป อินทรีย์ใดเกินไป คนปัจจุบันในสภาพอย่างนี้ ขาดแคลนธรรมข้อใดมาก จะนำธรรมข้อนี้เข้าไปควรใช้วิธีการอย่างไร ควรเน้นความหมายด้านไหน เป็นต้น การคิดหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติดเจตตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่ แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าเป็นวิมังสา

^{๘๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๔ - ๘๔๕.

^{๘๕} พระสมชาย ฐานวุฑโฒ อ่างใน พัทธพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน่ที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๖.

สมาธิ ซึ่งก็มีปัญาสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ^{๘๖} ความไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นๆ หมายความว่า ใช้ปัญญาสอดส่องเทียบเคียงเปรียบเทียบเหตุและผลในความดีต่างๆ ที่ตนกระทำมาแล้ว คือย้อนกลับไปดูว่าตนได้ทำเหตุ ปลูกฉันทะ ใช้วิริยะ ได้ตั้งจิตตะในการนั้นๆ ไว้มากน้อยเท่าไร เมื่อบุคคลพิจารณาสอบสวนการกระทำของตนด้วยตน ก็ย่อมเข้าใจตนเองสามารถปรับตนเองให้ทำงานได้ถูกต้อง^{๘๗} การหาเหตุผลในเรื่องนั้นว่ามีอุปสรรคขัดข้องอะไรบ้าง เราก็ต้องค้นคว้าหาเหตุผล จะปรับปรุงงานอย่างไรให้งานก้าวหน้ากว่านี้ ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นไปกว่านี้ ให้รวดเร็วกว่านี้ การค้นคว้าเป็นเหตุให้เกิดปัญญา เกิดความก้าวหน้าในหลักวิชาที่จะใช้ในการบริหารงานต่อไป การค้นคว้าจะได้ความรู้และทำให้งานก้าวหน้า^{๘๘} หรือสุดยอดของวิธีทำงานให้สำเร็จรวมอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้คือ วิมังสา ซึ่งแปลว่าการพินิจพิเคราะห์ หมายความว่าทำงานด้วยปัญญาด้วยสมมตคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราถึงจะรักงานเท่าไร บากบั่นปานใด และเอาใจใส่อยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดก็คั่งค้างอาภูลจนได้ เพราะแม้แต่ขบวนการจะกระทำเสร็จไปแล้ว แต่ผลงานก็ไม่เรียบร้อย^{๘๙} และกล่าวอีกว่า วิมังสา เป็นการใช้ปัญญาพิจารณา หาวิธีการที่จะทำให้การทำงานนั้นได้ผลดียิ่งขึ้นและไม่ให้ผิด อุปสรรคของความสำเร็จในการทำงาน นอกเหนือจากความเบื่อหน่าย ความเกียจคร้าน และความท้อถुरแล้ว ยังมีอยู่อีกอย่างหนึ่งคือ ความโง่เขลา รู้เท่าไม่ถึงการณ์ วิมังสากำจัดอุปสรรคข้อนี้โดยตรง^{๙๐} ความไตร่ตรองหรือทดลองได้แก่การหมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตรา หาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงาน เป็นต้น^{๙๑}

จากนิยามของวิมังสาที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่า วิมังสา คือการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลแห่งความสำเร็จในการทำงาน เป็นการพินิจพิเคราะห์ ไตร่ตรอง และตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอ โดยรู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้น หาทางแก้ไขปรับปรุงงาน และวิธีการทำงานให้ดีขึ้นและก้าวหน้ายิ่งขึ้นอยู่เสมอ

๒.๓.๔ ความสำคัญของอิทธิบาท ๔

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อังคุดตินิกาย ปัญจนินาตว่าด้วยอิทธิบาท สุตที่ ๑ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของผู้ประพฤติดิทธิบาทให้ผลสำเร็จในทางธรรม ไว้ดังนี้

^{๘๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๕.

^{๘๗} พระเทพวิสุทธิญาณ, อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑, หน้า ๙๕.

^{๘๘} พระราชันนทมนี อ่างใน พัชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๗.

^{๘๙} ปิ่น มุทุกันต์, มงคลชีวิต ภาค ๒, หน้า ๑๘๘ – ๑๘๙.

^{๙๐} ปิ่น มุทุกันต์, บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์, หน้า ๑๙๙ – ๒๐๐.

^{๙๑} บุญมี แท่นแก้ว, จริยศาสตร์, หน้า ๑๔๓.

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุหรือภิกษุณีรูปใดรูปหนึ่งเจริญทำให้มากซึ่งธรรม ๕ ประการ ภิกษุหรือภิกษุณีรูปนั้นพึงหวังได้ผลอย่าง ๑ ใน ๒ อย่าง คือ อรหัตตผล ในปัจจุบัน หรือเมื่อยังมีอุปาทานเหลืออยู่ ก็จักเป็นอนาคามี ธรรม ๕ ประการ อะไรบ้าง คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญ

๑. อธิติบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
๒. อธิติบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
๓. อธิติบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
๔. อธิติบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร
๕. ความขมกั่มข่มั่น (ความเพียรชั้นสูง)

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุหรือภิกษุณีรูปใดรูปหนึ่งเจริญทำให้มากซึ่งธรรม ๕ ประการนี้แล ภิกษุหรือภิกษุณีรูปนั้นพึงหวังได้ผลอย่าง ๑ ใน ๒ อย่าง คือ อรหัตตผลในปัจจุบัน หรือเมื่อยังมีอุปาทานเหลืออยู่ ก็จักเป็นอนาคามี^{๔๒}

ในทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค จักกวัตติสูตร เรื่องความเจริญด้วยอายุและวรรณะของภิกษุ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของผู้ประพฤติอธิติบาทให้อายุยืน ไว้ดังนี้

ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงประพฤติธรรมอันเป็นโคจร ซึ่งเป็นวิสัยอันสืบเนื่องมาจากบิดาของตน เมื่อเธอทั้งหลายประพฤติธรรมอันเป็นโคจร ซึ่งเป็นวิสัยอันสืบเนื่องมาจากบิดาของตน จักเจริญด้วยอายุบ้าง จักเจริญด้วยวรรณะบ้าง จักเจริญด้วยสุขะบ้าง จักเจริญด้วยโภคะบ้าง จักเจริญด้วยพละบ้าง

ในเรื่องอายุของภิกษุ มีคำอธิบาย อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอธิติบาทอันประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

๒. เจริญอธิติบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอธิติบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอธิติบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)

เพราะเจริญ ทำอธิติบาท ๔ ประการนี้ให้มาก เมื่อมุ่งหวัง เธอจะพึงดำรงอยู่ได้ ๑ กัป หรือเกินกว่า ๑ กัป

ภิกษุทั้งหลาย นี่เป็นคำอธิบายในเรื่องอายุของภิกษุ^{๔๓}

ความสำคัญของอธิติบาท ๔ ว่า การกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การแสวงหาความรู้ การประกอบสัมมาชีพ หรือการทําวินิจจะสำเร็จประสงค์ได้นั้น ต้องพึ่งพาอุปสรรค ความยากลำบากมากน้อยเพียงใดตามลักษณะของสิ่งที่ทำอยู่นั้น หากผู้ทำไม่มีหลักธรรมประจำใจ

^{๔๒} อก.ปญจก. (ไทย). ๒๒/๖๗/๑๑๕.

^{๔๓} ที.ปา (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.

จะประสบความสำเร็จในการทำงานอเนกประการ ทำให้ไม่บรรลุความสำเร็จ หรือแม้จะทำงานสำเร็จ แต่ผลที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะขาดคุณธรรม คือหลักอิทธิบาท ๔ นั้นเอง^{๙๔}

อิทธิบาทเป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ สามารถสรุปได้ดังนี้

(๑) ประโยชน์ของฉันทะ คือเป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องาน ไม่ท้อแท้ มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบา งานยากกลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ท้อถอยงาน กลายเป็นคนไม่จู้จี้จด ไม่ก้าวหน้า

(๒) ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะ จะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้า มีแต่งานค้าง กลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

(๓) ประโยชน์ของจิตตะ คือทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ ถ้าขาดจิตตะ งานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

(๔) ประโยชน์ของวิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิด ๆ ถูก ๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โง่เขลา^{๙๕}

จากความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าฉันทะและวิริยะเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความรักในงานและความพากเพียร บากบั่น เพิ่มความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ในงานและตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นหากเจ้าหน้าที่ ยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ มีความรักใคร่ในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การดำเนินกิจกรรมงานพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชาชนในชุมชนมีความอยู่เย็นเป็นสุข ความเป็นอยู่ดีขึ้น และพึงตนเองได้ในที่สุด

๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

บริบททั่วไปของฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย

เขตบางกอกน้อย แต่เดิมมีชื่อเรียกว่า "อำเภออมรินทร์" เป็นชื่อเรียกตามประกาศกระทรวงนครบาล ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๔๕๘ ลงนามประกาศโดยมหาอำมาตย์เอกเจ้าพระยายมราช เสนาบดีกระทรวงนครบาลได้ ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ อำเภออมรินทร์ เป็นอำเภอที่ ๒๑ ในจำนวน ๒๕ อำเภอ ตามประกาศดังกล่าวระบุอาณา

^{๙๔} วิจิตร สังข์ประพันธ์ อ่างใน สติธัย รัชปต์ย, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาภาคฤดูร้อนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา”, หน้า ๑๖.

^{๙๕} ปิ่น มุทุกันต์ อ่างใน พิชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๘.

เขตไว้ว่า "ทิศเหนือต่ออำเภอตลิ่งชัน และ บางพลัด แต่สามแยกหน้าวัดสุวรรณคีรีไปตามลำคลอง บางกอกน้อยฝั่งเหนือ ออกลำน้ำเจ้าพระยา ตัดข้ามปากไปถึงปากคลองโรงไหม ทิศตะวันออกต่อ อำเภอพระราชวังแต่ปากคลองโรงไหมฝั่งใต้ไปตามลำแม่น้ำเจ้าพระยา ฝั่งตะวันออกถึงตรงข้ามปาก คลองมอญ ทิศใต้อำเภอหงษาราม แต่ตรงข้ามปากคลองมอญ ข้ามลำน้ำเจ้าพระยาเข้าไปตามลำคลอง มอญฝั่งเหนือถึงสี่แยกบางเสาธง ทิศตะวันตกต่ออำเภอตลิ่งชัน แต่สี่แยกบางเสาธงไปตามลำคลองบาง ชุนศรี และ คลองอ้อมซึกพระฝั่งตะวันออกถึงสามแยกหน้าวัดสุวรรณคีรี"^{๙๖} จากอำเภอมรินทร์ เป็น อำเภอ "บางกอกน้อย" ด้วยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริว่า นามอำเภอ บางแห่งยังไม่เหมาะสมแก่นามตำบลอันเป็นหลักฐานมาแต่โบราณ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ มี ประกาศให้เปลี่ยนนามอำเภอมรินทร์เรียกว่าอำเภอบางกอกน้อย อำเภอหงษารามเรียกว่าอำเภอ บางกอกใหญ่ อำเภอราชคฤห์เรียกว่าอำเภอบางยี่เรือ อำเภอบุพผารามเรียกว่าอำเภอคลองสาน ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๔๕๙ เป็นวันที่ ๒๐๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน^{๙๗} อำเภอบางกอกน้อย เมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๙ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๘ ตำบลคือ

๑. ตำบลบางอ้อ
๒. ตำบลบางพลัด
๓. ตำบลบางบำหรุ
๔. ตำบลบางยี่ขัน
๕. ตำบลบางขุนนนท์
๖. ตำบลบางขุนศรี
๗. ตำบลศิริราช
๘. ตำบลบ้านช่างหล่อ

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๕ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ได้ยกเลิกหน่วยการปกครองเดิม คือ จังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร และ เขตจังหวัดธนบุรี เป็นหน่วยการปกครองเดียว เรียกว่า "กรุงเทพมหานคร" และได้เปลี่ยนจาก อำเภอบางกอกน้อยมาเป็น "เขตบางกอกน้อย" ตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๑๕

เขตบางกอกน้อยได้มีการเปลี่ยนแปลงพื้นที่อีกโดยกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศ เปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตบางกอกน้อย จากแขวงบางพลัดเป็น "เขตบางพลัด" โดยได้ตัดพื้นที่แขวงบางอ้อ แขวงบางพลัด แขวงบางบำหรุ และแขวงบางยี่ขัน ไปขึ้นกับเขตบางพลัด ตั้งแต่วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๓๒ พื้นที่เขตบางกอกน้อยจึงเหลือเพียง ๔ แขวง คือ แขวงศิริราช แขวงบ้านช่างหล่อ แขวงบาง ชุนศรี และแขวงบางขุนนนท์ สาเหตุที่แบ่งพื้นที่เขตบางกอกน้อยออกเป็น ๒ เขต ก็เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วให้กับประชาชนในพื้นที่เขตบางพลัดซึ่งมีประชากรมาก ไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง มาถึงบางกอกน้อย ต่อมาได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๓๔ เปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตบางกอกน้อยอีก โดยได้ตัดพื้นที่ของเขตบางพลัด คือพื้นที่แขวงบางยี่ขัน และ

^{๙๖} หนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่ม ที่ ๓๒ หน้า ๓๔๙.

^{๙๗} จากหนังสือประชุมกฎหมายประจำศก เล่ม ๒๙ พ.ศ. ๒๔๕๙.

แขวงบางบำหรุบางส่วน ไปเป็นพื้นที่เขตบางกอกน้อย และ ได้กำหนดพื้นที่ที่ตัดโอนมาใหม่ เป็นแขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย จึงมีพื้นที่การปกครองเป็น ๕ แขวงคือ

๑. แขวงศิริราช
๒. แขวงบ้านช่างหล่อ
๓. แขวงบางขุนนนท์
๔. แขวงบางขุนศรี
๕. แขวงอรุณอมรินทร์

ตั้งแต่วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๓๔

มีประชากร รวมทั้งสิ้นแบ่งเป็นชาย หญิง จำนวน ชาย ๕๕,๗๕๓ คน หญิง ๖๑,๕๖๓ คน รวมประชากรในเขตบางกอกน้อย ๑๑๗,๓๑๖ คน ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๖

ขอบเขตและหน้าที่ของเทศกิจ

ฝ่ายเทศกิจ สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อยเป็นหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ และลูกจ้าง โดยมีตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเทศกิจ หัวหน้างานตรวจและบังคับการ หัวหน้างานคดีและธุรการ และหัวหน้ากิจการพิเศษ รวมทั้งตำแหน่งเจ้าที่ปกครอง เจ้าหน้าที่ธุรการ และพนักงานเทศกิจ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับประชาชนบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร จัดระเบียบ รักษาความสงบเรียบร้อย รักษาที่สาธารณะ ป้องกันไม่ให้ลูกจ้างที่สาธารณะ รวมทั้งทางเท้า ถนน ตรอก ซอยสาธารณะ และจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่ออำนวยความสะดวก ควบคุมดูแลความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ฝ่ายเทศกิจจึงแบ่งอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑.งานตรวจและบังคับการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย การสุขาภิบาลอาหารริมบาทวิถี การควบคุมการติดตั้ง ตาก วาง แหวนสิ่งใด ๆ ในที่สาธารณะการควบคุม การทิ้งซากยานยนต์ในที่สาธารณะ การควบคุมการปิดป้ายและการใช้เครื่องขยายเสียงโดยไม่ได้รับ อนุญาต การควบคุมการขูด ขีด เขียน กะเทาะ พ่นสีบนกำแพง ถนน ต้นไม้ การปล่อย นำสัตว์จูงไป ตามถนน การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยทั่ว ๆ ไป การปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ เป็นต้น

๒.งานคดีและธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบ การรับแจ้งความ รับคำร้องเรียน การสอบสวน และการดำเนินคดี การเปรียบเทียบปรับให้เป็นตามกฎหมายที่กำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรุงเทพมหานคร เช่น ความผิดตามกฎหมายว่าด้วย การควบคุมอาคาร กฎหมายว่าด้วยสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เป็นต้น การตรวจสอบ การกระทำผิดเกี่ยวกับอาคารโดยทั่วไป การเก็บรักษาของกลาง การจำหน่ายของกลาง การทำรายงาน ประจำวัน การสารบรรณและธุรการทั่วไป การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ การดูแล ทรัพย์สิน ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร การรับ-ส่งเงินค่าปรับ การรวบรวมสถิติรายงาน การบริหารงาน บุคคล และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๓.งานกิจการพิเศษ มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจตราควบคุมบังคับการให้เป็นไปตาม กฎหมายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ได้แก่ การตรวจตราและจับกุมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ที่ก่อกวนภาวะ

รถบรรทุกที่มีได้จัดสิ่งป้องกันวัสดุที่บรรทุกตกหล่นหรือรั่วไหล ปลิว ฟุ้ง กระจาย บนถนน การจอดรถยนต์ไม่ดับเครื่องยนต์ในที่สาธารณะ การตรวจ การควบคุมการก่อเหตุเดือดร้อนรำคาญ การป้องกันอัคคีภัย การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย การให้ความช่วยเหลือและบริการประชาชน ในกรณีเกิดเหตุสาธารณภัยต่าง ๆ ทั้งขณะเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ การตรวจตราสิ่งสาธารณะชำรุด บกพร่อง การอำนวยความสะดวกด้านการจราจร การให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวและปฏิบัติหน้าที่ ตามผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายเทศกิจ

๑. พ.ร.บ. รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.

๒๕๓๕

๒. พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๓. พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๓๕

๔. พ.ร.บ. คุ้มครองสุขภาพผู้ไม่สูบบุหรี่ พ.ศ. ๒๕๓๕

๕. พ.ร.บ. ทางหลวง พ.ศ. ๒๕๓๕

๖. พ.ร.บ. ควบคุมการโฆษณาโดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ. ๒๕๓๓

๗. พ.ร.บ. อาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒

๘. พ.ร.บ. การขุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๙. พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. ๒๕๓๕

๑๐. พ.ร.บ. ควบคุมการขอตาน พ.ศ. ๒๕๔๔

๑๑. พ.ร.บ. สัตว์พาหนะ พ.ศ. ๒๕๔๒ ฯลฯ

สรุป การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สังกัดฝ่ายเทศกิจ เกี่ยวข้องกับการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย และกฎระเบียบ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ประชาชนที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร หรือนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย ได้ทราบกฎหมายของท้องถิ่นเป็นอย่างดี แต่ก็ยังมีผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย เช่น ผู้ประกอบการค้าที่ฝ่าฝืน ตั้งวางนอกจุดผ่อนผัน ซึ่งพวกเขาเหล่านี้ ต้องหลบหลีกไม่ให้เจ้าหน้าที่เทศกิจจับกุม ไม่มีสิทธิ์เหมือนผู้ค้าในจุดผ่อนผัน และยังมีประชาชนอีกมากมายที่ยังไม่เข้าใจบทบาทและอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เทศกิจ บางคนทราบกฎหมายแต่ก็ยังละเมิดและมีการกระทำผิดอยู่ ซึ่งเจ้าหน้าที่เทศกิจได้จับกุมและตักเตือนให้ผู้กระทำผิดแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยปรากฏว่า มีนักวิชาการหลายท่านทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมบทสรุปงานวิจัยที่ได้ทำการวิจัยไว้ ดังนี้

กิตติพัชร คลี่พันธุ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษารูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจรถยนต์และรถจักรยานยนต์ เกี่ยวข้องกับแผนในการจัดสายตรวจและการปฏิบัติงานสายตรวจอยู่ใน ระดับมาก ห้องทำงานสายตรวจมีแผนที่นาฬิกาอาชญากรรม สถานภาพอาชญากรรมเป็นปัจจุบัน ในระดับปานกลาง มีระบบการข่าวเกี่ยวกับอาชญากรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านอัตรากำลังหรืออุปกรณ์ในการจัดสายตรวจอยู่ในระดับมาก ตำรวจสายตรวจรู้จักปัญหาอาชญากรรมเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจสายตรวจมีจำนวนพอเพียงกับเขตตรวจ ส่วนแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจรถยนต์ และรถ จักรยานยนต์ เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้ที่ทำหน้าที่สายตรวจ อยู่ในระดับมาก^{๙๘}

จิตตา ยุติ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ระดับมากต่อปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทพูนทรัพย์แคน จำกัด^{๙๙}

จินตนา เวชกามา ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน: กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้มารับต่อการให้บริการจดทะเบียน และนิติกรรมของสำนักงานที่ดิน จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความเหมาะสมของกระบวนการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และเจ้าหน้าที่ผู้บริการเห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน ของสำนักงานที่ดินจังหวัด

^{๙๘} กิตติพัชร คลี่พันธุ์, “การศึกษารูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๕).

^{๙๙} จิตตา ยุติ, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ, ๒๕๔๘).

กาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคุ้มค่า/ประหยัด และ ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก^{๑๐๐}

ดาเรศ ชูยก ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพัน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพัน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อาชีพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน การประสานงานภายในทีม การได้รับการฝึกอบรมและได้รับการสนับสนุนงานวิชาการ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง^{๑๐๑}

บุญวีย์ร์ ไชว์พันธุ์ ได้ศึกษาเรื่องทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการจัดหางาน ผลการวิจัยพบว่าทักษะต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการจัดหางาน ในส่วนกลาง ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมากในการปฏิบัติงาน ปัจจัย ที่มีผล ต่อทักษะในการ ปฏิบัติงาน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการและผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความ สัมพันธ์กับความ พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และมีข้อเสนอแนะว่า ทักษะต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานสวัสดิการและผลตอบแทน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีความสุขต้องนำความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง การมีความพึงพอใจ ในการทำงาน ทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๑๐๒}

พระกิตติศักดิ์ วิทยาภรณ์ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ: กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทยเพื่อศึกษาถึงผลของการฝึกสมาธิ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ ผลของการฝึกสมาธิในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาด้านสติปัญญา (I.Q.) ทำให้มีสติในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุมีผล รอบคอบมากขึ้น สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงานได้ดี สามารถทำงานได้ปริมาณมากขึ้นและเร็วขึ้นด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นต่องานนั้นการพัฒนาด้าน

^{๑๐๐}จินตนา เวชกามา, “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน: กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗).

^{๑๐๑}ดาเรศ ชูยก, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพัน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา”, **ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์, ๒๕๔๙).

^{๑๐๒}บุญวีย์ร์ ไชว์พันธุ์, “ทักษะต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน”, **ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔).

อารมณ์ (E.Q.) ทำให้จิตใจรู้สึกสงบมากขึ้น คลายความเครียด ความกังวล ความคิดฟุ้งซ่าน ความพยายาพ คลายความยึดมั่นในสิ่งทั้งปวง เข้าใจอารมณ์ตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ ทำให้มีความเมตตา เสียสละ มีน้ำใจ รู้จักให้อภัยผู้อื่น เกิดความสุขกายสุขใจ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ก็รู้จักปล่อยวางเป็น ยิ้มแย้มแจ่มใส เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร การพัฒนาด้านสังคมหรือศีลธรรม (S.Q.) ทำให้มีสติระลึกว่าอะไรคือบาปบุญ คุณ โทษ รู้ผิดชอบชั่วดี การยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงามจะทำให้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องดีงามตามจริยธรรม ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด การประสานงานในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเห็นแก่ตัวน้อยลง ดังนั้นการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรและสังคมก็จะมีความสุข^{๑๐๓}

มนฤทัย ลาภเฉลิมพงศ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สอดคล้องสมมติฐานการวิจัย^{๑๐๔}

รสลิน เจียมเจริญ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของราชการสำนักงานประมาณ” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดท่างงบประมาณอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และศรัทธาต่อผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๐๕}

วรวิมล บุตรอามาตย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมหลังการพัฒนาสูงกว่าประสิทธิภาพของทีมงานก่อนการพัฒนา โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

^{๑๐๓}พระกิตติศักดิ์ วิทยาภรณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ: กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย”, *ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙).

^{๑๐๔}มนฤทัย ลาภเฉลิมพงศ์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, *ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘).

^{๑๐๕}รสลิน เจียมเจริญ, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของราชการสำนักงานประมาณ”, *ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐).

สำหรับวิธีการพัฒนาที่สำคัญมี ๕ ประการ คือ การเป็นแบบอย่างและเป็นที่ปรึกษา การให้ความรู้ที่ต้องการ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การกำกับดูแลชั้นนำของหัวหน้าทีมงาน และการสะท้อนคำชมของผู้ใช้บริการ^{๑๐๖}

วันวิสาข์ เกิดผล ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด และขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๐๗}

วิชัย ทศพรทรงชัย ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขาวิชารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียว ที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ^{๑๐๘}

สุคนธ์รัตน์ เกาสวรรณ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายทันกับเวลาในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้ และผลการทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพสูง อยู่ในระดับสูง^{๑๐๙}

^{๑๐๖} วรวิมล บุตรอามาตย์, “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโปรเซสซิงฟิสิกส์โลก”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม, ๒๕๔๙).

^{๑๐๗} วันวิสาข์ เกิดผล, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ”, **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖).

^{๑๐๘} วิชัย ทศพรทรงชัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขาวิชารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย”, **ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙).

^{๑๐๙} สุคนธ์รัตน์ เกาสวรรณ์, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐).

สุทธิดา พิงรักษา ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองงานคนต่างด้าวกรมการจัดหางาน โดยหาความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกองงานคนต่างด้าว ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน คือ เพศ และตำแหน่ง ส่วนตัวแปรด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบายการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน การสนับสนุนทรัพยากร มาตรการควบคุมและประเมินผล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกองงานคนต่างด้าว^{๑๑๐}

สุทธิคำพร บำราญ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความเกี่ยวข้องมากที่สุดกับการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ คือความเข้าใจในบทบาทของพัฒนากร บรรยากาศองค์กร ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสดำเนินการตามบทบาทของพัฒนากร มีผลกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พบว่าความต้องการที่จะโยกย้ายที่ทำงานเมื่อมีโอกาส ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวกับความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้านสังคมวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการฟังภาษาท้องถิ่นและความเข้าใจในหลักความเชื่อของศาสนามีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ^{๑๑๑}

อรดี สุทธศรี ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎร คือ ปัจจัยบุคลากร เทคโนโลยี งบประมาณ ภาระงาน และปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวกมากที่สุด คือปัจจัยด้านงบประมาณ รองลงมาคือปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และบุคลากรตามลำดับ^{๑๑๒}

อำพน ธรรมโชติ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ด้านความรู้ความสามารถในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความเป็นจริงมาก เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้

^{๑๑๐} สุทธิดา พิงรักษา, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองงานคนต่างด้าวกรมการจัดหางาน”, *วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓).

^{๑๑๑} สุทธิคำพร บำราญ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี”, *วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐).

^{๑๑๒} อรดี สุทธศรี, “ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการธิการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร”, *ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗).

ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นอันดับที่ ๑ รองลงมา คือ ความสนใจศึกษานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น และการเข้ารับการอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ตามลำดับ^{๑๑๓}

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารสำนักงาน ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสารบรรณ ขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจในงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย การจำแนกตำแหน่ง การจัดระบบงาน การปรับปรุงงานการกำหนดรูปแบบสายงานในหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาลเขตบางกอกน้อย พบว่า มีงานวิจัยที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะนำมาพิจารณาหรือประยุกต์ใช้กับองค์กรหรือหน่วยงานกับการบริหารจัดการเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ และมีนักวิชาการหลายท่านได้วิจัยไว้ ดังนี้

ณทพงษ์ วิยะรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า เพศชายเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน ระหว่างผู้มีรายได้ ๕,๐๐๐ บาทและต่ำกว่ากับ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ ขึ้นไป ไม่มีความแตกต่าง อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าอายุ ๑๘-๓๐ ปี และ ๓๑-๕๙ ปี ระหว่างอาชีพเกษตรกร ค้าขาย พนักงานบริษัทห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรมและรับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความแตกต่างกัน และที่อยู่อาศัย หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๗ มีความคิดเห็นมากกว่าหมู่ที่ ๔^{๑๑๔}

นรินทร์ พูลสวัสดิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายได้ พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีปัญหามากที่สุด ด้านที่มีปัญหาลงมาตามลำดับ คือ ด้านการติดตามผลและนิเทศการสอน ด้านหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการวัดผลและด้านประเมินผลการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีปัญหามากที่สุดในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ ความพร้อมของครูในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะ และข้อที่มีปัญหามากที่สุดในแต่ละด้าน เรียงลำดับ ลงไป คือ การเชิญวิทยากรภายนอกมาสาธิตการสอนแก่ครู

^{๑๑๓} อำพน ธรรมโชติ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘).

^{๑๑๔} ณทพงษ์ วิยะรัตน์, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๘).

เป็นปัญหาในด้านการติดตามผล และนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น เป็นปัญหาในด้านหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร และการจัดตั้งธนาคารข้อสอบเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริการงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยคำนึงถึง ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน และขนาดของโรงเรียนแล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๑๕}

นริสา จิตรสำนึก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานในภาพรวมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องการพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ถึงแม้ว่าในภาพรวมความคาดหวังอยู่ในระดับมากก็ตาม และค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องไม่น้อยกว่าเดิม รวมทั้งการให้มีการสำเร็จในการทำงาน มีระบบบริหารที่มีสายบังคับบัญชาสั้นลงมีระบบการประเมินที่เป็นธรรม จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้น บุคลากรพร้อมที่จะเตรียมตัวมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้น แม้จะมีบทบาทการทำงานมากขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังให้บุคลากรมีเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาตัดสินอย่างยุติธรรมว่า ใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมินการปฏิบัติงาน^{๑๑๖}

มัทติกา หมั่นสา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” พบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการสรรหา ส่วนการได้มาซึ่งพนักงานเห็นด้วยเมื่อมีการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ควรใช้การฝึกอบรม สัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ในการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงานโดยจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้าง และเงินเดือนให้แก่บุคลากร ตามกลไกการประเมิน คือตามความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนการประเมินผู้บริหาร ควรให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน และเห็นด้วยที่หัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ประเมินพนักงาน ทั้งนี้ควรมีการจัดสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร โดยกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานในรูปสัญญา

^{๑๑๕} นรินทร์ พูลสวัสดิ์, “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี”, *วิทยานพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๓).

^{๑๑๖} นริสา จิตรสำนึก, “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, *วิทยานพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหาร การพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓).

จ้างถาวร ในการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ยังคงสภาพเป็นข้าราชการ และได้รับอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม^{๑๑๗}

วิสิทธิ์ มณี ได้ศึกษาไว้ใน ภาวะผู้นำกับการบริหาร ผลการวิจัย พบว่า พระราชปรีดีติวมล ซึ่งเป็นกรณีศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๘ องค์ประกอบ ดังนี้ ๑) การสร้างบารมี ๒) การสร้างวิสัยทัศน์และปลูกฝังค่านิยม ๓) การสร้างแรงบันดาลใจ ๔) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ๕) การยึดอุดมการณ์และพรหมวิหารที่ ๖) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ๗) การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม ๘) การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม ส่วนแนวคิด ในการบริหารที่ค้นพบจากการศึกษา พบว่า มี ๗ คุณลักษณะ ได้แก่ ๑) การส่งเสริมสรรหา และพัฒนาบุคลากร ๒) การตั้งกองทุนการศึกษา ๓) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ๔) การกระจายอำนาจและให้อิสระในการทำงาน ๕) การมุ่งเน้นปฏิบัติและการทำระบบให้ง่าย ๖) การทำงานที่มีคลื่นความถี่เดียวกัน ๗) การจัดสวัสดิการ^{๑๑๘}

สุพล เครือมะโนรมณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุทิตาไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย^{๑๑๙}

กฤตยา โอวาท ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการทุจริตในสหกรณ์ภาคการเกษตร พบว่า การบริหารการจัดการสหกรณ์ ขาดการวางแผนที่ดี การกำหนดแผนงานเป็นเพียงแผนกว้าง ๆ ในเรื่องการทำธุรกิจ ไม่มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน สหกรณ์มีเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการแบ่งหน้าที่ปฏิบัติงาน แต่ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถทำงานในหน้าที่อื่นได้ โดยไม่มีการควบคุมซึ่งกันและกัน ขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายจัดการขาดการควบคุมที่ดีในด้านการเงินการบัญชี การควบคุมโดยงบประมาณและการควบคุมโดยการตรวจสอบ^{๑๒๐}

กิตติพงศ์ อรุณพิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจกับหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับสำนักงานกฤษฎีกาว่าด้วยเรื่อง การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒

^{๑๑๗} มันทิกา หมั่นสา, “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๕).

^{๑๑๘} วิสิทธิ์ มณี, ภาวะผู้นำกับการบริหาร, **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๗).

^{๑๑๙} สุพล เครือมะโนรมณ์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒).

^{๑๒๐} กฤตยา โอวาท, “การศึกษาการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการทุจริตในสหกรณ์ภาคการเกษตร”, **รายงานการวิจัย**, (กรมส่งเสริมสหกรณ์, ๒๕๔๗).

หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๔ ของกระทรวงการคลัง พบว่า หลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่าง ในสาระสำคัญนัก โดยเฉพาะเรื่องหลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีความแตกต่างบ้างเล็กน้อย เช่น บริษัทจดทะเบียนต้องดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น หรือผู้ลงทุนเป็นสำคัญ แต่บริษัทจดทะเบียนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย โดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ และบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยที่กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใส เพื่อให้คณะกรรมการนำหลักธรรมาภิบาลไปบริหารจัดการองค์กรนั้น เพื่อปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจหรือกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้ลงทุนทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการประเมินผลงานฝ่ายจัดการ และคณะกรรมการเองและจัดทำจรรยาบรรณของกรรมการผู้บริหาร และพนักงานด้วยกระบวนการสรรหาคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพิจารณาควรเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และมีความเป็นอิสระ เพื่อจะกำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นรายย่อย โดยหน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจและดูแลผู้ถือหุ้น ต้องมีหลักธรรมาภิบาลทุกหน่วย และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด^{๑๒๑}

ฐิติรัตน์ มีมาก ได้ศึกษาการจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย พบว่า สภาพการจัดการของสหกรณ์ มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ตัวแปรที่ใช้วัดสภาพการจัดการ ได้แก่ขนาดของสหกรณ์ ความสามัคคี โดยปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิผลระดับองค์การ พบว่า ปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิผล ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การนำ การควบคุมเงินทุนเครื่องมือและอุปกรณ์ บุคลากร ที่ดำเนินงาน ขนาดของสหกรณ์ ความสามัคคี ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการมีส่วนร่วมของสมาชิกและคณะกรรมการต่อสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผล ขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๒๒}

นิรันดร์ เมืองพระ ได้เขียนแนวคิดเรื่อง “การจัดการทำงานประมาณโดยหลักธรรมาภิบาล” ได้กล่าวว่าธนาคารโลกได้คำว่า Governance หมายถึง การกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา สำหรับคำว่า Good Governance ธนาคารโลกให้ความหมายว่า เป็นการดำเนินการกำหนดนโยบายที่มีประโยชน์เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แห่งสาธารณชนประกอบไปด้วยหลักนิติธรรมมีกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ประชาชนใน สังคมมีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะอย่างเต็มที่ และในทางกลับกัน Poor หรือ Bad Governance คือ การที่ฝ่ายบริหารกำหนดนโยบาย โดย

^{๑๒๑} กิตติพงศ์ อรุณพิพัฒน์, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕).

^{๑๒๒} ฐิติรัตน์ มีมาก, “การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย”, **ดัชนีนิพนธ์บริหารธุรกิจ**, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

การขาดการวางแผนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ใช้อำนาจในทางที่มิชอบ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะและมีการฉ้อราษฎร์บังหลวงอยู่ทั่วไป^{๑๒๓}

รพีพร แสงผ่อง ได้วิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

๑) กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี และมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ

๒) กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรีที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกันมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓) กรรมการบริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งของกรรมการบริหารและสมาชิกสภา จำนวนครั้งที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ในองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๒๔}

สุมพร ปุณฺณาคม ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพุทธศาสนา” ได้กล่าวว่า บทพิสูจน์ที่สำคัญของการสร้างระบบการปกครองที่ดีไม่อาจอาศัยคุณสมบัติเป็นคนดีอย่างเดียวมาเป็นผู้บริหารบ้านเมืองได้อีกต่อไป หากคนดี ไม่ยึดหลักการปกครองโดยธรรมอย่างเต็มเปี่ยมด้วยศรัทธามั่นคง การปกครองที่ดีไม่ได้อยู่ที่กลไกการปกครองระบบการปกครองหรือวิธีการปกครอง หากแต่เน้นที่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะบรรลุ นั่น คือ ความเป็นธรรมในแผ่นดิน การมีจิตสำนึกของผู้นำผู้มีอำนาจทางคุณธรรม รูปแบบหรือกลไกปกครองจะเป็นอย่างไรก็ได้ แต่กลไกนั้นจะต้องใช้อำนาจ โดยมีธรรมะเป็นสรณะ ซึ่งแตกต่างกับตะวันตกที่เป็นระบบการปกครองที่ดี โดยเป็นระบบประชาธิปไตยด้วยวิธีการเน้นสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นหลัก^{๑๒๕}

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน ได้วิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (๑) ศึกษากระบวนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร (๒) เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

^{๑๒๓} นรินทร์ เมืองพระ, การจัดการทางงบประมาณโดยหลักธรรมาภิบาล, (สถาบันพระปกเกล้า), หน้า ๕.

^{๑๒๔} รพีพร แสงผ่อง, “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๔๗.

^{๑๒๕} สุมพร ปุณฺณาคม, “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพระพุทธศาสนา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑).

สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร (๓) นำเสนอหลักการและแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาเขตตลิ่งชัน ซึ่งกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดงานสำนักงาน เขตตลิ่งชัน สำนักการศึกษา จำนวน ๓๒๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ตอน คือ ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ มีความเชื่อมั่น .๙๖๕ และตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและเป็นเพศหญิงมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๐ ปีขึ้นไป

๒. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๓. การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาล ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔. การนำหลักการและแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง ๖ งานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด^{๑๒๖}

กัลยา เนติประวัติ ได้วิจัยเรื่อง การจัดการองค์การทางสังคมแบบใหม่ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีระดับการยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารบ้านเมือง และสังคมที่ดีในระดับสูง สำหรับปัจจัยทางด้าน อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และ

^{๑๒๖} ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์, หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔).

สังคมมีดีนั้น มีความสัมพันธ์กับการยอมรับรูปแบบการจัดองค์กรทางสังคมแบบใหม่ ในขณะที่เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับรูปแบบการจัดองค์กรทางสังคมแบบใหม่^{๑๒๗}

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพ การมีความตระหนักถึงความสำคัญจนถึงระดับคุณภาพการมีความพยายาม ส่วนการบริหารงานด้านงบประมาณ มีการบริหารที่ผ่านระดับคุณภาพ การบรรลุผลตามเกณฑ์ เมื่อพิจารณาการบริหารงานในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพ การมีความตระหนักถึงความสำคัญและระดับการมีความพยายาม จนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามเกณฑ์ ในด้านวิชาการ ได้แก่ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้นด้านงบประมาณ ได้แก่ การมอบหมายให้ผู้มีความรับผิดชอบในการจัดเก็บควบคุมและเบิกจ่ายพัสดุ และแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุ ประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในแต่ละตำแหน่งตามความสามารถและความเหมาะสมเป็นลายลักษณ์อักษร และด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การจัดทำสำมะโนและระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนทะเบียนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับปัญหาในการบริหารงาน พบว่า ด้านวิชาการมีปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรอย่างชัดเจนไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่นด้านงบประมาณขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านบริหารงานบุคคล สถานศึกษาประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานในด้านการเรียนการสอน และด้านการบริหารทั่วไปสถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านธุรการและเทคโนโลยี ส่วนข้อเสนอแนะในการบริหารงาน คือ ด้านวิชาการควรมีการจัดอบรมในการทำหลักสูตร และควรมีการทำหลักสูตรในรูปคณะกรรมการด้านงบประมาณ ควรมีการจัดอบรมการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารบุคคลควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดหาอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและด้านการบริหารทั่วไป ควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา ในการจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ผู้รับผิดชอบ และที่สำคัญผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ในสถานศึกษาร่วมกับหลักการบริหารอื่นด้วย^{๑๒๘}

นันทนา จิตมุสิก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล

^{๑๒๗} กัลยา เนติประวัติ “การยอมรับรูปแบบการจัดองค์กรทางสังคมแบบใหม่ ตามหลักการบริหาร การบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในองค์การภาครัฐ ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔).

^{๑๒๘} ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูนการค้นคว้าแบบอิสระ, **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖).

ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติงานบุคคลของผู้บริหารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน^{๑๒๙}

มัทนา เหลืองนาคทองดี ได้วิจัยเรื่อง การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานบริหาร มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ธรรมาภิบาลมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้บริหารระดับกลางนอกจากนั้น พบว่า ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับธรรมาภิบาลจากสื่อต่าง ๆ ค่อนข้างน้อยมากและยังพบว่า ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลางมีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร^{๑๓๐}

รัชนา ศานติยานนท์ ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย โดยได้ให้ข้อสรุปในภาพรวมว่า การบริหารจัดการที่ดีเป็นแนวทางปฏิบัติที่ยอมรับในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาในปัจจุบัน จะเน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติและความโปร่งใสในขณะเดียวกันก็ยังคงให้ความสำคัญแก่การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจและความยุติธรรม นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาให้ข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในส่วนต่าง ๆ ที่สะท้อนองค์ประกอบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ดี^{๑๓๑}

วัชรพงษ์ ตลอดจนพงษ์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

๑.ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับการปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากในทุกด้าน

๒.เมื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาและวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ

^{๑๒๙} นันทนา จิตมุสิก, “การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๔๖).

^{๑๓๐} มัทนา เหลืองนาคทองดี, “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ของนักธุรกิจไทย”, *งานวิจัย, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาคีรัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔*, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๕).

^{๑๓๑} รัชนา ศานติยานนท์, *รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

๓.ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานประสบปัญหาการขาดแคลนครูกับปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีความต้องการให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในลักษณะ ที่เป็นเครือข่ายโดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จัดทำ รวมทั้งมีการบรรจุครูให้ครบตามเกณฑ์และมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง^{๑๓๒}

สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า เทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาค และกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึง ไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนา และในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการต่าง ๆ ส่วนใหญ่ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา พบว่า มีปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้น บางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชน แต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง^{๑๓๓}

พุกษา พุทธิรักษ์ ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก ว่าสหกรณ์มีสังคหวัตถุ ด้านทานและสมานัตตตาในระดับมาก ส่วนด้านปิยวาจาและด้านอัตถจริยามีน้อยกว่า เมื่อรวมกับสมาชิกไม่เข้าใจการทำงานของสหกรณ์ ขาดการติดต่อประสานที่ดีและไม่ทราบข่าวสารข้อมูล จึงควรประชุมกันเพื่อให้สมาชิกเข้าถึงข้อมูลมากขึ้น^{๑๓๔}

เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี” ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ที่มีประสพการณ์ในการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่มีประสพการณ์ในการบริหาร ตั้งแต่ ๑-๑๐ ปี และผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ ๑๑ ปีขึ้นไป มีสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่มีด้านที่แตกต่างกัน ๑ ด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นแตกต่างกัน พบว่า ใน

^{๑๓๒} วัชรพงษ์ ตลอดพงษ์, “การบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘).

^{๑๓๓} สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา, “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗).

^{๑๓๔} พุกษา พุทธิรักษ์, “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔: กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

ภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ ๑-๒ และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ ๓-๔ มีสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ปัญหาและแนวทางแก้ไขทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ที่ได้จากคำถามปลายเปิด พบว่า ด้านที่มีจำนวนความถี่ของปัญหา ๓ ลำดับแรก คือ ด้านความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยครูได้เสนอแนวทางแก้ไขด้านหลักความโปร่งใสมากที่สุด รองลงมาคือด้านนิติธรรม ซึ่งปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับค่าเฉลี่ยที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามแบบประมาณค่า^{๑๓๕}

แมกนุสัน (Magnuson) อ้างถึงในภาวินี ชินคำ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน พบว่าควรมีคุณลักษณะทางด้านส่วนตัว คือ ควรมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีอารมณ์มั่นคงมีความรอบรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขันเปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเยือกเย็นและรู้จักเห็นใจผู้อื่น และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ เช่น มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักการมอบหมายงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดี มีการวางแผนงานและการจัดหน่วยงานที่ดีให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม^{๑๓๖}

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน จะมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการใช้ศาสตร์หรือศิลป์ในการบริหารงานที่ผู้บริหารเจ้าหน้าที่จะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมและนำพาหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การบริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการดำเนินงานอยู่มากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องทราบ และนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการดำเนินงานในหน่วยงานหรือองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุด

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า การบริหารต่าง ๆ พบว่า บทพิสูจน์ที่สำคัญ ของการสร้างระบบการบริหารที่ดี ไม่อาจอาศัยคุณสมบัติเป็นคนดีอย่างเดียวมาเป็นผู้บริหารได้ หากคนดีไม่ยึดหลักการบริหาร โดยธรรมอย่างเต็มเปี่ยมด้วยศรัทธามั่นคง การบริหารที่ดีไม่ได้อยู่ที่กลไกการบริหารระบบการบริหารหรือวิธีการบริหาร หากแต่เน้นที่ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะบรรลุอันคือ ความเป็นธรรมในการบริหาร การมีจิตสำนึกของผู้นำผู้มีอำนาจทางคุณธรรม รูปแบบหรือกลไกการบริหารจะเป็นอย่างไรก็ได้ แต่กลไกนั้นจะต้องใช้ธรรมะเป็นสรณะ ซึ่งแตกต่างกับตะวันตกที่เป็นระบบการปกครองที่ดีโดยเป็นระบบ ประชาธิปไตยด้วยวิธีการเน้นสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นหลัก

^{๑๓๕} เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์, “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๘).

^{๑๓๖} ภาวินี ชินคำ, รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๘).

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท ๔

จากการศึกษางานวิจัยปรากฏว่า มีนักวิชาการหลายท่านทำการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมบทสรุปงานวิจัยที่ได้ทำการวิจัยไว้ ดังนี้

พัชรภาพร วีรสิทธิ์ ได้ทำการศึกษาศักยภาพสัมพันธระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม เพื่อศึกษาศักยภาพในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามียอดประกอบด้านฉันทะ และด้านวิมังสาอยู่ในระดับสูงและมียอดประกอบด้านวิริยะและจิตตะอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบแตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาไม่แตกต่างกัน^{๑๓๗}

บุญมี บุญเอี่ยม ได้ศึกษานำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อเปรียบเทียบการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงาน จากตัวแปรประวัติการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอก และใช้อิทธิบาท ๔ มากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน วิธีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ คือ ต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเองเป็นเบื้องต้นก่อนเพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะ คือความเพียรพยายามความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะคือความตั้งใจหรือเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และสุดท้ายต้องใช้วิมังสาคือพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๓๘}

สถิตย์ รัชปัติย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการเล่าเรียน ของนักศึกษาคุณุหศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอรัญญิก เพื่อศึกษาวิธีการนำเอาหลักอิทธิบาท ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิธีปฏิบัตินั้น นักศึกษาคุณุหศาสตร์ส่วนใหญ่ ได้ให้ทัศนะที่คล้ายคลึงกันว่าในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นแล้วเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็คือการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ ต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเองก่อนคือรักชอบอยากที่จะทำสิ่งนั้น จากนั้นจะต้องใช้วิริยะก็คือความเพียรพยายาม มีความอดทนไม่ท้อถอย พยายามทำอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานหรือสิ่งที่ทำประสบความสำเร็จดังเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยจิตตะ คือ การที่ใจจดจ่อกับสิ่งที่ตนเองทำ มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ หากเกิดปัญหาหรือ

^{๑๓๗}พัชรภาพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, *วิทยาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖).

^{๑๓๘}บุญมี บุญเอี่ยม, “ศึกษานำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”.

มีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และตัวบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต^{๑๔๒}

มหาสุวิทย์ฯ สิริวิทย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๔๓}

พระมหาทองมี สุทธิจิตโต (สะพานหล้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามหลักอริยาบท ๔ : ทัศนศึกษา การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามหลักอริยาบท ๔ : ทัศนศึกษา การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบตามหลักอริยาบท ๔ แตกต่างกัน ได้แก่ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๔๔}

สรุปได้ว่า จากงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า การจะทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นประกอบไปด้วยเหตุหลายๆ ประการ เช่น ความรู้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า โดยลงทุนลงแรงน้อยแต่ได้ผลตอบแทนมาก หรือประโยชน์สูงประหยัดสุดนั่นเอง ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งหนึ่งที่จะสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจเขตบางกอกน้อย ก็คือการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอริยาบท ๔ ที่เป็นวิธีปฏิบัติให้ถึงความสำเร็จ ซึ่งความเกี่ยวเนื่องกันเหมือนลูกโซ่ คือ เมื่อมีฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในงานที่จะทำแล้ว ย่อมให้เกิดความวิริยะ คือ ความพากเพียรมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ เมื่อมีความมุ่งมั่นพากเพียรแล้วย่อมจะทำให้มีจิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงานอยู่เสมอ ประการสุดท้ายก็มีความไตร่ตรองหาเหตุผลหรือข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อหาวิธีการแก้ไขสิ่งที่บกพร่องนั้นคือมีวิมังสา ความไตร่ตรองหาเหตุผลแห่งความสำเร็จของงาน นั่นเอง ดังนั้น หากพนักงานเทศกิจ เขตบางกอกน้อย มีการนำหลักอริยาบท ๔ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวิธีการทำงานในชีวิตประจำวัน

^{๑๔๒} วิชญาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยาบท ๔ : ทัศนศึกษาโรงเรียนศรีวังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, การบริหารจัดการคณะสงฆ์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๔๓} พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวิทย์, “การบริหารงานตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๔๔} พระมหาทองมี สุทธิจิตโต (สะพานหล้า), “การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามหลักอริยาบท ๔ : ทัศนศึกษา การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

แล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนต่อไป

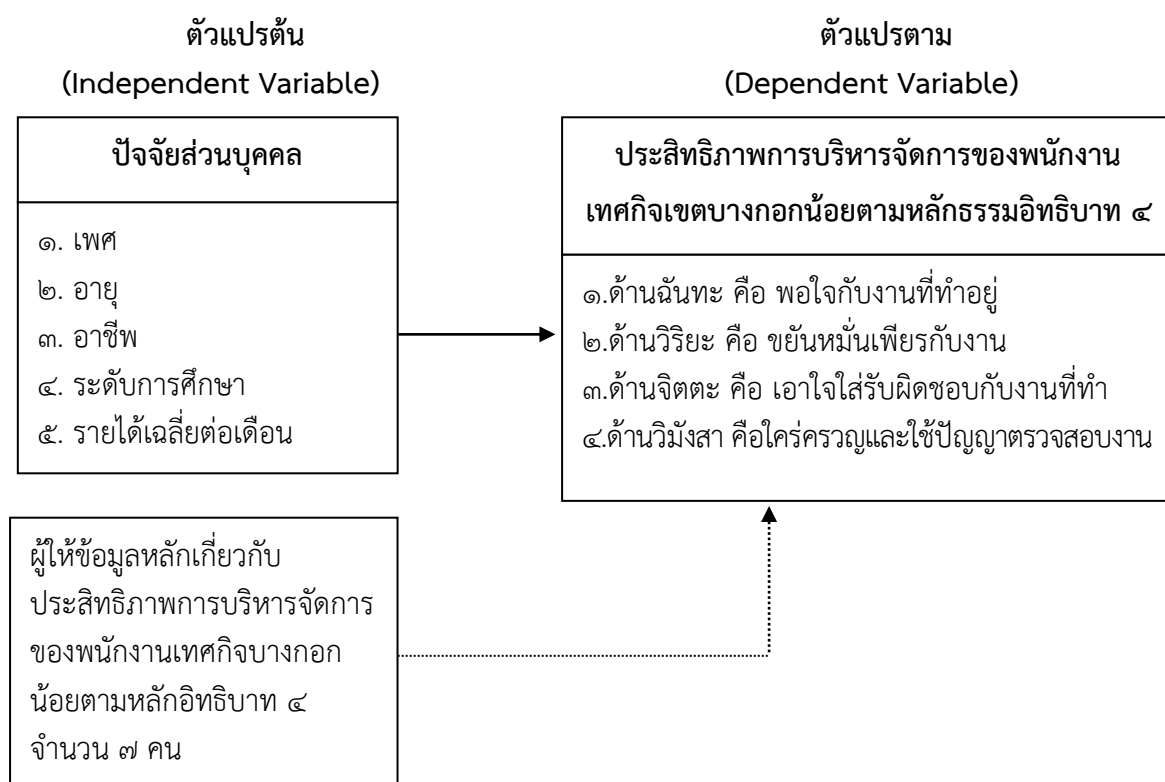
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่เขตบางกอกน้อย ๑.เพศ ๒.อายุ ๓.อาชีพ ๔.การศึกษา ๕.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาลเขตบางกอกน้อย ตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ในพระไตรปิฎก คือ ๑) ฉันทะ (พอใจกับงานที่ทำอยู่), ๒) วิริยะ (ขยันหมั่นเพียรกับงานที่มี), ๓) จิตตะ (เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ), ๔) วิมังสา (ใคร่ครวญและใช้ปัญญาดูตรวจสอบงาน)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังแสดงไว้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓.๒.๑ ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่เขต บางกอกน้อย มีประชากรรวมกันทั้งสิ้น ๑๑๒,๒๘๒ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) มาจากบุคลากรผู้ประกอบการเอกชน ข้าราชการ และหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๓๙๙ คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane^๑ ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ ๐.๐๕ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

^๑ธำนิษฐ์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: บิสิเนสสอร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕.

โดย	N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	=	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
	n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด ๑๑๒,๒๘๒ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{112,282}{1 + 112,282(0.05)^2}$$

$$n = \frac{112,282}{1 + 280.705}$$

$$n = \frac{112,282}{281.705}$$

$$n = 399$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๓๙๙ คน

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๗ ท่าน ได้แก่

๑. นายอภิรัฐ ตราดุษฎี ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย
๒. พ.ต.อ.ธนภุต ไชยจารุณี ผู้กำกับ สน.บางกอกน้อย
๓. พ.ต.อ.สุกิจ อรุณฤกษ์ถวิล ผู้กำกับ สน.บางขุนนนท์
๔. ผู้จัดการบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) สาขาเจริญสุขนิทวงศ์
๕. ผู้จัดการบริษัทเทสโก้ โลตัส ปิ่นเกล้า
๖. ประธานชุมชนวัดอัมพวา
๗. ประธานชุมชนวัดดงมูลเหล็ก

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๘) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๑.๑ ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย”

ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล เขตบางกอกน้อย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้^๒

- | | | |
|---|---------|-------------------------------------|
| ๕ | หมายถึง | มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| ๔ | หมายถึง | มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก |
| ๓ | หมายถึง | มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| ๒ | หมายถึง | มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ น้อย |
| ๑ | หมายถึง | มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรี

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

^๒ ชูติระ ระบอบ และคณะ, *ระเบียบวิธีวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๓ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑. ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) อาจารย์ ดร.ธิตูฒิ หมั่นมี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๑.๐๐ ซึ่งอธิบายได้ว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๓) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ บุคลากรในพื้นที่เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการ

หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๓ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๗๙๘

๔) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับบุคลากรในพื้นที่สำนักงานเขตบางกอกน้อย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๙ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๓๙๙ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

^๓สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจุฬนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนา ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด ^๔

สำหรับข้อคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้ แล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

^๔ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๙ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในมุมมองของประชาชน ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๔.๕ สรุปผลจากการสัมภาษณ์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๙๙)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๒๐๐	๕๐.๑
	หญิง	๑๙๙	๔๙.๙
	รวม	๓๙๙	๑๐๐.๐
อายุ	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๑๖	๔.๐
	๒๐ - ๓๐ ปี	๑๓๕	๓๓.๘
	๓๑ - ๔๐ ปี	๑๒๘	๓๒.๑
	๔๑ ปีขึ้นไป	๑๒๐	๓๐.๑
	รวม	๓๙๙	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๓๙๙)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
บริษัทเอกชน	๘๘	๒๒.๑
รับจ้าง	๗๒	๑๘.๐
ค้าขาย	๑๑๑	๒๗.๘
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๑๒๘	๓๒.๑
รวม	๓๙๙	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	๑๖	๔.๐
มัธยมศึกษาตอนต้น	๓๒	๘.๐
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	๑๑๙	๒๙.๘
อนุปริญญา/ปวส.	๘๐	๒๐.๑
ปริญญาตรีขึ้นไป	๑๕๒	๓๘.๑
รวม	๓๙๙	๑๐๐.๐
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๗๑	๑๗.๘
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕๒	๓๘.๑
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๐๔	๒๖.๑
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๗๒	๑๘.๐
รวม	๓๙๙	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๑ และเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๑๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๙

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘ รองลงมา คือมีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ และน้อยที่สุด คือมีอายุ ต่ำกว่า ๒๐ ปี มีเพียงจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐

อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ รองลงมา คือ ค้าขาย มีจำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘ และน้อยที่สุด คือมี รับจ้าง มีเพียงจำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ รองลงมา คือมีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นจำนวน ๒๙.๘ และน้อยที่สุด คือมีประถมศึกษา มีจำนวนเพียง ๑๖ คน คิดเป็นจำนวน ๔.๐

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ รองลงมา คือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑ และน้อยที่สุด คือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนเพียง ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n=๓๙๙)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงาน เทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านฉันทะ	๓.๕๔	๐.๗๓	มาก
๒. ด้านวิริยะ	๓.๓๙	๐.๗๑	ปานกลาง
๓. ด้านจิตตะ	๓.๕๑	๐.๖๖	มาก
๔. ด้านวิมังสา	๓.๔๓	๐.๗๑	มาก
รวม	๓.๔๗	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๔๗) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๕๔) รองลงมา คือ ด้านจิตตะ ($\bar{X}$ = ๓.๕๑) และที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านวิริยะ ($\bar{X}$ = ๓.๓๙)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ในด้านฉันทะ คือ ความพึงพอใจ

(n=๓๙๙)

ด้านฉันทะ คือ ความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการลงตรวจพื้นที่ชุมชน	๓.๗๖	๑.๐๕	มาก
๒. พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจให้คำแนะนำประชาชนด้านการดูแลความสะอาด	๓.๖๐	๐.๙๘	มาก
๓. พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจให้คำแนะนำความรู้ด้านการจัดระเบียบหาบเร่ แผงลอย	๓.๓๖	๑.๑๑	ปานกลาง
๔. พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจให้คำแนะนำความรู้ด้านกฎหมายกับประชาชน	๓.๓๖	๑.๑๑	ปานกลาง
๕. พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการสำรวจพื้นที่ จุดเสี่ยงภัย	๓.๓๔	๑.๑๖	ปานกลาง
๖. พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการลงพื้นที่กรณีมีเหตุร้องเรียน	๓.๕๔	๑.๐๖	มาก
๗. พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการดูแลความเรียบร้อยผู้ค้าแผงลอย	๓.๗๘	๑.๐๐	มาก
๘. พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการตรวจและดูแลจุดผ่อนผันในพื้นที่	๓.๕๘	๑.๐๒	มาก
รวม	๓.๕๔	๐.๗๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะ คือ ความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๕๔) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการดูแลความเรียบร้อยผู้ค้าแผงลอย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๘๘) รองลงมา คือ พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการลงตรวจพื้นที่ชุมชน ($\bar{X}$ = ๓.๗๖) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือพนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการสำรวจพื้นที่ จุดเสี่ยงภัย ($\bar{X}$ = ๓.๓๔)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ในด้านวิริยะ คือ ความพยายาม

(n=๓๙๙)

ด้านวิริยะ คือ ความพยายาม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการตรวจพื้นที่เสี่ยงภัยในพื้นที่เขตบางกอกน้อย	๓.๓๒	๐.๙๘	ปานกลาง
๒. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการตรวจเยี่ยมชุมชน	๓.๓๐	๑.๐๖	ปานกลาง
๓. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการตรวจจุดผ่อนผันในพื้นที่เขตบางกอกน้อย	๓.๔๒	๐.๘๙	มาก
๔. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการออกตรวจจุดกวดขันพิเศษ เช่น สะพานลอย ป้ายรถเมล์ เป็นต้น	๓.๖๘	๑.๑๒	มาก
๕. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามแนะนำความรู้เรื่องระเบียบ ข้อบังคับ ให้กับประชาชน	๓.๕๐	๑.๐๖	มาก
๖. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในพื้นที่เขตบางกอกน้อย	๓.๔๔	๐.๙๘	มาก
๗. พนักงานเทศบาลได้เพียรพยายามเฝ้าระวังยาเสพติดในชุมชน	๓.๐๒	๑.๑๐	ปานกลาง
๘. พนักงานเทศบาลได้มีความเพียรพยายามในการให้บริการประชาชนในพื้นที่เขตบางกอกน้อย	๓.๔๔	๐.๙๔	มาก
รวม	๓.๓๙	๐.๗๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิริยะ คือ ความพยายาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการออกตรวจจุดกวดขันพิเศษ เช่น สะพานลอย ป้ายรถเมล์ เป็นต้น อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๖๘) รองลงมา คือ พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามแนะนำความรู้เรื่องระเบียบ ข้อบังคับ ให้กับประชาชน ($\bar{X}$ = ๓.๕๐) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือพนักงานเทศบาลได้เพียรพยายามเฝ้าระวังยาเสพติดในชุมชน ($\bar{X}$ = ๓.๐๒)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านด้านจิตตะ คือ ความเอาใจใส่

(n=๓๙๙)

ด้านจิตตะ คือ ความเอาใจใส่	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ให้คำแนะนำกับประชาชนด้านระเบียบ ข้อบังคับ	๓.๓๖	๐.๙๕	ปานกลาง
๒. พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ให้คำแนะนำกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน รำคาญ	๓.๔๖	๑.๐๖	มาก
๓. พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ในการดูแลพื้นที่เสี่ยงภัยในพื้นที่เขตบางกอกน้อย	๓.๔๐	๐.๙๘	ปานกลาง
๔. พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ในการดูแลความสะอาดในพื้นที่สาธารณะ	๓.๕๔	๑.๐๔	มาก
๕. พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตบางกอกน้อย	๓.๓๒	๑.๐๒	ปานกลาง
๖. พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ในการกวดขันผู้ค้าตั้งวางของกีดขวางบนทางเท้า	๓.๗๐	๑.๐๘	มาก
๗. พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ในการกวดขันผู้ค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่ห้ามขายหรือพื้นที่สาธารณะ	๓.๕๔	๑.๑๐	มาก
๘. พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ในการเฝ้าระวังทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่เขตบางกอกน้อย	๓.๗๘	๐.๙๘	มาก
รวม	๓.๕๑	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะ คือ ความเอาใจใส่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ในการเฝ้าระวังทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่เขตบางกอกน้อย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๗๘$) รองลงมา คือ พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ในการกวดขันผู้ค้าตั้งวางของกีดขวางบนทางเท้า ($\bar{X} = ๓.๗๐$) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือพนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตบางกอกน้อย ($\bar{X} = ๓.๓๒$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านวิม้งสา คือ ไตร่ตรอง (n=๓๙๙)

ด้านวิม้งสา คือ ไตร่ตรอง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรองเฝ้าระวังในการตรวจพื้นที่เสี่ยงภัยในพื้นที่เขตบางกอกน้อย	๓.๖๖	๐.๙๗	มาก
๒. พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรองในการจับกุมผู้ค้าฝิ่น หาบเร่ แผงลอย	๓.๙๘	๑.๐๕	มาก
๓. พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรองในการออกปฏิบัติงานรับ – ส่ง ประชาชนฟรี ตามโครงการกลับบ้านปลอดภัยไปกับเทศกิจ	๓.๔๘	๑.๒๘	มาก
๔. พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรองในการลงพื้นที่เฝ้าระวังเหตุเพลิงไหม้และพื้นที่รกร้างในเขตบางกอกน้อย	๓.๒๖	๑.๒๑	ปานกลาง
๕. พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรองในการจับกุมผู้ตั้งป้ายในที่สาธารณะ	๓.๓๐	๑.๑๒	ปานกลาง
๖. พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรอง ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน	๓.๒๔	๑.๑๐	ปานกลาง
๗. พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรองในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในพื้นที่เขตบางกอกน้อย	๓.๒๘	๑.๐๔	ปานกลาง
๘. พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรองในการกำหนดพื้นที่กวดขันพิเศษ	๓.๒๘	๑.๐๗	ปานกลาง
รวม	๓.๔๓	๐.๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิม้งสา คือ ไตร่ตรอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรองในการจับกุมผู้ค้าฝิ่น หาบเร่ แผงลอย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๙๘$) รองลงมา คือ พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรองเฝ้าระวังในการตรวจพื้นที่เสี่ยงภัยในพื้นที่เขตบางกอกน้อย ($\bar{X} = ๓.๖๖$) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรอง ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X} = ๓.๒๔$)

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(n=๓๙๙)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของพนักงานเทศกิจ สำนักงาน เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๒๐๐ คน)		หญิง (๑๙๙ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. ด้านฉันทะ	๓.๕๐	๐.๘๔	๓.๕๙	๐.๕๙	-๑.๒๓๓	๐.๒๑๘
๒. ด้านวิริยะ	๓.๓๙	๐.๗๙	๓.๕๒	๐.๖๒	-๐.๐๐๑	๐.๙๙๙
๓. ด้านจิตตะ	๓.๔๓	๐.๗๔	๓.๖๐	๐.๕๖	-๒.๕๙๔*	๐.๐๑๐
๔. ด้านวิมังสา	๓.๓๗	๐.๗๔	๓.๕๐	๐.๔๔	-๑.๙๖๒	๐.๐๕๐
รวม	๓.๔๒	๐.๖๕	๓.๓๙	๐.๖๗	-๑.๗๙๒	๐.๐๗๔

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านฉันทะ และวิริยะ ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านจิตตะ และวิมังสา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

- สมมติฐานที่ ๒** ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
- ตารางที่ ๔.๘** การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร **จำแนกตามอายุ**

(n=๓๙๙)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๕๕๔	๓	๕.๕๑๘	๑๑.๐๓๓**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๙๗.๕๕๔	๓๙๕	.๕๐๐		
	รวม	๒๑๔.๑๐๘	๓๙๘			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๓๔.๕๕๔	๓	๑๑.๕๑๘	๒๗.๑๐๔**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๖๗.๘๕๖	๓๙๕	.๔๒๕		
	รวม	๒๐๒.๔๑๐	๓๙๘			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๒๕.๔๑๗	๓	๘.๔๗๒	๒๒.๑๑๒**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๓๕๐	๓๙๕	.๓๘๓		
	รวม	๑๗๖.๗๖๗	๓๙๘			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๑๙.๐๖๐	๓	๖.๓๕๓	๑๓.๗๓๕**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๘๒.๗๑๔	๓๙๕	.๔๖๓		
	รวม	๒๐๑.๗๗๔	๓๙๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๒๒.๑๘๗	๓	๗.๓๙๖	๒๘.๒๖๒**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๓๖๗	๓๙๕	.๒๖๒		
	รวม	๑๒๕.๕๕๔	๓๙๘			

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑**

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙ – ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ **โดยภาพรวม**

(n=๓๙๙)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑ ปีขึ้นไป
		๒.๕๕	๓.๕๒	๓.๓๓	๓.๖๙
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒.๕๕		-๐.๙๗*	-๐.๗๘*	-๑.๑๔*
๒๐-๓๐ ปี	๓.๕๒			๐.๑๙*	-๐.๑๗*
๓๑-๔๐ ปี	๓.๓๓				-๐.๓๖*
๔๑ ปีขึ้นไป	๓.๖๙				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ ประชาชนที่มี อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
โดยภาพรวมน้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมากกว่า
ประชาชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี แต่น้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมน้อยกว่า
ประชาชนที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ **ด้านฉันทะ**

(n=๓๙๙)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑ ปีขึ้นไป
		๒.๖๙	๓.๔๙	๓.๕๒	๓.๗๓
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒.๖๙		-๐.๘*	-๐.๘๓*	-๑.๐๔*
๒๐-๓๐ ปี	๓.๔๙			-๐.๐๓	-๐.๒๔*
๓๑-๔๐ ปี	๓.๕๒				-๐.๒๑*
๔๑ ปีขึ้นไป	๓.๗๓				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ ประชาชนที่มี อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะน้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะน้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี และ ประชาชนที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ **ด้านจริยะ**

(n=๓๙๙)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑ ปีขึ้นไป
		๒.๒๕	๓.๔๕	๓.๒๑	๓.๖๗
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒.๒๕		-๑.๒*	-๐.๙๖*	-๑.๔๒*
๒๐-๓๐ ปี	๓.๔๕			๐.๒๔*	-๐.๒๒*
๓๑-๔๐ ปี	๓.๒๑				-๐.๔๖*
๔๑ ปีขึ้นไป	๓.๖๗				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ประชาชนที่มี อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจริยะน้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจริยะมากกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี แต่น้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจริยะกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ **ด้านจิตตะ**

(n=๓๙๙)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑ ปีขึ้นไป
		๒.๕๖	๓.๖๔	๓.๓๒	๓.๗๐
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒.๕๖		-๑.๐๘*	-๐.๗๖*	-๑.๑๔*
๒๐-๓๐ ปี	๓.๖๔			๐.๓๒*	-๐.๐๖*
๓๑-๔๐ ปี	๓.๓๒				-๐.๓๘*
๔๑ ปีขึ้นไป	๓.๗๐				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ประชาชนที่มี อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะน้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะมากกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี แต่น้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะน้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ **ด้านวิม้งสา**

(n=๓๙๙)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑ ปีขึ้นไป
		๒.๖๙	๓.๕๐	๓.๒๖	๓.๖๕
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒.๖๙		-๐.๘๑*	-๐.๕๗*	-๐.๙๖*
๒๐-๓๐ ปี	๓.๕๐			๐.๒๔*	-๐.๑๕
๓๑-๔๐ ปี	๓.๒๖				-๐.๓๙*
๔๑ ปีขึ้นไป	๓.๖๕				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ประชาชนที่มี อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ด้านวิม้งสา น้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิม้งสา มากกว่า
ประชาชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี แต่น้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิม้งสา น้อยกว่า
ประชาชนที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

- สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
- ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร **จำแนกตามอาชีพ**

(n=๓๙๙)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ พนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอก น้อย กรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๐๘๒	๓	๕.๓๖๑	๑๐.๖๙๓**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๙๘.๐๒๗	๓๙๕	.๕๐๑		
	รวม	๒๑๔.๑๐๘	๓๙๘			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๓๓.๗๐๖	๓	๑๑.๒๓๕	๒๖.๓๐๖**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๖๘.๗๐๔	๓๙๕	.๔๒๗		
	รวม	๒๐๒.๔๑๐	๓๙๘			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๑๕.๐๙๖	๓	๕.๐๓๒	๑๒.๒๙๔**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๖๑.๖๗๑	๓๙๕	.๔๐๙		
	รวม	๑๗๖.๗๖๗	๓๙๘			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๑๕.๗๕๘	๓	๕.๒๕๓	๑๑.๑๕๔**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๘๖.๐๑๖	๓๙๕	.๔๗๑		
	รวม	๒๐๑.๗๗๔	๓๙๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑๙.๑๙๒	๓	๖.๓๙๗	๒๓.๗๕๘**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖.๓๖๒	๓๙๕	.๒๖๙		
	รวม	๑๒๕.๕๕๔	๓๙๘			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕ – ๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร โดยอาชีพ โดยภาพรวม

(n=๓๙๙)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		บริษัทเอกชน	รับจ้าง	ค้าขาย	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
		๓.๓๐	๓.๕๖	๓.๒๓	๓.๗๔
บริษัทเอกชน	๓.๓๐		-๐.๒๖*	๐.๐๗	-๐.๔๔*
รับจ้าง	๓.๕๖			๐.๓๓*	-๐.๑๘*
ค้าขาย	๓.๒๓				-๐.๕๑*
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๗๔				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ประชาชนที่มี อาชีพบริษัทเอกชน มีระดับความคิดเห็นต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
โดยภาพรวมน้อยกว่าอาชีพรับจ้างและ ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี อาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมน้อยกว่า ประชาชนที่
มีอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมน้อยกว่า ประชาชนที่
มีอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยอาชีพ **ด้านฉันทะ**

(n=๓๙๙)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		บริษัทเอกชน	รับจ้าง	ค้าขาย	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
		๓.๔๔	๓.๖๓	๓.๒๘	๓.๗๘
บริษัทเอกชน	๓.๔๔		-๐.๑๙	๐.๑๖	-๐.๓๔*
รับจ้าง	๓.๖๓			๐.๓๕*	-๐.๑๕
ค้าขาย	๓.๒๘				-๐.๕*
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๗๘				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ประชาชนที่มี อาชีพบริษัทเอกชน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะน้อยกว่า อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี อาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะมากกว่า ประชาชนที่มี อาชีพค้าขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะน้อยกว่า ประชาชนที่มี อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร โดยอาชีพ **ด้านจริยะ**

(n=๓๙๙)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		บริษัทเอกชน	รับจ้าง	ค้าขาย	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
		๓.๑๖	๓.๕๐	๓.๐๘	๓.๗๖
บริษัทเอกชน	๓.๑๖		-๐.๓๔*	๐.๐๘	-๐.๖*
รับจ้าง	๓.๕๐			๐.๔๒*	-๐.๒๖*
ค้าขาย	๓.๐๘				-๐.๖๘*
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๗๖				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ประชาชนที่มี อาชีพบริษัทเอกชน มีระดับความคิดเห็นต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ด้านจริยะนั้นน้อยกว่า อาชีพรับจ้าง และข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี อาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจริยะมากกว่า ประชาชนที่มี
อาชีพค้าขาย แต่น้อยกว่า อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจริยะนั้นน้อยกว่า ประชาชนที่มี
อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยอาชีพ **ด้านจิตตะ**

(n=๓๙๙)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		บริษัทเอกชน	รับจ้าง	ค้าขาย	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
		๓.๓๖	๓.๕๓	๓.๓๑	๓.๗๗
บริษัทเอกชน	๓.๓๖		-๐.๑๗	๐.๐๕	-๐.๔๑*
รับจ้าง	๓.๕๓			๐.๒๒*	-๐.๒๔*
ค้าขาย	๓.๓๑				-๐.๔๖*
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๗๗				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ ประชาชนที่มี อาชีพบริษัทเอกชน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะน้อยกว่า อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี อาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะมากกว่า ประชาชนที่มี อาชีพค้าขาย แต่น้อยกว่า อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะน้อยกว่า ประชาชนที่มี อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร โดยอาชีพ **ด้านวิม้งสา**

(n=๓๙๙)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		บริษัทเอกชน	รับจ้าง	ค้าขาย	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
		๓.๒๕	๓.๕๗	๓.๒๓	๓.๖๖
บริษัทเอกชน	๓.๒๕		-๐.๓๒*	๐.๐๒	-๐.๔๑*
รับจ้าง	๓.๕๗			๐.๓๔*	-๐.๐๙
ค้าขาย	๓.๒๓				-๐.๔๓*
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๖๖				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ ประชาชนที่มี อาชีพบริษัทเอกชน มีระดับความคิดเห็นต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ด้านวิม้งสา น้อยกว่า อาชีรับจ้าง และข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี อาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิม้งสา มากกว่า ประชาชนที่มี
อาชีพค้าขาย แต่น้อยกว่า อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิม้งสา น้อยกว่า ประชาชนที่มี
อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร **จำแนกตามระดับการศึกษา**

(n=๓๙๙)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ พนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๒๓.๙๓๖	๔	๕.๙๘๔	๑๒.๓๙๘**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๙๐.๑๓๒	๓๙๔	.๔๘๓		
	รวม	๒๑๔.๑๐๘	๓๙๘			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๙.๙๙๖	๔	๒.๔๙๙	๕.๑๑๗**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๙๒.๔๑๓	๓๙๔	.๔๘๘		
	รวม	๒๐๒.๔๑๐	๓๙๘			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๐๘	๔	.๖๒๗	๑.๔๑๘	.๒๒๗
	ภายในกลุ่ม	๑๗๔.๒๕๙	๓๙๔	.๔๔๒		
	รวม	๑๗๖.๗๖๗	๓๙๘			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๗๕	๔	.๙๙๔	๑.๙๘๐	.๐๙๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๗.๗๙๙	๓๙๔	.๕๐๒		
	รวม	๒๐๑.๗๗๔	๓๙๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๕๗	๔	.๗๖๔	๒.๔๕๘*	.๐๔๕
	ภายในกลุ่ม	๑๒๒.๔๙๗	๓๙๔	.๓๑๑		
	รวม	๑๒๕.๕๕๔	๓๙๘			

******มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

*****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านฉันทะ และด้านวิริยะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านฉันทะ และด้านวิริยะ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๑ – ๔.๒๓

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา **โดยภาพรวม**

(n=๓๙๙)

การศึกษา	$\bar{X}$	การศึกษา				
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรีขึ้นไป
		๓.๓๙	๓.๒๕	๓.๔๒	๓.๔๗	๓.๕๖
ประถมศึกษา	๓.๓๙		๐.๑๔	-๐.๐๓	-๐.๐๘	-๐.๑๗
มัธยมศึกษาตอนต้น	๓.๒๕			-๐.๑๗	-๐.๒๒	-๐.๓๑*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	๓.๔๒				-๐.๐๕	-๐.๑๔
อนุปริญญา/ปวส	๓.๔๗					-๐.๐๙
ปริญญาตรีขึ้นไป	๓.๕๖					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ ประชาชนที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมน้อยกว่า การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา **ด้านฉันทะ**

(n=๓๙๙)

การศึกษา	$\bar{X}$	การศึกษา				
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรีขึ้นไป
		๓.๓๘	๒.๘๘	๓.๔๖	๓.๕๑	๓.๗๘
ประถมศึกษา	๓.๓๘		๐.๕*	-๐.๐๘	-๐.๑๓	-๐.๔*
มัธยมศึกษาตอนต้น	๒.๘๘			-๐.๕๘*	-๐.๖๓*	-๐.๙*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	๓.๔๖				-๐.๐๕	-๐.๓๒*
อนุปริญญา/ปวส	๓.๕๑					-๐.๒๗*
ปริญญาตรีขึ้นไป	๓.๗๘					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ ประชาชนที่มี การศึกษาประถมศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะมากกว่า การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น แต่น้อยกว่า การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะน้อยกว่า การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะน้อยกว่า ปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี อนุปริญญา/ปวส มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะน้อยกว่า ปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านวิริยะ

(n=๓๙๙)

การศึกษา	$\bar{X}$	การศึกษา				
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรีขึ้นไป
		๒.๘๑	๓.๑๖	๓.๓๘	๓.๓๖	๓.๕๓
ประถมศึกษา	๒.๘๑		-๐.๓๕	-๐.๕๗*	-๐.๕๕*	-๐.๗๒*
มัธยมศึกษาตอนต้น	๓.๑๖			-๐.๒๒	-๐.๒	-๐.๓๗*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	๓.๓๘				๐.๐๒	-๐.๑๕
อนุปริญญา/ปวส	๓.๓๖					-๐.๑๗
ปริญญาตรีขึ้นไป	๓.๕๓					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ ประชาชนที่มี การศึกษาประถมศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิริยะน้อยกว่า การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช, อนุปริญญา/ปวส และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิริยะน้อยกว่า การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

- สมมติฐานที่ ๕** ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
- ตารางที่ ๔.๒๔** การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร **จำแนกตามรายได้**

(n=๓๙๙)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ พนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๑๔.๐๓๔	๓	๔.๖๗๘	๙.๒๓๕**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๐.๐๗๕	๓๙๕	.๕๐๗		
	รวม	๒๑๔.๑๐๘	๓๙๘			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๗.๔๗๒	๓	๒.๔๙๑	๕.๐๔๗**	.๐๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๙๔.๙๓๘	๓๙๕	.๔๙๔		
	รวม	๒๐๒.๔๑๐	๓๙๘			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๙.๔๒๒	๓	๓.๑๔๑	๗.๔๑๓**	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๖๗.๓๔๕	๓๙๕	.๔๒๔		
	รวม	๑๗๖.๗๖๗	๓๙๘			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๘.๖๐๐	๓	๒.๘๖๗	๕.๘๖๒**	.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๑๙๓.๑๗๔	๓๙๕	.๔๘๙		
	รวม	๒๐๑.๗๗๔	๓๙๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๘๕	๓	.๘๖๒	๒.๗๖๘*	.๐๔๒
	ภายในกลุ่ม	๑๒๒.๙๖๙	๓๙๕	.๓๑๑		
	รวม	๑๒๕.๕๕๔	๓๙๘			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๔ – ๔.๒๘

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ **โดยภาพรวม**

(n=๓๙๙)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๓๕	๓.๔๙	๓.๔๓	๓.๖๑
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๓๕		-๐.๑๔	-๐.๐๘	-๐.๒๖*
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๔๙			๐.๐๖	-๐.๑๒
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๓				-๐.๑๘*
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๖๑				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ ประชาชนที่มี รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านโดยภาพรวมน้อยกว่า รายได้มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี รายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมน้อยกว่า รายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ **ด้านฉันทะ**

(n=๓๙๙)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๑๖	๓.๕๕	๓.๖๗	๓.๗๑
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๑๖		-๐.๓๙*	-๐.๕๑*	-๐.๕๕*
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๕๕			-๐.๑๒	-๐.๑๖
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๖๗				-๐.๐๔
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๑				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ ประชาชนที่มี รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะกว่า รายได้ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ **ด้านวิริยะ**

(n=๓๙๙)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๑๒	๓.๔๑	๓.๕๔	๓.๔๐
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๑๒		-๐.๒๙*	-๐.๔๒*	-๐.๒๘*
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๔๑			-๐.๑๓	๐.๐๑
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๔				๐.๑๔
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๐				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ ประชาชนที่มี รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิริยะน้อยกว่า รายได้ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ **ด้านจิตตะ**

(n=๓๙๙)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๕๕	๓.๕๓	๓.๒๙	๓.๗๕
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๕		๐.๐๒	๐.๒๖*	-๐.๒
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๕๓			๐.๒๔*	-๐.๒๒*
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๒๙				-๐.๔๖*
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๕				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ ประชาชนที่มี รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะมากกว่า รายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี รายได้ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะมากกว่า รายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท แต่น้อยกว่ารายได้ มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี รายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะน้อยกว่า รายได้ มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ **ด้านวิม้งสา**

(n=๓๙๙)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๕๘	๓.๔๖	๓.๒๐	๓.๕๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๘		๐.๑๒	๐.๓๘*	๐.๐๑
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๔๖			๐.๒๖*	-๐.๑๑*
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๒๐				-๐.๓๗*
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๗				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ ประชาชนที่มี รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิม้งสามากกว่า รายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี รายได้ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิม้งสามากกว่า รายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท แต่น้อยกว่ารายได้ มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนประชาชนที่มี รายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิม้งสาน้อยกว่า รายได้ มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๐ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	t	F	sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	-๑.๗๙๒	-	๐.๐๗๔	-	✓
๒.	อายุ	-	๒๘.๒๖๒**	๐.๐๐๐	✓	-
๓.	อาชีพ	-	๒๓.๗๕๘**	๐.๐๐๐	✓	-
๔.	ระดับการศึกษา	-	๒.๔๕๘*	๐.๐๔๕	✓	-
๕.	รายได้	-	๒.๗๖๘*	๐.๐๔๒	✓	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ สรุปได้ว่า

ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงาน เทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงาน
เทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่
๔.๓๐ – ๔.๓๓

ตารางที่ ๔.๓๑ ปัญหาอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงาน
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะ

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค
๑.	ค่าตอบแทนล่วงเวลาโดนตัดทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีความพอใจในการทำงาน
๒.	ลักษณะงานไม่ชัดเจนทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความพอใจในการทำงาน
๓.	การบัญชาการซับซ้อน
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
๑.	จัดงบประมาณให้พอกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
๒.	การมอบหมายงานต้องชัดเจน
๓.	ลำดับการบัญชาการต้องระบุให้ชัดเจน

ตารางที่ ๔.๓๒ ปัญหาอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงาน
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวินัยะ

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค
๑.	ขาดการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชา
๒.	ขาดขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน
๓.	ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
๑.	ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น
๒.	ควรมีกระบวนการขั้นตอนให้ชัดเจนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง
๓.	เพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส

ตารางที่ ๔.๓๓ ปัญหาอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงาน
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะ

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค
๑.	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่ค่อยต่อเนื่อง
๒.	เจ้าหน้าที่ขาดการอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน
๓.	ขาดข้อระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน โดยผู้ควบคุมไม่กล้าที่จะโทษผู้ใต้บังคับบัญชา
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
๑.	ควรต้องให้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้าตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
๒.	จัดการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น
๓.	ควรต้องให้ผู้ควบคุมลงโทษผู้ไม่ใส่ใจในการทำงาน โดยใช้ระเบียบ ข้อบังคับให้ชัดเจน

ตารางที่ ๔.๓๔ ปัญหาอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงาน
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวินัย

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค
๑.	งานส่วนมากค่อนข้างด่วน และเป็นงานเฉพาะหน้า
๒.	งานค่อนข้างมากเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับงาน
๓.	ขาดกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและการสั่งการที่ชัดเจน
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
๑.	ควรจัดทีมบริหารงานเร่งด่วนหรืองานเฉพาะหน้าที่โดยเฉพาะ
๒.	จัดกำลังหรือเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงาน
๓.	มีกระบวนการและการสั่งการที่ชัดเจน โดยการประชุมมอบหมายงานให้ชัดเจน

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิคเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิคเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ใน ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๗ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑) ด้านฉันทะ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิค มีความเพียรพยายามอย่างมากในการที่จะแก้ปัญหา เพื่อสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อสร้างความสะดวกสบายให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ทั้งเรื่องจัดระเบียบทางเท้า ความสะอาดของพื้นผิว การจราจร รวมทั้งการติดตั้งเพิ่มจุดกล้องวงจร ซึ่งได้จัดทำจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะพบเจอได้ทุกแยกซอยต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างดียิ่ง^๑ ซึ่งพนักงานเทคนิคมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่เป็นรายบุคคล ซึ่งมีทั้งความพยายามและไม่พยายามในการปฏิบัติหน้าที่ และในภาพรวมนั้น ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย มีความพยายามเพียรพยายามในระดับที่ปานกลาง^๒ และความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างน้อย สืบเนื่องจากการออกตรวจพื้นที่ต่างๆ จะไม่ค่อยได้พบเห็นได้บ่อยนัก^๓ การช่วยเหลืองานชุมชนก็มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี^๔ และโดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจรในช่วงเปิดภาคเรียนในบริเวณสถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานไปเรียนจะมีการจราจรหนาแน่นมาก และอาจเป็นอันตรายต่อนักเรียนและผู้ปกครองได้ เจ้าหน้าที่เทคนิคได้ช่วยได้ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี^๕ การปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกบริเวณที่ตั้งของของบริษัทนั้นค่อนข้างน้อย แต่ถ้ามองในภาพรวมของการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง^๖ การจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนก็ได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่เทคนิคเป็นอย่างดี ช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความปลอดภัยของคนในชุมชน เจ้าหน้าที่ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี^๗

^๑ สัมภาษณ์ รองผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^๒ สัมภาษณ์ เจ้าพนักงานชำนาญการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร, ๓๐ กันยายน. ๒๕๕๗

^๓ สัมภาษณ์ ผู้จัดการบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) สาขาเจริญสุขุมวิท, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗.

^๔ สัมภาษณ์ ประธานชุมชนวัดดงมูลเหล็ก, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^๕ สัมภาษณ์ ผู้กำกับ สน.บองกอกน้อย กรุงเทพมหานคร, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^๖ สัมภาษณ์ ผู้จัดการบริษัทเทสโก้ โลตัส ปิ่นเกล้า, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^๗ สัมภาษณ์ ประธานชุมชนวัดอัมพวา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

๒) ด้านวิริยะ

เจ้าหน้าที่เทศกิจมีความขยันทำงานเป็นอย่างดี อย่างเช่น การจัดระเบียบทางเท้า ความสะอาด ความปลอดภัย รวมถึงการช่วยเหลือประชาชนในด้านต่างๆ^๙ ปัจจุบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบมีการจัดทำแผนผังของเขตอำนาจความรับผิดชอบให้ประชาชนทราบอย่างชัดเจนที่สำนักงานเขต^{๑๐}ยังขาดประสิทธิภาพในการจัดการ พบว่าประชาชนที่ใช้ทางเท้ายังไม่ได้รับความสะดวกสบายในการสัญจรเท่าที่ควร พื้นที่ทางเท้าหลักจากพ่อค้าแม่ค้าเลิกปิดร้านกลับบ้าน พบว่ายังสกปรกขาดคนดูแล เข้มงวดเรื่องความสะอาด^{๑๑}เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยให้ความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนเป็นอย่างดี^{๑๒}ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการบุคคล ไม่แบ่งงานหรือความรับผิดชอบของงานในหน้าที่อย่างชัดเจน เช่น โครงการใดที่ต้องมีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่หลายคน ไม่มีการระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าภาพหรือเป็นหลักในการดำเนินงาน^{๑๓} ความเพียรก็คือความขยันอดทนในงานที่ทำ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงตามเป้าประสงค์^{๑๔}ขยันทำงานอย่างเต็มที่ ตามกำลังและความสามารถของตน ไม่ว่างานนั้นจะเล็กหรือใหญ่ แม้จะมีอุปสรรคใดๆ ก็ตามต้องไม่ย่อท้อเพียรพยายามทำสิ่งนั้นจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ^{๑๕}

^๙สัมภาษณ์ ผู้กำกับ สน.บองกอกน้อย กรุงเทพมหานคร, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐}สัมภาษณ์ รองผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑}สัมภาษณ์ ผู้จัดการบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) สาขาเจริญสุขนิทวงศ์, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๒}สัมภาษณ์ ประธานชุมชนวัดดงมูลเหล็ก, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๓}สัมภาษณ์ เจ้าพนักงานชำนาญการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

^{๑๔}สัมภาษณ์ ผู้จัดการบริษัทเทสโก้ โลตัส ปิ่นเกล้า, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๕}สัมภาษณ์ ประธานชุมชนวัดอัมพวา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

๓) ด้านจิตตะ

การจัดการของพนักงานเทศกิจเป็นระบบและชัดเจน ของสำนักงานเขตบางกอกน้อย ในความคิดของผู้ตอบนั้น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง^{๑๕}เป็นระบบชัดเจนอยู่ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ถึงกับดีมาก ต้องมีการเข้าไปตรวจเยี่ยมและประเมินผล พร้อมทำแบบสอบถามความพึงพอใจจากประชาชนที่ถูกผลกระทบ^{๑๖}และงานชุมชน เจ้าหน้าที่เอาใจใส่ช่วยเหลืองานและ การจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนเป็นอย่างดี^{๑๗}ปัจจุบันก็เป็นไปอย่างมีระบบการบังคับบัญชา ตรวจสอบได้ แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนพอสมควร^{๑๘} จิตตะคือ มีใจรักในงาน และหน้าที่ที่ทำอยู่ มีความเสียสละ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่เทศกิจ ถ้ามีใจรักในงานที่ทำอยู่ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาความเป็นอยู่ของประชาชนด้วยใจจริง ก็จะได้รับชื่นชม และความไว้วางใจจากประชาชนเป็นอย่างดี^{๑๙} การทำงานด้วยใจรัก และรักในงานนั้นด้วย เพราะว่าถ้าใจสู้ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำ งานนั้นก็จะสำเร็จตามประสงค์^{๒๐}และมีใจตั้งหมั่นจดจ่อกับงานที่ทำ ถ้าจิตมีแรงกล้าที่จะทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ก็จะทำให้ผู้นั้นประสบความสำเร็จในสิ่งที่กำลังทำอยู่ ไม่ว่าสิ่งที่ทำอยู่นั้นจะยาก หรือง่ายก็ตาม^{๒๑}

^{๑๕} สัมภาษณ์ เจ้าพนักงานชำนาญการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ ผู้จัดการบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) สาขาเจริญสุขนิทวงศ์, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ ประธานชุมชนวัดดงมูลเหล็ก, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ รองผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผู้กำกับ สน.บองกอกน้อย กรุงเทพมหานคร, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผู้จัดการบริษัทเทสโก้ โลตัส ปิ่นเกล้า, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑} สัมภาษณ์ ประธานชุมชนวัดอัมพวา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

๔) ด้านวิม้งสา

การนำหลักอริยบท ๔ โดยเฉพาะด้านวิม้งสาใช้ในการบริหารและปฏิบัติเพื่อให้พนักงานเทศกิจมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถือว่าดี แต่จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้ใช้หลักธรรมว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างไร^{๒๒} โดยนำหลักธรรมดังกล่าวมาเป็นนโยบาย หลักในการปฏิบัติงาน เพราะหลักของอริยบท ๔ เป็นศัพท์ในพระพุทธศาสนา หมายถึง หลักในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือ ภาคเอกชนถ้าได้มีการนำไปปฏิบัติใช้อย่างครบถ้วนแล้ว งานการต่างๆ จะสามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี มีการพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และความสำเร็จความเจริญต่างๆ ก็จะมาตาม^{๒๓} ซึ่งน่าจะทำให้เจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นหากนำมายึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง^{๒๔} ในด้านวิม้งสานั้น ถือว่ามีความสำคัญมาก กับการทำงาน เป็นการคิดใคร่ครวญ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยเหตุ-ผล ก็จะทำให้งานที่ทำ หรืองานไหนที่กำลังมีปัญหาอยู่คลี่คลายไปได้ด้วยดี^{๒๕} เป็นการไตร่ตรอง คิดให้รอบครอบในงานที่ทำ มีสติอยู่เสมอใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา เพราะถ้าคนเราขาดการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา หรืองานที่ทำแล้ว งานนั้นก็จะไม่สำเร็จ หรือราบรื่นไปได้ด้วยดี^{๒๖} เป็นการวินิจฉัยวิเคราะห์ พิจารณาสั่งถูกผิด หรือแม้แต่การตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน ว่าสิ่งไหนควรทำ สิ่งไหนไม่ควรทำ สิ่งไหนดี สิ่งไหนไม่ดีก็หาทางแก้ไขปรับปรุง ก็จะทำให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จ^{๒๗} ด้านวิม้งสา คือเป็นการแก้ปัญหา โดยใช้หลักธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานส่วนตัวและส่วนรวม^{๒๘}

^{๒๒} สัมภาษณ์ เจ้าพนักงานชำนาญการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓} สัมภาษณ์ รองผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ ผู้จัดการบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) สาขาเจริญสุขนิทวงศ์, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผู้กำกับ สน.บองกอกน้อย กรุงเทพมหานคร, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

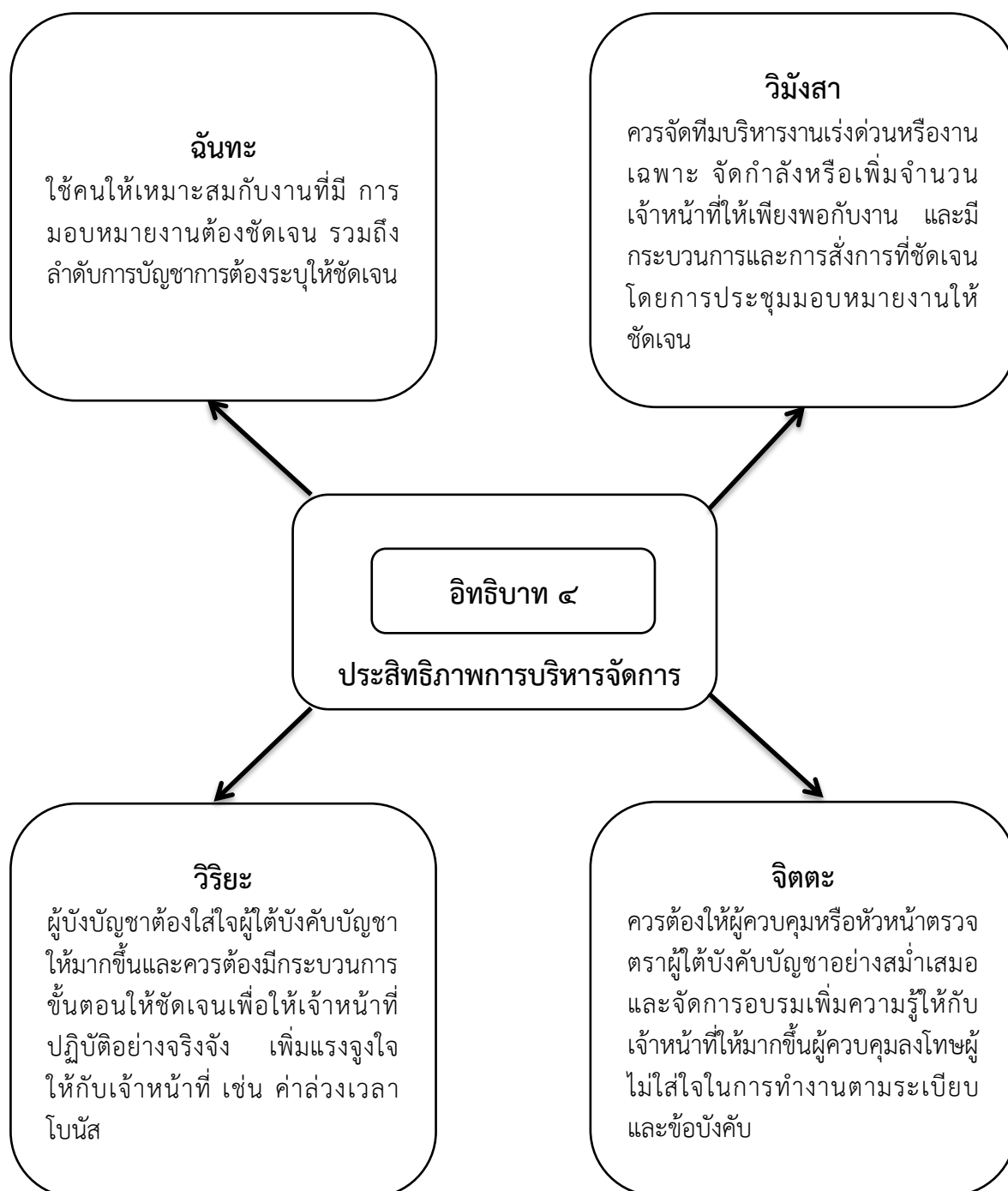
^{๒๖} สัมภาษณ์ ผู้จัดการบริษัทเทสโก้ โลตัส ปิ่นเกล้า, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ ประธานชุมชนวัดอัมพวา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ประธานชุมชนวัดคงมุลเหล็ก, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

รูปแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

จากการแผนภาพที่ ๔.๑ รูปแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจเขต
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
คือการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้หรือปรับใช้ในการทำงาน ซึ่งมี ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ
ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ เช่น ๑) ให้คนให้เหมาะสมกับงาน ๒) การมอบหมายงานต้องชัดเจน ๓) ลำดับ
การบัญชาการต้องระบุให้ชัดเจน

๒. ด้านวิริยะ เช่น ๑) ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ๒) ควรต้องมี
กระบวนการขั้นตอนให้ชัดเจนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง ๓) เพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่
เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส

๓. ด้านจิตตะ เช่น ๑) ควรต้องให้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้าตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง
สม่ำเสมอ ๒) จัดการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น ๓) ควรต้องให้ผู้ควบคุมลงโทษผู้ไม่ใส่
ใจในการทำงาน โดยใช้ระเบียบ ข้อบังคับให้ชัดเจน

๔. ด้านวิมังสา เช่น ๑) ควรจัดทีมบริหารงานเร่งด่วนหรืองานเฉพาะหน้าที่โดยเฉพาะ ๒) จัดกำลัง
หรือเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงาน ๓) มีกระบวนการและการสั่งการที่ชัดเจน โดยการ
ประชุมมอบหมายงานให้ชัดเจน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือประชาชนในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑๒,๒๘๒ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๙๙ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๑ มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘ มีอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑

๕.๑.๒ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๗$, $S.D. = ๐.๕๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑) **ด้านฉันทะ** ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านฉันทะ คือ ความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๔$, $S.D. = ๐.๗๓$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการดูแลความเรียบร้อยผู้ค้าแผงลอย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๗๘$, $S.D. = ๑.๐๐$) รองลงมา คือ พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการลงตรวจพื้นที่ชุมชน ($\bar{X} = ๓.๗๖$, $S.D. = ๑.๐๕$) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการสำรวจพื้นที่ จุดเสี่ยงภัย ($\bar{X} = ๓.๓๔$, $S.D. = ๑.๑๖$)

๒) **ด้านวิริยะ** ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิริยะ คือ ความพยายาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๙$, $S.D. = ๐.๗๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศกิจมีความเพียรพยายามในการออกตรวจจุดกวดขันพิเศษ เช่น สะพานลอย ป้ายรถเมล์ เป็นต้น อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๖๘$, $S.D. = ๑.๑๒$) รองลงมา คือ พนักงานเทศกิจมีความเพียรพยายามแนะนำความรู้เรื่องระเบียบข้อบังคับ ให้กับประชาชน ($\bar{X} = ๓.๕๐$, $S.D. = ๑.๐๖$) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ พนักงานเทศกิจได้เพียรพยายามเฝ้าระวังยาเสพติดในชุมชน ($\bar{X} = ๓.๐๒$, $S.D. = ๑.๑๐$)

๓) **ด้านจิตตะ** ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตะ คือ ความเอาใจใส่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๑$, $S.D. = ๐.๖๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ในการเฝ้าระวังทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่เขตบางกอกน้อย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๗๘$, $S.D. = ๐.๙๘$) รองลงมา คือ พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ในการกวดขันผู้ค้าตั้งวางของกีดขวางบนทางเท้า ($\bar{X} = ๓.๗๐$, $S.D. = ๑.๐๘$) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ พนักงานเทศกิจได้เอาใจใส่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตบางกอกน้อย ($\bar{X} = ๓.๓๒$, $S.D. = ๑.๐๒$)

๔) **ด้านวิมังสา** ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านวิมังสา คือ ไตร่ตรอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๓$, $S.D. = ๐.๗๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทศกิจมีการไตร่ตรองในการจับกุมผู้ค้าฝ่าฝืนหาบเร่ แผงลอย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๙๘$, $S.D. = ๑.๐๕$) รองลงมา คือ พนักงานเทศกิจมีการ

ไต่ตรองเฝ้าระวังในการตรวจพื้นที่เสี่ยงภัยในพื้นที่เขตบางกอกน้อย ($\bar{X} = 3.66$, S.D.=0.๙๗) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ พนักงานเทศกิจมีการไต่ตรอง ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X} = 3.24$, S.D.=๑.๑๐)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ ประชาชนทุกเพศมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครเหมือนกัน

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ ประชาชนทุกวัยมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มี อาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มี รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

๕.๑.๔ สรุปข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ

- ๑) จัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน
- ๒) การมอบหมายงานต้องชัดเจน
- ๓) ลำดับการบัญชาการต้องระบุให้ชัดเจน

๒. ด้านวิริยะ

- ๑) ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น
- ๒) ควรต้องมีกระบวนการขั้นตอนให้ชัดเจนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง
- ๓) เพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส

๓. ด้านจิตตะ

- ๑) ควรต้องให้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้าตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
- ๒) จัดการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น
- ๓) ควรต้องให้ผู้ควบคุมลงโทษผู้ไม่ใส่ใจในการทำงาน โดยใช้ระเบียบ ข้อบังคับให้

ชัดเจน

๔. ด้านวิมังสา

- ๑) ควรจัดทีมบริหารงานเร่งด่วนหรืองานเฉพาะหน้าที่โดยเฉพาะ
- ๒) จัดกำลังหรือเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงาน
- ๓) มีกระบวนการและการสั่งการที่ชัดเจน โดยการประชุมมอบหมายงานให้ชัดเจน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๗$) ผลการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระยงยุทธ ติกขญาโณ (สุดตา)^๑ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านฉันทะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๔$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการดูแลความเรียบร้อยผู้ค้าแผงลอย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๘๘$) รองลงมา คือ พนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการลงตรวจพื้นที่ชุมชน ($\bar{X} = ๓.๗๖$) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือพนักงานเทศกิจมีความพึงพอใจในการสำรวจพื้นที่ จุดเสี่ยงภัย ($\bar{X} = ๓.๓๔$) ซึ่ง

^๑พระยงยุทธ ติกขญาโณ (สุดตา), “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ไพบูลย์ ตั้งใจ**^๒ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้านฉันทะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปรารถนาที่จะให้งานบรรลุผล พึงพอใจในตำแหน่ง และหน้าที่ที่ได้รับปรารถนาที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของบริษัท และประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีมีแผนก ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบริษัท พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับลูกค้า พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า และพึงพอใจที่จะร่วมงานกับบริษัทต่อไป

ด้านวิริยะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการออกตรวจจุดกวดขันพิเศษ เช่น สะพานลอย ป้ายรถเมล์ เป็นต้น อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามแนะนำความรู้เรื่องระเบียบ ข้อบังคับ ให้กับประชาชน ($\bar{X} = 3.50$) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือพนักงานเทศบาลได้เพียรพยายามเผื่อระวังยาเสพติดในชุมชน ($\bar{X} = 3.02$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัชรพร วีรสิทธิ์**^๓ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเมืองค์ประกอบด้านฉันทะ และด้านวิมังสาอยู่ในระดับสูงและเมืองค์ประกอบด้านวิริยะ และจิตตะอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบแตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาไม่แตกต่างกัน

ด้านจิตตะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ในการเผื่อระวังทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่เขตบางกอกน้อย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา คือ พนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ในการกวดขันผู้ค้าตั้งวางของกีดขวางบนทางเท้า ($\bar{X} = 3.70$) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือพนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตบางกอกน้อย ($\bar{X} = 3.32$) สอดคล้องกับงานวิจัย

^๒ไพบูลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๓พัชรพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖).

ของ **วิชฌาภา เมธีวรฉัตร**^๔ ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังควิทยา จังหวัดนครสวรรค์" ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังควิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังควิทยา จังหวัดนครสวรรค์ บุคลากรต้องยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรักความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และตัวบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต

ด้านวิมังสา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเทคนิคมีการไตร่ตรองในการจับกุมผู้ค้าฝิ่น หาบเร่ แผงลอย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา คือ พนักงานเทคนิคมีการไตร่ตรองเฝ้าระวังในการตรวจพื้นที่เสี่ยงภัยในพื้นที่เขตบางกอกน้อย ($\bar{X} = 3.46$) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ พนักงานเทคนิคมีการไตร่ตรอง ส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X} = 3.24$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ **มหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโณ**^๕ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เพศ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านฉันทะ และวิริยะ ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านจิตตะ และวิมังสา แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **วันวิสาข์ เกิดผล**^๖ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบ

^๔วิชฌาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังควิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, การบริหารจัดการคณะสงฆ์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๕พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโณ, “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๖วันวิสาข์ เกิดผล, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ”, **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖).

ยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาชั้นสูงสุด และขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

อายุ ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ พนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณทพงษ์ วิยะรัตน์**^๗ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความ คิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า เพศชายเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน ระหว่างผู้มีรายได้ ๕,๐๐๐ บาทและต่ำกว่ากับ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ ขึ้นไป ไม่มีความแตกต่าง อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าอายุ ๑๘-๓๐ ปี และ ๓๑-๕๕ ปี ระหว่าง อาชีพเกษตรกร ค้าขาย พนักงานบริษัทห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรมและรับราชการหรือพนักงาน รัฐวิสาหกิจ ไม่มีความแตกต่างกัน และที่อยู่อาศัย หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๗ มีความคิดเห็นมากกว่าหมู่ที่ ๔

อาชีพ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ พนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รพีธ แสงผ่อง**^๘ ได้วิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารการ พัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริการ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดจันทบุรีที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกันได้ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษา ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านฉันทะ และด้านวิริยะ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

^๗ณทพงษ์ วิยะรัตน์, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๘).

^๘รพีธ แสงผ่อง, “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริการ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๔๗.

วัชรพงษ์ ตลอดพงษ์^๙ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่” ผลการเปรียบเทียบพบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาและวิชาเอกที่สำเร็จ การศึกษาต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

รายได้ต่อเนื่อง ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาทองมี สุทธิจิตโต (สะพานหล้า)^{๑๐}** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และ อายุการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน ได้แก่ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” ดังนี้ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- ๑) ควรจัดการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น
- ๒) ควรจัดทีมบริหารงานเร่งด่วนหรืองานเฉพาะหน้าที่โดยเฉพาะ
- ๓) ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น
- ๔) จัดกำลังหรือเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงาน
- ๕) มีกระบวนการและการสั่งการที่ชัดเจน โดยการประชุมมอบหมายงานต้องให้

ชัดเจน

^๙วัชรพงษ์ ตลอดพงษ์, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘).

^{๑๐}พระมหาทองมี สุทธิจิตโต (สะพานหล้า), “การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามหลักอิทธิบาท ๔ :กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ๑) ควรจัดงบประมาณให้พอกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ๒) การมอบหมายงานต้องชัดเจน
- ๓) เพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส
- ๔) ควรให้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้าตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
- ๕) ควรให้ผู้ควบคุมลงโทษผู้ไม่ใส่ใจในการทำงาน โดยใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับที่

ชัดเจน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรทำการศึกษาวิจัยในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในหัวข้อธรรมอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
- ๒) ควรศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานตามหลักธรรมมาภิบาลของของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
- ๓) ควรทำการศึกษาเพิ่มในกลุ่มประชากรที่กว้างมากขึ้น เช่น ประชาชนทั่วไป เป็นต้น
- ๔) ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อได้ข้อมูลที่เจาะลึกในประเด็นที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้นำในพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
- ๕) ควรทำงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารพนักงานเทศบาล สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กระทรวง. ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกระทรวงกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๓.

ชาญชัย อาจิณสมภาร. ศัพท์การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. (กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิต, ๒๕๔๑).

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ธณจรัส พูนสิทธิ์. การจัดการองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๑.

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์. เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: บิสนเนสฮาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑.

นภาพร ชันชนา. การจัดการและการบริหารธุรกิจ. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖.

นิรันดร์ เมืองพระ. การจัดการทางงบประมาณโดยหลักธรรมาภิบาล. สถาบันพระปกเกล้า.

ปราชญา กล้าผจญ. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

ประพันธ์ สุริหาร. ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

ปิ่น มุทุกันต์. บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). พุทธวิธีในการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.
- พยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: พรวนการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒.
- พิทยา บวรวัฒนา. **การบริหารเชิงบูรณาการ**. สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.
- มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เอกซเปอร์เนท จำกัด, ๒๕๔๔.
- รัชนา ศานติยานนท์. **รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: เอิร์ดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒.
- _____. **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษรภาพพัฒนา จำกัด, ๒๕๔๕.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**. กรุงเทพมหานคร: โพธิ์เพชร, ๒๕๔๕.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๔๗.
- _____. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙.
- สมยศ นาวิการ. **การตัดสินใจของผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕.
- _____. **การบริหารตามสถานการณ์**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕.
- สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ**. รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- สุพิน เกตุปต์. **การจัดการปฏิบัติการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- สุปรียา กมลลาสน์. **พลอากาศโท หม่อมหลวง. กลยุทธ์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.
- สิรภาพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๕.
- เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- เสรีรัตน์ และ คนอื่น ๆ. **ทฤษฎีองค์กร: ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อรรณวุฒิ ตัญญาวิทย์. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

(๒) บทความ

เทียนเพชร พิมพ์ชุมเหล็ก. “แนวคิดธรรม ๔ ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยกู้ภัย มูลนิธิธรรมรัศมีมณีรัตน์ จังหวัดชลบุรี”, **สหศาสตร์ศรีปทุม**. ชลบุรี ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (เดือนมิถุนายน-กันยายน ๒๕๕๓).

(๓) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

กฤตยา โอวาท. “การศึกษาการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการทุจริตในสหกรณ์ภาคการเกษตร”.

รายงานการวิจัย. กรมส่งเสริมสหกรณ์, ๒๕๔๗.

กัลยา เนติประวดี “การยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ ตามหลักการบริหารการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในองค์การภาครัฐ ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

กิตติพัชร คลี่พันธุ์. “การศึกษารูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๕.

กิตติพงศ์ อรุณพิพัฒน์. “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕.

เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์. “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๘.

จิตตา ยุติ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์ แคน จำกัด”. **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘.

จินตนา เวชกามา. “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน: กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗.

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์. “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

จิตรัตน์ มีมาก. “การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย”. **ดุชนิพนธ์บริหารธุรกิจ**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณทพงษ์ วียะรินทร์. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๘.
- ดาเรศ ชูยก. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมงานตำบลสามพันไร่ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา”. **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.
- นรินทร์ พูลสวัสดิ์. “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๓.
- นริสา จิตสำนึก. “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓.
- นันทนา จิตมุสิก. “การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๔๖.
- บุญมี บุญเยี่ยม. “ศึกษานำอธิปไตย ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔.
- บุญวีย์ ไขว้พันธุ์. “ทัศนะต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน”. **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.
- ภาวินี ชินคำ. รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๘.
- มนฤทัย ลาภเฉลิมพงศ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”. **ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘.
- มันติกา หมื่นสา. “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มัทนา เหลืองนาคทองดี. “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาล ของนักธุรกิจไทย”. **งานวิจัยหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาคีรัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๕.
- รสลิน เจียมเจริญ. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของราชการสำนักงบประมาณ”. **ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.
- รหัส แสงผ่อง. “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการปกครองและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๗.
- วรวิมล บุตรอามาตย์. “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม, ๒๕๕๙.
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจและพิมพ์จรรย์ นามวัฒน์. “การศึกษาเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร”. **รายงานการวิจัย**. สาขาวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๗.
- วันวิสาข์ เกิดผล. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ”. **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖.
- วัชรพงษ์ ตลอดจนพงษ์. “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๘.
- วิศรุต มีแก้ว. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี”. **ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)**. คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.
- วิชัย ทศพรทรงชัย. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย”. **ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๙.
- วิสิทธิ์ มณี. ภาวะผู้นำกับการบริหาร. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๗.
- วิญญาภา เมธีวรฉัตร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกฏีบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศิรวิวงศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. การบริหารจัดการ คณะสงฆ์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.
- พระกิตติศักดิ์ วียาภรณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ: กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย”. **ภาคานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.
- พฤกษา พุทธิรักษ์. “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔: กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- พระยงยุทธ ดิกขญาโณ (สุดตา). “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโณ. “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาทองมี สุทธิจิตโต (สะพานหล้า). “การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามหลักอิทธิบาท ๔ :กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- ศิรินารถ นันทวัฒน์ภริมย์. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูนการค้นคว้าแบบอิสระ. **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.
- สถิตย์ รัชปต์ย์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุุฬสล์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”. **ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุคนธ์รัตน์ เถาสุวรรณ. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.
- สยมพร ปุญยาคม. “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพระพุทธศาสนา”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- สุทธิคำพร บำราญ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี”. **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- สุพล เครือมะโนรมณ์. “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา. “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.
- อรดี สุทศศรี. “ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๗.
- อำพน ธรรมโชติ. “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอนดุสิต, ๒๕๕๘.

(๔) สัมภาษณ์

- สัมภาษณ์ เจ้าพนักงานชำนาญการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ รองผู้กำกับสถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ ผู้จัดการบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) สาขาเจริญสุขนิทวงศ์, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ ผู้กำกับ สน.บองกอกน้อย กรุงเทพมหานคร, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ ผู้จัดการบริษัทเทสโก้ โลตัส ปิ่นเกล้า, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ ประธานชุมชนวัดอัมพวา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ ประธานชุมชนวัดดงมูลเหล็ก, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books

Dale Yoder. **Personnel Principles and Policies.** fourth printih printing. Englewood. Cliffs: New jersey Prentice- Hall. Inc, 1956.

Don Hellrigel. **Management.** third edition.(Addison-esley Publishing Company. Lmc., 1982.

E.N. Chapman. **Supervisor Survival Kit. second edition.** California : Science Pesearch Associates Inc., 1995.

Good. Cater V.. **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill Book Company, 1973.

Harold Koontz & Heinz Weihrich. **Ninth Edition Management.** New York: McGrew Hillbook, 1991.

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

Herberg et al. **Motivation to work.** New York: John Wiley And Sons, 1959.

Hertzberg. **Motivation Moral and Money.** New York: Psychology Co., 1968.

Kartz and Kahn. **The Social Psychology of Organization.** New York: John Wiley & Sons, 1987.

Luther Gulick and Lyndall Urwick. **Papers on the Science of Administration.** New York: Institute of Public Administration, 1937.

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

Zaleanick. A. **Motion productivity and satisfaction of workers.** Massachusettes: Division of Research Harvard University, 1958.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๙

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปรง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สู่ประหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๒๕๕๗/๑๑

รณจิราพร พงษ์

๒๒ พ.ค. ๒๕๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๙

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง รหัสประจำตัวนิติ ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

ภาควิชารัฐศาสตร์ มจร

10.5.57



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๙

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต

ด้วย นายเอกราช นามสกุล พลอดโปร่ง รหัสประจำตัวนิติศ ๕๖๐๑๔๐๕๙๓๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวិจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสนตมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสนตมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

Gen. James

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์

07/05/2011
 07/05/2011
 07/05/2011



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๙

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุหนะ ปรามิณี

ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปรง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ยุหนะ ปรามิณี)
๑๕ พ.ค. ๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๙

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร. ธิติภูมิ หมั่นมี

ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร. ธิติภูมิ หมั่นมี

๒๕ พ.ค. ๕๗

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจแล้ว
 ๑๓๐๘.๘.๒๐๑๖
 ผอ.ศูนย์วิจัยเกษตรกรรมยั่งยืน วิทยาลัยเกษตรกรรม
 ๒๕๖/๒.๒.๒๕๖

คำดัชนีความสอดคล้อง(IOC) เพื่อการวิจัย

เรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่๑	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่๒	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่๓	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่๔	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่๕		
ข้อที่๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๓	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๔	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๕	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๖	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๗	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๘	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๙	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๒	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๓	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๔	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๕	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๖	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๗	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๘	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๙	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒๒	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒๓	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒๔	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒๕	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่๑	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่๒	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่๓	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่๔	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่๕		
ข้อที่๒๖	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒๗	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒๘	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒๙	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๓๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๓๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๓๒	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้

Dr. S. J.

Dr.

นายเอกราช ปลอดโปร่ง
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๖๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหานาค กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรมาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรามน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๗ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอคืนเงินค่าเล่าเรียนเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน ผู้อำนวยการเขตบางกอกใหญ่
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

สำนักงานเขตบางกอกใหญ่
วันที่ ๑๕ ก.ย. ๒๕๕๗

ด้วย นายเอกราช นามสกุล พลอดไปรง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๔๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจสำนักงานเขตบางกอก
น้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ
ท่าน จึงขออนุมัติขอคืนเงินค่าเล่าเรียนเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้คืนค่าเล่าเรียนการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิษณนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรมาราม)

ผู้ประสานงาน: นายเอกราช นามสกุล พลอดไปรง /โทร. ๐๘๙-๙๖๙-๖๐๕๓

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

ผลการหาค่า Reliability (Alpha)

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาลกิ่งเขตบางกอกน้อย

ชื่อ นายเอกราช พลอดโปร่ง

ตารางแล้ว

นาย ร. ภูมิ.

นาย ก. ค. ภูมิ

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	๓๐	๑๐๐.๐
	Excluded	๐	.๐
	Total	๓๐	๑๐๐.๐

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.๗๙๘	๓๒

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a๑	๑๒๔.๑๐	๒๙๓.๘๑๗	.๕๖๘	.๗๘๗
a๒	๑๒๓.๘๓	๒๙๖.๙๐๒	.๕๒๐	.๗๘๙
a๓	๑๒๓.๖๐	๒๙๘.๕๒๔	.๕๘๕	.๗๘๙
a๔	๑๒๓.๙๓	๒๙๖.๘๒๓	.๔๓๕	.๗๙๐
a๕	๑๒๓.๙๐	๒๙๔.๙๙๐	.๖๓๐	.๗๘๗
a๖	๑๒๓.๕๓	๓๐๑.๒๙๒	.๔๗๘	.๗๙๑
a๗	๑๒๓.๗๐	๓๐๒.๕๖๒	.๔๑๙	.๗๙๒
a๘	๑๒๓.๗๗	๓๐๕.๑๕๑	.๓๐๖	.๗๙๔
b๑	๑๒๓.๘๓	๒๙๕.๓๑๖	.๖๐๘	.๗๘๗
b๒	๑๒๒.๔๓	๒๔๘.๔๖๑	.๐๕๗	.๙๕๒
b๓	๑๒๓.๘๗	๓๐๓.๗๐๖	.๓๓๕	.๗๙๓
b๔	๑๒๓.๘๐	๒๙๕.๙๕๙	.๖๓๘	.๗๘๗
b๕	๑๒๓.๙๐	๓๐๐.๕๗๖	.๔๔๙	.๗๙๑
b๖	๑๒๓.๗๓	๒๙๔.๖๘๕	.๖๑๐	.๗๘๗
b๗	๑๒๔.๒๓	๒๙๘.๐๔๗	.๔๗๐	.๗๙๐
b๘	๑๒๓.๙๓	๒๙๓.๖๕๑	.๖๖๙	.๗๘๖

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C၈	၈၂၈.၈၀	၈၀၀.၆၆၈	.၈၈၈	.၈၈၈
C၉	၈၂၈.၈၀	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၁၀	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၈၈၈	.၈၈၈
C၁၁	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၁၂	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၁၃	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၁၄	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၁၅	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၁၆	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၁၇	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၁၈	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၁၉	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၂၀	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၂၁	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၂၂	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၂၃	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၂၄	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၂၅	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၂၆	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၂၇	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၂၈	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၂၉	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈
C၃၀	၈၂၈.၈၈	၈၈၈.၆၆၈	.၆၈၈	.၈၈၈

၈၈၈.၈၈၈
၈၈၈.၈၈၈

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ฝ่ายเทคนิค
รับที่ 1238
วันที่ 18 ต.ค. 2557
เวลา 9.20 น.

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา
ภาควิชาปรัชญา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

สำนักงานเขตบางกอกน้อย
รับที่ 1209
วันที่ - ๗ ส.ค. ๒๕๕๗
เวลา

เรื่อง ขออนุมัติครุฑที่เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกราช นามสกุล พลอดโปร่ง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอก
น้อย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ
ท่าน จึงขออนุมัติครุฑจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการเขต (ผ่าน ผช.ผอ.เขต ฝ่าย...)

- เพื่อโปรดทราบ

- เห็นสมควรมอบ...

(นายชูโชค ทิพย์โสทธิ)

เจ้าหน้าที่งานปกครองชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางกอกน้อย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วัดศรีสุธรรม)

ประสานงาน : นายเอกราช พลอดโปร่ง โทร. ๐๘๙-๙๖๙-๖๐๕๓

ทวบน - ดำเนินการตามเสนอ

(นายเกรียงไกร จงเจริญ)

ผู้อำนวยการเขต

ปลัดเขตกรุงเทพมหานคร

- ๗ ส.ค. ๒๕๕๗

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิคเขตบางกอกน้อย

.....

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิคเขตบางกอกน้อย

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค โดยนำหลักธรรมาปฏิบัติ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามหลักฉันทะ จำนวน ๘ ข้อ

๒) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามหลักวิริยะ จำนวน ๘ ข้อ

๓) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามหลักจิตตะ จำนวน ๘ ข้อ

๔) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามหลักวิมังสา จำนวน ๘ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิคเขตบางกอกน้อย

๓. แบบสอบถามฉบับนี้ จะใช้สำหรับเก็บข้อมูลตามทัศนะของท่าน โดยผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิคเขตบางกอกน้อย

๔. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างดียิ่ง ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

นายเอกราช พลอดโปร่ง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิคเขตบางกอกน้อย

คำชี้แจง : โปรดกรอกเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ
แบบสอบถาม (กรุณาตอบทุกข้อ)

๑. เพศ

☐

๑. ชาย

☐

๒. หญิง

๒. อายุ

☐

๑. ต่ำกว่า ๒๐ ปี

☐

๒. ๒๐-๓๐ ปี

☐

๓. ๓๑-๔๐ ปี

☐

๔. ๔๑ ปีขึ้นไป

๓. อาชีพ

☐

๑. บริษัทเอกชน

☐

๒. รับจ้าง

☐

๓. ค้าขาย

☐

๔. ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ

๔. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐

๑. ประถมศึกษา

☐

๒. มัธยมศึกษาตอนต้น

☐

๓. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐

๔. อนุปริญญา/ปวส.

☐

๕. ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

๕. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐

๑. ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

☐

๒. ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท

☐

๓. ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท

☐

๔. มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาลเขตบางกอกน้อย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

(๕) มากที่สุด	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
(๔) มาก	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
(๓) ปานกลาง	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
(๒) น้อย	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
(๑) น้อยที่สุด	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๕ มากที่สุด	๔ มาก	๓ ปานกลาง	๒ น้อย	๑ น้อยมาก
ด้านที่ 1 ฉันทะ (ความพึงพอใจ)					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานเทศบาล					
๑. พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในการลงตรวจพื้นที่ชุมชน					
๒. พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจให้คำแนะนำประชาชนด้านการดูแลความสะอาด					
๓. พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจให้คำแนะนำความรู้ด้านการจัดระเบียบหาบเร่ แผงลอย					
๔. พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจให้คำแนะนำความรู้ด้านกฎหมายกับประชาชน					
๕. พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในการสำรวจพื้นที่ จุดเสี่ยงภัย					
๖. พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในการลงพื้นที่กรณีมีเหตุร้องเรียน					
๗. พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในการดูแลความเรียบร้อยผู้ค้าแผงลอย					
๘. พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในการตรวจและดูแลจุดผ่อนผันในพื้นที่					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย มาก
ด้านที่ 2 วิริยะ (ความพยายาม)					
ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานเทศบาล					
๑. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการตรวจพื้นที่เสี่ยงภัยในพื้นที่เขตบางกอกน้อย					
๒. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการตรวจเยี่ยมชุมชน					
๓. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการตรวจจุดผ่อนผันในพื้นที่เขตบางกอกน้อย					
๔. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการออกตรวจจุดกวดขันพิเศษ เช่น สะพานลอย ป้ายรถเมล์ เป็นต้น					
๕. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามแนะนำความรู้เรื่องระเบียบ ข้อบังคับ ให้กับประชาชน					
๖. พนักงานเทศบาลมีความเพียรพยายามในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในพื้นที่เขตบางกอกน้อย					
๗. พนักงานเทศบาลได้เพียรพยายามเฝ้าระวังยาเสพติดในชุมชน					
๘. พนักงานเทศบาลได้มีความเพียรพยายามในการให้บริการประชาชนในพื้นที่เขตบางกอกน้อย					
ด้านที่ 3 จิตตะ (ความเอาใจใส่)					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานเทศบาล					
๑. พนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ให้คำแนะนำกับประชาชนด้านระเบียบ ข้อบังคับ					
๒. พนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ให้คำแนะนำกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน รำคาญ					
๓. พนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ในการดูแลพื้นที่เสี่ยงภัยในพื้นที่เขตบางกอกน้อย					
๔. พนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ในการดูแลความสะอาดในพื้นที่สาธารณะ					
๕. พนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตบางกอกน้อย					
๖. พนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ในการกวดขันผู้ค้าตั้งวางของกีดขวางบนทางเท้า					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย มาก
๗. พนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ในการกวาดชั้นผู้ค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่ห้ามขายหรือพื้นที่สาธารณะ					
๘. พนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ในการเฝ้าระวังทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่เขตบางกอกน้อย					
ด้านที่ 4 วิมังกา (ไต่ตรง)					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานเทศบาล					
๑. พนักงานเทศบาลมีการไต่ตรงเฝ้าระวังในการตรวจพื้นที่เสี่ยงภัยในพื้นที่เขตบางกอกน้อย					
๒. พนักงานเทศบาลมีการไต่ตรงในการจับกุมผู้ค้าฝ่าฝืน หาบเร่ แผงลอย					
๓. พนักงานเทศบาลมีการไต่ตรงในการออกปฏิบัติงานรับ - ส่งประชาชนฟรี ตามโครงการกลับบ้านปลอดภัยไปกับเทศบาล					
๔. พนักงานเทศบาลมีการไต่ตรงในการลงพื้นที่เฝ้าระวังเหตุเพลิงไหม้และพื้นที่รกร้างในเขตบางกอกน้อย					
๕. พนักงานเทศบาลมีการไต่ตรงในการจับกุมผู้ตั้งป้ายในที่สาธารณะ					
๖. พนักงานเทศบาลมีการไต่ตรง ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน					
๗. พนักงานเทศบาลมีการไต่ตรงในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในพื้นที่เขตบางกอกน้อย					
๘. พนักงานเทศบาลมีการไต่ตรงในการกำหนดพื้นที่กวาดชั้นพิเศษ					

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล
เขตบางกอกน้อย

๓.๑ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานเทศบาล ด้านฉันทะ
ปัญหา

อุปสรรค.....
.....
.....
.....
.....

.....

 ข้อเสนอแนะ.....

.....

๓.๒ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานเทคนิค ด้านวิริยะความเพียร
 พยายาม

ปัญหา

อุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๓.๓ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานเทคนิคด้านจิตตะความเอา
 ใจใส่

ปัญหา

อุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

๓.๔ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานเทศกิจด้านวิม้งสาไตร์ตรง
ปัญหา

อุปสรรค.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
นายเอกราช ปลอดโปร่ง

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๖๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรมาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด



ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง รหัสประจำตัวนิติ ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจสำนักงานเขตบางกอก
น้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการเขต (ผ่าน ผช.ผอ.เขต ฝ่าย.....) ผ.ก.ต.อ.ก

- เพื่อโปรดทราบ

- เห็นสมควรมอบ.....

นายบุญเลิศ วัฒนจันทน์
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางกอกน้อย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรมาราม)

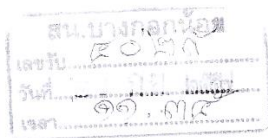
ทราบ - ดำเนินการตามเสนอ

นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง /โทร. ๐๘๙-๙๖๙-๖๐๕๓
(นายชูเชิด ทิพย์โสตัน)
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางกอกน้อย

(นายบุญเลิศ วัฒนจันทน์)
ปลัดกรุงเทพมหานคร
นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง

นายเกรียงไกร จงเจริญ
ผู้อำนวยการเขต
เขตบางกอกน้อย

๒๖ ก.ย. ๒๕๕๗



ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๑๐๖๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๖

โทร. ๐๒-๘๘๒ ๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการณ์สำนักงานตำรวจนครบาลบางกอกน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจสำนักงานเขตบางกอกน้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๖๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภोजึงน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจสำนักงานเขตบางกอก
น้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ทราบ ทำเรื่อง นส.ร.ร.ร.ร.

รศท.

(กฤษณ์ธรรม์ อินทร์ท้าว)

ร.อ. น.ร. จ.ร. น.น. น.น.น.น.น.

ผู้ประสานงาน: นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง / โทร. ๐๘๙-๙๖๙-๖๐๔๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๖๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่เยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพะเยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้จัดการบริษัท เทสโก้ โลตัส ปิ่นเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจสำนักงานเขตบางกอก
น้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน: นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง /โทร. ๐๘๙-๙๖๙-๖๐๔๓

รับทราบ
๒๑/๙/๕๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาจริยธรรมศาสนศาสตร์
ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์ศึกษาคุณธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ชาย : ๗๕ หมู่ ๑ ตำบลโพธิ์ อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๓๗๐
โทร. ๐๖-๘๔๒-๓๕๔๕ ต่อ ๒๑๐๑, ๒๑๐๓, ๒๑๐๔

๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้จัดการบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) สาขาเจริญสนิทวงศ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดป๋อง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจสำนักงานเขตบางกอกน้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้สัติดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิสรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ (วัดศรีสุดาราม)

10: രണ്ടാമത്തെ

ട്രിഗ്ഗറും റെസ്പോൺസും

22/9/14

ผู้ประสานงาน: นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปรง / โทร. ๐๘๙-๙๖๙-๖๐๔๓

Dep. 25-9-79

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๑๑๖๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒

๙ กันยายน ๒๕๕๗



เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ประธานชุมชนวัดอัมพวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจสำนักงานเขตบางกอกน้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อีชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ผู้ประสานงาน: นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง /โทร. ๐๘๙-๙๖๙-๖๐๔๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๖๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒๐-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ประธานชุมชนวัดตองมูลเหล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเอกราช นามสกุล ปลอดโปร่ง รหัสประจำตัวนิติ ๕๖๐๑๔๐๕๓๙๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจสำนักงานเขตบางกอก
น้อย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ได้รับแล้ว)
ชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
ประธานชุมชนวัดตองมูลเหล็ก
๑๒ ก.ย. ๕๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ นามสกุล
ตำแหน่ง / หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน
สถานที่สัมภาษณ์.....
วันที่..... เดือน..... พ.ศ. เวลา.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน)
๒. ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน)
๓. ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน)
๔. ด้านวิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน)

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

นายเอกราช ปลอดโปร่ง
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ – ชื่อสกุล	นายเอกราช ปลอดโปร่ง
วัน เดือน ปี เกิด	๒๓ สิงหาคม ๒๕๒๑
ที่อยู่ปัจจุบัน	๑๑๘ หมู่บ้านพรทิววิลล่า ๔ แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
ที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตบางกอกน้อย
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	พนักงานเทศกิจปฏิบัติงาน
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. ๒๕๔๗	หน่วยฝึกอบรม ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และ เวชพยาบาล
พ.ศ. ๒๕๔๘	ฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตบางกอกน้อย
พ.ศ. ๒๕๕๔	ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย
พ.ศ. ๒๕๕๗	ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. ๒๕๔๗	บ.ธ.บ. (บริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา