

อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการ  
กรณีศึกษา : บริษัท สตาร์มาร์คแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

**Iddhipada Four of Managers and Officers that Affect to Operation Success  
a Case Study in Starmark Manufacturing Company Limited  
Samutsakorn Province**

กรองกาญจน์ พฤทธิพิทักษ์

Krongkarn Pruttiрук

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**Abstract**

The objectives of the research are to study how “Iddhipada Four (4 basics for success)” haven an effect on the Starmark Manufacturing Company Limited Samutsakorn Province success and to study what the obstacles to the business’s success. To study the guidelines and suggestion of management and officer for efficiency of the working staffs of samples of these studies were employees of Starmark Manufacturing Company Limited Samutsakorn Province for 223 staffs from total amount 502 working staffs. This study is based on “Quantitative” survey by questionnaire to measure levels as value of confidence 95% or 0.05 deviated level. The result of study by SPSS statistical program found that Iddhipada Four were a key factor to the company’s success significantly ( $\bar{X}=3.97$ ).When looking in details for each part of Iddhipada Four found that the working staff of Starmark Manufacturing Company Limited Samutsakorn Province have efficiency in accordind at high average ( $\bar{X}=4.09$ ) in Citta active thought, for lowest average ( $\bar{X}=3.83$ ) in Vimamsa. In addition , they study found regarding to problems and obstacles effects to success of operation were 1). Insufficient income 2) working environment with dust and 3)lacking of staff training. Finally, we can summarize that Iddhipada Four consisting of Chanda,Viriya,Citta and Vimamsa plays a significant role in the Starmark’s business success.

**Keyword:** *Iddhipada Four , management, officer*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการ โดยศึกษาสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และพนักงาน ของบริษัท สตาร์มาร์ค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 223 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 502 คน งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การสำรวจในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย มีระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการ ของ บริษัท สตาร์มาร์ค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่าอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการ ของบริษัท สตาร์มาร์ค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.09$ ) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.83$ ) ด้านวิมังสา (การรู้จักพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล) ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการดำเนินกิจการ คือรายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานคับแคบไม่เพียงพอ ฝุ่นละอองเยอะ พนักงานขาดการได้รับฝึกอบรม เพื่อเพิ่มเติมทักษะและประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น การศึกษาและการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการดำเนินกิจการ ผู้บริหารและพนักงาน ของบริษัท สตาร์มาร์คแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร สามารถพิจารณาได้ 4 ด้าน คือ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) วิริยะ (ความ ขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติงานด้วยความพยายาม) จิตตะ (ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน) และด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล) ทั้งสี่ข้อนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินกิจการได้ คำสำคัญ : อิทธิบาท 4, ผู้บริหาร, พนักงาน

### บทนำ

หลักธรรมสำหรับบริหารธุรกิจ เพื่อความสำเร็จในทุกสาขาอาชีพ คืออิทธิบาท 4 ประการ (คณฺย จันทรเจ้า นาย, 2552) เป็นหลักธรรมสำคัญสำหรับผู้บริหารธุรกิจทุกสาขาอาชีพให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เป็น หนทางแห่งความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถใช้บริหารธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2554) ได้กล่าวถึงวงจรเดมมิ่งดังนี้ PDCA วงจร เดมมิ่ง หมายถึงแนวความคิดในการแก้ปัญหา (Problem Solving) และการพัฒนากระบวนการจัดการ (Process Improvement) อย่างต่อเนื่อง ถือว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานของวิธีการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เมื่อนำหลักอิทธิบาท 4 มาเปรียบเทียบกับ วงจรเดมมิ่ง คือ PDCA แนวทางการจัดการเรื่องเดียวกัน กล่าวคือ การวางแผนล้วนแต่ต้องเริ่มมา จากฉันทะ คือความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ผู้บริหารและพนักงาน จะต้องมิวิริยะ คือความพากเพียร หมายถึงการ ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ และทำตามแผนงานที่วางไว้ มีจิตตะ คือ การตรวจสอบติดตามผล และมีวิมังสา คือ การ ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการนำผลของการปฏิบัติงานพร้อมข้อมูลทางสถิติมาประเมินผล ปัญหาที่น่าสนใจของ หัวข้อการวิจัยครั้งนี้ คือ การดำเนินธุรกิจในโลกปัจจุบันนี้ ปฏิเสธไม่ได้ว่า การแข่งขันทางธุรกิจการค้ามี ความรุนแรงขึ้นทุกขณะ การบริหารธุรกิจที่มีมุมมองเฉพาะอัตราผลตอบแทนหรือกำไรเชิงเศรษฐศาสตร์อย่างเดียว นั้น ไม่เพียงพอต่อคำตอบในการอยู่รอดของธุรกิจการค้า ตลอดจนไม่สามารถสร้างความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ให้แก่องค์กรได้ หากปราศจากความใส่ใจในกระบวนการดำเนินกิจการทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุล บริษัทหรือองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ก็ด้วยการดำเนินงาน ทั้งสิ้น การดำเนินงานถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การอำนาจการ และการกำกับดูแล แต่ ในปัจจุบันมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินธุรกิจ เพราะฉะนั้น การดำเนินงานจึงต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลผู้ ทำงาน หมายความว่าการทำงานเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร (เสนาะ ดิยาว, 2550) ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงจำเป็นต้องหาแนวทาง หรือ มาตรการ

ในการป้องกันและแก้ ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ ผู้บริหารและพนักงานขององค์กร จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความพอใจในการทำงานที่ตนเองทำ ความขยันขันแข็ง มีความตั้งใจ และการปรับปรุงพัฒนา รวมทั้งต้องรู้จักแก้ ไขปัญหาที่ถูกต้อง ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องอทิธบาท 4 โดยใช้ บริษัท สตาร์มาร์ค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เป็นกรณีศึกษา ผู้วิจัยปฏิบัติงานในองค์กรดังกล่าว และมองเห็นปัญหา จากสภาพการณ์ปัจจุบัน จากการขยายตัวทางธุรกิจที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้บริษัทฯ ประสบกับปัญหาการบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ ขาดการวางแผนที่ดี ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ความใส่ใจในการปฏิบัติงาน การติดตามผลการทำงาน ส่งผลกระทบต่อโดยรวมของบริษัทฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทำให้ต้องเสียเวลา และค่าใช้จ่ายที่สูงมากในการแก้ ไขปัญหา การศึกษารุ่นนี้เป็นประโยชน์ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จในการทำงาน ในเชิงกลยุทธ์ ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ สำหรับการจัดการที่ดี ของ บริษัท สตาร์มาร์ค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ได้

### วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับอทิธบาท 4 ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการ
2. ศึกษาปัญหาอุปสรรค ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการ

### แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

#### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับอทิธบาท 4

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้อธิบายว่า อทิธ หมายถึง ความเจริญ ความงอกงาม ความสำเร็จ บาท หมายถึง ทาง เส้นทาง อุปายเครื่องบรรลูล รวมเป็น อทิธบาท หมายถึง ทางหรืออุปายเป็นเครื่องบรรลูลความรุ่งเรืองหรือความสำเร็จ

อมร โสภณวิเศษฐ่วงศ์ และคณะ (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของอทิธบาท 4 ว่าเป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความสำเร็จ 4 ประการได้แก่ 1) ฉันทะ คือความพอใจในงานที่ทำ หมายถึงงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบ เป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่ และงานที่จำเป็นต้องทำมีอยู่มาก งานเช่นนี้ถ้าไม่มีความชอบมาแต่เดิมก็ต้องสร้างความชอบ ความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานขึ้น ความพอใจหรือแรงจูงใจนี้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ ถ้าได้ศึกษาให้รู้งานนั้นอย่างละเอียด รู้วิธีทำงานและจุดหมายของงานนั้นเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อสร้างความพอใจในงานได้ และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง 2) วิริยะ คือ ความเพียรหรือความขยันทำงาน วิริยะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ฉันทะ ดังนั้นการจะขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จได้ต้องสร้างฉันทะให้มาก นอกจากฉันทะแล้ว สิ่งเสริมแรงก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวิริยะ สิ่งเสริมแรงได้แก่ รางวัล ของตอบแทน คำชม เป็นต้น การมีเพื่อนคอยให้กำลังใจและการมองเห็นความสำเร็จเป็นขั้นๆ สิ่งเสริมแรงเหล่านี้จะช่วยให้มี ความขยันหมั่นเพียรมากขึ้น 3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ หรือฝักใฝ่ในการนั้นเสมอ ตรวจสอบแล้วงานได้ทำไปแล้วเท่าไร ยิ่งเหลือเท่าไรจึงจะสำเร็จ ในการทำงานมีอุปสรรคหรือข้อบกพร่องอย่างไร หรืองานนั้นทำไปได้อย่างราบรื่น จิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความพอใจมาก ความขยันมากความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นการมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว 4) วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสา เป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราแล้ว เห็นว่าการทำงานบกพร่อง หรือผิดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ ไขความบกพร่อง และทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ อีก

อย่างหนึ่งก็พิจารณาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้น ได้ผลเป็นขั้นๆ อย่างไร เป็นผลที่พึงปรารถนาหรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลไม่พึงปรารถนาก็จัดการแก้ไข

ว.วชิรเมธี (2551) ได้กล่าวถึงการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ ปฏิบัติตามหลักอริยบท 4 อริยบท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการคือ 1) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน 2) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือภาคปฏิบัติของการความรัก ความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด 3) จิตตะ คือ จดจำข้อจิตหมายความว่า ทำอะไรให้จะลงไป ปักใจลงไปในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ 4) วิมังสา คือ วินิจฉัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนานั้นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พินิจ พิจารณา สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลก พระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

Herbert A. Simon (1947) ได้ให้คำนิยามในความหมายอย่างกว้างว่าการบริหาร (Administration) หมายถึงกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน (the activities of groups operating to accomplish common goals)

ทฤษฎีของเฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) ได้นำเสนอแนวทางการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร (Management Functions) 5 ประการ (สมยศ นาวิกาน และคณะ, 2552) ดังต่อไปนี้ (1) การวางแผน (Planning) หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำ การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต (2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ (3) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึงหน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การปล่อยออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ (4) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงภาระหน้าที่ที่ต้อง

เชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน (5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้เหมาะสมและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ทั้ง 4 ด้าน มีการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา หาความเชื่อมั่น และนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาตรวจแก้ไข ปรับปรุงให้สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากวิธีของ Yamane 1967 (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) โดยกำหนดให้มีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 90.10 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 อายุ 31-40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาทจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท 4 โดยรวมของผู้บริหารและพนักงาน บริษัท สดาร์มาร์ค แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.97$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า (1) ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ และ พยายามที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่บริษัทมอบให้ รวมทั้งปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทอยู่ในระดับมาก (2) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ผู้บริหารและพนักงานทำงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น ในระดับมากที่สุด ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทักษะและประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก (3) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.09$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ผู้บริหารและพนักงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และข้ออื่นๆอยู่ในระดับมาก (4) ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ผู้บริหารและพนักงาน มีการพิจารณาระบบการทำงาน ทั้งภายในบริษัทและภายนอกบริษัท รวมทั้งข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการ คือรายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานคับแคบไม่เพียงพอ ผู้ดูแลเองเยอะ พนักงานขาดการได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มเติมทักษะและประสบการณ์การทำงาน

### การอภิปรายผล

พัชราพร วีรสิทธิ์ (2546) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่คอยผลักดันอุปสรรค เพื่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจ ที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จากผลการศึกษาพบว่า อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารและพนักงาน ของบริษัท สตาร์มาร์ค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและพนักงาน บริษัท สตาร์มาร์ค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญและทำงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อต้องการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้น อย่างไรก็ตามในส่วนที่ยังเป็นปัญหา เช่นเรื่องความพอใจของเงินเดือนที่ได้รับ และ เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่คับแคบ นั้น จะได้ทำการดูแลและปรับปรุงต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับ อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารและพนักงาน ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ การดำเนินการวิจัยในลักษณะของการส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ในองค์กรของภาครัฐและเอกชน รวมถึงศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานขององค์กรนั้น ๆ นำปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไปพัฒนา ปรับปรุง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุก ๆ องค์กร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อการดำเนินการนั้น ๆ และ ควรศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินการ

### เอกสารอ้างอิง

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร :
- โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2539.
- พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปลชุด 91 เล่ม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2534.
- แก้ว ชิตตะขบ. พุทธธรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ. ฝ่ายเผยแผ่พระพุทธศาสนา. กองพุทธศาสนศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2550.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด. 2555.
- คณัย จันทรเจ้าฉาย. ปรัชญาเชิงพุทธ. วารสารการบริหารทรัพยากรบุคคล. สำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ.
- ปีที่ 30 ฉบับที่ 1/2552 กรุงเทพมหานคร : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. 2552.
- ดิณ ปรัชญพฤทธิ. การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2551.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช. 2552. นกธรรมดรี. นวโกวาท. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย. 2552.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์. 2553.
- พุทธทาสภิกขุ. คู่มือมนุษย์ (ฉบับศาสนบูรณ). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา. 2553.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ). ฃรวาธรรม. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ. 2552.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้ง แมส โปรดักส์จำกัด. 2551.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). ธรรมเนียมชีวิตพุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวย จำกัด. 2552.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2552.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺกโล). การบริหารวัด. นครปฐม : บริษัท เพชรเกษมการพิมพ์ จำกัด. 2551.
- พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตฺตโสภโณ). คู่มือปฏิบัติธรรมวันพระและวันอาทิตย์. วัดมหาพฤฒาราม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอพรินท์ แอนด์ แฟ็ค จำกัด. 2552.
- พิทยา บวรวัฒนา . ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์ จำกัด. 2553.
- กัญญา สาทร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช. 2552.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์ พลัส ลิเคชั่นส์ จำกัด. 2552.
- รากแก้วแห่งความดี. โอกาสหรืออุปสรรคในการดำเนินธุรกิจยุคใหม่. วารสารสื่อพลัง. กรุงเทพมหานคร : 2553.
- วิเชียร วิทยอุดม. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนชัยการพิมพ์ จำกัด. 2552.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ. 2553.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร. 2553.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ. 2553.
- สมยศ นาวิการ และคณะ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า. 2553.
- สุนันทา เลาหนันท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 2550.
- เสนาะ ดิยาว์. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550.
- สุชาติ เผือกสกนธ์. ตามรอยพระยุคลบาทด้วยหลักธรรม. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิชัยพัฒนา. 2552.
- อุทัย บุญประเสริฐ. หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : เอส. ดี เพรส. 2554.
- อรุณ รักธรรมและคณะ. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2550.
- อวยชัย ชะบา. เอกสารการสอนชุดวิชาของค์การและการจัดการ. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2553.
- กัญแก้วพากรณ์ กลิ่นน้มนวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท 4”. ปริญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2554.
- ฉาน ตรกรวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2550.

- พระมหาอำนาจ ปวทุฒโน. “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักอิทธิบาท 4 :กรณีศึกษาวัดในเขต บางรัก กรุงเทพมหานคร”. ปรินญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2553.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจุโจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอ พล จังหวัดขอนแก่น”, ปรินญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ”. ปรินญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2554.
- วารการ เขี่ยมยนต์ “ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”. สารนิพนธ์ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2552.
- ศิริพันธ์ บุญฟู. “การจัดการมูลฝอยในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร”. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.2552.
- สมภัทรารัตนสงวนวงศ์. “ความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของผู้บริหารในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”. สารนิพนธ์ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2553.
- สายรุ้ง บุบผาพันธ์. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2553.
- Herbert A. Simon. Administrative Behavior. (New York : The Macmillan Company. 1947). P.3.
- Herbert A. Simon. Donald W. Smithburg and Viotor A. Thompson. Public Administration. 14<sup>th</sup>ed. (New York : Alfred A. Knope. Inc.. 1971). P.108.
- Hardwick. C.T. and landuyt. B.F. Administrative strategy and Dicision marking. (Ohio : Southern western publishing Co.. 1966). P.4.
- Henri Fayol. Industrial and General Administration. (New York : Mc-Grew Hill. 1930). P.17-18.
- Gulick L. and Urwick J.. Papers on the Science of Administration. (New York : Institute of Public Administration. 1973). P.18-19.
- William Ouichi. Organization and Management. (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill. 1971). P.283.