

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
Personnel Performance of Local Governance Organization
Si Prachan District Suphanburi Province

วีณา ขำคง¹ วิชชุกร นาคธน²
Weena Khamkong, Witchukorn Nakthon

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 133 คน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้ 1) ฉันทะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อทดแทนการทำงานกันได้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และเห็นความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ 2) วิริยะความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน คือ จัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบาย ตัวชี้วัด และเป้าหมาย นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการงาน แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) จิตตะการเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) วิมังสาการใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารจัดการงาน ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการวางแผน ทบทวน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่

Received: 2022-03-05 Revised: 2022-03-25 Accepted: 2022-04-20

¹ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Department of Public Administration Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Corresponding Author e-mail: aphinant.jais@gmail.com

² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Suphanburi Sri Suvarnabhumi Buddhist College.

ร่วมกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Research subject performance of personnel local government organization Si Prachan District Suphanburi Province have a purpose To study the level of performance in accordance with the principles of ethical behavior and the efficiency of personnel's performance The relationship between performance in accordance with the moral principles and the performance of personnel and study the guidelines for improving the efficiency of personnel operations local government organization using a sample of 133 people using content analysis techniques The results of the study revealed that Performance efficiency of local administrative organization personnel are as follows: 1) *Chan*, Satisfaction in work performance is that there should be clear goals, methods and operational guidelines. Learn to understand each other's work together to replace working with each other. Organize activities to enhance participation within the organization to create satisfaction, love work and see the importance of work resulting in the determination to complete the task. 2) *Viriya* refers to work effort that should be achieved through a work system that follows policies, regulations, indicators, and goals. In order for personnel to be happy, technology should be used to administer work and distribute work based on each person's duty and capability. This will lead to increased effort in the work and effective achievement of the set goals. 3) *Citta* refers to a dedication to work that requires administrators to plan and clarify work procedures, care for employees, collaborate to improve, and operate work with determination in order to finish the work within the specified timetable and goals. 4) *Vimāṃsa* refers to the application of wisdom to discover reasoning in work, in which administrators and personnel should plan, examine, analyze issues, and identify shared obligations under work regulations and rules in order to reduce mistakes and be the guidelines for functioning correctly.

Keywords: efficiency, personnel, local organization

1. ความนำ

สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลในด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นให้มีมาตรฐานมากขึ้นเทียบเท่ากับข้าราชการประเภทอื่นและสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงกำหนดให้มีรูปแบบการประเมินผลงานความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม โปร่งใส เป็นธรรมมากขึ้น และได้มีการกำหนดทักษะความรู้ความสามารถสมรรถนะประจำตำแหน่งให้แก่ทุกสายงานเพื่อประกอบการ แต่งตั้ง สรรหา และพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพและเป็น มาตรฐานสากล สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ จึงได้มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยสามารถจำแนกแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารและสมรรถนะประจำสายงาน (ศศิพันธ์ จันทวงศ์, 2564) องค์กรจึงต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ซึ่งปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานถือเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ อีกทั้งแรงจูงใจยังมีอิทธิพลในการกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน และยังเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย สร้างแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้สำเร็จและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558, 8-10)

จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งในเขตภาคกลางด้านทิศตะวันตกของประเทศไทย มีการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแบ่งการปกครองเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมา มุ่งให้ความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยการปรับเปลี่ยนบทบาท 3 วิธีคิด และแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างบุคลากรให้มีมาตรฐานในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบกับที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนาขาดการบูรณาการร่วมกันและการหล่อหลอมให้เกิดค่านิยม องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ อีกทั้งยังขาดการนำเครื่องมือทางการบริหารมาใช้เป็นกรอบกำหนดในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่งผลสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันไปตามความหลากหลายของสภาพพื้นที่ในแต่ละแห่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย (สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี, 2564)

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะวิจัยปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการศึกษาในประเด็นระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นกรณีศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และได้รับประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

สมมติฐานในการศึกษา

หลักอิทธิบาทธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

3. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลศรีประจันต์ 2) เทศบาลตำบลปลายนา 3) เทศบาลตำบลวังยาง 4) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีประจันต์ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า 6) องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำซับ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง 8) องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม 9) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกร่าง และ 10) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนปรู

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นขอบเขตเนื้อหาที่เป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

1) ขอบเขตด้านประชากร เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาในอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

2) ขอบเขตด้านตัวแปร โดยการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) ฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) 2) วิริยะ (ความเพียรพยายาม ในการปฏิบัติงาน) 3) จิตตะ (ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) และ 4) วิมังสา (ความใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความรวดเร็ว และ 4) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร

3.3 ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในปี พ.ศ. 2564

คำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา วัสดุ แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จอย่างถูกต้องและรวดเร็ว บรรลุวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร

หลักอิทธิบาทธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือหลักการปฏิบัติ เพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ใ้ต้องการรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

2) ใ้ต้องการรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

3) ใ้ต้องการรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

4) ผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

4. การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยแบ่งเนื้อหาและประเด็นสำคัญ ดังนี้

- 1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
- 2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 3) แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) หลักธรรมอิทธิบาท 4
- 5) ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย
- 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 7) กรอบแนวคิดการวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

5.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 180 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973, 1089) จำนวน 125 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 9 คน/รูป ดังนี้ 1) บุคลากรท้องถิ่นระดับผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น) จำนวน 3 คน 2) บุคลากรท้องถิ่นระดับนักวิชาการและระดับปฏิบัติการ (ประเภทวิชาการ หรือประเภททั่วไป) จำนวน 4 คน และ 3) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่ง และอายุราชการ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ลักษณะเป็นการตอบแบบเสรี

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

5.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้
- 2) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณา ด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
- 3) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, 191) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.969
- 4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อให้แจกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยถึงบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาในอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและการให้สัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง
- 3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

6.4 การเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักฉันทะ รองลงมาคือ หลักวิริยะ หลักจิตตะ และหลักวิมังสา ตามลำดับ สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

- 1) หลักฉันทะ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านพึงพอใจในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
- 2) หลักวิริยะ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตาม

กำหนดเวลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความอดทน อดกลั้น และเอาชนะความยากลำบากในการแก้ปัญหาเรื่อง

3) หลักจิตตะ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน

4) หลักวิมังสา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

7.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรวดเร็ว รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ตามลำดับ สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านามาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในครั้งต่อไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีการตรวจสอบคุณภาพของผลงานที่ได้รับมอบหมาย

2) ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานได้สม่าเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) ด้านความรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

4) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ได้แก่ หลักจิตตะ รองลงมาคือ หลักวิมangsa หลักฉันทะ และหลักวิริยะ ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) หลักฉันทะ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อทดแทนการทำงานกันได้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และเห็นความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2) หลักวิริยะ: ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน คือ จัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบาย ตัวชี้วัด และเป้าหมาย นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการงาน แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3) หลักจิตตะ: การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) หลักวิมangsa: การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารจัดการงานผู้บริหารและบุคลากรควรมีการวางแผน ทบทวน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

8. การเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านฉันทะ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ส่งเสริมการจัดระบบการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพและสามารถทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

2) ด้านวิริยะ ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากร คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเมื่อเกิดปัญหาขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

3) ด้านจิตตะ ผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างระบอบ และชัดเจน อีกทั้งให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบาย หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถของบุคลากร

4) ด้านวิมangsa ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้งาน และจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะเป็นผลกับการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี เช่น วัฒนธรรมองค์กร ผลตอบแทน และภาวะผู้นำ เป็นต้น
- 2) ควรศึกษาการนำหลักธรรมด้านอื่น ๆ เช่น ไตรสิกขา สังคหวัตถุ 4 เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทาง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตจังหวัดและหน่วยงานอื่น ๆ
- 3) ควรนำหลักอิทธิบาทธรรมในการวิจัยครั้งนี้คือ หลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้กับพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น ๆ เช่น หน่วยงานภาคเอกชน ข้าราชการสังกัดอื่น เป็นต้น เพื่อจะได้นำไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

ศศิภัณท์ จันทวงศ์. ปัญหาของการบริหารระบบราชการไทย. แหล่งที่มา:

<http://www.gotoknow.org> จาก 17 กันยายน 2564, 2564.

สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี. ข้อมูลทั่วไป. แหล่งที่มา: <http://www.suphanburi.go.th>

/content/general จาก 17 กันยายน 2564, 2564.

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท จูนพับลิชชิง จำกัด, 2554.

สุทธิคุณ วิริยะกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ”, กรุงเทพฯ. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล, 2558.

Yamane, Taro. **Statistic: An Introductory Analysis.** 3rd ed. Tokyo: Harper International Education, 1973.