



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านโดยการประยุกต์หลักจริยบรรณธรรม*
Performance in Digital technology of organizational personnel
Nan Provincial Administration by Applying the principles of ethics

¹จิรายุส สุตหล้า, ²ธีรทัศน์ รุ่งกิจจากุล, ²เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

¹ Chirayut sutla, ² Theratat Rungkitjakun, ² Kiettisak Suklueang

¹องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน,

²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

¹ Nan Provincial Administrative Organization,

² Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nan Buddhist College

¹E-mail: Aeing_00@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านโดยการประยุกต์หลักจริยบรรณธรรม 2) เพื่อศึกษาผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านโดยการประยุกต์หลักจริยบรรณธรรม 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านโดยการประยุกต์หลักจริยบรรณธรรม ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้ค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป วิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน แล้วนำมาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านมีความคิดเห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักจริยบรรณธรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใน 7 ด้านตามพันธกิจขององค์กรอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงผลสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีการวางแผนล่วงหน้าและสอดคล้องกับแผนพัฒนาอื่น ๆ ขององค์กร

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แม้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานจะยังไม่เข้าถึงเต็มที่ในบางด้าน แต่ก็มีพัฒนาการที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงก่อนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักจริยบรรณธรรมในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจทั้ง 7 ด้านขององค์กร โดยสนับสนุนสมมติฐานทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญ



คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; เทคโนโลยีดิจิทัล; หลักอิทธิบาทธรรม

ABSTRACT

This article aims to: 1) study the level of personnel opinions regarding the performance efficiency in digital technology of the staff at Nan Provincial Administrative Organization by applying the Iddhipadadhamma; 2) compare the opinions of personnel on the performance efficiency in digital technology of the staff at Nan Provincial Administrative Organization by applying the Iddhipadadhamma; 3) propose guidelines to enhance the performance efficiency in digital technology of the staff at Nan Provincial Administrative Organization by applying the Iddhipadadhamma. The research employed a mixed-methods approach. For the quantitative part, a survey method was conducted with a sample of 261 participants. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was performed using the F-test (One-Way ANOVA) when the independent variable consisted of three or more groups. For the qualitative part, in-depth interviews were conducted with 10 key informants, and the collected data were subsequently analyzed.

The research findings revealed that:

1. The personnel of the Nan Provincial Administrative Organization perceived that the application of the Iddhipadadhamma significantly enhances the performance efficiency in digital technology across the seven mission areas of the organization. This reflects the success of the personnel development plan, which was strategically planned in advance and aligned with other organizational development plans.

2. The comparison of personnel opinions based on personal factors revealed that the overall results were at a moderate level. Although the utilization of technology in some areas is not yet fully implemented, there has been noticeable improvement compared to the period before the systematic personnel development plan was established.

3. The guidelines for applying the Iddhipadadhamma in management to enhance the performance efficiency of personnel at Nan Provincial Administrative Organization were recognized as appropriate and aligned with all seven mission areas of the organization. These guidelines significantly supported all the hypotheses.

Keyword: work performance efficiency; Digital technology; the Four Paths of Accomplishment (Iddhipadadhamma)

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียง เครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคนอย่างแท้จริง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการและกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าว



จึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศในการวางแผนทางการดำเนินการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อแก้ไขปัญหาที่สั่งสมมานานและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจทั้งภาคเกษตรกรรม การผลิต และการบริการ การแสวงหาและใช้โอกาสจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและอนุภูมิภาค การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ของสังคม การพัฒนาศักยภาพกำลังคนของประเทศ การบริหารจัดการสังคมสูงวัย การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2565)

ประเทศไทยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกรูปแบบรวมทั้งสิ้น 7,851 แห่ง ซึ่งถือเป็นหน่วยงานของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น ตลอดจนการให้บริการสาธารณะอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการจัดการกับปัญหาเร่งด่วน เช่น ภัยพิบัติ ภัยแล้ง มลพิษทางอากาศจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) รวมถึงการรับมือกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (คณิตา ราชภูริบุญ และคณะ, 2563) โดยเฉพาะในระดับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะปัญหาทางสังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน การพึ่งพารัฐบาลกลางซึ่งมีหน้าที่ดูแลประชาชนทั่วประเทศเพียงฝ่ายเดียว อาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามบริบทของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมผ่านกลไกของท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี 2565” ซึ่งสะท้อนเป้าหมายหลักของกรมฯ ในการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดและหลักธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง ทั้งนี้ การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัย “เครื่องมือ” และ “ข้อมูล” ที่มีความถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้ตามหลักวิชาการ (คณิตา ราชภูริบุญ และคณะ, 2563)

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนแม่บทฉบับที่ 20 (พ.ศ. 2566–2580) ที่เน้นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีเป้าหมายเพื่อยกระดับการให้บริการของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน

ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แผนยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าหมายให้ อปท. มีสมรรถนะและความทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะให้แก่ประชาชน โดยกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของการประเมินประสิทธิภาพของ อปท. ไว้ดังนี้ ปี พ.ศ. 2566–2570: ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90, ปี พ.ศ. 2571–2575: ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 และปี พ.ศ. 2576–2580: ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทยที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ภายใต้หลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่เน้นส่งเสริมและยกระดับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง การ



ประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ดำเนินการเป็นประจำทุกปี เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสามารถในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างมีมาตรฐาน เป็นระบบ และมีคุณภาพ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถบริหารจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นแกนกลาง รวมทั้งเปิดโอกาสให้องค์กรมีอิสระในการให้บริการสาธารณะได้หลากหลายยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ที่มีระบบภาษีและรายได้ที่เหมาะสมต่อการบริหารงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร และการแก้ไขปัญหาพื้นที่อย่างตรงจุด โดยคำนึงถึงมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มวัย ทุกเพศภาวะ รวมถึงสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นชุมชน ภาคเอกชน หรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างรอบด้าน ทั้งนี้การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เรียกว่า Local Performance Assessment (LPA) ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ครอบคลุมใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การบริหารการเงินและการคลัง การให้บริการสาธารณะ และด้านธรรมาภิบาล ขณะเดียวกันยังมีการตรวจประเมินศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพสูง (High - Potentiated Local Assessment: HPA) โดยมีการปรับปรุงแบบให้เหมาะสมและลดโอกาสการคัดลอกซ้ำซ้อนของข้อมูล เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างแท้จริง และนำไปสู่การพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่อย่างยั่งยืน (สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม โดยใช้หลักหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ 1) ฉันทะ หมายถึง ความเอาใจใส่ 2) วิริยะ หมายถึง กำลังความเพียร ความขยัน 3) จิตตะ หมายถึง การตั้งจิตมีใจจดจ่อ 4) วิมังสา หมายถึง การหมั่นหาวิธีการในการแก้ปัญหา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงาน สำหรับนำไปวางแผนสำหรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ซึ่งจากข้อมูลและปัญหาเบื้องต้นที่ได้กล่าวมานั้นเป็นเหตุผลและแรงจูงใจที่ต้องการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านโดยประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ว่าจะมีส่วนที่จะช่วยให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกสนปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ เพราะด้วยส่วนตัวเองก็นับเป็นหนึ่งในบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านจึงเล็งเห็นทั้งปัญหาและต้องการที่จะเห็นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน
- 2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยการ ประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม” ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) กล่าวคือ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 750 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน, 2566) และผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ซึ่งได้มาจาก บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 750 คน โดยการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 261 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	ผู้บริหาร	10	3
2	สำนักปลัดฯ	30	10
3	สำนักงานเลขานุการ	11	4
4	กองคลัง	25	9
5	กองการศึกษา	40	14
6	กองการเจ้าหน้าที่	17	6
7	กองช่าง	33	11
8	กองสาธารณสุข	559	195
9	หน่วยตรวจสอบภายใน	5	2
10	กองพัสดุและทรัพย์สิน	20	7
รวม		750	261

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended Questionnaire) และเป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) กำหนดคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม”

ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) จำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ และรายได้ต่อเดือน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยการ ประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ฉันทะ หมายถึง ความต้องการที่จะทำ ใฝ่รักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ จำนวน 4 ข้อ
- 2) วิริยะ หมายถึง กำลังความเพียร ความขยัน จำนวน 4 ข้อ
- 3) จิตตะ หมายถึง ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด จำนวน 4 ข้อ
- 4) วิมังสา หมายถึง การหมั่นแก้ไขปัญญาในการแก้ปัญหา จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ภายใต้ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จำนวน 2 ข้อ
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน 2 ข้อ
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม จำนวน 2 ข้อ
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว จำนวน 2 ข้อ
5. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 2 ข้อ
6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 2 ข้อ
7. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยวิธีการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
2. นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
3. วิเคราะห์คำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
4. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 3 คน
- กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 2 คน
- กลุ่มที่ 3 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป
- กลุ่มที่ 4 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 คน
- กลุ่มที่ 5 กลุ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 3 คน



โดยแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดน่าน โดยการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดน่าน” โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน
จำนวน 261 ราย โดย จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน จำนวน 261 ราย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	107	41.00
	หญิง	154	59.00
	รวม	261	100.00
อายุ			
	18 - 20 ปี	29	11.11
	21-35 ปี	58	22.22
	36-50 ปี	101	38.69
	51 ปีขึ้นไป	73	27.96
	รวม	261	100.00
ระดับการศึกษา			
	ประถมศึกษา	0	0
	มัธยมศึกษาตอนต้น	10	3.83
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	24	9.19
	อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	46	17.62
	ปริญญาตรี	181	69.34
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	8.04
	รวม	261	100.00
อาชีพ			
	ข้าราชการการเมือง	50	19.15
	ข้าราชการ/พนักงานจ้าง	211	80.85
	รวม	261	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 ด้านอายุ
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-50 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 ด้านระดับ
การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 76.62 ด้านอาชีพ



ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีข้าราชการท้องถิ่น จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 52.49 และด้านรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.57 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ตามหลักอิทธิบาท 4

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน จังหวัดน่าน ตามหลักอิทธิบาท 4	ระดับการปฏิบัติ		
	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑. ฉันทะ คือ ความพอใจ	4.25	0.37	มาก
๒. วิริยะ คือ กำลังความเพียร	3.92	0.42	มาก
๓. จิตตะ คือ ความคิดไตร่ตรอง	3.68	0.53	มาก
๔. วิมังสา คือ การไตร่ตรอง	3.95	0.57	มาก
รวม	3.95	0.39	มาก

จากตาราง จะเห็นว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65, SD = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, SD = 0.37) ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.57) ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, SD = 0.42) ด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.48, SD = 0.53) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

ลำดับ	ด้านการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	โครงสร้างพื้นฐาน	4.13	0.40	มาก
2	การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	4.12	0.42	มาก
3	การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	4.10	0.42	มาก
4	การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	3.45	0.50	ปานกลาง
5	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.30	0.46	ปานกลาง
6	การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.13	0.04	มาก
7	การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.86	0.41	มาก
โดยรวม		3.87	0.31	มาก

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ประกอบด้วย 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.40) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, SD = 0.42) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, SD = 0.42) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.45, SD = 0.50) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.30, SD = 0.46) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.04) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, SD = 0.41)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านในหัวข้อ “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ได้ผลสรุปการวิจัยดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านโดยการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมนั้น บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านได้มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีทั้ง 7 ด้านตามพันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านนั้น ได้อยู่ในระดับมาก จึงเห็นได้ว่าตั้งแต่ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น บุคลากรก็มีการยกระดับการปฏิบัติงานของตนเพิ่มมากขึ้นโดยเป็นผลมาจากการแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดโดยมีการวางแผนล่วงหน้าในระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนอื่น ๆ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าศึกษาผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้ผลว่าผลเปรียบเทียบทั้ง 7 ด้านตามพันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านได้ผลระดับปานกลางโดยมีการยอมรับตามสมมุติฐานทั้งหมดแต่ผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผลตามแนวความคิดส่วนใหญ่ยังมองว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านยังไม่เข้าถึงเท่าที่ควรแต่ก็ได้รับการพัฒนาจากเมื่อยังไม่มีการวางแผนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าผลการเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้ผลว่าจากการนำแนวทางการพัฒนาโดยนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วนั้นอยู่ในระดับมาก และยอมรับสมมุติฐานทั้งหมด สอดคล้องกับพันธกิจ 7 ด้านขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านสามารถดำเนินการบริหารงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการวางแผนและกระบวนการบริหารที่มีความชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประยุกต์ใช้ “หลักอิทธิบาท 4” อันได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจรักในงานที่ทำ) วิริยะ (ความเพียรพยายาม) จิตตะ (ความตั้งใจจดจ่อ) และวิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง) ซึ่งถือเป็นแนวคิดเชิงพุทธที่สามารถนำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในภาคราชการที่ต้องการความโปร่งใส มีเป้าหมาย และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของ



ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดในการใช้หลักอิทธิบาท 4 ดังกล่าว ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระจรรณ อธิปญโญ (2554) ที่ศึกษาการบริหารงานตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งพบว่าการใช้หลักธรรมในการบริหารสามารถสนับสนุนการดำเนินงานให้มีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพได้ดี รวมถึงงานวิจัยของกัญญ์กวีฬารณ์ กลิ่นนิมมวล (2551) ที่พบว่าการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท 4 มีผลลัพธ์ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารในองค์กรภาครัฐเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานในทุกมิติ ทั้งในด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร

อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารยังมีข้อจำกัดบางประการ โดยเฉพาะในด้านการวัดผลที่อาจไม่สามารถประเมินออกมาในเชิงรูปธรรมได้อย่างชัดเจน เช่น ความตั้งใจ หรือความเพียรของบุคลากร ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจขึ้นอยู่กับการรับรู้ส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงอาจเกิดข้อจำกัดจากระดับความเข้าใจและการยอมรับในหลักธรรมของบุคลากรแต่ละคนที่ไม่เท่ากัน จึงอาจทำให้ประสิทธิผลของการนำหลักอิทธิบาทมาใช้แตกต่างกันไปในแต่ละบริบทขององค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้นการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและการปลูกฝังหลักธรรมทางพุทธศาสนาในเชิงการบริหารควรดำเนินควบคู่กับการสร้างระบบบริหารที่มีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถวัดผลได้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

2. จากผลการวิจัยข้อที่ 2 ซึ่งมุ่งเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยอาศัยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม และจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า กลุ่มประชาชนที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรนั้นสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ไม่ได้พิจารณาหรือได้รับผลกระทบจากลักษณะทางเพศของบุคลากร แต่เน้นความสามารถในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และโดยเฉพาะการน้อมนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจในงาน), วิริยะ (ความเพียร), จิตตะ (ความตั้งใจ) และวิมังสา (การพิจารณาพิจารณา) มาใช้ในการวางแผนและดำเนินงานในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ขึ้นอยู่ด้วยลักษณะส่วนบุคคล

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจรรณ อธิปญโญ (2554) ที่ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ลักษณะประชากร เช่น เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ สุวิมล สังวร (2561) ที่ศึกษาการบริหารจัดการปัญหาอุทกภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า แม้ปัจจัยส่วนบุคคลบางด้าน เช่น อาชีพ และรายได้ อาจมีผลต่อความคิดเห็น แต่โดยภาพรวมแล้วยังสามารถสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารที่เน้นกระบวนการมากกว่าลักษณะเฉพาะบุคคล

การนำหลักอิทธิบาทมาใช้ในงานบริหาร โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับองค์กรท้องถิ่นหลายแห่ง ชี้ให้เห็นถึงแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพภายในบุคลากร มากกว่าการพิจารณาปัจจัยภายนอก เช่น เพศหรือรายได้ ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ที่มุ่งเน้นการใช้พลังภายใน (internal motivation) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนางาน แต่ก็อาจมีข้อจำกัดในแง่ของการขาดการวิเคราะห์เชิงลึกถึงอิทธิพลของบริบททางสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีร่วมด้วย ซึ่งอาจมีผลต่อทัศนคติของบุคลากรบางกลุ่มในระยะยาว อีกทั้งยังควรมีการติดตามผล



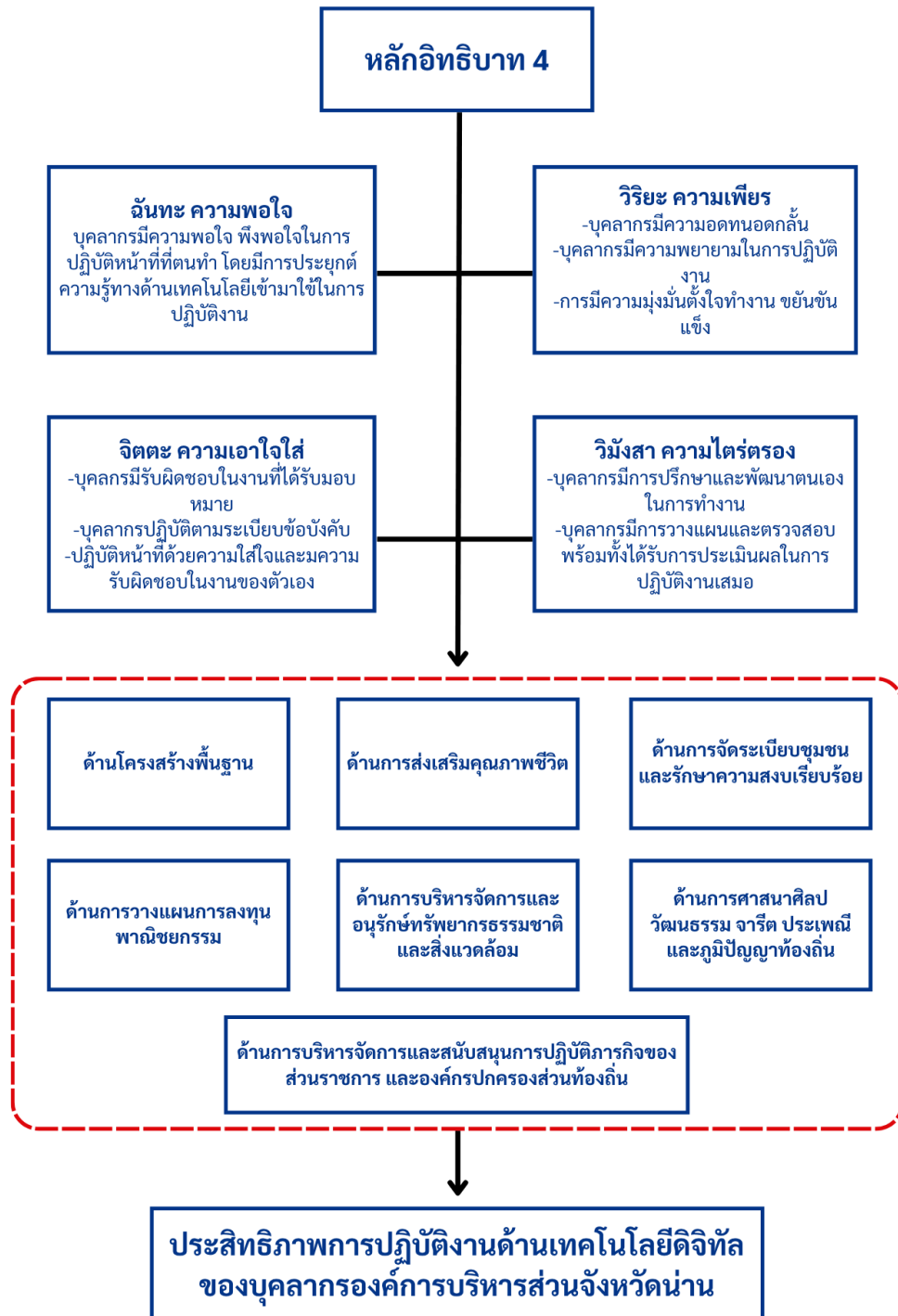
ในเชิงพฤติกรรมหรือผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการประยุกต์ใช้หลักธรรมะสามารถเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในโลกยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ผลการวิจัยข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านสามารถประยุกต์ใช้หลักอริยธำมะ 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความเพียรพยายาม ความตั้งใจ และการพิจารณาอย่างรอบคอบ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาและเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติอย่างครอบคลุม รวมถึงปลูกฝังจิตสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การมีจริยธรรม จิตอาสา และใจรักบริการ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีระบบและยั่งยืน แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัต ไชยพันธ์ (2560) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักอริยธำมะ 4 ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น รู้จักความเหมาะสมในการมอบหมายงาน และสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และยังตรงกับงานวิจัยของ ภวัต นิติโยชิต (2560) ที่ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่าการพัฒนาตามหลักอริยธำมะ 4 ช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จิตสาธารณะ และพลังในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม แม้การนำหลักอริยธำมะ 4 มาใช้ในการบริหารงานจะมีข้อดีหลายประการ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ควรพิจารณา เช่น การที่หลักธรรมดังกล่าวเป็นหลักเชิงนามธรรม อาจยากต่อการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยเฉพาะในองค์กรราชการที่มีระบบการประเมินผลชัดเจนในรูปแบบตัวชี้วัด นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับความเข้าใจและการยอมรับของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปตามพื้นฐานทางจิตใจ ประสบการณ์ และบริบทของแต่ละหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้หลักธรรมอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับเชิงปริมาณ เพื่อให้การประยุกต์ใช้หลักอริยธำมะ 4 เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยโดยมีการนำหลักอริยธำมะ 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง มาประยุกต์กับยุทธศาสตร์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 7) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

สรุป

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ซึ่งแต่ละด้านมีข้อค้นพบที่สำคัญ คือ หลักอิทธิบาท 4 อันประกอบไปด้วย 1) ฉันทะ คือ ความพอใจ บุคลากรมีความพอใจ ตั้งใจ มีความคิดสร้างสรรค์ ฉลาด รู้จักการทำงานเป็นระบบ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การไปหาประสบการณ์หรือความรู้จากองค์กรอื่นเพื่อนำมาพัฒนาและเผยแพร่ในองค์กร 2) วิริยะ คือ ความเพียร บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรงต่อเวลา ขยัน



ขั้นแข็ง วางแผนในการทำงาน มีความอดทนอดกลั้น 3) จิตตะ คือ ความใส่ใจ มีความเอาใจใส่ ความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ ไม่วางธุระในสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณา ใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (การเข้าถึง) 4) วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง บุคลากรมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงผู้บริหารที่มีการติดตามงานตามแผน พร้อมทั้งมีการตรวจสอบและประเมินผลตามสมควรเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้วย

ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน สามารถสรุปได้ว่า 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านเพื่อให้ความสำคัญกับจำนวนของบุคลากรและเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดแล็งเห็นเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มมากขึ้น 2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่มีการผ่อนคลายพร้อมกับให้ความรู้ด้านการสร้างรายได้ในชีวิตเพิ่มนอกจากอาชีพที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นการพัฒนาด้านชุมชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านมีหน้าที่ในการช่วยเหลือและบรรเทาในส่วนของการช่วยเหลือในการเกิดสาธารณภัยกับประชาชนรวมถึงไปถึงบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน และมีฝ่ายกู้ชีพที่ช่วยอำนวยความสะดวกด้วยโดยมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่พร้อมช่วยเหลือ 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ได้มีการนำเอาโครงการกิจกรรมที่ผ่านกระบวนการตามขั้นตอนประชาคมไปบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เช่น โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยว โครงการงานวันท้องถิ่น หรืองานของดีแต่ละอำเภอการจัดเวทีประชาคมในการรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชนและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ทั้งการทำดีทัศน์ แผ่นพับ โปสเตอร์ หรือจัดรายการวิทยุ 5) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการส่งเสริมการคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผ่านทางการประชาสัมพันธ์ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน Facebook ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน และการประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่าง ๆ 6) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมเกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมถึงการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือด้านงบประมาณ และสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณีที่ควรดำรงไว้ให้คงอยู่ต่อไป และ 7) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การให้บริการแก่ เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น และการช่วยเหลือส่วนราชการอื่นหรือ อปท. อื่นในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การช่วยด้านการกู้ภัย การยืมเครื่องจักรกล การสนับสนุนเงินอุดหนุน หรือ การสนับสนุนบุคลากรและมีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์ให้กับหน่วยงานอื่นที่จัดกิจกรรมเพื่ออำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานอื่นด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย ดังต่อไปนี้



1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านควรมีการจัดตั้งคณะทำงานและประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้สังกัดอย่างน้อย 2 ครั้งต่อ 1 รอบปีงบประมาณ เพื่อเป็นปรับปรุงพัฒนาการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. มีการจัดทำนโยบายที่เกี่ยวกับการรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดว่ามีอุปสรรค ปัญหา หรือข้อเสนอใดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผน เห็นควรวางแผนการปฏิบัติงานโดยมีการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานของข้าราชการก่อนปีงบประมาณเป็นประจำทุก ๆ ปี เพื่อสะท้อนปัญหาในปีงบประมาณที่ผ่านมาและเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. หน่วยงานและหน่วยบริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ให้ความช่วยเหลือพร้อมทั้งทำงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งราชการและเอกชนเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรส่งเสริมการคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ และทั่วถึงพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกร่วมมือกับส่วนราชการอื่นๆ

4. ทำงานเชิงรุกกับบุคลากรภายในสังกัดโดยสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีว่ามีปัญหาหรือข้อเสนอแนะแบบใดบ้าง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี

2. ควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาในหัวข้อธรรมอื่น ๆ มาประยุกต์ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น หลักธรรมภีบาล พรหมวิหาร 4 เป็นต้น

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อช่วยในการทำงานและนำหลักธรรมอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ พร้อมทั้งมีการวางแผนและจัดการประชุม หรือนำเสนอข้อคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565). *แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นราชการดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กัญญ์วาภรณ์ กลิ่นนิมมล. (2551). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท 4*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- คณิดา ราชภูริบุญ และคณะ. (2563). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.-อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2563: Local Performance Assessment (LPA) Annual Report 2020. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2568, จาก https://www.dla.go.th/upload/document/type2/2021/1/24834_2_1611031994404.pdf
- ณัด ไชยพันธ์. (2560). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี. (ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโน. (2553). การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม 5 : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระจรูณ อธิปญโญ, (2554) การบริหารงานตามแผนพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภวัต นิตยโชติ. (2560) . การพัฒนาสมรรถนะตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา. (ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). รายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- สุวิมล สังวรณ. (2561). การบริหารจัดการปัญหาอุทกภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน. (2566). แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (พ.ศ.2567-2570). น่าน: องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน.