การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

Applying the Principle of Four Paths to Accomplishment of Personnel Operations of Local Government Organization Thawat Buri District, Roi Et Province

นราภรณ์ ไวนิยมพงศ์ และพระครูกิตติวราทร
Naraporn Vainiyompong and Phrakhrukittiwarathon
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University, Roi-Et Campus
Corresponding Author, E-mail: aoynaraporn2516@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และสมาชิกสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จำนวน 201 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะและแสดงออกขณะปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงานและระยะเวลา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ได้รับบทความ: 13 ธันวาคม 2567; **แก้ไขบทความ:** 20 กุมภาพันธ์ 2568; **ตอบรับตีพิมพ์:** 26 กุมภาพันธ์ 2568
Received: December 13, 2024; **Revised:** February 20, 2025; **Accepted:** February 26, 2025

จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านปริมาณงานและระยะเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านลักษณะแสดงออกขณะปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี พบว่า ควรมีระบบและกลไกการมอบหมายภาระงานให้มีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการวางแผน การบริหาร และการจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด ควรจัดอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับหลักการให้บริการที่ดี จัดสถานที่ให้มีความสะอาดสวยงาม และมีป้ายแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานและการให้บริการอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: หลักอิทธิบาท 4, การปฏิบัติงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the applying The Principle of Four Paths to Accomplishment of personnel operations of local government organization Thawat Buri District, Roi Et Province, 2) to compare the opinions on the applying The Principle of Four Paths to Accomplishment of personnel operations in mention, classified by gender, age, education level, and position, and 3) to guidelines for the applying The Principle of Four Paths to Accomplishment of personnel operations of local government organization Thawat Buri District, Roi Et Province. The sample group consists of executives, local administrative officers, contract employees, and council members from the local government organization in Thawat Buri District, 201 in number. The research instrument used was a questionnaire. The statistical analyses employed include frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test and F-test (One-Way ANOVA) and content analysis.

The research result found that:

1. The applying the Principle of Four Paths to Accomplishment of personnel operations of local government organization Thawat Buri District, Roi Et Province overall at a high level, ranked in order of average scores from highest to lowest as follows: Characteristics and behavior during work

performance, Quality of work and Quantity of work and time management, respectively.

2. The results of the applying The Principle of Four Paths to Accomplishment of personnel operations of local government organization in mention, classified by gender, age, education level, and position, show that overall no significant differences except classified by education: quantity of work and time management, quality of work and characteristics and behavior during work performance there were difference statistically significant at the .05.

3. Guidelines for the applying The Principle of Four Paths to Accomplishment of personnel operations of local government organization Thawat Buri District, Roi Et Province found There should be a system and mechanism in place to assign tasks appropriately based on the qualifications of personnel. Training should be provided to educate employees on planning, management, and workload handling to achieve success in meeting designated goals. Employees should also receive training and knowledge on the principles of good service. The workplace should be kept clean and well-organized, with clear signage outlining work procedures and service processes.

Keywords: The Principle of Four Paths to Accomplishment, Personnel Operations, Local Government Organization

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 35 กำหนดให้คณะกรรมการจัดทำแผนตามมาตรา 30 และแผนปฏิบัติการตามมาตรา 32 ส่งผลให้มีการจัดทำแผนแม่บทการกระจายอำนาจในปี พ.ศ. 2543 และแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2545 ขึ้น เพื่อให้รัฐบาลถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ของรัฐในการบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เหล่านั้นแทนรัฐบาล การที่ท้องถิ่นจะพัฒนาไปในทิศทางใดจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตและแปลงมาสู่การปฏิบัติ และบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายและแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดีและเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพ ถ้าหากการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้

เพราะถือได้ว่าบุคลากรเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ (วุฒิสาร ตันไชย, 2547)

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวัชบุรี จำนวน 6 หน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย เทศบาลตำบลนิเวศน์ เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ เทศบาลตำบลมะอึ องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาทุ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลราชธานี และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพอก พบว่าบุคลากรปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรต้องการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจกฎ หลักเกณฑ์และระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องการการสร้างแรงจูงใจเพื่อความทุ่มเทและความเสียสละในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างล่าช้า การให้บริการประชาชนยังไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนทั้งด้านความสะดวกและความรวดเร็ว การรับฟังปัญหาและการเอาใจใส่ต่อปัญหาของประชาชน ความชัดเจนในการสื่อสารและการติดต่อประสานงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและการขับเคลื่อนนโยบายตามแผนพัฒนาขององค์กร (ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563)

หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา กล่าวไว้ว่า ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งหลักอิทธิบาทธรรม ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ประกอบด้วย 1) ฉันทะ (ความพอใจ) หมายถึง บุคลากรมีความพอใจ มีความต้องการที่จะทำงาน มีใจใฝ่รักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ (ความเพียร) หมายถึง บุคลากร มีความขยันหมั่นประกอบการงานทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย 3) จิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) หมายถึง บุคลากรมีจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศกายอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ 4) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) หมายถึง บุคลากรหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตรา หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในการทำงาน มีการวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ดียิ่งขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545)

ทฤษฎีและแนวคิดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541) ได้อธิบายถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าเป็นผลการปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในงาน

ที่ต้องปฏิบัติ โดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เนื่องจากมาตรฐานของงานบางประเภทจะออกมาในรูปของปริมาณ ในขณะที่บางประเภทอาจออกมาในรูปของคุณภาพองค์การจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานได้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานประเภทนั้น ๆ ประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ การปรับปรุงงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์ของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่องค์การมักกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1) ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดว่างานต้องมีปริมาณเท่าไร และควรจะใช้เวลาปฏิบัติมากน้อยเพียงใดงานจึงจะเสร็จ 2) คุณภาพของงาน เป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใด และ 3) ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน งานบางตำแหน่งไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยคุณภาพหรือปริมาณ แต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้บุคลิกหรือลักษณะเฉพาะบางอย่างประกอบ ซึ่งเป็นทฤษฎีสำหรับนำมากำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนนโยบายและแผนการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

จากแนวทางการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนพัฒนาตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด นำผลการศึกษาวิจัยที่ได้นำไปพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล เพื่อให้การบริหารและการจัดการเกิดประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และสมาชิกสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลนิเวศน์ เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ เทศบาลตำบลมะอึ องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาทุ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลราชธานี และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพอก จำนวน 420 คน

2. กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และสมาชิกสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลนิเวศน์ เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ เทศบาลตำบลมะอึ องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาทุ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลราชธานี และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพอก จำนวน 201 คน โดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ใช้สอบถามการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักวิธีการของลิเคิร์ด (R.A. Likert) โดยการแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

5 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
3 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Opened Form) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลัก อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

4. การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด สร้างแบบสอบถามด้วยตัวผู้วิจัยเอง นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของข้อคำถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Consistency) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร สมาชิกสภาและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach’s Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.658-0.863 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือออกจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ส่งถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็นรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอธวัชบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยใช้ t-test (ONE way ANOVA) และ F- test (One-Way ANOVA) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

4) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาความ

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4	ระดับการปฏิบัติงาน			
	($\overline{X}$)	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ด้านปริมาณงานและระยะเวลา	4.35	0.51	มาก	3
2) ด้านคุณภาพของงาน	4.45	0.49	มาก	2
3) ด้านลักษณะแสดงออกขณะปฏิบัติงาน	4.49	0.46	มาก	1
รวม	**4.43**	**0.48**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านลักษณะและแสดงออกขณะปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ของงาน ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านปริมาณงานและระยะเวลา ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.51)

4.2 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

1. จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
2. จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปริมาณงานและระยะเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านลักษณะแสดงออกขณะปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากความถี่สูงสุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ ด้านปริมาณงานและระยะเวลา ควรมีระบบและกลไกการมอบหมายภาระงานให้มีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร จัดหาอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ มีระบบการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติได้ดีและมีประสิทธิภาพ มีการสรรหาบุคลากรทดแทนในตำแหน่งงานที่ว่าง เพื่อให้การดำเนินงานไปเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการการวางแผน การบริหารและการจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ/ข้อบังคับ และคำสั่งตลอดจนจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีระบบการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกและปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีคุณธรรมจริยธรรม จัดการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่วนด้านที่มีความถี่น้อยสุด ได้แก่ ด้านลักษณะแสดงออกขณะปฏิบัติงาน ควรจัดอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับหลักการให้บริการที่ดี จัดสถานที่ให้มีความสะอาดสวยงาม และมีป้ายแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานและการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีบรรยากาศที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างบุคลากร ควรมีระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.1 ระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นผลสืบเนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ในทุกตำแหน่งงานปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยยึดแนวปฏิบัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและใส่ใจในการให้บริการแก่ประชาชนที่มาใช้

บริการในด้านต่าง ๆ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีมีความกระตือรือร้นและใฝ่เรียนรู้เพื่อการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ ความสามารถมาปรับใช้และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีวิจารณาญาณ นอกจากการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้วยังให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรในตำแหน่งงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรตระหนักถึงการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการปฏิบัติงาน หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจ ความต้องการที่จะกระทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไปในเหตุผลพิจารณาให้เข้าใจในสภาวะของสิ่งทั้งหลายจนเข้าถึงความจริง 2) วิริยะ ความเพียร ความขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข็มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอยดำรงมั่นในความจริงที่รู้ชัดด้วยความพอใจ 3) จิตตะ ความคิด ความตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไตร่ตรองพิจารณาเอาจิตใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปในการบริหารและการจัดการข้อที่เคยยึดถือไว้และสิ่งทั้งหลายอันผิดพลาดจากความจริงเสียได้ และ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือหมั่นใช้ปัญญาในการพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน ในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา, โยษิตา หลวงสุรินทร์, อมรรัตน์ ปฏิญญาวิบูล และกนกอร บุญมี (2562) ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสีออ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการองค์กรส่วนท้องถิ่นและการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าด้านลักษณะและแสดงออกขณะปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ปฏิบัติงานด้วยเต็มใจ พึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ วินัย หลักเกณฑ์และข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรมีความเต็มใจที่จะให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่องานและปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี มีความใฝ่รู้โดยการแสวงหาความรู้และข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำไปแก้ปัญหาให้แก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง โดยใช้วิจารณญาณและเหตุผลในการแก้ไขปัญหาและให้บริการแก่ประชาชน บุคลากรทุกคน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการช่วยเหลือผู้ร่วมงานตลอดเวลา สามารถเสนอความเห็นและคำแนะนำที่ดีในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องงานวิจัยของ พัชริญา พงษ์สุทัศน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาท

ธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และบุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรตระหนักถึงการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ 1) ด้านปริมาณงานและระยะเวลา 2) ด้านคุณภาพของงาน และ 3) ด้านลักษณะแสดงออกขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ ทั้งตำแหน่งผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานระดับต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และข้อบังคับ มีความซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและแม่นยำ กำหนดและวางแผนการปฏิบัติงาน จัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนเพื่อให้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำความรู้ ความสามารถ จากประสบการณ์และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนางาน รวมถึงนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีวิจารณาญาณ ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชินกร สุจิตฺโต (ทองดี), สุกิจ ชัยมุสิก และชวลิต ไหลรินทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของบุคลากร ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากความถี่สูงสุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ ด้านปริมาณงานและระยะเวลา ควรมีระบบและกลไกการมอบหมายภาระงานให้มีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร จัดหาอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงาน ที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ มีระบบการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติได้ดีและมีประสิทธิภาพ มีการสรรหาบุคลากรทดแทนในตำแหน่งงานที่ว่าง เพื่อให้การดำเนินงานไปเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ควรจัดอบรม

ให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการการวางแผน การบริหารและการจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ / ข้อบังคับ และคำสั่ง ตลอดจนจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีระบบการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกและปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีคุณธรรมจริยธรรม จัดการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่วนด้านที่มีความถี่น้อยสุด ได้แก่ ด้านลักษณะแสดงออกขณะปฏิบัติงาน ควรจัดอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับหลักการให้บริการที่ดี จัดสถานที่ให้มีความสะอาดสวยงาม และมีป้ายแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานและการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีบรรยากาศที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างบุคลากร ควรมีระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชริญา พงษ์สุทัศน์ (2564) ได้ศึกษ เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 1) หลักฉันทะ : ความพึงพอใจ ต้องพัฒนาที่ตัวบุคลากร โดยพัฒนาตามพื้นฐานทางจิตใจของแต่ละคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องทำให้บุคลากรมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ก็คือผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพอใจและ รักในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ 2) หลักวิริยะ : ความเพียรความเพียร คือ กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ใจสู้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เพียรหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) หลักจิตตะ : ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ คือ การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาและมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ 4) หลักวิมังสา : ไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารจัดการงานผู้บริหารและบุคลากรควรมีการพัฒนาบุคลากร และมีการมาตรฐานที่ชัดเจน วางแผน ทบทวน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและทักษะในการแก้ไขปัญหา โดยการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับภาคีอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ของบุคลากร และสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับชุมชน

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

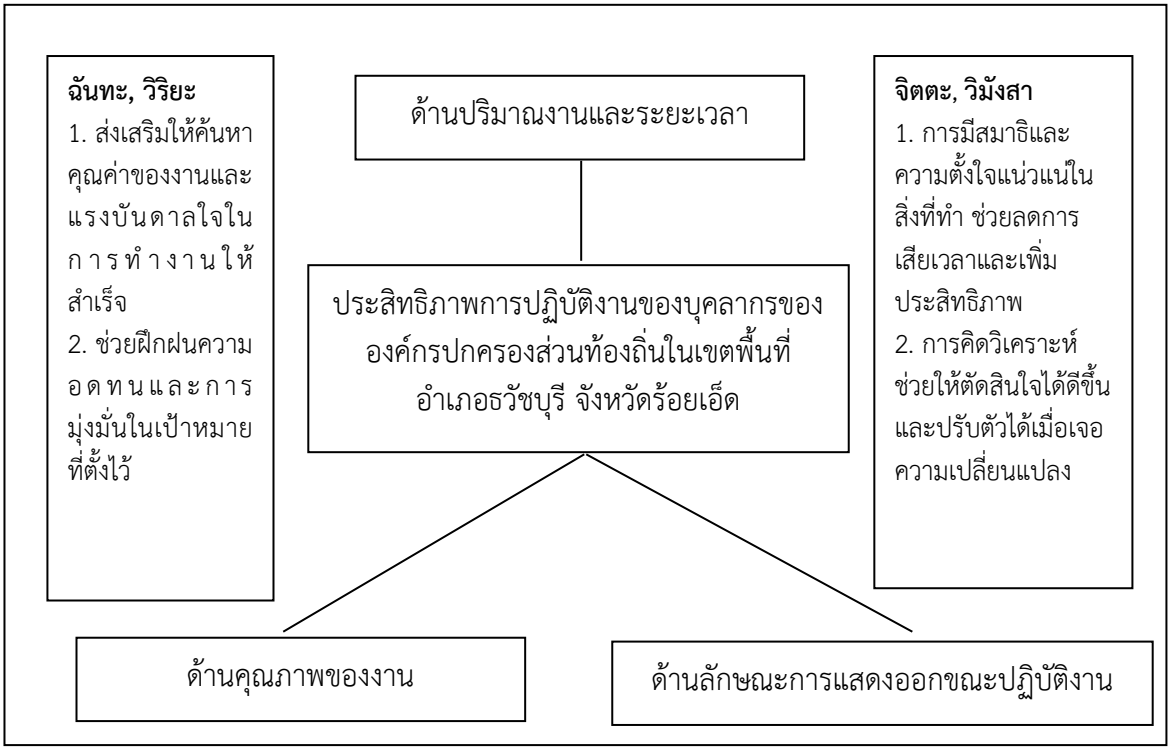
6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรนำหลักธรรมอิทธิบาทธรรมในการวิจัยครั้งนี้ คือ หลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรและพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในจังหวัดร้อยเอ็ด เช่น หน่วยงานราชการอื่นๆ หรือหน่วยงานภาคเอกชน เป็นต้น เพื่อจะได้นำไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ให้เป็นรูปธรรมต่อไป

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกับการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ผลตอบแทน เป็นต้น

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การนำหลักธรรม “อิทธิบาท 4” ซึ่งเป็นหลักธรรมในการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ และนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามที่มุ่งหวังไว้มาประยุกต์ใช้กับเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ 1) ด้านปริมาณงานและระยะเวลา 2) ด้านคุณภาพของงาน และ 3) ด้านลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีและมีคุณภาพ สรุปได้ดังรูปภาพ



เอกสารอ้างอิง

ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 14(1), 135-150.

พัชริญา พงษ์สุทัศน์. (2564). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระชินกร สุจิตฺโต (ทองดี), สุกิจ ชัยมุสิก และชวลิต ไหลรินทร์. (2563). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารนิสิตวัง*, 22(2), 1-12.

พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา, โยษิตา หลวงสุรินทร์, อมรรัตน์ปฏิญญาวิบูล และกนกอร บุญมี. (2562). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลสือ อำเภอกุมภวาปีจังหวัดอุดรธานี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(5), 2459-2480.

พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). *ธรรมนูญชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา.

วุฒิสาร ตันไชย. (2547). *การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น: ความก้าวหน้าหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540.* กรุงเทพมหานคร: คลังวิชา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2541). *การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. 2538.* กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการเกษตร.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.