



## การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา\*

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR PERSONNEL PERFORMANCE  
DEVELOPMENT OF SRI-AYUTTHAYA RAJABHAT UNIVERSITY GROUP

ภัทราพร จันตะนี, บุญทัน ดอกไธสง, สุรินทร์ นียมามงกูร

Patthraporn Chantanee, Boonton Dockthaisong, Surin Niyamangkoon

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: p\_pat46@hotmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.806 ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง 299 คน วิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. ปัจจัยสมรรถนะการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 60.00 2. หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 61.10 3. แนวทางการบูรณาการหลักหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการนำหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาบูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนี้ 1. ฉันทะ พอใจในงานที่ปฏิบัติงาน 2. วิริยะ ความพยายามปฏิบัติงาน 3. จิตตะ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน 4. วิมังสา การพิจารณาไตร่ตรองการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

**คำสำคัญ:** การบูรณาการ; หลักพุทธธรรม; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



## Abstract

Objectives of this research paper were: 1. To study performance 2. To study factors affecting performance 3. To propose guidelines for integrating Buddha-dharma principles to improve operational efficiency, conducted by the mixed methods. The quantitative research used a questionnaire with a total confidence value of 0.806 to collect data from 299 samples derived from populations of 1,185 Sri Ayutthaya Rajabhat University personnel using Taro Yamane's formula. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression. The qualitative research collected data using in-depth interviewing 18 key informants and 9 participants in focus group discussion. Data were analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research showed that 1. The overall performance of personnel was at a high level ( $\bar{X} = 4.38$ ). Each aspect was found that it was at a high level in all aspects. 2. Factors that affected performance were: 1) Performance factors could jointly predict the performance of personnel of Sri Ayutthaya Rajabhat University Group by 60.00 percent. 2) Itthibat 4 principle affected operational efficiency by 61.10 percent. 3. Guidelines for integrating the principles of Buddha-dharma to improve operational efficiency were found, that the Itthibat 4 principle was integrated to achieve efficiency. 1) Satisfaction with the work performed to achieve the goal; 2) Perseverance, work effort, determination to work to achieve the planned goal; 3) Chitta, attentiveness in the work, concentration on the work, being able to analyze the work before taking action to achieve the result, 4) Vimansa, constantly reflecting on the work.

**Keyword:** integration; Buddha-dhamma; performance

## บทนำ

การพัฒนาเป็นหนทางแห่งความเจริญก้าวหน้า คนต้องพัฒนาตนจึงอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า คนต้องพัฒนาเท่าการเปลี่ยนแปลงของสังคมจึงเข้ากับคนในสังคมนั้นได้ มิฉะนั้นจะเป็นคนที่ถูกเรียกว่า ตกฐาน ในฐานะคนทำงานก็ต้องพัฒนาหรือปรับปรุงตนเอง



อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเทคโนโลยี วิธีการทำงานเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปฏิบัติงานในองค์การต้องสอดคล้องวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ ของหน่วยธุรกิจ การจะตอบสนองเป้าหมายขององค์การได้ต้องอาศัยสมรรถนะ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ต้องแสวงหา ฝึกฝน ฝึกให้มีขีดความสามารถตรงกับที่ต้องการหรือหน่วยงานต้องการ รากฐานของการพัฒนาต้องมีเจตคติด้านบวก มีการตั้งเป้าหมายและยึดหลักการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (นฤมล สุ่นสวัสดิ์, 2549)

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติ เป็นเรื่องสำคัญของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน หากองค์การมีผลผลิตเป็นที่น่าพึงพอใจทั้งในด้านการผลิตและการบริการ โดยใช้ปัจจัยทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีส่วนสูญเสียคงเหลือน้อยที่สุดแต่ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจึงควรมีการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้และความเข้าใจในวิธีการจัดการ การบริหาร การปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น (นาตยา เกตุสมบุญ, 2549)

บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นจะทำให้ภารกิจหลักบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ในองค์กรจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กร โดยปัจจัยที่จะช่วยทำให้คนทำงานดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องคิดวิเคราะห์ว่ามีวิธีการใดที่จะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็ทำให้ตัวเองรู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงานด้วย (พิชามณช์ กาหลง, 2564)

การพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นความสำคัญต่อองค์กรช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้นและยังช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานให้น้อยลง ในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็น



การกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันตามยุคตามสมัย แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นไปตามปรัชญาของการพัฒนาบุคคลที่สำคัญคือ บุคคลทุกคนควรมีศักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ การที่เราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เป็นไปในทางที่ต้องการจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจะประกอบไปด้วย ประการที่หนึ่ง การพัฒนาให้มีความรู้เป็นการเรียนรู้ทำความเข้าใจแล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ ประการที่สอง การพัฒนาให้มีความเข้าใจต้องทำความเข้าใจวิเคราะห์ให้เห็นที่ชนะที่หลากหลาย ประการที่สาม การพัฒนาให้มีทักษะความชำนาญ มีโอกาสที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ และประการที่สี่ การพัฒนาให้มีความรู้ที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์โดยยึดหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นพื้นฐานประการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรและองค์กร (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559)

การจัดการที่ดีกับทรัพยากรทางการจัดการ ประกอบด้วย บุคคล (Man) เครื่องจักร (Machine) วัตถุดิบ (Material) เงิน (Money) การจัดการ (Management) การตลาด (Market) ซึ่งมีบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตไปข้างหน้าได้จากการที่ในโลกธุรกิจมีการแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ ความรู้ (Knowledge) ที่องค์กรต้องพยายามสร้างขึ้นมาด้วยการเรียนรู้ (Learning) และพัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ในการบริหารต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางเป็นการดำเนินงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีคุณภาพและได้รับมาตรฐานสากล ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารองค์กรได้พบสภาพปัญหาที่พบบ่อยได้แก่ เอกสารไม่ถูกต้อง การประสานงานเกิดความล่าช้า การปฏิบัติงานผิดพลาดการติดตามเอกสารผู้ปฏิบัติไม่สามารถติดตามได้ เป็นต้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้นจึง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา เพราะบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพา



องค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรนั้นเป็นการกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ส่วนงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาท ภาระงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ทันเวลา ประหยัดค้ำค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์โดยตรงในการดำเนินการปรับปรุง พัฒนาและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. รูปแบบใช้การวิจัย

ใช้แบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง

#### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา จำนวน 1,185 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 คน

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยและข้าราชการ จำนวน 6 คน กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 6 คน กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป รวม 18 รูปหรือคน



### 3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร 3. หลักอิทธิบาท 4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา จำนวน 299 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Stepwise MRA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

## ผลการวิจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา รายด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.40$ ) ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.39$ ) ด้านปริมาณ ( $\bar{X} = 4.38$ ) และด้านคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.36$ ) ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา รายด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 4.45$ ) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $\bar{X} = 4.44$ ) ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.40$ ) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ( $\bar{X} = 4.39$ ) และ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.36$ ) จากการทดสอบสมมติฐานพบผลการศึกษาดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** สมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา

**ตารางที่ 1** สมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.910	.169		5.374	.000
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (X14)	0.210	0.038	0.278	5.480	.000
การบริการที่ดี (X12)	0.238	0.046	0.265	5.217	.000
การทำงานเป็นทีม (X15)	0.173	0.041	0.213	4.242	.000
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X11)	0.169	0.042	0.194	3.999	.000

Multiple R= .775d R Square = .600 Adjusted R Square = .595 Std.Error=.26364

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานจำนวน 4 ด้านส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การบริการที่ดีการทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ร้อยละ 60.00 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .910 + (.210) X14 + (.238) X12 + (.173) X15 + (.169) X11$$

$$\hat{Z}_Y = (0.278) ZX14 + (0.265) ZX12 + (0.213) ZX15 + (0.194) ZX11$$

**สมมติฐานที่ 2** หลักอิทธิบาท 4 อย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา

**ตารางที่ 2** หลักอิทธิบาท 4 อย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา

หลักอิทธิบาท 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.943	.162		5.806	.000
จิตตะ (ความคิด มีสมาธิ) (X23)	.214	.048	.252	4.496	.000
วิมังสา (ความไตร่ตรอง) (X24)	.209	.034	.280	6.090	.000
วิริยะ (ความเพียร) (X22)	.213	.043	.244	5.015	.000
ฉันทะ (ความพอใจ) (X21)	.141	.043	.175	3.305	.001

Multiple R= .782e R Square = .611 Adjusted R Square = .606 Std. Error=.26003

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ด้านจิตตะ (ความคิด มีสมาธิ) ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ด้านวิริยะ (ความเพียร) และด้านฉันทะ (ความพอใจ) ได้ร้อยละ 61.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.943 + (.214) X_{23} + (.209) X_{24} + (.213) X_{22} + (.141) X_{21}$$

$$\hat{Z}_Y = (0.252) ZX_{23} + (0.280) ZX_{24} + (0.244) ZX_{22} + (0.175) ZX_{21}$$

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยนำหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาบูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการนำไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ได้แก่ พอใจในงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านวิริยะ (ความเพียร) มีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ 3. ด้านจิตตะ (ความคิด, มีสมาธิ) มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีการพิจารณาไตร่ตรองการปฏิบัติงาน หาข้อดี ข้อด้อยในการปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นผลของการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่มีคุณภาพ ทันต่อเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ เพื่อช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน การทำงานตามเวลาที่กำหนด และการประหยัดค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของภาคิน สีสุวรรณ (2561) ที่พบว่า แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาประสิทธิภาพ คือต้องประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลาและมีคุณภาพ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยจากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรี

อยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การสร้างความเข้าใจและรู้หน้าที่ในการให้บริการ การพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการร่วมมือร่วมใจในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา หล่อตระกูล (2558) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะมีอิทธิพลต่อตัวแปรส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับ พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี (2560) ที่พบว่า สมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ด้าน คือ 1. สมรรถนะความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 2. สมรรถนะบริการเป็นเลิศ 3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 4. สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 5. สมรรถนะยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาตั้งต่อไปนี้คือ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยนำหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาบูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ด้านวิริยะ (ความเพียร) ด้านจิตตะ (ความคิด มีสมาธิ) ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิเศษ กนตธมโม (2564) ที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านแผนพัฒนาของ อบท. 2. ด้านคุณภาพการให้บริการ 3. ด้านการปฏิบัติราชการ 4. ด้านการพัฒนาองค์กร โดยในการบริหารงานของเทศบาลมีปัจจัยการบริหาร 2 อย่าง คือ การบริหารสมัยใหม่และแรงจูงใจในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 มีลักษณะดังนี้ 1. ด้านฉันทะ (มีใจรัก) ได้แก่ บริหารงานด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังในความสำเร็จและพัฒนางานอยู่เสมอ 2. ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) ได้แก่ ยึดหลักความสำเร็จ ท่วมเทเวลาและความสามารถและหมั่นเพียรหาประสบการณ์ 3. ด้านจิตตะ (เอาจิตฝึกฝน) ได้แก่ เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่และเป็นมิตรกับผู้อยู่ ในการปกครอง 4. ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ได้แก่ พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบข้อบกพร่อง ค้นคว้าเพิ่มพูนและสร้างระบบและขั้นตอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาปรีชา เขมนนโท (2562) ที่พบว่า การนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แนวทางการบริหารเครือข่ายต้องจัดการประชุมพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกันของทุกภาคส่วนเพื่อวางแผนร่วมกันการบริหารจัดการงาน 5 ด้าน คือ 1. ด้านการ



วางแผน 2. ด้านการจัดองค์กร 3. ด้านบุคลากร 4. ด้านอำนวยการ 5. ด้านการกำกับดูแล และเชื่อมโยงต่อไปยังแผนการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหาร 4 m's ร่วมกันคือ 1. ด้านคน 2. ด้านเงิน 3. ด้านวัสดุ 4. ด้านการจัดการ เชื่อมโยงกับแผนการบริหารหลัก พุทธธรรมอภิปาฐ 4 ร่วมกัน คือ 1. ฉันทะ 2. วิริยะ 3. จิตตะ 4. วิมังสา โดยตั้งอยู่บน พื้นฐานมีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสนใจหรือผลประโยชน์ ร่วมกัน มีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน มีการเกื้อหนุน พึ่งพากัน มีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันและเชื่อมโยงต่อไปยังศูนย์กลางข้อมูลประสานงาน และติดตามผลเชื่อมโยงไปยังงานประชาสัมพันธ์ เชื่อมโยงต่อไปยังเจ้าสำนักปฏิบัติธรรมใน จังหวัด เชื่อมโยงนำไปปฏิบัติในสำนักของตนถ้าพบปัญหาอุปสรรคเชื่อมโยงกลับมา ยัง ศูนย์กลางข้อมูลประสานงาน

## องค์ความรู้

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ได้ตั้งแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

สรุปได้ว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านการบริการที่ดี 3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. ด้านการ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การใช้สมรรถนะการปฏิบัติงาน และบูรณาการ ด้วยการพัฒนาตามหลักอภิปาฐ 4 มาช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดย



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาควรกำหนดนโยบายเร่งด่วน ให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติภารกิจให้ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ บทบาทหน้าที่

2. สป.อว.ควรให้ความสำคัญ สนับสนุนทุนนโยบายในการขับเคลื่อนงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาให้บรรลุเป้าหมาย

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาควรเร่งรัด การขับเคลื่อน การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน ระเบียบ กฎหมาย ที่เป็นอุปสรรค โดยที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคจากบุคลากร แล้วให้ความสำคัญ นำไปปรับปรุงแก้ไข มีการติดตามตรวจสอบ พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาควรจัดสรรงบประมาณ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้มีสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี วัสดุสื่อการสอน สื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการทำงาน

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาควรจัดสรรอัตรากำลังสวัสดิการที่เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระงาน เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคง เป็นขวัญกำลังใจ ในการทำงาน

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เข้ารับการอบรม พัฒนากับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ จัดทุนการศึกษา ให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี ให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำองค์ความรู้มาต่อยอดสร้างนวัตกรรม

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรม

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแต่ละ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา



3. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการนำหลักธรรมอื่นเพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้สอดคล้องและเพื่อนำมาบูรณาการในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

### เอกสารอ้างอิง

- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- นาคยา เกตุสมบุญ. (2549). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี. (2559). *พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาปรีชา เขมนนโท. (2562). *การประยุกต์หลักกัทธิบาทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิเศษ กนตมโม. (2564). *พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชามณษ์ กาหลง. (2565). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. สืบค้น 9 มกราคม 2565, จาก [il.mahidol.ac.th](http://il.mahidol.ac.th).
- ภาคิน สีสุธรรม. (2561). *การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *ผู้นำนักบริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.