



การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี\*  
THE COMPETENCY DEVELOPMENT FOR WORK PERFORMANCE BASED ON  
BALA 4 OF PERSONNEL AT PHLAPPHLACHAI SUB-DISTRICT  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, U THONG DISTRICT,  
SUPHANBURI PROVINCE

พระอธิการอนุชา ธาตุตลาโม, พระครูโสภณวีรานูวัตร (นิคม ญฐวโร), นพดล ดีไทยสงค์  
Phra Athikan Anucha Thanuttalabho, Phrakhrusophonveeranuwat (Nikom Natthavaro),  
Noppadol Deethaisong  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
Corresponding Author E-mail: mcu60.anucha@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะ  
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาสมรรถนะ 3. เสนอแนวทางการ  
พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างเชิง  
ปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$  S.D.=0.48) 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน  
พบว่า ประชาชนที่มีอายุ และรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนประชาชน  
ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน  
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 คือ 1) ด้านสมรรถนะใน  
การสื่อสาร มีการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีในการสื่อสารได้เหมาะสม 2) ด้านสมรรถนะในการ  
วางแผนและการบริหารจัดการ มีการวางแผนงานล่วงหน้า 3) ด้านสมรรถนะในการทำงาน  
เป็นทีม บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน 4) ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติ  
เชิงกลยุทธ์ กำหนดแผนปฏิบัติงาน นโยบาย และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน 5) ด้าน  
สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ เปิดรับองค์ความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาทักษะการ  
ใช้เทคโนโลยี 6) ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง พัฒนาตัวเองผ่านการเรียนรู้

**คำสำคัญ:** การพัฒนาสมรรถนะ; การปฏิบัติงาน; หลักพละ 4



## Abstract

This research article aimed to 1. Study the level of competency development. 2. Compare people's opinions on competency development. 3. Propose a guideline for performance development according to Bala 4, conducted by the mixed research methods. The quantitative and qualitative research methods.

The research findings were as follows: 1. Level of opinions on competency development, by overall, the average was at a high level ( $\bar{X}=3.89$  S.D. = 0.48). 2. The results of opinions comparisons was found that people with different income had different opinions as for the people with different gender, level of education and different occupations had no different opinions. 3. The approaches to competency development according to Bala 4 were found that: 1) communicational competency; there was an appropriate selection of technology media for communication. 2) Competencies in planning and management; there was planning in advance. 3) Competence in working as a team; Personnel understood the same objectives and goals. 4) strategic performance; competency formulation, operational plans, policies, and strategies for operations. 5) globalization competency; opening to new knowledge, developing new skills in using technology. 6) Self-management competency; developing oneself through learning.

**Keywords:** Competency Development; Work performance; Bala 4

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันสังคมไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนกำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบท สิ่งแวดล้อมซึ่งมีความซับซ้อนและพลวัตสูง สิ่งแวดล้อมสำคัญที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจึงเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดความคาดหวังต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมีแตกต่างกันตามบริบทสภาพแวดล้อมและความเชื่อของ

แต่ละกลุ่มคนยังมีความเจริญมากเท่าไร ความคาดหวังและความต้องการยังมีความแตกต่างกันมากขึ้นเท่านั้น และเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงกดดันในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้ภาวะเช่นนี้การบริหารงานเพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของแต่ละกลุ่ม จึงถือได้ว่าเป็นงานที่ทำทนายอย่างยิ่งสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อัญชลี กองแก้ว, 2561)

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลพลับพลาไชย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีการกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง เป็นภารกิจที่มีความหลากหลาย และครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชนทั่วไป สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาหลายด้านที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นงานหลักที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกองค์กร หากขาดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร

หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยที่ต้องรับฟังปัญหาและอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนเพื่อสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี คือ หลักพระ 4 ซึ่งเป็นหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า ที่ว่าด้วยธรรมอันเป็นกำลังที่ทำให้ดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่หวั่นต่อภัยทุกอย่าง มีอยู่ด้วยกัน 4 ประการ ประกอบด้วย 1. ปัญญาพละ 2. วิริยะพละ 3. อณวัชพละ 4. สังคหพละ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพระ 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักพระ 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อเป็นการสมรรถนะการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นฐานข้อมูลและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักผล 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 11,866 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Simple Random Sampling) มาจากประชาชนตั้งแต่อายุ 18 ปีขึ้นไปที่อยู่ในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์โร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักผล 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักผล 4 โดยจากหลักผล 4 ด้าน ได้แก่ 1. ปัญญาผล 2. วิริยะผล 3. อดวิชชผล 4. สังคหผล ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยสังเคราะห์งานจากทฤษฎีของเฮลรีเกล แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. สมรรถนะในการสื่อสาร 2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ 3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5. สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์



6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 มีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบแบบเสรี

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติคือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

#### การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นักวิชาการด้านศาสนา นักวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 15 รูปหรือคน โดยการเลือกแบบเจาะจง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

### ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.86$  S.D. = 0.536) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสังคหพละ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$  S.D. = 0.567) อยู่ในระดับมาก และด้านอนวัชพละ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$  S.D. = 0.707) อยู่ในระดับมาก ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.89$  S.D. = 0.480) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหาร



จัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.91$  S.D. = 0.551) อยู่ในระดับมาก และด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$  S.D. = 0.547) อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าประชาชนที่มีอายุ และรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มี เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

3.1 ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร บุคลากรต้องมีการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

3.2 ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ บุคลากรต้องอาศัยองค์ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนบริหารจัดการ มีการประชุมวางแผนแบ่งงาน

3.3 ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องจัดสรรบุคลากรที่มีทักษะความรู้ ความสามารถให้ตรงกับงานที่มอบหมาย

3.4 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องกำหนดแผนปฏิบัติงาน นโยบาย และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานประจำปี

5. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ บุคลากรต้องเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ ๆ รู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน

6. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามแผนงาน และกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.1 ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี กองแก้ว (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ



การบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.317)

1.2 ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาประยุต ญาณเมธี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ )

1.3 ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณน์พัชร ใฝ่พูล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

1.4 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาอุดร อุตโตโร (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามหลักกัลยาณมิตร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐศรัณย์ ชุมวรฐายี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าระดับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลารักษ์ นุชแดง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนาชุมชน ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย พบว่าสมรรถนะหลักที่คาดหวังกับสมรรถนะหลักที่เป็นจริงของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนาชุมชนในภาพรวมสมรรถนะหลักที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด



2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

2.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐพชัย ทตันท (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลสำน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุขสันต์ สุเมธี (ธรรมมา) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวาง อำเภอบางน้อย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวาง อำเภอบางน้อย จังหวัดขอนแก่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาประยุต ญาณเมธี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

2.4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสุรเดช คมกริปปโย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพระ 4 ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฟ้าไร่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย

พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันตามรายได้

2.5 ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเกรียงศักดิ์ กิตฺติปัญโญ (รักสนิท) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลประแสงค์ อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลประแสงค์ อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักผล 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

3.1 ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร บุคลากรต้องมีการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารอย่างเหมาะสมถูกต้องแบ่งการสื่อสารตามสายงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเทพประภาส วชิรญาณเมธี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ผลการวิจัยพบว่า 1. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงานเชิงพุทธบูรณาการ ได้แก่ มีโครงสร้างประสานชุมชนที่ดี (กาย) สร้างระบบตัวชี้วัด (ศีล) รู้ทันเทคโนโลยี (จิต) เน้นองค์การแห่งการศึกษาเรียนรู้ (ปัญญา) 2. การทำงานเป็นทีมเชิงพุทธบูรณาการ ได้แก่ เน้นการมีส่วนร่วม (เมตตา) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (กรุณา) สร้างแรงจูงใจ (มุทิตา) และมีทักษะการสื่อสารที่ดีในกลุ่ม (อุเบกขา)

3.2 ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ บุคลากรต้องอาศัยองค์ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เกิดประสิทธิผลสูงสุดกับประชาชน ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณพัชร ไม้พูล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์อำเภอมืองกาฬสินธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการบริการเป็นเลิศ คือ ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการให้บริการที่ชัดเจน เปิดให้บริการในช่วงเวลาพักเที่ยง

3.3 ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องจัดหาจัดสรรบุคลากรที่มีทักษะความรู้ ความสามารถให้ตรงกับงานที่มอบหมาย สร้างสัมพันธภาพ ความสามัคคี และทัศนคติที่ดี และบุคลากรต้องรู้บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตน ปฏิบัติงาน



อย่างเต็มความสามารถไม่ให้เกิดความบกพร่องในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรมัย แก้วบรรจง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ผลการวิจัยพบว่า ด้าน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จัดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนากายทอดองค์ความรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

3.4 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การวางกลยุทธ์เป็นภาระงานของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องกำหนดแผนปฏิบัติงาน นโยบาย และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานประจำปี และบุคลากรต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในนโยบายแผนงาน และพร้อมปฏิบัติตามกลยุทธ์องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวยชัย รางชัยกุล (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้พลัง 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้พลัง 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัญญาพล กำลังความรู้ วิริยะพล นำสู่ปฏิบัติอนวัชพล และสัตย์สุจริตและสังคหพล มีจิตอาสา จึงส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐาน

3.5 ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ บุคลากรต้องเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ ๆ รู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้ทันสมัยรวดเร็วตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เรียนรู้พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสุรเดช คมกักรปญโญ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพลัง 4 ของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลอำเภอฟัว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรควรแสวงหาชนวนขยายในความรู้ วิทยาการต่าง ๆ รู้จักพัฒนาตนเองให้มีความสามารถอยู่เสมอ ควรลงพื้นที่ออกพบปะชาวบ้านเพื่อสอบถามความต้องการสอบถามปัญหาของชาวบ้านและควรเพิ่มความทุ่มเทเอาใจใส่ดูแลต่อความเดือดร้อนของชาวบ้าน หมั่นประชุมไม่ขาดการประชุม

3.6 ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามแผนงาน และกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน มีความตั้งใจใฝ่ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนสุข ภูสุข (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท 4 ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนจะต้องเป็นผู้รักงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน



## องค์ความรู้

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักผละ 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงหลักผละ 4 กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดโครงการร่วมกันระหว่างบุคลากรและชุมชน เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาชุมชนและการบริหารจัดการชุมชนอย่างต่อเนื่อง สร้างภาคีเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีการพัฒนาสมรรถนะทางด้านการบริหารคน บริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้นำกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีกิจกรรมอบรมความสามารถเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประสานสัมพันธ์ และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการยอมรับนับถือ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี มีแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงานทุกระดับ และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ประเมินผลในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ว่ามีการใช้หลักพละ 4 ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้

2. ควรศึกษาการนำหลักธรรมด้านอื่น ๆ เช่น ไตรสิกขา สังคหวัตถุ 4 เป็นต้นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ



## เอกสารอ้างอิง

- ชลารักษ์ นุชแดง. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนาชุมชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฐพชัย ทตนนท์. (2556). *บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลลำาน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดยโสธร* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐศรีณย์ ชุมวรฐายี. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณี จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(1), 50-63.
- พระเกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี. (2559). *พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง* (ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาประยุต ญาณเมธี. (2558). *การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดยโสธร* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุสันต์ สุ่มณี. (2560). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริยธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวาง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดยโสธร. มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 551-560.
- พระมหาอุดร อุดตโร. (2557). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามหลักกัลยาณมิตร* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พัชรมัย แก้วบรรจง. (2556). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 13* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พูนสุข ภูสุข. (2555). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการฝ่าย อัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 3(2), 41-52.
- ศรีณนพัชร ใฝ่พูล. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์* (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระสุรเดช คมภิรปญโญ. (2563). *ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลัก พละ 4 ของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่* (พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อวยชัย ราชชัยกุล. (2565). การประยุกต์ใช้พละ 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรม บริหารศิลป์*, 5(1), 246-254.
- อัญชลี กองแก้ว. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบาง ละมุง จังหวัดชลบุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐ ประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.