



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*
FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF WORK PERFORMANCE
ACCORDING TO BUDDHA-DHAMMA OF PERSONNEL OF
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

นัตยา อินทร์กรุงเก่า, ธวัชชัย สมอเนื้อ, ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรัทธา,
พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ

Nataya Inkrungkao, Thawatchai Samorneu, Prasit Putthasatsattha,
Phramaha Supat Nantapaño

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: kung19921992@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานและหลักอริยบท 4 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นแบบแผนวิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม จากตัวอย่างจำนวน 188 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานและหลักอริยบท 4 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .689^{**}$) 3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า

*Received September 19, 2023; Revised February 17, 2024; Accepted February 26, 2024



ด้านคุณภาพของงาน เป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความตั้งใจจริงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน รวมถึงตัวบุคคล เป็นปัจจัยสนับสนุนหลักในการทำงานเพื่อให้ได้คุณภาพของงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; หลักพุทธธรรม; บุคลากรมหาวิทยาลัย

Abstract

The objectives of this research article are: 1. Study the work efficiency of personnel at Mahachulalongkornrajavidyalaya University. 2. Study the relationship between work performance factors and the 4 Iddhi Padatha principles and the work efficiency of personnel. MahachulalongKornrajavidyalaya University 3. Present guidelines for developing efficiency in working according to Buddhist principles of Mahachulalongkornrajavidyalaya University personnel It is a combined method. is quantitative research Data were collected by distributing questionnaires. From a sample of 188 images or people, data were analyzed by finding frequencies, percentages, averages, and standard deviations. and the Pearson correlation coefficient. Qualitative research In-depth interviews with 9 key informants or people, content analyzed, context included, presented in an essay with frequency distribution tables to support quantitative data.

The results of the research found that: 1. Performance factors Motivating factors or factors that stimulate work performance Overall, it is at a high level. 2. The relationship between work performance factors and the 4 principles of influence and the efficiency of work performance of personnel. Mahachulalongkornrajavidyalaya University found that, overall, there was a moderate positive relationship ($R = .689^{**}$). 3. Guidelines for developing efficiency in work, it was found that the quality of work It is an indicator that personnel are truly committed to their work. working environment equipment for work Including the person It is the main supporting factor in working to achieve quality of work.

Keywords: Operational Efficiency; Principles of Buddhism; University Personnel



บทนำ

การบริหารงานในทุกองค์กรทุกแห่งต่างเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์กร คือ กระบวนการที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การเปลี่ยนแปลงนี้เกี่ยวข้องกับส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กรและมีผลกระทบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ในสายการบังคับบัญชาความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร รวมทั้งแรงผลักดันจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขยายขอบเขตไปสู่สากล การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรปรับตัวในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2560)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐในกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงจะประสบความสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2565) จากการที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่จึงทำให้มีภารกิจและโครงการในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยที่จำเป็นจำนวนมาก รวมถึงการบริหารจัดการที่ดีในเรื่องของบุคลากร งบประมาณ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทของการดำเนินงาน ซึ่งบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากในการที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และด้วยเหตุผลนี้จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะต้องมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ หากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าในส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานและหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ บุคลากรประจำสายปฏิบัติกรวิชาชีพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จากการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่าง 188 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 9 รูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview)

การรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตามแต่บังเอิญ (Accidental Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายอธิบาย และพรรณนาความ



ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ระดับปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน มีระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.37) ระดับปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย สุขอนามัย มีระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.33) ระดับของหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.38) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.33)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานและหลักอิทธิบาท 4 กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .689^{**}$) ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .795^{**}$) หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับระดับปานกลาง ($R = .618^{**}$)

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ด้านคุณภาพของงาน คุณภาพของงานเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความจริงใจตั้งใจทำงาน ควรเริ่มมาลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน รวมถึงตัวบุคคล เป็นปัจจัยสนับสนุนหลักในการทำงานเพื่อให้ได้คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ปริมาณงานต้องควบคู่กับคุณภาพของงาน เนื่องจากงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานทำให้ งานมีประสิทธิภาพ ด้านเวลา มีการกำหนดระยะเวลาสำหรับงานแต่ละงาน จะทำให้ได้งานที่ทันเวลา ในขณะที่เดียวกันก็สามารถสั่งการให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กันในแต่ละส่วนงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานให้ไปสู่เป้าหมาย



อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ พนักงานเป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่ม ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้านทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการ



ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 -15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง คิดเป็นร้อยละ 30.53 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า 1) ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานและหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานและหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยเชิงจิตหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุรศักดิ์ รุจิธมโม (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารกับการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี การบริหารจัดการสวัสดิการเบี้ยยังชีพ โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพการบริหารกับการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .973^{**}$) หลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพการบริหารกับการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เทศบาลเมืองบางบัวทองจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์



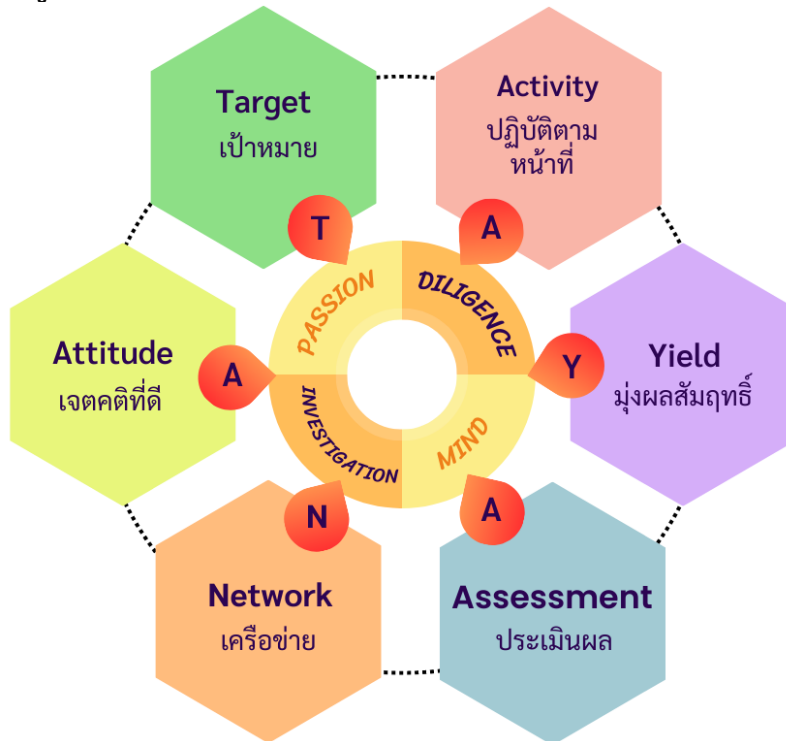
เชิงบวกในระดับสูง ($r = .670^{**}$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิจิต ธีรวิโส (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11 ผลการวิจัยพบว่าหลักพุทธธรรมที่ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการให้มีประสิทธิภาพนั้นใช้หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิริยะ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน จิตตะ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน วิมังสา การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงานอันเป็นความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำงาน ส่วนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการให้มีประสิทธิภาพ ใช้หลัก Deming Circle Theory : PDCA ประกอบด้วย P (Plan) มีการวางแผน เตรียมความพร้อม D (Do) มีการลงมือปฏิบัติ ดำเนินการให้เป็นไปตามแผน C (Check) มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน A (Act) มีการปรับปรุงแก้ไขตามแผนงานนั้น

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จซึ่งความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและด้านปริมาณงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และ 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและประเภทของบุคลากร



แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ
สำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ NATAYA: MODEL มีรายละเอียดดังนี้

NATAYA: MODEL เป็นรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ซึ่งอยู่ภายใต้หลักอิทธิบาท 4 Passion ฉันทะ (ความพอใจ) Diligence วิริยะ (ความพากเพียร) Mind จิตตะ (ความเอาใจใส่) Investigation วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ดังนี้

Network เครือข่าย สร้างเครือข่ายให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือทำกิจกรรมร่วมกัน แม้ว่าผู้ที่เกี่ยวข้องจะมีบทบาทหน้าที่ความถนัดต่างกัน แต่เมื่อทุกคนได้เข้ามารับรู้



ในเป้าหมายหรือปัญหาร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานแต่ละส่วนงานจะได้ปรับและแสดงบทบาทตามศักยภาพหรือความถนัดของตนเอง เพื่อตอบสนองเป้าหมายของเครือข่าย ดังนั้นเครือข่ายจึงเป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะสร้างความร่วมมือ ประสานกันกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางที่ตรงกับแนวคิดของการพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างเข้มแข็ง

Attitude เจตคติที่ดี รักในงานที่ทำ ทำให้มีพลังในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ในทางที่ดีและทุก ๆ คนย่อมเห็นและรับรู้ได้จากผลงาน ซึ่งจะเป็นบันไดสู่ความสำเร็จขั้นแรก เรียนรู้ปัญหาและหาวิธีแก้ไข พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสที่ท้าทายในการแสดงความสามารถในการเรียนรู้และหาประสบการณ์ใหม่ ๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร เพื่อให้การทำงานสะดวกสบาย มีความเคารพและให้เกียรติผู้อื่น เมื่อมีทัศนคติที่ดีในการทำงานย่อมทำให้เรากระตือรือร้นทำงานอย่างสนุก มีความสุข และส่งผลให้ประสบความสำเร็จ

Target เป้าหมาย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว ให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ตั้งเป้าหมายหลักสำหรับเปรียบเทียบเพื่อวัดความก้าวหน้าของความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เพราะเป็นผู้อยู่ในตำแหน่งที่สามารถมองเห็นภาพรวมของมหาวิทยาลัย รู้ทิศทางว่ามหาวิทยาลัยควรมีเป้าหมายอย่างไร จึงจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่มากที่สุด

Activity ปฏิบัติตามหน้าที่ มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ที่ผ่านการคิดและการวางแผนมาอย่างละเอียด ที่สร้างมาเพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงาน โดยจะระบุรายละเอียดในแต่ละช่วงของการทำงานว่า มีกิจกรรมอะไรบ้าง หรือมีการปฏิบัติงานกันอย่างไร ซึ่งจะช่วยตรวจสอบการทำงานในแต่ละขั้นตอนของแผนปฏิบัติการทำงาน เพื่อเป็นตัวกำหนดแผนงานให้ดำเนินงานทั้งหมดให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของแต่ละงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานสำเร็จได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และง่ายขึ้น

Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

Assessment ประเมินผล การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ และเป็นวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานไปจนถึงศักยภาพที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น แล้วการประเมินผลการ



ปฏิบัติงานนี้ยังถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่สำคัญขององค์กร ถึงแม้ว่าการประเมินผลนั้นจะไม่ได้มีส่วนช่วยพัฒนาทักษะใด ๆ โดยตรง แต่สิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในแต่ละบุคคลได้ดีอีกด้วย นอกจากนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรจะต้องปรับปรุงเรื่องใด พนักงานควรจะพัฒนาตัวอย่างไร หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรจะช่วยเหลือทักษะด้านไหนของพนักงานแต่ละคนแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างของการประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือการเป็นกรณีศึกษาความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ
3. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีสภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงาน ที่มีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
2. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม
3. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ที่มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยหรือนำหลักธรรมมาในด้านอื่น ๆ เช่น อริยสัจ 4 หลักทศพิธราชธรรม 10 ประยุกต์ใช้ เพื่อนำมาบูรณาการร่วมกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป



3. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2560). การจัดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทริบเพิล กรุ๊ป.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิจิต ธีรวโส. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสงฆ์ธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11 (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุรศักดิ์ รุจิธมโม และคณะ. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 5(1), 91-102.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2565). เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย. สืบค้น 6 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.mcu.ac.th/>



- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา (วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์). ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาภรณ์ ชัยวงษา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ
สำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harpen
and Row.