การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

PERFORMANCE OF PERSONNEL ACCORDING TO GOVERNMENT POLICY OF LAM TA SAO MUNICIPALITY, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

พระมหาอภิสิทธิ์ อมรรังสี, รัฐพล เย็นใจมา, หัฏฐกรณ์ แก่นท้าว
Phramaha Apisit Amararangsee, Rattapon Yenjaima, Hutthaporn Kaentao
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: warasanwarasan7@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐและ 3. ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ผู้บริหาร และบุคลากรของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 130 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 รูปหรือคน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ จำแนกตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. หลักอิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ พบว่า หลักอิทธิบาท 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก 3. การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ปัญหา อุปสรรค พบว่า บุคลากรมีความรู้ และความพร้อมในการปฏิบัติงานน้อย ปฏิบัติงานล่าช้าไม่ตรงเวลาต้องปรับระเบียบใหม่โดยจัดให้มีการอบรมบุคคลากรบ่อย ๆ เพื่อให้บุคลากรตระหนักรู้และเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อไปได้

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน; บุคคลกร; นโยบายภาครัฐ

*Received May 24, 2024; Revised July 1, 2024; Accepted July 30, 2024

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of performance of personnel according to government policy. 2. To study the relationship between the performance of personnel according to government policy. and 3. To study problems, obstacles, and guidelines regarding the performance of personnel according to government policy, conducted by the mixed research methods. The quantitative research, the population consisted of 130 administrators and personnel of Lam Ta Sao Municipality, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province Data were collected using questionnaires. Analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation. And the correlation coefficient. The qualitative research, data were collected from 9 key informants using in-depth interviews. and analyzed the data using descriptive methods.

The results of the research were found that: 1. Level of personnel's compliance according to government policy, classified according to the principles of Iddhipada 4, by overall, was at a high level. 2. Principles of Iddhipada 4 and the work performance of personnel according to government policy, was found that the principles of Iddhipada 4 by overall had a positive relationship at a moderate level. 3. Performance of personnel according to government policy, problems, and obstacles was found that personnel had low knowledge and low readiness for work, working late and not on time. New regulations must be adjusted by organizing frequent personnel training to make personnel aware and understanding of their duties so that the organization could be developed further.

Keywords: Performance of Work; Personnel; Government Policy

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายความว่ามนุษย์มีความต้องการและพึ่งพาอาศัยกันในการดำรงชีวิต การสร้างสังคมและชุมชนทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการอยู่รอดและการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจ ความสามารถในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันช่วยให้มนุษย์สามารถพัฒนาวัฒนธรรม ประเพณี และ

เทคโนโลยีที่ซับซ้อนขึ้น ส่งผลให้ชีวิตของมนุษย์มีความหลากหลายและเต็มไปด้วยความหมาย (สมคิด บางโม, 2561)

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจตรงกันและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งควรส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และพิมพ์มลจรรย์ นามวัฒน์, 2561) นอกจากนี้ การสร้างระบบการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ข้อมูล ข่าวสาร และนโยบายต่าง ๆ ถูกส่งต่อไปอย่างรวดเร็วและชัดเจน ส่วนราชการต่าง ๆ ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงาน การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน รวมถึงการใช้หลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นการวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมตรวจสอบ (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2560)

พื้นที่เทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีปัญหา อุปสรรค และจุดอ่อนหลายประการที่ต้องพิจารณา ซึ่งรวมถึงปัญหาด้านงบประมาณ เช่น โครงการขนาดใหญ่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก แต่เทศบาลไม่มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินการ ปัญหาด้านกฎหมายและกฎระเบียบ เช่น การมีกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานค่อนข้างมาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาและบริหารงาน (วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2562) นอกจากนี้ ปัญหาการสื่อสารที่คาดเคลื่อน เช่น การสื่อสารเกี่ยวกับฐานข้อมูลของประชาชนมีความคลาดเคลื่อน ทำให้ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานเท่าที่ควร อีกทั้งเจ้าหน้าที่มีความสนใจในระบบการบริหารงานของภาครัฐหรือการเมืองน้อย และไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น ปัญหาด้านบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ก็เป็นอีกหนึ่งข้อจำกัด เนื่องจากไม่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบในแต่ละฝ่าย เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ผู้บริหารควรมีการวางแผนและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การปรับปรุงระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้การพัฒนาเทศบาลเป็นไปอย่างรวดเร็วและยั่งยืนมากขึ้น (พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และสุรมงคล นิ่มจิตต์, 2561)

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าการพัฒนาองค์กรต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากร และสิ่งสำคัญที่สุดคือบุคลากรต้องมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรด้วย เพราะหากองค์กรใดมีบุคลากรแต่ไม่มีความซื่อสัตย์ องค์กร

นั้นก็ไม่อาจพัฒนาไปได้ไกลและเสี่ยงต่อการล้มเหลว (Frederick, 1959) ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้วยการนำหลักสอนของพระพุทธศาสนามาบูรณาการ คือ หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1. ฉันทะ 2. วิริยะ 3. จิตตะ 4. วิมังสา (ที.ปา. 11/231/233) มาบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์และเป็นการพัฒนาบุคคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความสุขใจทำให้องค์กรสามาถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

2. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรของเทศบาลเมืองลำตาเสา จำนวน 133 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงระดับกลาง นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และนักวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารระดับสูง เทศบาลเมืองลำตำเสา 5 คน ผู้บริหารระดับกลางเทศบาลเมืองลำตาเสา 2 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 1 รูป และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค

(สิน พันธุ์พินิจ, 2547) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.978 และการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยได้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยจากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรและเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยขอหนังสือนำจากผู้อำนวย และเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์

5.2 วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอิทธิบาท 4 โดยรวม

อิทธิบาท 4	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ฉันทะ (ความพึงพอใจ)	4.33	0.59	มาก
วิริยะ (ความเพียรพยายาม)	4.31	0.61	มาก
จิตตะ (ความตั้งใจ)	4.40	0.61	มาก
วิมังสา (ความคิดพิจารณา)	4.41	0.54	มาก
ภาพรวม	**4.36**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 1 หลักอิทธิบาท 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วิมังสา (ความคิดพิจารณา) ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.54) รองลงมา ได้แก่ จิตตะ (ความตั้งใจ) ($\bar{X}$=4.40, S.D.=0.61) ฉันทะ (ความพึงพอใจ) ($\bar{X}$=4.33, S.D.=0.59) น้อยที่สุด ได้แก่ วิริยะ (ความเพียรพยายาม) ($\bar{X}$=4.31, S.D.=0.61) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 2 อิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติงานของบุคลากร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		ตัวแปรตาม				
ตัวแปรอิสระ	อิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. การวางแผน	2. การจัดองค์การ	3. การสั่งการ	4. การประสานงาน	5. การควบคุม
อิทธิบาท 4	**.703****	**.690****	**.631****	**.588****	**.626****	**.614****
1. ฉันทะ (ความพึงพอใจ)	**.904****	.648**	.563**	.535**	.475**	.449**
2. วิริยะ (ความเพียรพยายาม)	**.952****	.671**	.607**	.575**	.540**	.507**
3. จิตตะ (ความตั้งใจ)	**.936****	.623**	.564**	.484**	.604**	.642**
4. วิมังสา (ความคิดพิจารณา)	**.907****	.610**	.606**	.588**	.710**	.687**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า อิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง R=.703**

สมมติฐานที่ 2 ฉันทะ (ความพึงพอใจ) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ฉันทะ (ความพึงพอใจ) โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก R=.904**

สมมติฐานที่ 3 วิริยะ (ความเพียรพยายาม) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก R=.952**

สมมติฐานที่ 4 จิตตะ (ความตั้งใจ) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ พบว่า จิตตะ (ความตั้งใจ) โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก R=.936**

สมมติฐานที่ 5 วิมังสา (ความคิดพิจารณา) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก R=.907**

3. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 ด้านการวางแผน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน ตลอดจนขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ โดยควรนำหลักการบริหารงานที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (Lean System) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ผู้บริหารควรวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันระดมความคิด (Brainstorm) เพื่อวิเคราะห์และระบุว่ากระบวนงานใดที่มีขั้นตอนหรือกระบวนการที่ซับซ้อนหรือมากเกินไปจนทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ นอกจากนี้ ควรวางแผนให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนดังกล่าวจะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจของประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3.2 ด้านการจัดองค์กร ผู้บริหารต้องจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และจัดสรรอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นให้เหมาะสมและเพียงพอ เนื่องจากความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข การดำเนินงานรวดเร็ว ทันเวลา และมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง สำหรับปัจจัยด้านโครงสร้างและแผนงานขององค์กร องค์กรควรมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม พร้อมทั้งมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสายการบังคับบัญชาที่กระชับ เพื่อลดเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร

3.3 ด้านการสั่งการ ผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการการสั่งการร่วมกันภายในหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารที่ชัดเจนในทุกกิจกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ การดำเนินการดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วย

3.4 ด้านการประสานงาน ควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้การติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีการพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีความเมตตา และสอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง

ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.5 ด้านการควบคุม ควรควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ วิมังสา (ความคิดพิจารณา) จิตตะ (ความตั้งใจ) ฉันทะ (ความพึงพอใจ) และวิริยะ (ความเพียรพยายาม) แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของบุคคลากรโดยใช้อิทธิบาท 4 ที่เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาเป็นแนวทางการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เพื่อจะทำให้องค์กรประสบมีความเจริญก้าวหน้า และได้งานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี ชำนาญศิลป์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพ นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน เพราะหลักอิทธิบาท 4 สามารถใช้บุคลากรในองค์กรได้ ทำให้บุคคลากรมีความสบายใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทั้ง 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การควบคุม การประสานงาน การจัดองค์กร การวางแผน และการสั่งการ เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงให้เห็นว่า เทศบาลเมืองลำตาเสาเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการให้การทำงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยลดการสูญเสียและลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานระหว่างบุคลากร รวมทั้งลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลิตผลหรือการบริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมายและมีความเป็นธรรม ส่งผลให้ประชาชนหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับหลักการจัดการที่มีเป้าหมายคือ การเป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีวินัย และมีความรับผิดชอบสูง สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเพชร สมศรี (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษา

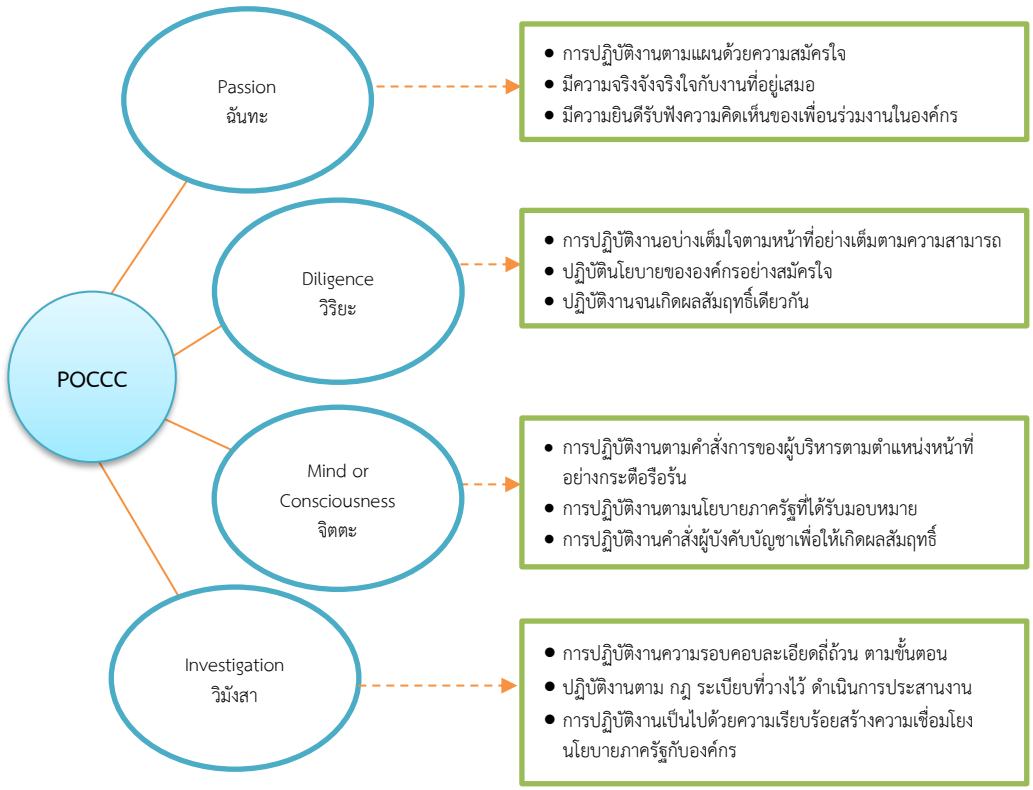
การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า การนำธรรม คือ พรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะพรหมวิหารธรรมเป็นหลักธรรมที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสามารถนำมาปรับใช้ได้ เช่น เมตตา มีเมตตาต่อประชาชน เป็นต้น จึงทำให้พรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ได้แก่ 1. ฉันทะ (ความพึงพอใจ) 2. วิริยะ (ความเพียรพยายาม) 3. จิตตะ (ความตั้งใจ) 4. วิมังสา (ความคิดพิจารณา) เพราะอิทธิบาทในทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมที่เน้นถึงคุณธรรมที่เป็นเครื่องนำไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพิมพ์ กองสุข (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เพราะผู้บริหารเข้าใจในหลักธรรมสามารถนำมาบูรณาการให้บุคคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และผลิตผลงสนวิชาการที่มีประสิทธิภาพออกมาได้อย่างดีเยี่ยม

3. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการวางแผน ผู้บริหารต้องมีความรู้และความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน ตลอดจนขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ โดยควรใช้หลักการบริหารงานที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการจัดองค์กร ควรจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสั่งการ ผู้บริหารต้องมีการสั่งการที่บูรณาการร่วมกันภายในหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่ชัดเจนในทุกกิจกรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการประสานงาน ควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการควบคุม ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้และความสามารถของพนักงาน เพื่อดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าใช้ความรู้และความสามารถของตนโดยไม่กลัวความผิดพลาดการดำเนินการ

ตามแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิโชติ แอ้นชัยภูมิ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า แนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสายตรวจด้านคุณลักษณะผู้ทำหน้าที่สายตรวจ คือ ผู้ทำหน้าที่สายตรวจควรมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีทักษะในการเจรจาต่อรองและการสื่อสารที่ดี และต้องสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวทางดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสายตรวจ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิผล

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยอธิบายได้ดังนี้ คือ การส่งเสริมใช้หลักอิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) กับทฤษฎีการปฏิบัติงานของ Henri Fayol (ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม) เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นกระบวนการนำหลักธรรมและทฤษฎีในการสร้างนักบริหารและผู้นำที่มีคุณธรรมและการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ

Passion = ฉันทะ มีความพอใจ บุคคลากรมีการปฏิบัติงานตามแผนด้วยความสมัครใจ มีความจริงจังจริงใจกับงานที่อยู่เสมอ และมีความยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน

Diligence = วิริยะ มีความขยันหมั่นเพียร บุคลากรมีการปฏิบัติงานอบ่างเต็มใจตามหน้าที่ อย่างเต็มตามความสามารถ โดยปฏิบัตินโยบายขององค์กรอย่างสมัครใจปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์

Mind or Consciousness = จิตตะ มีความมีใจตั้งมั่น บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามคำสั่ง การของผู้บริหารตามตำแหน่งหน้าที่อย่างกระตือรือร้นตามนโยบายภาครัฐที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

Investigation = วิมังสา ความรอบคอบละเอียด บุคลากรมีความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่วางไว้ดำเนินการประสานงานเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยสร้างความเชื่อมโยงนโยบายภาครัฐกับองค์กร และติดตามงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การส่งเสริมการใช้หลักอิทธิบาท 4 นี้ต้องเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนให้ความร่วมมือจากทุกฝ่ายภายองค์กรในระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุม และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความเจริญทางองค์กรได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลควรบริหารจัดองค์การและบุคลากรทุก ๆ ระดับ ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เป็นประจำในทุก ๆ ด้าน ด้านการพัฒนาจิตใจเพื่อที่จะพัฒนาในเรื่องของการรู้จักคิดวิเคราะห์หลักการและเหตุผล ให้มีความเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงโลกและความอยาก

2. เทศบาลควรให้บุคลากรมีการเรียนรู้แนวคิด เทคนิคใหม่เพื่อที่จะเป็นการพัฒนารูปแบบการทำงานที่มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีการปรับงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและได้งานที่มีคุณภาพ

3. เทศบาลควรให้บุคลากรอบรมเรื่องหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การทำสมาธิเพื่อที่จะประกอบกิจกรรมการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเข้าใจและมีสติในการทำงานและเป็นการค้นพบตัวเอง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บุคลากรควรปรับทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การร่วมกัน มีการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน สร้างการมีส่วนร่วมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถรอบด้าน โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรปรับตัวและปรับเปลี่ยน รูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3. องค์การควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ครบครัน และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตของสำนักงานให้มีความพร้อมรองรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานมีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 และหลักธรรมอื่น ๆ ของบุคลากรของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและการปฏิบัติงานอย่างมประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

ดวงเพชร สมศรี. (2556). *การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2560). *ศัพท์รัฐประศาสนศาตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรี ชำนาญศิลป์. (2554). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และพิมพ์มลจรรย์ นามวัฒน์. (2561). *การศึกษาเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาราชการ* (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2562). บทวิเคราะห์และแนวทางจัดการเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(1), 191-215.

ศศิพิมพ์ กองสุข. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานีชุมพร* (รายงานการวิจัย) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมคิด บางโม. (2561). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

สิน พันธุ์พินิจ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด.

อภิโชติ แอ้นชัยภูมิ. (2565). *การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Frederick, K. H. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.