



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร*
BUDDADHAMMA INTEGRATION FOR PROMOTING THE PERFORMANCE
OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL
IN SAMUT SAKHON PROVINCE

รวิภาส พิตรพิบูลย์พงศ์

Ravipas Pitpibulpong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: ravipas22@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร 3. นำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ตามลำดับ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารจัดการคือ การนำ การวางแผน การควบคุม และหลักอิทธิบาท 4 คือ จิตตะ วิมังสา วิริยะ ฉันทะ ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีดังนี้ สมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม โดยมีหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมนำมาบูรณาการเพื่อให้เกิด

*Received July 12, 2024; Revised August 5, 2024; Accepted August 14, 2024



สมรรถนะการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังนำการบริหารจัดการ มาเป็นพื้นฐานทั้งเรื่องของการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

คำสำคัญ: การบูรณาการหลักพุทธธรรม; สมรรถนะการปฏิบัติงาน; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

Objectives of this research papers were: 1. To study the personnel's performance competency of the Sub-District Administrative Organizations in Samut Sakhon Province 2. To study factors affecting the personnel's performance competency of the Sub-District Administrative Organizations in Samut Sakhon Province 3. To propose the Buddhadhamma integration for promoting the personnel's performance competency of the Sub-District Administrative Organizations in Samut Sakhon Province The research method was mixed methods. The data were collected from 160 samples. The research instruments were questionnaires and interview script. The data were analyzed both descriptively and inferentially.

The results showed that: 1. The performance of personnel in Sub-District Administrative Organizations in Samut Sakhon Province, by overall, was found to be at a high level, sorted in the following order: excellent service, teamwork, achievement orientation, understanding of the organization and work system, and adherence to correctness and ethics, respectively. 2. The factors affecting the performance of personnel in Sub-District Administrative Organizations in Samut Sakhon Province showed that management, namely, leading, planning, controlling, and Iddhipada , namely, Citta, Vimangsa, Viriya and Chanda, had a statistically significant effect on performance at a level of 0.05. 3. The Buddhadhamma integration to promote performance was as follows: performance orientation, adherence to correctness and ethics, understanding of the organization and work system, excellent service, and teamwork. The Iddhipada 4 were integrated to create performance. It also applied management as a foundation in terms of planning, organization, leadership and control.

Keyword: Buddadhamma Integration; Performance; Sub-District Administrative Organization



บทนำ

การนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพเหมาะสมสำหรับรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ด้าน เช่น ให้กรอบแนวคิดที่มีคุณภาพและเป็นเอกภาพต่อการประยุกต์ใช้กระบวนการทางทรัพยากรบุคคล สร้างความเหมาะสมระหว่างงานและผู้ดำรงตำแหน่งได้ดีกว่าทำให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นและอัตราการลาออกลดลง ทำให้การพัฒนาและการสืบทอดตำแหน่งมีรากฐานอยู่บนปัจจัยที่ช่วยในการสร้างผลงานที่เป็นเลิศ สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสมมากขึ้นและลึกซึ้งกว่าการพิจารณาที่วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานเท่านั้น สนับสนุนให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากการบริหารเชิงสมรรถนะ เป็นระบบการบริหารที่สามารถยืดหยุ่นกับทุกระบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถกำหนดกรอบและแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด รวมทั้งสร้างระบบใหม่ของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรซึ่งมีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนและผลักดันให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก้าวหน้าไปอย่างมีเอกภาพในระยะยาวกว่าสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่งงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการส่งสมศักยภาพของทั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตัวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย สนับสนุนและเชื่อมโยงให้พฤติกรรมของบุคลากรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร, 2565)

ด้วยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ตามระบบแท่ง (Broadband) ที่จะนำมาใช้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะมีการกำหนดตามสายงานที่ได้มีการยุบ หรือเพิ่มสายงานโดยจะมีการกำหนดรูปแบบมาตรฐานเพื่อจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยใช้วิธี Role Profiling เป็น 3 ส่วน ซึ่งจะคล้ายคลึงกับของข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย ส่วนที่หนึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (Key Accountabilities) จะเป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานนั้นจะต้องบรรลุผลสำเร็จด้านใดบ้าง จึงจะถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของงานประจำตำแหน่งนั้น ส่วนที่สอง กรอบคุณวุฒิ (Knowledge and Experiences) จะเป็นการกำหนดว่าผู้ที่มาดำรงตำแหน่งงานนั้น ต้องมีคุณสมบัติเชิงคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในระดับใดที่จำเป็นและเพียงพอแก่การปฏิบัติงานประจำตำแหน่งให้สัมฤทธิ์ผล ไม่ต่ำหรือสูงเกินความ



จำเป็นของระดับงานในตำแหน่งนั้น ส่วนที่สาม กรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Skills and Competencies) จะเป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานต่าง ๆ ต้องการความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแบบใดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ดี (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ, 2559) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ จึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

ในทางพระพุทธศาสนาการพัฒนาสมรรถนะต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อน จึงจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านคือ หลักอริยปาท 4 คือ 1. ฉันทะ การมีใจรักในงาน พอใจทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ทำให้เป็นผลสำเร็จแห่งกิจหรืองานที่ทำ 2. วิริยะ การสู้งาน พากเพียรทำงาน ขยันหมั่นประกอบกิจการงาน หมั่นกระทำการงานหรือสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดลอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ 3. จิตตะ การใส่ใจในงานทำ เอาจิตฝึกฝั รั้งรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความศรัทธามั่น ไม่เลือนลอย 4. วิมังสา การทำงานด้วยปัญญา พิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน วางแผนการทำงาน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาพัฒนาด้านจิตใจด้วย โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการและหลักอริยปาท 4 ว่าส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาครหรือไม่อย่างไร ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถนำไปเป็นตัวแบบในการประกอบการพิจารณาปรับปรุงด้านการพัฒนาสมรรถนะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร



2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเลือกแบบเจาะจงองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนกไข่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่อ รวมจำนวนบุคลากร 264 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 160 ตัวอย่าง

2.3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน กลุ่มตัวแทนชุมชน จำนวน 4 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. การบริหารจัดการ 3. หลักอิทธิบาท 4 และ 4. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 แห่ง จำนวน 160 ตัวอย่าง

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้งหนึ่ง

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริการเป็นเลิศ ($\bar{X}=4.25$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.19$) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ($\bar{X}=4.19$) และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{X}=4.16$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปรการจัดการ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.464	.245		5.980**	.000
การนำ (Mn3)	.387	.060	.463	6.432**	.000
การวางแผน (Mn1)	.271	.066	.295	4.106**	.000
การควบคุม (Mn4)	.109	.045	.156	2.204*	.029

Multiple R = .678b $R^2 = .459$ Adjusted $R^2 = .453$ Std. Error = .464

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ การนำ การวางแผน การควบคุม มีเพียงการจัดองค์กรที่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .453 แสดงว่า การบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 45.3 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.464 + .387_{Mn3} + .271_{Mn1} + .109_{Mn4}$$

$$Z_Y = 1.464 + .387_{Mn3} + .271_{Mn1} + .109_{Mn4}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิตตะ ความใส่ใจ และวิมังสา ความไตร่ตรอง อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปรหลักอิทธิบาท 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.153	.199		5.800**	.000
จิตตะ ความใส่ใจ (lb3)	.326	.042	.354	4.051**	.000
วิมังสา ความไตร่ตรอง (lb4)	.261	.061	.334	4.291**	.000
วิริยะ ความเพียร (lb2)	.249	.069	.289	3.621**	.000
ฉันทะ ความพอใจ (lb1)	.212	.062	.252	3.430**	.001

Multiple R = .785c R² = .616 Adjusted R² = .609 Std. Error = .392

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ จิตตะ ความใส่ใจ วิมังสา ความไตร่ตรอง วิริยะ ความเพียร ฉันทะ ความพอใจ ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .609 แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 60.9 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.153 + .326_{lb3} + .261_{lb4} + .249_{lb2} + .212_{lb1}$$

$$Z_Y = .354Z_{lb3} + .334Z_{lb4} + .289Z_{lb2} + .252Z_{lb1}$$

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร มีดังนี้ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 5



ด้านประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานตามเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี มุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ ปฏิบัติราชการให้สัมฤทธิ์ผล ปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายตามนโยบายและวิสัยทัศน์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยการดำรงรักษาคักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ ปฏิบัติตามหลักวิชาชีพของตน ครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาเกียรติของความเป็นพนักงานท้องถิ่น ยึดมั่นในความสัตย์จริงและยึดมั่นในจริยธรรม ต่อต้านการทุจริต 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยวางแผนและพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเข้าถึงข้อมูลและระบบงานขององค์กร เสริมสร้างการร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก เข้าใจค่านิยม วัฒนธรรมและสมรรถนะขององค์กร 4. การบริการเป็นเลิศ โดยตั้งใจและความพยายามในการให้บริการ ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใสและเสมอภาค ร่วมมือและประสานงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่องค์กร มีหัวใจของการบริการ ทักทายด้วยความอ่อนน้อมเป็นมิตรไมตรี กระตือรือร้นเร่งให้ความช่วยเหลือทั้งรวดเร็วและครบวงจร 5. การทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหรือองค์การ สร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมให้เหนียวแน่น ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน จริงใจต่อกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน

โดยมีหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมนำมาบูรณาการเพื่อไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีฉันทะ ความพอใจ ตั้งความเพียรไว้ในวิริยะ มีจิตตะ ความใส่ใจ และคิดค้น ปรับปรุงแก้ไขในข้อวิมังสา ความไตร่ตรอง นอกจากนั้นยังนำการบริหารจัดการ มาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งเรื่องของการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระณธีรัชญ์คมภิรพลโย (2559) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล มี 5 ด้าน คือ



1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4. บริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการพัฒนาสมรรถนะ คือ พัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมหน่วยงาน ระบบโครงสร้างองค์กร พัฒนาปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์คำสั่ง การสร้างอุปนิสัยใฝ่ความเป็นเลิศ การสร้างจิตสำนึก ปลุกฝังจิตสาธารณะ ปรัชญาและอุดมคติ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ การประยุกต์หลักธรรมการมีส่วนร่วม และการพัฒนาความรู้ทางพระพุทธศาสนา

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร อภิปรายได้ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการ พบว่า การบริหารจัดการส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ การนำ การวางแผน การควบคุม มีเพียงการจัดองค์กรที่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .453 แสดงว่า การบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 45.3 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิอร ศรีสุนทร (2559) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการ 6 ด้าน 53 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ด้านการให้รางวัล แต่ละองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน มีค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรินทอง แก้วทุม (2560) ที่พบว่า การบริหารการพัฒนา ด้านนโยบาย แผนงาน โครงการจะต้องมีการบูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรมมาไว้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับการจัดทำประชาคมเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา 3 แนวทาง คือ 1. แนวทางการบริหารการพัฒนา ด้านนโยบายเชิงพุทธ 2. แนวทางการบริหารการพัฒนา ด้านแผนงานเชิงพุทธ และ 3. แนวทางการบริหารการพัฒนา ด้านโครงการเชิงพุทธ ใน 3 ด้านดังกล่าวมานี้มีการบูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา คือ หลักพละ 5 ประการ

2.2 หลักอิทธิบาท 4 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ จิตตะ ความ



ใส่ใจ วิมังสา ความไตร่ตรอง วิริยะ ความเพียร ฉันทะ ความพอใจ ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .609 แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 60.9 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชัย นันทาภิรัตน์ (2565) วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ที่พบว่า 1. หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 69.0 (Adjusted R²=0.690) เรียงตามลำดับได้แก่ วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา วิริยะ: สู้งาน และจิตตะ: ใส่ใจงาน ตามลำดับ และการบูรณาการหลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรมให้สำเร็จลุล่วง ได้แก่ 1. ฉันทะ รักงาน 2. วิริยะ สู้งาน 3. จิตตะ ใส่ใจงาน 4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา และยังมีปัจจัยอีก 2 ปัจจัยที่ส่งให้การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรมสำเร็จลุล่วงได้ ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 4 ด้านประกอบด้วย ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบบริหารทางไกล ระบบบริหารงานทั่วไป ระบบเครือข่ายอุตสาหกรรม 2. ปัจจัยภายในองค์กร 7 ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ การจัดบุคคลเข้าทำงาน รูปแบบระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาครทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานตามเป้าหมาย 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยการธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ ปฏิบัติตามหลักวิชาชีพของตน 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยวางแผนและพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 4. การบริการเป็นเลิศ โดยการให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใสและเสมอภาค ร่วมมือและประสานงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่องค์กร 5. การทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมนำมาบูรณาการเพื่อไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีฉันทะ ความพอใจ ตั้งความเพียรไว้ในวิริยะ มีจิตตะ ความใส่ใจ และคิดค้น ปรับปรุงแก้ไขในข้อวิมังสา ความไตร่ตรอง นอกจากนั้นยังนำการบริหารจัดการ มาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งเรื่องของการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา ฉัตรข้อฟ้า (2563) วิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง ที่พบว่า



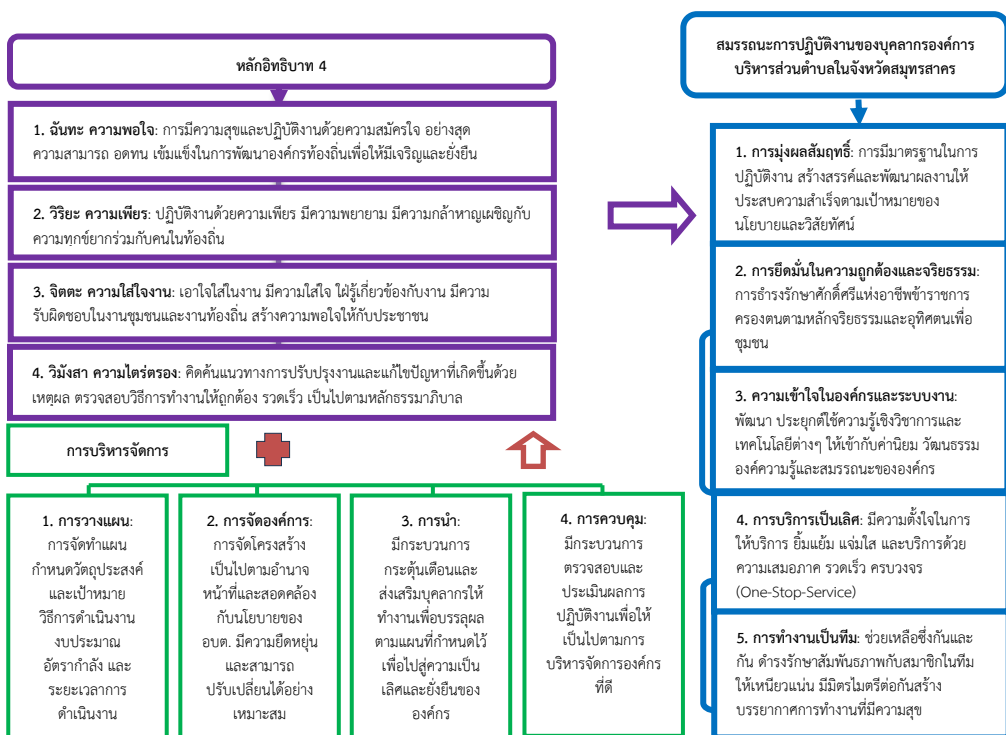
โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง เป็นแผนภาพที่แสดงการเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล พร้อมทั้งตัวแปรส่งผ่าน คือ ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จที่พัฒนามาจากหลักอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง โดยมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความเฉลียวฉลาด สามารถในการจูงใจ ใฝ่คุณธรรมนำพัฒนา และเป็นผู้กล้าตัดสินใจที่ใช้การบริหารองค์การอย่างเป็นระบบด้วยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบและการพัฒนา พร้อมทั้งมีการเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมกับมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองดังนั้น ในการบริหารจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองให้มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยจำเป็นต้องมีปัจจัยส่งผ่านที่สำคัญคือ ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร สรุปได้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานตามเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้เต็มขั้นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพปฏิบัติราชการให้สัมฤทธิ์ผล ปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายตามนโยบายและวิสัยทัศน์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยการธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ ปฏิบัติตามหลักวิชาชีพของตน ครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาเกียรติของความ เป็นพนักงานท้องถิ่น ยึดมั่นในความสัตย์จริงและยึดมั่นในจริยธรรมต่อต้านการทุจริต 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยวางแผนและพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเข้าถึงข้อมูลและระบบงานขององค์กร เสริมสร้างการร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก เข้าใจค่านิยม วัฒนธรรมและสมรรถนะขององค์กร 4. การบริการเป็นเลิศ โดยตั้งใจและความพยายามในการให้บริการ ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใสและเสมอภาค ร่วมมือและประสานงานเพื่อให้เกิดผล



สัมฤทธิ์แก่องค์กร มีหัวใจของการบริการ ทักทายด้วยความอ่อนน้อมเป็นมิตรไมตรี กระตือรือร้นเร่งให้ความช่วยเหลือทั้งรวดเร็วและครบวงจร 5. การทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหรือองค์กร สร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมให้เหนียวแน่น ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน จริใจต่อกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน โดยมีหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมนำมาบูรณาการเพื่อไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีฉันทะ ความพอใจ ตั้งความเพียร ใฝ่ในวิริยะ มีจิตตะ ความใส่ใจ และคิดค้น ปรับปรุงแก้ไขในข้อวิมังสา ความไตร่ตรอง นอกจากนั้นยังนำการบริหารจัดการ มาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งเรื่องของการวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุมดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัลเพื่อมาสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นนานาชาติ (International) โดยมีความเปิดกว้างทางความคิด มีความคิดเชิงบวก และมีทักษะในการทำงานในบริบทสากล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีวิธีการดำเนินงาน การบริหารงบประมาณ อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบรรจุพนักงานและการจัดพนักงานเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของงานและตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเต็มใจทำงานรวมถึงการกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาไปสู่องค์กรดิจิทัลของประเทศไทย
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับทั้งเทศบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). เว็บไซต์ อปท. ในจังหวัดสมุทรสาคร. สืบค้น 28 มกราคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/507Xe>
- นิอร ศรีสุนทร. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิณิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระณิธีวิชัย คมกิตฺตปญฺโญ. (2559). การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุขฎิณิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรม พุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รินทอง แก้วทุม. (2560). *การบริหารการพัฒนาเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดมหาสารคาม* (ดุขนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. (2559). *คู่มือและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง*. สืบค้น 1 มีนาคม 2565, จาก http://www.local.moi.go.th/2009/home/cpt_59.pdf
- สมชัย นันทภักดิ์. (2565). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตาม พันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม* (ดุขนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร. (2565). *คู่มือการวางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพพนักงานส่วนตำบล*. สมุทรสาคร: ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร.
- อภิญา ฉัตรข้อฟ้า. (2563). *โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง* (ดุขนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.