



การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี*
APPLICATION OF THE FOUR IDDHIPĀDĀ PRINCIPLES TO DEVELOP
PERSONNEL COMPETENCIES OF THE NIKHOM KRASIAO SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION AT DAN CHANG DISTRICT
IN SUPHANBURI PROVINCE

เบญจรงค์ ธีญญเจริญ, นพดล ดีไทยสงค์,
พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ฦกฐวโร)

Bencharong Thanyacharoen, Noppadon Deethaisong,
Phrakhrusophonweeranuwat (Nikom Natthavaro)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: bencharong.dru@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี และ 3. นำเสนอการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

*Received July 28, 2025; Revised August 14, 2025; Accepted August 21, 2025



อำเภอต่างข้าง พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ได้แก่ หลักวิริยะ หลักฉันทะ หลักวิมังสา และหลักจิตตะ 3. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสี้ยว ตามหลักอิทธิบาทธรรมช่วยเสริมแรงบันดาลใจ สมาธิ และการคิดวิเคราะห์ ควบคู่กับการยกระดับประสิทธิภาพทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3.2 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3.3 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 3.4 การบริการเป็นเลิศ 3.5. การทำงานเป็นทีม โดยเน้นเป้าหมายชัดเจน การอบรมต่อเนื่อง

คำสำคัญ: อิทธิบาทธรรม; พัฒนาสมรรถนะบุคลากร; องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสี้ยว; การประยุกต์

Abstract

Objectives of this research article were: 1. to examine the competencies of personnel in the Nikhom Krasaeo Sub-District Administrative Organization, Dan Chang District, Suphan Buri Province; 2. to study the relationship between the Iddhipada 4 principles and the competencies of personnel in the Nikhom Krasaeo Sub-District Administrative Organization, Dan Chang District, Suphan Buri Province; and 3. to propose the application of the Iddhipada Four, Paths of Accomplishment principles to develop the competencies of personnel in the Nikhom Krasaeo Sub-District Administrative Organization, Dan Chang District, Suphan Buri Province. The study employed a mixed-methods approach, consisting of quantitative research by collecting data through questionnaires from a sample of 366 monks or laypersons, and analyzing the data using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The qualitative research by conducting in-depth interviews with 10 key informants, analyzing the data through content descriptive interpretation.

The research findings revealed that: 1. By overall, the competencies of personnel in the Nikhom Krasaeo Sub-District Administrative Organization were at a high level. When considering each aspect, the highest was teamwork, followed by adherence to integrity and ethics, understanding of the organization and work systems, service excellence, and achievement orientation. 2. The relationship between Iddhipada 4, the Four Paths of



Accomplishment principles and personnel competencies in the Nihom Krasaeo Sub-District Administrative Organization was found to be low and positive. When categorized by aspect, all dimensions showed a low positive correlation: the highest was diligence (Viriya), followed by desire (Chanda), investigation (Vimamsa), and concentration (Citta). 3. Developing personnel competencies in the Nihom Krasaeo Sub-District Administrative Organization in line with Iddhipada helped enhance motivation, concentration, and analytical thinking, while improving performance in five areas: 3.1 Achievement orientation, 3.2 Adherence to integrity and ethics, 3.3 Understanding of the organization and work systems, 3.4 Service excellence, and 3.5 Teamwork. The approach emphasized clear goals, continuous training, technology utilization, and the creation of an organizational culture that fostered participation and ethics to improve the quality of public services sustainably.

Keywords: Itthipada Dhamma; Personnel Competency Development; Nihom Krasaeo Subdistrict Administrative Organization; Application

บทนำ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีจุดเริ่มสำคัญหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เมื่อแนวคิดการกระจายอำนาจเริ่มได้รับการยอมรับ และขับเคลื่อนชัดเจนขึ้นภายหลังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับแรก พ.ศ. 2504 ซึ่งรัฐตระหนักถึงความจำเป็นในการเสริมศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะหลังวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 ที่นำไปสู่การปฏิรูประบอบราชการและการกระจายอำนาจอย่างเป็นระบบตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2542 ถือเป็นจุดเปลี่ยนที่ทำให้การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลายเป็นภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรม และเจตคติ เพื่อยกระดับคุณภาพบริการสาธารณะ ส่งเสริมธรรมาภิบาลท้องถิ่น และสร้างความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐอย่างมีเอกภาพ พร้อมทั้งลดช่องว่างระหว่างรัฐส่วนกลางกับประชาชนผ่านบุคลากรที่ใกล้ชิดพื้นที่มากที่สุด (ธนิต สิ้นสุภสว่าง, 2566)

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารและการให้บริการประชาชน เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนภารกิจให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐและความต้องการของชุมชน การมีสมรรถนะสูงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมความไว้วางใจ โปร่งใส และความ



ยั่งยืนในการบริหาร การพัฒนาด้านนี้ทำให้บุคลากรรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ การคิดเชิงระบบ และการตัดสินใจบนฐานข้อมูล นำไปสู่ คุณภาพของแผนงานและนโยบายสาธารณะในท้องถิ่น การพัฒนาสมรรถนะยังช่วยลด ช่องว่างความรู้และทักษะ เปิดโอกาสเติบโตในสายงาน และสร้างแรงจูงใจเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม ทั้งนี้ ในยุคที่ท้องถิ่นต้องเป็นผู้นำด้านการพัฒนา การมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง คือ เงื่อนไขสำคัญต่อความสามารถแข่งขันของประเทศ (ศศิธร ศรีอินทร์, 2562)

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอตาบองช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ประสบข้อจำกัดด้านระบบบริหารงานบุคคลที่ยังยึดติดกับโครงสร้างเดิม ทำให้ไม่สามารถ เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรได้อย่างยืดหยุ่นตามบริบทท้องถิ่น การฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพที่มีอยู่ยังขาดความต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ขณะเดียวกัน แรงจูงใจภายในของบุคลากรยังไม่เพียงพอในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และ ข้อจำกัดด้านงบประมาณยังเป็นอุปสรรคต่อการจัดอบรมเชิงลึกหรือส่งบุคลากรไปพัฒนา นอกพื้นที่ได้ครบถ้วน อย่างไรก็ตาม องค์การบริหารส่วนตำบลได้พยายามดำเนินแนวทาง หลากหลายเพื่อปลูกจิตสำนึกและสร้างแรงขับเคลื่อนภายใน พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกระดับอำเภอและจังหวัด เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ ความรู้ ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม กระเสียว, 2567)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ไม่ได้มีข้อจำกัดเพียงด้านโครงสร้างและทรัพยากร แต่ยังมี ช่องว่างด้านแรงจูงใจ ทักษะคนดี และความมุ่งมั่นต่อภารกิจสาธารณะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ กระทบต่อคุณภาพการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ผู้วิจัยจึงสนใจประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา (ที.ปา. (ไทย) 11/231/233) เพื่อเสริมสร้าง แรงจูงใจภายในและการตั้งมั่นในเป้าหมาย อันจะครอบคลุมทั้งด้านจิตสำนึก แรงขับเคลื่อน การใส่ใจในงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แนวทางนี้คาดว่า จะช่วยแก้ปัญหาได้ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยตั้งใจศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหา รูปแบบที่เหมาะสมและสามารถขยายผลเป็นต้นแบบให้หน่วยงานอื่นใช้ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจด้วยการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มเลือก จำนวน 366 รูปหรือคน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ที่ได้กำหนดคุณลักษณะไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนข้อเท็จจริงครบถ้วนทั้งในเชิงกว้างและลึก

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปที่มีสิทธิ์เลือกตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 4,256 คน (กรมการปกครอง, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 366 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Creswell & Creswell, 2023)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน เจ้าพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 2 คน ผู้นำชุมชน จำนวน 2 คน กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คนกลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพ



ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Numerical Rating Scale) และ ส่วนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่าเช่นเดียวกัน

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมินำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากถึงองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรีกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ใช้สถิติพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นค่าวัดความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

สมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล นิคมกระเสียว		ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.03	0.93	ปานกลาง
2.	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	3.15	0.76	ปานกลาง
3.	ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	3.11	0.79	ปานกลาง
4.	ด้านการบริการเป็นเลิศ	3.07	0.88	ปานกลาง
5.	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.22	0.71	ปานกลาง
ภาพรวม		3.12	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	สมรรถนะบุคลากร	ตัวแปรตาม				
		1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	5. ด้านการทำงานเป็นทีม
ตัวแปรอิสระ						
หลักอิทธิบาทธรรม	.267**	.037	.170**	.184**	.263**	.154**
1. ฉันทะ	.180**	.049	.057	.047	.146*	.255**
2. วิริยะ	.184**	-.024	.200**	.183**	.181**	.020
3. จิตตะ	.083	.024	-.016	.106	.124*	.000
4. วิมังสา	.091	.059	.170**	.049	.109	-.035

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมกับสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก ด้านการบริการเป็นเลิศมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี มีข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรควรเริ่มจากการส่งเสริมฉันทะด้วยบรรยากาศการทำงานที่สร้างแรงบันดาลใจและยกย่องความสำเร็จเล็ก ๆ ด้านวิริยะ ควรมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมาย การอบรม และการใช้เทคโนโลยีติดตามผล ส่วนจิตตะและวิมังสา ควรเสริมสมาธิ การวางแผน การคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพื่อยกระดับสมรรถนะอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณธีร์วิชัย วรโกคินธนะโชค และคณะ (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มีส่วนช่วยส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานระดับปานกลางทั้งด้านคุณธรรม ความสามารถ และการปรับตัวในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะของบุคลากร ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า หลักวิริยะมีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ฉันทะ วิมังสา และจิตตะ แม้ทุกด้านจะสัมพันธ์ในทางบวก แต่ยังไม่ชัดเจนเพียงพอจึงควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

พระมหาวิเศษ กนตธมโม (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า การนำหลักฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารและยกระดับสมรรถนะของบุคลากรได้

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสี้ยว อำเภอคำชะอี จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีข้อเสนอแนะดังนี้ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรควรเริ่มจากการส่งเสริมฉันทะด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและการยกย่องความสำเร็จเล็กๆ อย่างเป็นเรื่อง วิริยะ เน้นการตั้งเป้าหมายชัดเจน การอบรม และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ขณะที่ จิตตะและวิมังสา มุ่งเสริมสมาธิ การวางแผน การคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อยกระดับสมรรถนะอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณพล เสือคาร์ณ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดีขององค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า การประยุกต์ใช้หลักฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีเป้าหมายชัดเจน ทำงานอย่างมุ่งมั่น และบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทั้งด้านทัศนคติ พฤติกรรม และความสามารถในการ



ทำงาน โดยส่งเสริมแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น สมาธิ และการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เมื่อนำมาบูรณาการร่วมกับองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความยึดมั่นในจริยธรรม การเข้าใจระบบงาน การบริการที่เป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม จะช่วยยกระดับสมรรถนะได้รอบด้าน ส่งเสริมความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ที่ยึดหลักประสิทธิภาพและความโปร่งใสเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียวควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดเวิร์กช็อป ระบบพี่เลี้ยง และกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อส่งเสริมแรงบันดาลใจและความเป็นทีม
2. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียวควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เวทีระดมความคิด และการอบรมร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียวควรสนับสนุนการวิจัยด้านการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและภาคประชาสังคม เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียวควรจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปที่เน้นการฝึกปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 โดยเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง เช่น กรณีศึกษาและบทบาทสมมติ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานได้จริง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียวควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยงภายในองค์กร เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และแนวทางประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความสามัคคีในหน่วยงาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียวควรกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมตามหลักอิทธิบาท 4 ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และสามารถติดตามผลได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายจังหวัดหรือภูมิภาค เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในบริบทที่หลากหลาย และเพิ่มความแข็งแกร่งของข้อสรุปเชิงวิชาการ



2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของหลักธรรมอื่น เช่น ไตรสิกขา หรือพรหมวิหาร 4 กับ สมรรถนะบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพและออกแบบโมเดลการพัฒนาที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น
3. ควรเก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจปัจจัยเชิง พฤติกรรมและมุมมองเชิงคุณภาพอย่างรอบด้าน อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงปฏิบัติที่แม่นยำ และใช้ได้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2567). *สถิติจำนวนประชากร*. สืบค้น 20 เมษายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/a6jQd>
- ธนิต สีนศุภสว่าง. (2566). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 1(2), 258-273.
- พระณธีรวิชัย วรโกคินธนะโชค และคณะ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร เทศบาล ในยุคโลกาภิวัตน์ ตามหลักพุทธธรรม. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(3), 42-56.
- พระมหาวิเศษ กนตธมโม. (2564). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานเทศบาลตามหลัก อิทธิบาท 4. *วารสาร มจร เลย์ ปริทัศน์*, 2(2), 213-219.
- ศศิธร ศรีอินทร์. (2562). การศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 6 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 82-95.
- องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว. (2567). *รายงานประชุมสภา สมัยประชุมสามัญ สมัยที่ 4 ประจำปี พ.ศ. 2567 20 ธันวาคม 2567*. สืบค้น 20 เมษายน 2567, จาก https://www.nikomkraseaw.go.th/news_council
- อรรถพล เสือคำรณ. (2565). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดีขององค์กรตามหลัก อิทธิบาทธรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 5(2), 199-209.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Singapore: Times Printers Sdn. Bhn.