



พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี*

BUDDHA-DHAMMA INTEGRATION FOR PROMOTING FOR PERSONNEL'S
WORK PERFORMANCE EFFICIENCY AT KHLUNG MUNICIPALITY
CHANTHABURI PROVINCE

ธีรศักดิ์ ธรรมลิขิต, หัตถกรณ แก่นท้าว, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Threerasak Dhammalikit, Hatthakorn Keantoa, Thitiwut Munmee

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: threedham@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3. นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน เครื่องมือใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.939 และวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์แบบ (Pearson's Correlation) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.36) 2. หลักอิทธิบาทธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก ($r = .881^{**}$) เนื่องจากช่วยเสริมแรงจูงใจภายในและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ 3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมเป็นกลไกเชิงระบบที่เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิภาพงานทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย โดยฉันทะเป็นฐานแรงจูงใจ



วิจัยเป็นแรงขับเคลื่อน จิตตะเสริมความรอบคอบ และวิม้งสาเป็นกลไกปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; การปฏิบัติงาน; เทศบาล

Abstract

Objectives of this search article were: 1. examine the level of work performance efficiency of personnel, 2. investigate the relationship between the Iddhipada principles and work performance efficiency, and 3. propose a Buddhist-integrated approach to enhance the work performance efficiency of personnel in Khlung Municipality, Chanthaburi Province. The study employed a mixed-methods design. Quantitative data were collected from 147 samples using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.939, and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation. Qualitative data were collected from 9 key informants through in-depth interviews and analyzed using descriptive content analysis.

The findings revealed that: 1. the overall level of work performance efficiency of personnel was at a high level ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.36); 2. the Iddhipada principles were highly correlated with work performance efficiency ($r = .881^{**}$) at the .01 level of statistical significance, indicating that these principles enhance intrinsic motivation and continuous work improvement; and 3. the Buddhist-integrated approach showed that the Iddhipada principles function as a systematic mechanism linking human resource development with work performance dimensions, including quality, quantity, time, and cost. Specifically, Chanda (motivation) serves as the foundation, Viriya (effort) as the driving force, Citta (attention) enhances carefulness, and Vimamsa (investigation) supports continuous improvement, leading to concrete and sustainable improvements in work performance.

Keywords: Buddha Dhamma Intergration; Work Performance; Municipality

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานทางการปกครองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยทั่วไปการปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชน



ในเขตพื้นที่มีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการเลือกตั้งผู้แทนของตนเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและเลือกผู้บริหารท้องถิ่นตามกระบวนการที่กฎหมายบัญญัติไว้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะการบริหารที่เป็นอิสระ (Autonomy) ในระดับหนึ่ง ภายใต้กรอบและขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในสังคมมักเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน การแก้ไข และจัดการปัญหาดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรเป็นปัจจัยหลัก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพสูง ก็จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคง (ตุลา มหาสุธานนท์, 2545)

เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญ ที่รัฐมอบอำนาจให้มีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการบริหารตามหลักการปกครองตนเองของประชาชน เพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม (โกวิทย์ พวงงาม, 2550) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) จึงถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรทุกแห่งล้วนมุ่งหวังที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุพันธกิจ และเป้าหมายที่รับผิดชอบย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กร ผู้บริหารระดับกลาง หัวหน้าหน่วยงาน ไปจนถึงผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งล้วนมีบทบาทเชื่อมโยงต่อความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยรวม นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพบุคลากรยังมีผลสืบเนื่องต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในภาพรวมทำให้เกิดความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืน อันเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพย่อมเกิดจากบุคลากรที่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน

ประเทศไทยมีการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานสำคัญในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถตัดสินใจ และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า อีกทั้ง ยังช่วยลดภาระของส่วนกลาง และส่งเสริมให้ประชาชนเกิดสำนึกรักและหวงแหนท้องถิ่นของตน ร่วมมือกันในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2549) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการปกครองท้องถิ่นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นจำนวน และคุณภาพของบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร



ทางการเงิน ขนาดของประชากร ตลอดจนชนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้น ๆ การปกครองท้องถิ่นมีรูปแบบที่หลากหลาย โดยกำหนดให้เหมาะสมกับศักยภาพและบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่

การกระจายอำนาจจากรัฐบาลสู่ประชาชนมีเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริมให้ผู้นำท้องถิ่นสามารถพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงาน รวมถึงการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมืออาชีพ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจะประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ได้ หากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์เพียงพอที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้การบริหารท้องถิ่นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน (กนก วงษ์ตระหง่าน, 2528)

ดังนั้น นายกเทศมนตรีในฐานะที่เป็นผู้บริหารของเทศบาลจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป กล่าวคือผู้บริหารต้องมีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลให้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2541) อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายได้ให้อำนาจไว้อย่างชัดเจนว่า กิจกรรมหรือหน้าที่ด้านใดสามารถดำเนินการได้ หรือกิจกรรมใดที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งนี้ในการกำหนดมอบหมายอำนาจหน้าที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับขนาดพื้นที่ ความสามารถ ทั้งทรัพยากรด้านบุคลากรและความต้องการของประชาชนเป็นหลัก (ณัฐพล ใจจริง และกฤษณ์ วงศ์วิเศษธร, 2564)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของการวิจัยโดยใช้แบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 232 คน (แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองชลบุรี พ.ศ. 2567-2569, 2567)

2.2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 147 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในแบบหลายขั้นตอน

2.3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้คัดเลือก และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป นักวิชาการผู้มีประสบการณ์ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน ผู้บริหารเทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 2 คน และผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักอภิทธิบาทธรรม และ 3. การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่นำไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 232 คน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดย 1. สถิติพรรณนา หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2. สถิติอนุมาน หาค่าความสัมพันธ์แบบ Pearson's Correlation เพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวม

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านคุณภาพงาน	3.48	0.40	ปานกลาง
2	ด้านปริมาณงาน	3.54	0.49	มาก
3	ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	3.56	0.48	มาก
4	ด้านค่าใช้จ่าย	3.66	0.48	มาก
ภาพรวม		3.57	0.36	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$,
S.D. = 0.36)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ตัวแปรตาม			
		ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	ด้านค่าใช้จ่าย
หลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวม	.881**	.596**	.864**	.500**	.760**
ด้านฉันทะ ความพอใจในงาน	.482**	.759**	.370**	.477**	.319**
ด้านวิริยะ	.835**	.523**	1.000**	.480**	.564**
ด้านจิตตะ	.642**	.392**	.731**	.335**	.517**
ด้านวิมังสา	.780**	.691**	.577**	.256**	.974*

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .881^{**}$) ที่อยู่ในระดับสูงมาก อธิบายได้ว่า หลักอิทธิบาทธรรมเป็นกรอบที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายในของบุคลากรโดยตรง ทั้งด้านฉันทะ ความพอใจในงาน ด้านวิริยะ ความเพียร ด้านจิตตะ การเอาใจใส่ และด้านวิมังสา การใคร่ครวญปรับปรุงงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับปัจจัยแห่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงทำให้เมื่อบุคลากรยึดหลักดังกล่าวมากขึ้น ระดับประสิทธิภาพในการทำงานก็เพิ่มขึ้นตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมเป็นกระบวนการบูรณาการเชิงระบบที่เชื่อมโยงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ากับมิติของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย โดยเริ่มจากการเสริมสร้างฉันทะเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจภายในให้บุคลากรเห็นคุณค่าและมีความผูกพันต่อภารกิจ อันเป็นฐานสำคัญของการทำงานอย่างมีความหมาย จากนั้น วิริยะ ทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดความเพียรพยายามและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน แม้เผชิญข้อจำกัดหรืออุปสรรคขณะเดียวกัน จิตตะ ช่วยเสริมสร้างความใส่ใจและสมาธิในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานมีความรอบคอบ ลดความผิดพลาด และเพิ่มคุณภาพของผลลัพธ์ และสุดท้าย วิมังสา ทำหน้าที่เป็นกลไกสะท้อนกลับเชิงปัญญา โดยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมจึงมิได้เป็นเพียงการนำหลักธรรมมาใช้แบบแยกส่วน หากแต่เป็นการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 4 ให้ทำงานสอดประสานกันในลักษณะของวงจรการพัฒนาการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $S.D. = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 ด้านค่าใช้จ่าย โดยมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร สามารถลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน ช่วยประหยัดเวลา และทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันดับที่ 2 รองลงมา คือ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยมีการทำงานที่ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และนำวิทยาการใหม่ ๆ



มาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น อันดับที่ 3 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน โดยมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด และจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และอันดับที่ 4 ด้านคุณภาพงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ มีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ ตามลำดับ พบว่าข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยทั้งสองงานต่างมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม มีระบบบริหารจัดการที่ดี และมีผลงานที่มีคุณภาพสะท้อนว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมณิก ธีรบุญโญ (กลั่นน้อม) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรีที่ดีต้องประกอบด้วย 1. เป็นคนดี (Good People) 2. บริหารดี (Good Management) และ 3. งานดี (Good Job)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี ในระดับสูงมาก ($r = .881^{**}$) สะท้อนว่า องค์ประกอบของอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ทำหน้าที่เป็นกลไกเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับมิติของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เมื่อบุคลากรยึดหลักดังกล่าวมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศรีรอด) (2564) ได้วิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งผลให้เกิดปัญญาละ (กำลังความรู้) คือ พัฒนาความรู้มุ่งสู่นวัตกรรมนำเทคโนโลยีมาใช้ เป้าหมายชัดเจน เน้นประโยชน์ส่วนรวม ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์บริหารงานตามแนวโน้ม

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี พบว่า การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบทำงานเชื่อมโยงกันเป็นระบบโดยฉันทะ เป็นฐานของแรงจูงใจ วิริยะ เป็นแรงขับเคลื่อนการทำงานอย่างต่อเนื่อง จิตตะ ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรอบคอบและมีคุณภาพ และวิมังสา ทำหน้าที่วิเคราะห์และ



ปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของพัทธนัญพร พิพิธวรโกศล และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงานราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปทุมธานี คือ 1. การจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศ พฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทธรรม 4 ประกอบด้วย 1. ฉันทะ รักงาน 2. วิริยะ สู้งาน 3. จิตตะ ใส่ใจงาน และ 4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยได้ว่าสาระสำคัญมีอยู่ 2 ส่วน คือ หลักอริยาบทธรรมที่นำมาใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง

1. หลักอริยาบท 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1. ฉันทะ (ความพอใจ) คือ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นจนสำเร็จภารกิจ มีความสุภาพอ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส 2. วิมังสา (ความไตร่ตรอง) คือ มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบพิจารณาเป็นอย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ถูกต้องเหมาะสม และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 3. จิตตะ (ความตั้งใจ) คือ มีความเอาใจใส่ต่องาน และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานหรือภารกิจอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ในขณะปฏิบัติงาน และไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน 4. วิริยะ (ความเพียร) คือ การปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ตรงตามเวลาทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวดเร็ว และมีความรอบคอบ ด้วยความอดทนอย่างสูง

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการโดยใช้หลักอริยาบทธรรมเป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาประยุกต์กับการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ด้านค่าใช้จ่าย คือ มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร สามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน คือ ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และนำวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 3. ด้านปริมาณงาน คือ การวางแผนและบริหารจัดการงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นภายในเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และ 4. ด้านคุณภาพงาน คือ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ มีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลเมืองขลุง ควรส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น



2. เทศบาลเมืองชลุญ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา ดูงาน ฝึกอบรมทั้งใน และนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรเหล่านั้นจะได้นำองค์ความรู้มาใช้ พัฒนาองค์กร ที่นำไปสู่การพัฒนาแนวคิด และการปฏิบัติได้

3. การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอาจทำได้หลายวิธี เช่น การให้คำแนะนำ หรือการสอนปฏิบัติงานมาใช้ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรคัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสอน และ แนะนำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใหม่เพื่อให้สามารถปรับตัว เข้ากับงานเพื่อนร่วมงานได้ ทั้งนี้จะต้องมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในเนื้องาน ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร และลักษณะ การปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น จนนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลเมืองชลุญ ได้นำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาบูรณาการ ใช้ในการบริหารหรือการให้บริการในยุคไทยแลนด์ 4.0

2. เทศบาลเมืองชลุญ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้อง กับหน่วยงานในองค์กรที่ต้องการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรต่อไป

3. เทศบาลเมืองชลุญ สร้างระบบสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในระบบการยกย่อง ชมเชย รางวัล หรือการประเมินผลที่คำนึงถึงคุณธรรม ความเสียสละ และการทำงาน เพื่อส่วนรวมควบคู่กับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความ รับผิดชอบ และจิตสำนึกในความดีงาม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาจากกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลว่าการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มีลักษณะ เหมือนหรือแตกต่างจากผลการวิจัยครั้งนี้อย่างไร และสามารถสะท้อนถึงความเหมาะสม ของการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในบริบทขององค์กรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

2. ควรศึกษาแบบเทียบรูปแบบการปฏิบัติงานขององค์กรภาคเอกชนที่มีผล การปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุญ จังหวัดจันทบุรี

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน องค์กรหรือ หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน โดยใช้หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา



เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นแนวทางและรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรม
ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ และคุณธรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กนก วงษ์ตระหง่าน. (2528). *การเมืองในระบอบประชาธิปไตย ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเชียเพรส จำกัด.
- ณัฐพล ใจจริง และกฤษฎี วงศ์วิเศษธร. (2564). *อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้น 2 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/XdFl9>
- ตุลา มหาสุทธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- เทศบาลเมืองขลุง. (2567). *งานนโยบายและแผน*. จันทบุรี: เทศบาลเมืองขลุง.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด). (2564). *พุทธธรรมมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมนึก อธิปญโญ (กลั่นน้อม). (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัทธนุพร พิพิชรโกศล และคณะ. (2563). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(4), 137-150.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2549). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2541). *การกระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เฉลิมชัยการพิมพ์.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.) New York: Harper and Row.