

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

APPLICATION OF THE 4 PRINCIPLES OF IDDHIPADA IN PERSONNEL'S PERFORMANCE IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, WONG-NOI DISTRICT, PHRANAKORN SI AYUTTHAYA PROVINCE.

พระชินกร สุจิตโต (ทองดี)¹, สุกิจ ชัยมุสิก², และชาวลิต ไหลรินทร์³

Phrachinakorn sucitto (thongdee)¹, Sukit Chaimusik², and Chawalit Lairin³

*Corresponding author Email : chinza44@gmail.com

(Received : July 2, 2020 ; Revised : August 6, 2020 ; Accepted : September 21, 2020)

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของบุคลากร ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 544 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ จำนวน 231 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า (One-Way ANOVA) และทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ (Least Significant Difference) LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านวิริยะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านฉันทะ ส่วนด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของบุคลากร ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3) ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านจิตตะ มีความถี่มากที่สุด คือ ควรมีความเข้าใจถึงความต้องการใส่ใจและให้ความสำคัญกับงานทุกชิ้นที่เข้ามาหา เอาใจใส่ในการทำงานทั้งตนเองและในทีมงาน รู้คิดและวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่าง ว่าเป็นผล

¹นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, Master of Political Science (Government), Mahamakut Buddhist University

²รศ. (พิเศษ) ดร. สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, Assoc. Prof. (Emeritus) Dr., Program in Political Science (Government), Mahamakut Buddhist University

³ดร. สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, Dr., Program in Political Science (Government), Mahamakut Buddhist University
คุ้มครองค่าเพียงไร

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, อิทธิบาท 4, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This thesis has the following objectives; 1) to study the application of the 4 principles of Iddhipada in personnel's performance in the Local Administrative Organizations in Wang-Noi district of Phranakorn Si Ayutthaya province, 2) to compare the opinion on the application the 4 principles of Iddhipada in performance of personnel in the Local Administrative Organizations in Wang-Noi district of Phranakorn Si Ayutthaya province based on their differences in gender, age, educational level, marital status, and monthly income, and 3) to study the ways of the application of the 4 principles of Iddhipada in personnel's performance in the Local Administrative Organizations in Wang-Noi district of Phranakorn Si Ayutthaya province. 231 samples of 544 population in Local Administrative Organizations in Wang-Noi district were obtained by using the table of Taro Yamane. The data were collected by questionnaires and analyzed by Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test, F-test, or One-way Anova and LSD method.

The findings were as follows:

1. The application of the 4 principles of Iddhipada in personnel's performance in the Local Administrative Organizations in Wang-Noi district of Phranakorn Si Ayutthaya province was in a high level overall. In details, the highest level was on Effort, followed by Aspiration, Dedication, and Investigation respectively.

2. The result of comparison, the personnel with the different genders, ages, educational level, marital status, and monthly income had no different levels in the application of the 4 principles of Iddhipada in their performance.

3. The study the ways of the application of the 4 principles of Iddhipada in personnel's performance in the Local Administrative Organizations in Wang-Noi district of Phranakorn Si Ayutthaya province found that the Chitta aspect was the highest frequency, meaning that to pay attention to work and to see the significance of every work, to take care of one's duty work and work of the team, and to analyze the worth of work.

Keywords : Application, Iddhipada 4, Local Government

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองของประเทศแบ่งออกเป็นราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ซึ่งในราชการส่วนกลางประกอบด้วยกระทรวง ทบวง กรม ส่วนภูมิภาคประกอบด้วยจังหวัดและอำเภอ ส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร หน่วยงานต่างๆ เหล่านี้ต่างก็มีงานที่ต้องดำเนินการแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือการพัฒนาประเทศชาติและองค์กรต่างๆ เหล่านี้ต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ มากมาย รวมทั้งคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งยวด เพราะคนเป็นผู้สร้างสรรพลังจนกลายเป็นผลผลิตหรือการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ โดยทั่วไปแต่ละคนมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกัน ในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ แต่การบริหารทรัพยากรบุคคลก็ต้องตระหนักถึงสภาพร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

เมื่อมนุษย์มีการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจ จึงต้องทำงานการงานของตนให้ดี เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เช่น ทำงานเป็นเด็กที่ดี เป็นหนุ่มสาวที่ดี เป็นพ่อบ้านแม่เรือนที่ดี เป็นคนแก่ที่ดี การทำงานการงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่ยกเว้นให้ไม่ได้ ดังนั้นควรระวังว่างานการงานเป็นสิ่งประเสริฐหรือศักดิ์สิทธิ์ หรือสูงสุดสำหรับความเป็นมนุษย์ แต่ถ้าละเลยก็ย่อมสูญเสียความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง แต่ในสังคมปัจจุบันการทำงานของคนมนุษย์มักถูกปลุกฝังให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เกิดปัญหาในการทำงาน ปัญหาต่างๆหมดยกเว้นหากบุคคลเกิดแรงจูงใจจากตัวของตัวเองโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทน ทำเพื่อจุดประสงค์และความต้องการเพื่อความสำเร็จของงานนั้นๆ เท่านั้น (พิชัย ศรีทองนาก, 2518 : 159) ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมที่ใช้ คือ อิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา (กรมการศาสนา, 2521 : 299) อิทธิบาท 4 นี้ มีลักษณะเป็นแรงจูงใจใฝ่รู้แบบหนึ่งที่ชอบให้บุคคลทำงานเพื่องาน มีความพอใจเกิดจากตนเอง เมื่อมีความพอใจแล้ว ความเพียร ความอดทน ความเอาใจใส่ และการพิจารณางานด้วยเหตุผล ย่อมตามมาเองโดยไม่ต้องอาศัยเครื่องล่อภายนอกแต่อย่างใด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบุคลากรในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 544 คน มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบท. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ภายในองค์กร มีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ประชาชนมีจำนวนมากการพัฒนาหลายด้านล้ำช้า ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการเบิกงบประมาณในการไปใช้กับความต้องการของประชาชนให้ตรงกับความต้องการที่ ตั้งกล่าวนั้นต้องอาศัยพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการและเจ้าพนักงานผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีหลากหลายในด้านเพศและระดับการศึกษา ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อจะได้ประเมินระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาและส่งเสริมให้มากขึ้น ในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 544 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปี 2561 จำนวน 231 คนซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้แต่ละชั้นเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นตามสัดส่วน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก และตามดุลยพินิจของผู้วิจัยโดยการแจกแบบสอบถาม

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ นางสมศรี พันธุ์เจริญวรกุล นายกเทศมนตรีเมืองลำตาเสา นายอำพล อัจจาครุ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังน้อย นางจินตนา ทับทิมทอง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลลำไทร นางสาวทิพย์วรรณ คงแสงภักดิ์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสนับทึบ และนายทวี กระจ่างภักดิ์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังจุฬา จำนวน 5 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามมีคำตอบให้เลือก โดยสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคิร์ท แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าของคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในน้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกนต์ (สมชัย วงษ์นายนะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงค์, 2551 : 229) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Opened-Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นโดยอิสระเกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคำถามลักษณะแบบปลายเปิด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเนื้อหาและข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของคำถามและร่างให้ครอบคลุมองค์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แก้ไข ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา ถูกต้องตามหลักวิชาและในด้านภาษาที่ใช้ เพื่อครอบคลุมเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน

5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรนอกเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และนำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และขอความอนุเคราะห์จากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการขอทำการสัมภาษณ์

2. นำหนังสือจากผู้บริหารสภาเทศบาลในเขตอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำหนังสือรับรองขออนุญาตนำเสนอต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 ท่าน เพื่อขออนุญาต วัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้วยตัวเองให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จำนวน 5 ท่าน

4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 231 ชุด คิดเป็น 100 % จากนั้นนำไปวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมุติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับข้อมูลทั่วไปที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว คือ (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Least Significant Difference) LSD

4. วิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 มีอายุ 18-30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุ 41-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และน้อยที่สุดอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีการศึกษาระดับ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับ ประถมศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 และน้อยที่สุด มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และน้อยที่สุด มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านวิริยะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านฉันทะ ส่วนด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของบุคลากร ที่มีเพศต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิริยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของบุคลากร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีด้านที่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีด้านที่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีด้านที่แตกต่าง

5. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของบุคลากร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีด้านที่แตกต่าง

4. ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านฉันทะ ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันพยายามศึกษางานของตนเอง มีความอดทนต่อความยากลำบากและพยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนอยู่เสมอ ต้องไม่ยึดติด กับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน และด้านวิริยะ ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ด้วยความเต็มใจ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในงาน แม้จะไม่ใช้ในเวลาทำงาน พยายามรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นก่อนตัดสินใจ ด้านจิตตะ มีความเข้าใจถึงความต้องการใส่ในและให้ความสำคัญกับงานทุกชิ้นที่เข้ามาหา เอาใจใส่ในการทำงานทั้งตนเอง และในทีมงาน รู้คิดและวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่าง ว่าให้ผลคุ้มค่าเพียงไร และด้านวิมังสา พัฒนาวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานบริการ หาเหตุผลและจุดที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วยสติปัญญา ความรอบคอบ ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม กล่าวเสนอแนะเมื่อพบช่องทางที่ดีกว่า จากเหตุที่ปรากฏและไตร่ตรอง

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

คนที่ 1 ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ด้านฉันทะ หัวใจหลักของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการบริการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จึงต้องปลูกจิตสำนึกแก่บุคลากรภายในองค์กรให้มีใจรักงานในงานและงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ การทำงานใดๆก็ตามหากกระทำด้วยความรักและความเต็มใจผลที่ได้ย่อมดีเสมอ ด้านวิริยะ บุคลากรของเทศบาลต้องมีความทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่จะจัดกิจกรรมให้แก่ประชาชน เพื่อที่จะให้งานของเราออกมามีประสิทธิภาพและประชาชนมีความสุขกับสิ่งที่ทางเทศบาลนั้นจัดให้กับประชาชน หรือการจัดให้ความรู้ให้กับประชาชนได้รับรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆของหน่วยงาน ด้านจิตตะ พนักงานทุกคนต้องมีความตั้งใจ และมีความเอาใจใส่ทั้งงานในงานและงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องมีจิตใจมุ่งมั่น มีสมาธิในขณะที่ทำงาน งานบางงานมีห้วงระยะเวลาแล้วเสร็จต้องไม่ปล่อยละเลย ต้องติดตามงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และด้านวิมังสา การทำงานทุกงานนั้นต้องศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เข้าใจในกระบวนการ วิธีการและแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้องเหมาะสม รวมถึงต้องรู้แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องใช้ปัญญาในการคิดวิเคราะห์ และเข้าใจในกระบวนการของงาน หากเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง (สมศรี พันธุ์เจริญวรกุล, 2561, กุมภาพันธ์ 27)

คนที่ 2 ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ด้านฉันทะ ข้าพเจ้าบริหารบุคลากรในองค์กรแบบพี่แบบน้อง โดยให้ถือความศรัทธา และเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำจึงจะเกิดผลจริงตามควร อยากให้การปฏิบัติงานแบบมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่นั่นย่อมมีหนทางเสมอ โดยการทำงานให้มีความตั้งใจ แน่วแน่ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในเรื่องนั้นๆ ให้ได้ โดยมีความมุ่งมั่นไม่ท้อถอย ย่อมมีหนทางนำไปสู่ความสำเร็จได้เสมอ โดยคิดว่าการทำงานเราต้องมีเหตุและผล และด้านวิริยะ บริหารบุคลากรในท้องถิ่นเขตของข้าพเจ้า โดยจะพูดกับบุคลากรทุกคนเวลามีประชุมประจำเดือนว่า เราต้องมีความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าใจถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นๆ เรื่องนั้นๆ

ข้าพเจ้าพูดเสมอการทำงานต้องมีความเพียร ต้องไม่โกหกและโทษผู้อื่น ผลงานที่ทำจะชี้ชัดโดยไม่ต้องไปพูดให้ทำ การทำงานต้องมีใจรักมุ่งมั่นและทุ่มเท ความอดทน อดกลั้น มีความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความแย้ง โดยข้าพเจ้าเป็นนายกฯ มาหลายปีแล้ว ข้าพเจ้าใช้สิทธิบท 4 ในการบริหาร เพราะการเข้าถึงประชาชนต้องใช้ความมานะ อดทน อดกลั้นทุกเรื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้ได้ ด้านจิตตะ เวลาทำหรือสั่งการอะไรต้องมีความรอบคอบเสมอ และต้องตัดสินใจในเรื่องที่จะต้องทำในเวลานั้นๆ เลย เพราะข้าพเจ้าเป็นคนทำงานจริง ลงจริง และด้านวิมังสา การบริหารงานบุคลากรในท้องถิ่นนั้น ก่อนที่เราทำงานเราจะต้องมีใจรัก ต้องมีวิจรรย์ญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ ข้าพเจ้าบริหารแบบทุกคนมีงาน ประสบการณ์กันมาอยู่แล้วว่า การที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ต้องมีความตั้งมั่นในงานที่เราทำให้เกิดผลสำเร็จ (อำพล อัจจาครุ, 2561, กุมภาพันธ์ 27)

คนที่ 3 ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสิทธิบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไว้ว่า ด้านฉันทะ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ทำงานตามภารกิจที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ อปท.ดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยมีการกำหนดตำแหน่งในกรอบแผนอัตรากำลังซึ่งเป็นระเบียบทางการกระทรวงมหาดไทย กำหนดให้มีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการจัดวางอัตรากำลังตามแผนอยู่แล้ว ความพอใจของแต่ละตำแหน่งในองค์กรต้องเกิดขึ้นตั้งแต่ที่เตรียมตัวในเรื่องของการเรียนในระดับอุดมศึกษาว่าจะเลือกเรียนในหลักสูตรใดเพื่อที่จะทำงานในตำแหน่งที่ตนเองอยากทำสำหรับคนที่เลือกได้ แต่สำหรับคนที่ไม่สามารถเลือกได้ต้องใช้หลักกรรมสิทธิบท 4 ค่อนข้างมากที่จะต้องใช้เวลาคิดบวก เพื่อสร้างความพึงพอใจของตนเองก่อนที่ทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ประกอบกับหน่วยงานต้องเร่งสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดสภาวะที่บุคลากรมีความพอใจ โดยใช้หลักฉันทานุมัติการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ด้านวิริยะ ในทุกหน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอยู่แล้ว ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดสิทธิสวัสดิการเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพยายามที่จะได้รับสิทธิ สวัสดิการนั้นๆ การนำเอาหลักกรรมด้านวิริยะเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความอดทนอดกลั้นทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบ รับการประเมินประสิทธิภาพได้ตามเวลา หากยังไม่ได้เกณฑ์มาตรฐาน ก็จะต้องมีการทำซ้ำหรือหาหนทางอื่นๆ ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้มาก ด้านจิตตะ การแบ่งงานอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสได้พิจารณาผลงาน เอาใจใส่งานงานของตนเองอย่างละเอียดและมีขอบเขตอย่างแน่นอน และจะทำให้ผลการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าวนี้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นผลงาที่มีคุณภาพ ซึ่งตรงกับหลักธรรมที่เน้นย้ำให้มีการปฏิบัติงาน หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีสมาธิ เอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้นจนกว่าจะสำเร็จบรรลุตามเป้าประสงค์ และด้านวิมังสา ส่วนความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นผลกระทบให้คุณภาพของงานลดลงในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งในองค์กร จึงจำเป็นจะต้องมีแบบการความพร้อม ตรวจสอบ ประเมินผล หากเกิดข้อบกพร่องในแต่ละสายงาน หน่วยงานจะต้องใช้หลักในการที่จะต้องมาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผล ในสิ่งที่ป็นปัจจัยทำให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะแก้ไขจุดอ่อนไม่ให้เกิดขึ้นอีกในโครงการต่อไปจึงมีความจำเป็นจะต้องใช้หลักกรรมสิทธิบท 4 ดังกล่าวในการพิจารณา (จินตนา ทับทิมทอง, 2561, กุมภาพันธ์ 27)

คนที่ 4 ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสิทธิบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ด้านฉันทะ ส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการระเบียบ กฎข้อบังคับ มีติกฎหมายและนโยบายอย่างถ่องแท้ และมีทักษะความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาด้วยปฏิภาณไหวพริบเป็นอย่างดี รักและชอบงานที่ทำอย่างเต็มใจ เกิดการทำงานด้วยความสุข ทำให้งานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำเร็จตามความมุ่งหมาย ด้านวิริยะ ผู้บังคับบัญชาจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วยความเพียรพยายาม ความอดทนอดกลั้นและมานะมากขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ด้านจิตตะ ผู้บริหารกำหนดภารกิจและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายและหนังสือสั่งการ ต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญสนทนและเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านวิมังสา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้เป็นผู้มีความสามารถด้านองค์ความรู้ และทักษะในการคิดวิเคราะห์และเสนอเหตุผล ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญคำปรึกษาและ

เสนอแนะในงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งเปิดโอกาสยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ทิพย์วรรณ คงแสงภักดิ์, 2561, กุมภาพันธ์ 28)

คนที่ 5 ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ด้านฉันทะ การที่ผสมสมัครเป็นนายกฯ ผมมีความต้องการที่จะพัฒนาบ้านเกิดให้เจริญก้าวหน้า หลักคือผมคิดว่าตำบลคือบ้าน ประชาชนทุกคนคือญาติพี่น้อง และพนักงานในสังกัดคือลูกหลาน การทำงานในฐานะนายกฯ ไม่ใช่ 08.30-16.30 น. ตามเวลาราชการ คือ 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะเกิดภัยใดหรือความเดือดร้อน ต้องเตรียมพร้อมเสมอที่จะบรรเทา ผ่อนหนักให้เป็นเบาจะอย่างไรให้ทุกคนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี นั่นคือความสุขของผม ด้านวิริยะ การทำงานทุกอย่างย่อมต้องมีอุปสรรคมากมาย น้อยบ้างแต่สุดท้ายผมคิดเสมอว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้ เมื่อเราอาสาเป็นนายกฯ แล้ว ต้องทำงานอย่างเต็มที่ ผมทำงานคนเดียวไม่ได้ ผมจะให้นโยบายแก่พนักงานเสมอในการทำงานว่า อย่ากลัวลำบาก ไม่มีใครทำงานหนักแล้วตาย ด้านจิตตะ บุคลากรมีความภูมิใจมากที่สุดที่ประชาชนให้เป็นตัวแทนในการทำงานเพื่อทำประโยชน์ให้เกิดแก่ประชาชนในตำบล เป็นความพอใจและภูมิใจและรักงานที่ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์และมีความสุข การปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความเดือดร้อนของประชาชน เรียงลำดับความสำคัญในการทำงานเพื่อความสุขของประชาชนในตำบล บุคลากรมีความรับผิดชอบและจริงจังในการปฏิบัติงานเพื่อความสุขทุกข์ของประชาชน และด้านวิมังสา บุคลากรประชุมและลงพื้นที่สอบถามประชาชนเกี่ยวกับปัญหาว่ามีปัญหาในด้านใดบ้าง แล้วก็ช่วยแก้ปัญหาเพื่อความสุขของประชาชนในตำบล บุคลากรมีการประชุมและประเมินค่าการณผลดีผลเสียและติดตามผลหลักจากการปฏิบัติงานเสมอ บุคลากรจะเข้าพบปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและรีบแก้ไขให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด (ทวีกระจ่างภักดิ์, 2561, กุมภาพันธ์ 28)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทของผู้บริหารในการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้และสามารถช่วยเหลือชุมชนและช่วยลดปัญหาของชุมชนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ นครพัฒน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริการส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่านมีความสอดคล้องกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของบุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ต่างกันดังนี้

1. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพราะพฤติกรรมความเป็นอยู่ของสังคมไทยนั้น แม้ว่าสังคมปัจจุบันจะเปลี่ยนไป แต่โดยส่วนใหญ่คนไทยเพศหญิงมีความละเอียดละอ่อนประณีตและมีความใกล้ชิดกับบิดามาก เพศชายก็เช่นกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมได้ดี และด้วยความละเอียดรอบคอบจึงทำให้ผู้หญิงมีโอกาสใกล้ชิดกับการทำงานของหน่วยงานราชการ และทำให้เพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐณี เลิศเรืองเจริญ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลมหาชัย 2 อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลมหาชัย 2 อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเกือบทุกครั้ง พยาบาลใน

โรงพยาบาลมหาชัย 2 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการใช้หลักอภิปาบท 4 ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นไปตามาพฤติกรรมตามช่วงวัยที่แตกต่างกัน แต่ก็มีส่วนน้อยที่ไม่เข้าใจในเงื่อนไข โดยช่วงอายุ 18-30 ปี จะเป็นวัยเรียน วัยรุ่นและเริ่มทำงาน ส่วนช่วงวัยอายุ 31-40 ปี เป็นวัยทำงาน ซึ่งแต่ละคนจะวุ่นอยู่กับงานที่ตัวเองทำ ซึ่งเป็นวัยกำลังสร้างเนื้อสร้างตัว เป็นผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ อายุ 41-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป เป็นใกล้วัยเกษียณอายุเริ่มได้พักผ่อน เนื่องจากทำงานเหน็ดเหนื่อยมาเป็นเวลานาน ดังนั้นบุคลากรแต่ละช่วงอายุย่อมมีพฤติกรรมความรู้ประสบการณ์ และโอกาสที่ได้ใกล้ชิดกับการประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสถิต รัชปต์ย (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ไปใช้ในการการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความเข้าใจในองค์ประกอบของอภิปาบท 4 อันประกอบไปด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา โดยนักศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.35 มีความเข้าใจความหมายที่ถูกต้องตรงกัน การนำองค์ประกอบของอภิปาบท 4 ไปประยุกต์หรือปรับใช้กับการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.78 มีการนำไปใช้เป็นปกติวิสัย ทั้งการปฏิบัติโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ จากการสังเกตพฤติกรรมนักศึกษาส่วนใหญ่ได้ยึดหลักปฏิบัติไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียน โดยมีใจรักในสถาบันการศึกษาของตน มีความรักและความชอบในสาขาวิชา คำนี้ถึงเป้าหมายที่ตนเองต้องการ พยายามและกระตือรือร้นที่จะศึกษา ตรงเวลาและเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอ ตั้งใจฝึกฝอยกับการศึกษา ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมพร้อมทั้งหาวิธีแก้ปัญหาเมื่อเกิดข้อสงสัย มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่ก็มีส่วนน้อยที่ยังให้ความสำคัญในหลักอภิปาบท 4 อย่างไม่เต็มขั้นนัก คือ รักที่จะเรียนแต่ไม่พยายามหรือพยายามเรียนแต่ขาดสมาธิ เป็นต้น จึงทำให้การเรียนไม่ประสบผลเท่าที่ควรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจเกิดการศึกษาค้นคว้าทำให้คนมีความรู้มีประสบการณ์มีความเข้าใจถึงบทบาท และอาจจะยังไม่ทั่วถึงของการประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ในด้านต่างๆ กันที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ นครพัฒน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักอภิปาบท 4 ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักอภิปาบท 4 ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ ด้านวิริยะ ความเพียรพยายาม ด้านจิตตะ การเอาใจใส่ ด้านวิมังสา มีปัญหาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผล อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบการนำหลักอภิปาบท 4 ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้/เดือน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอภิปาบท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ด้วยสภาพของสังคมไทยส่วนใหญ่ไม่ว่าเป็นสังคมชนบทหรือสังคมเมืองล้วนใช้บรรทัดฐาน

ทางสังคมเดียวกันที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ คือยึดฐานการปฏิบัติตามแนวทางวัฒนธรรมไทยแบบชาวพุทธดำเนินชีวิตแบบวิถีพุทธ และทุกอาชีพทุกสถานภาพก็จำเป็นต้องประสานงานกับหน่วยงานราชการจึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชณี ศรีทองมาก (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภายในของบุคลิกภาพอิทธิบาท 4 แต่ละด้าน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตครูชั้นปีที่ 1 และปีที่ 4 ปีการศึกษา 2517 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีละ 50 คน รวม 100 รวมกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้นสองอาชีพเป็น จำนวน 200 คน จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ภายในของบุคลิกภาพอิทธิบาท 4 แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ผู้ที่มีลักษณะอิทธิบาท 4 ข้อใด ข้อหนึ่งแล้ว จะมีลักษณะอิทธิบาท 4 ในข้อนั้นด้วย จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้วยสภาพของสังคมไทยส่วนใหญ่ไม่ว่าเป็นสังคมชนบทหรือสังคมเมืองล้วนใช้บรรทัดฐานทางสังคมเดียวกันที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษคือยึดฐานการปฏิบัติตามแนวทางวัฒนธรรมไทยแบบชาวพุทธดำเนินชีวิตแบบวิถีพุทธ และทุกอาชีพไม่ว่าจะมีรายได้เท่าไรก็ตามจำเป็นต้องประสานงานกับหน่วยงานราชการจึงทำให้บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบวร แก้วราช (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อิทธิบาท 4 ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ. 2548 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท 4 ในมหาวิทยาลัยนี้ เพราะว่ามีความสนใจทำงานและต้องการทำงานให้สำเร็จตามกำหนดด้วยตนเอง ด้านการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรได้นำหลักธรรมนี้มาใช้มากที่สุด เช่น พอใจในการปฏิบัติงานและพอใจในการภาระงาน การไปทำงานทุกวันเพื่อให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมายและการพยายามทำงานเพิ่มขึ้นทุกวัน การพัฒนาตัวเองให้เข้ากับงาน การไม่คิดเปลี่ยนหน้าที่ การทำงานด้วยความตั้งใจมั่นไปทำงานและกลับจากที่ทำงานตรงเวลา นอกจากนั้น ต้องพบทวนงานก่อนทำงานและไตร่ตรองที่ทำแล้วทุกครั้ง การคิดก่อนพูดกับเพื่อนร่วมงาน และการตรวจสอบภาระงานก่อนกลับบ้านทุกครั้ง และจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การศึกษามีความสัมพันธ์กับการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านฉันทะ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้บุคลากรพยายามศึกษางานของตนเอง มีความอดทนต่อความยากลำบาก และพยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนอยู่เสมอ และสนับสนุนให้บุคลากรพยายามไม่ยึดติดกับบุคคลหรืองานนั้นๆ ให้มากจนเกินไป เพราะอาจจะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือเครียดได้ง่าย แต่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวม และการทำงานให้มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในเรื่องนั้นๆ ให้ได้ โดยมีความมุ่งมั่นไม่ทอดยถย ย่อมมีหนทางนำเราไปสู่ความสำเร็จได้เสมอ และด้านวิริยะ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงานแล้วจะนำไปสู่ผลสำเร็จ และสนับสนุนให้บุคลากรให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ด้วยความเต็มใจ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในงาน แม้จะไม่ใช้ในเวลาทำงานต้องมีใจรักปฏิบัติงานในเวลาที่ดีกิจกรรมให้แก่ประชาชน เพื่อที่จะให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประชาชนมีความสุข

2. ด้านจิตตะ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจถึงความสำคัญกับบทบาททางงานเวลา และมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสได้พิจารณารายงาน เอาใจใส่ในงานของตนเองอย่างละเอียดและมีขอบเขต และจะทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ และด้านวิมังสา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานบริการ หาเหตุผลจุดที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วยสติปัญญา มีบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม กล้าเสนอแนะเมื่อพบช่องทางที่ดีกว่า หากเกิดข้อบกพร่องในแต่ละสายงาน หน่วยงานจะต้องใช้หลักในการที่จะต้องมาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผล ในสิ่งที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะแก้ไขปิดจุดอ่อนไม่ให้เกิดขึ้นอีก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเรื่อง พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการในหน่วยงานต่างๆ

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการพัฒนาในทุกๆชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2521). **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง พระอภิธรรมปิฎก วิภังค์คปภรณ์ เล่มที่ 35**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- จินตนา ทับทิมทอง. (2561, กุมภาพันธ์ 27). นายกองค้การบริหารส่วนตำบลลำไทร. กระทรวงมหาดไทย พระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์.
- ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ. (2551). **การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลมหาราช 2 อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร**. สารนิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ทวี กระจำนศักดิ์. (2561, กุมภาพันธ์ 28). นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังจุก. กระทรวงมหาดไทย พระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์.
- ทิพย์วรรณ คงแสงศักดิ์. (2561, กุมภาพันธ์ 28). นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสนับทึบ. กระทรวงมหาดไทย พระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์.
- บวร แก้วราช. (2548). **การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ. 2548 (รายงานการวิจัย)**. นครปฐม : สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ นครพัฒน์. (2552). **การนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พัชนี ศรีทองนาก. (2518). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท 4 กับขันติ-โสรัจจะ เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาบุคลิกภาพธรรมาริปไตย**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สลิต รัชชปต์ย์. (2548). **การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคฤหัสถ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์. (2551). **เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย**. ม.ป.พ.
- สมศรี พันธุ์เจริญวรกุล. (2561, กุมภาพันธ์ 27). นายเทศมนตรีเมืองลำตาเสา. กระทรวงมหาดไทย พระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์.
- อำพล อัจจาครุ. (2561, กุมภาพันธ์ 27). นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังน้อย. กระทรวงมหาดไทย พระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์.