

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR EFFICIENCY IMPROVEMENT OF TRIPARTITE COMMITTEES UNDER THE MINISTRY OF LABOUR

พฤทธิพงศ์ จักกะพาก, สุรินทร์ นียมามงกุล และ สมาน งามสนธิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Pruettipong Chakkaphak, Surin Niyamangkul and Sman Ngamsanit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

*Corresponding author E-mail : pruettipong@comprint.co.th

(วันที่รับบทความ : กันยายน 9, 2565 ; วันที่แก้ไขบทความ : กันยายน 23, 2565 ; วันที่ตอบรับบทความ : กันยายน 26, 2565)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน 3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเห็นความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านกระบวนการในการทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ร้อยละ 11.6 และหลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ร้อยละ 13.4

3. การนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และควรมีการกำหนดกระบวนการในการดำเนินงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับงาน โดยมีการจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ของการปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบ ประเมินผลว่างานที่ปฏิบัติไปแล้วมีผลลัพธ์เป็นที่น่าสนใจหรือไม่ หากยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ก็หาวิธีการในการแก้ไขและดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คำสำคัญ : หลักพุทธธรรม, เพิ่มประสิทธิภาพ, คณะกรรมการไตรภาคี

Abstract

Objectives of this research article are : 1. to study the efficiency level of the tripartite committee under the Ministry of Labor, 2. to study the factors affecting the performance of the tripartite committees under the Ministry of Labor, 3. to present a model for applying the principles of Buddhism to enhance the performance of the tripartite committees under the Ministry of Labor. It is a combined research method by quantitative research using questionnaires and analyze the data with statistics, Mean, Standard Deviation, Pearson's Correlation and Multiple Regression. The qualitative research used in-depth interviews with key informants, together with descriptive data analysis and specific group discussions.

The results of the research showed that :

1. Performance of tripartite committees under the Ministry of Labor overall, it is at a high level. When considering each aspect, it found that the importance of work with the high average, followed by the process of working.

2. Factors affecting performance together predict the performance of the Tripartite Committee under the Ministry of Labor by 11.6 percent, and The Itthibath Principle 4 can jointly predict the performance of the Tripartite Committee under the Ministry of Labor by 13.4 percent.

3. presentation of the buddhist principle application model to increase the performance efficiency of the Tripartite Committee under the Ministry of Labor should be assigned to meet the competence of the workers, and the operational process should be clearly defined, with priority on the work, with priorities before and after the operation, and there is an audit and evaluation of whether the work performed has satisfactory results. If it is not as defined, then find a way to correct it and carry it out until it achieves the intended goal.

Keywords : Buddhism, Increase Efficiency, Tripartite Committee

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากอดีตจนถึงปี 2565 มีการตราพระราชบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานหลายฉบับเพื่อปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าด้านแรงงานเทียบเท่าอารยประเทศ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน สถานการณ์โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ฉะนั้นการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานภายในองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเร่งด่วน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งต้องมีการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างและขนาดขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การต่าง ๆ เริ่มเล็งเห็นความสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะประสิทธิภาพหรือคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ หากองค์การได้มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเท่าเทียม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ซึ่งส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ทักษร แก้ววนท์ และคณะ, 2563 : 509-531)

ในปี 2565 หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดแรงกดดันต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การที่องค์การจะสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสถานการณ์เช่นนี้ องค์การจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและให้ทันทั่วถึง เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ฉะนั้นมาตรการสำคัญที่หลาย ๆ องค์การ พยายามที่จะนำมาปรับใช้คือ การส่งเสริมพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของบุคลากรภายในองค์การ เนื่องจากบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์คือผู้ปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนขององค์การ หากองค์การได้มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพ ก็พร้อมที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจให้กับองค์การ ทำให้องค์การสามารถฝ่าฟันอุปสรรคและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (รัชชัย ช่างสัน และคณะ, 2562 : 164-175)

ปัญหาแรงงานเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น และโดยทั่วไปแรงงานกลุ่มหนึ่งมักจะถูกละเลยจนไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักประสบปัญหาเกี่ยวกับสถานภาพทางกฎหมาย เช่น การถูกโกงค่าแรง อันก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคม เพราะแรงงานเหล่านี้ไม่มีโอกาสได้รับรู้ หรือเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดไว้ ทั้งยังมีปัญหาด้านการสื่อสาร เนื่องจากไม่สามารถที่จะรวมกลุ่มสร้างกลไกการเจรจาต่อรองแรงงานสัมพันธ์ ทั้งหมดนี้จึงก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิต่าง ๆ ของแรงงาน รวมทั้งการเอาเปรียบแรงงานตามมา โดยปัญหาหลักของแรงงานที่พบได้บ่อยครั้ง คือ 1. รูปแบบการจ้างงาน 2. ค่าจ้าง 3. สวัสดิการ (นวิยา ยศวิไล และคณะ, 2562 : 303-327) ทั้งนี้เพื่อให้คณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงควรนำเอาหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ เรียกว่า หลักอิทธิบาท 4 เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติตามแนวทาง หรือขั้นตอนทั้ง 4 ประการ ได้อย่างดีเยี่ยมแล้ว ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล รวมถึงความสำเร็จขององค์การที่เป็นเป้าหมายหลักอีกด้วย เนื่องจากหลักอิทธิบาท 4 เป็นทางแห่งความสำเร็จ ซึ่งประกอบไป

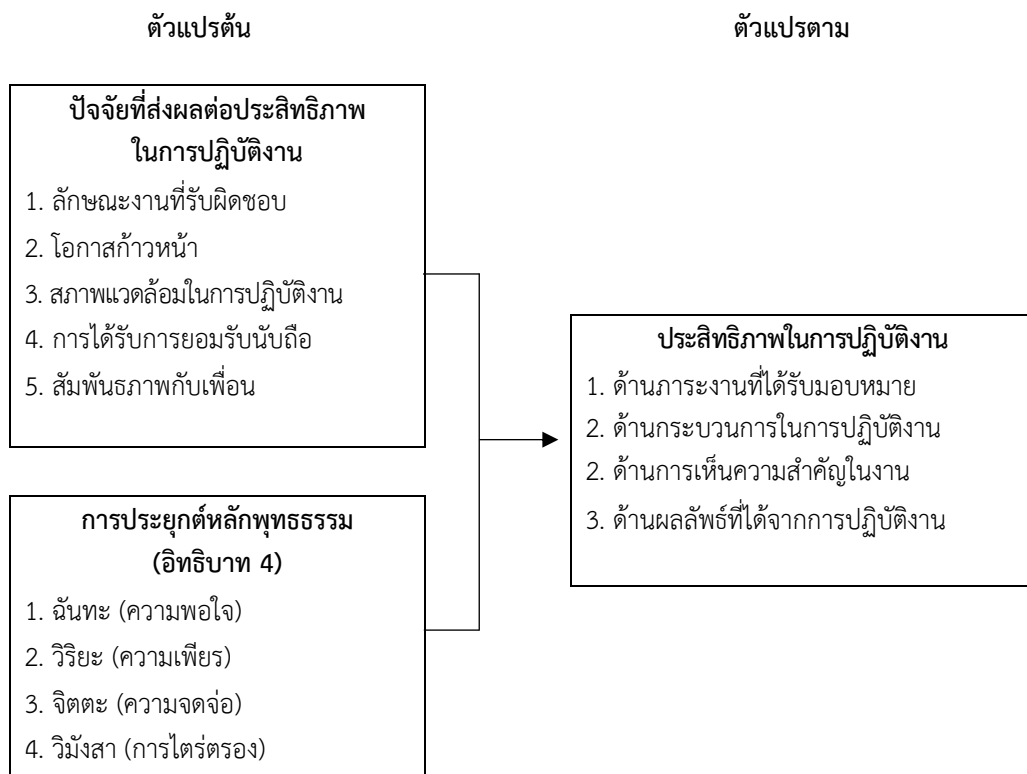
ด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความจิตจดจ่อ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) เมื่อปฏิบัติตามทั้ง 4 ประการนี้แล้ว จะทำให้บุคคลไม่เบื่อในงาน ไม่ท้อแท้ มีกำลังต่อสู้ในสิ่งที่ตนเองรักและถูกต้อง สามารถทำงานหนัก กลายเป็นงานเบาได้ แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ และงานที่ทำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543 : 186-187)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน” โดยเป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของภาครัฐ เพื่อช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการไตรภาคีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานหรือองค์การอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี และสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน

สมมติฐานที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงานโดยอิงจากฐานข้อมูลประชากรจากกระทรวงแรงงาน จำนวน 278 คน ปีการศึกษา 2563

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 165 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane เพื่อหากลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 18 รูปหรือคน และดำเนินการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน เพื่อสนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือ การวิจัยเชิงปริมาณ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน 52 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.80-1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .915

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ มีการดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 165 ชุด และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 165 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ มีการดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อทำการสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อทำการวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple Regression Stepwise)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อมูลสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อที่จะได้ศึกษาประเด็นได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะมีการตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาดหาย เพื่อนำมาตอบคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37) การประยุกต์ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) และการประยุกต์ประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน พบว่า มี 1 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ร้อยละ 11.6 และหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน มี 1 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ร้อยละ 13.4

3. รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน ในการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 สำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ พบว่า ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และควรมีการกำหนดกระบวนการในการดำเนินงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับงาน โดยมีการจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ของการปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบ ประเมินผลว่างานที่ปฏิบัติไปแล้วมีผลลัพธ์เป็นที่น่าสนใจหรือไม่ หากยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ก็หาวิธีการในการแก้ไขและดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

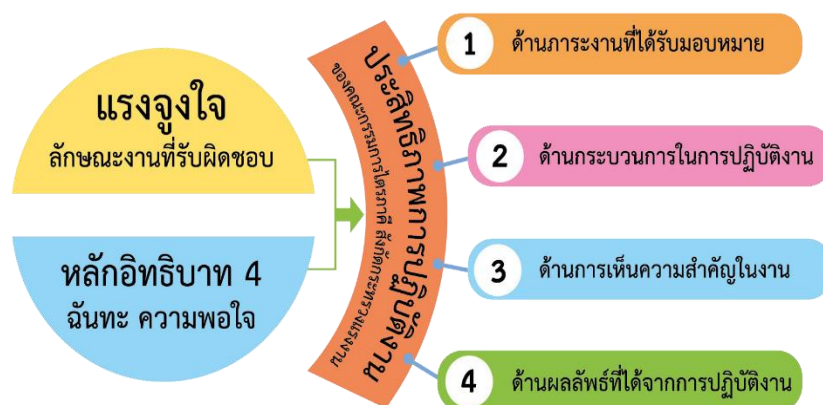
1. ระดับประสิทธิภาพของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเห็นความสำคัญของงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า การเห็นความสำคัญในงาน เป็นการยอมรับในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย โดยคุณภาพของงานจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานว่ามีการเอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด ซึ่งคุณภาพของคนที่สะท้อนถึงผลของงานเช่นกัน หากผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจ ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังสามารถ มีความขยัน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ก็สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ เชื้อฉิม (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในองค์กร : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางนมโค อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ คือ การมีอิทธิพลให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ โดยผ่านกระบวนการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบผลสำเร็จหรือเกิดความล้มเหลวนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในตรงกันข้ามหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีผู้นำหรือผู้บริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ การสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่เกิดประโยชน์ใด อีกทั้งยังกลายเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำหรือผู้บริหารด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหานรินทร์ วีรพล (ทบทวน) (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีต่อการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในจังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยจากความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์ เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในจังหวัดระยอง และปัจจัยหลักที่ถูกรับรอง 4 มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และปัจจัยหลัก 4 มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์ เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญชัย กุลวัฒนาพร และคณะ (2564 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยด้านการพัฒนาการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ มีการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ มีใจรักในการส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย และการแปรรูปเป็นพลังงาน พากเพียรเฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง ติดตามตรวจสอบ บำรุงและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลักและปรับปรุงแก้ไขระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการเฝ้าระวัง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด โดยเฉพาะการมีแรงจูงใจที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทร่างกายแรงใจ เพื่อการช่วยเหลือให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบได้รับความเป็นธรรม และยังส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน สำหรับนายจ้างก็จะได้รับความเป็นธรรมเช่นกัน จากการที่คณะกรรมการเป็นตัวกลางในการช่วยไกล่เกลี่ยให้กับทั้งสองฝ่าย ซึ่งแรงจูงใจมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งค่าจ้าง สวัสดิการอื่น ๆ และหน้าที่ความรับผิดชอบยังเป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของแต่ละบุคคล เช่น ความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล เพ็ญสิริวรรณ (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักพรหมวิหารธรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และ รongลงมา คือด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย สภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ความคาดหวังของคนในพื้นที่ การร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และน้อยที่สุด คือด้านปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิโชติสิกขกิจ (ณรงค์ กิตติธโร) (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมของคณะสงฆ์จังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมกระบวนการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมให้สอดคล้องตามนโยบายของแม่กองธรรมสนามหลวงได้แก่ ด้านการวางแผนเพื่อส่งเสริมการศึกษาแผนกธรรม ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการขึ้นนำ ด้านการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูอุดมปิยธรรม (เกรียงศักดิ์ ปิยธมโม) (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการสาธารณสงเคราะห์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสาธารณสงเคราะห์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยหลัก ๆ ได้ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน (1) ปัจจัยภายนอก คือ 1) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 3) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 4) ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย (2) ปัจจัยภายใน คือ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร 2) ปัจจัยด้านการเงิน 3) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการบริหาร

3. รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคีนั้น ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน เพราะนอกจากการมีใจรักแล้ว ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานก็เป็นสิ่งที่จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ และจะต้องทำด้วยความเพียรพยายาม ขยัน อดทน อดกลั้น หมั่นพัฒนาตนเองและหน้าที่การงานให้ดียิ่งขึ้น ไม่ลดละความพยายามแม้จะต้องเจอกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในระหว่างการทำงาน จนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด และงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิเศษ กนตมโม (มิ่งคัง) (2564 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ 3) ด้านการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการพัฒนาองค์กร โดยในการบริหารงานของเทศบาลมีปัจจัยการบริหาร 2 อย่าง คือ การบริหารสมัยใหม่และ แรงจูงใจในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังบูรณาการหลักอริยปทัช 4 มีลักษณะดังนี้ 1) ด้านฉันทะ (มีใจรัก) ได้แก่ บริหารงานด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังในความสำเร็จและพัฒนางานอยู่เสมอ 2) ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) ได้แก่ ยึดหลักความสำเร็จ ทุ่มเทเวลาและความสามารถและหมั่นเพียรหาประสบการณ์ 3) ด้านจิตตะ (เอาใจใส่) ได้แก่ เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่และเป็นมิตรกับผู้เกี่ยวข้องในการปกครอง 4) ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ได้แก่ พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบข้อบกพร่อง ค้นหาเพิ่มพูนและสร้างระบบและขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิศิต

ธีรวิไล (กลีบม่วง) (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11” ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมที่ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการให้มีประสิทธิภาพนั้น คือ หลักอริยบท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิริยะ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน จิตตะ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน วิมังสา การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงานอันเป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุใจ ชยวฑฺฒ (คุนพาพันธ์) (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ใช้หลักพุทธธรรม ได้แก่ อริยบท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจในการทำงาน วิริยะ ความเพียรในการทำงาน จิตตะ ความเอาใจใส่ในการทำงาน และ วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองในการทำงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 ผู้วิจัยสามารถสรุป องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัย “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน” โดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม” มีองค์ประกอบสำคัญ คือ (แรงจูงใจ + หลักพุทธธรรม = นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แรงจูงใจ ประกอบด้วย

1) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ การให้ความสำคัญ และทุ่มเทร่างกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง สามารถ โดยใช้ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นมีทั้งความยากและความง่าย ซึ่งหากยิ่งยากก็ยิ่งต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ทั้งความพยายามและความอดทนมากยิ่งขึ้น โดยผู้ที่ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญ และให้ความชัดเจนในรายละเอียดของงาน รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังจากลงมือปฏิบัติงานไปแล้ว และนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจ ตั้งใจ มากยิ่งขึ้นด้วย ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และส่งผลให้งานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

ดังนั้น แรงจูงใจจะทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และรู้สึกมีความหวังในงานที่ตนรับผิดชอบ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดกำลังใจและนำไปสู่การแสวงหาแนวทางที่จะพัฒนาตนเองและงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้น และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแรงจูงใจยังช่วยเสริมสร้างแนวความคิดในการปฏิบัติตนให้เป็นคนที่มีความรับผิดชอบ และไม่ทอดทิ้งการงานไม่ว่างานนั้นจะยากหรือง่ายก็ตาม

หลักพุทธธรรม ประกอบด้วย

1) ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ เป็นความรักในการทำงาน บุคคลจะประกอบการทำงานใดก็ตาม จะต้องเริ่มในสิ่งรัก มีความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงาน พร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน จริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่และเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีใจรักในงาน หรือพอใจในงานแล้วย่อมจะนำไปสู่แนวทางของความเพียรในการทำงานนั้น จนกว่าจะชำนาญมากขึ้น เมื่อรักในสิ่งที่ทำก็จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างสุดกำลังสามารถ เพราะอำนาจของใจจะทำให้มุ่งมั่นและพัฒนาตนเองอยู่เสมอจนกว่าจะเป็นไปตามที่ตั้งใจไว้

ดังนั้น การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องยึดมั่นในหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นบาทฐานของความสำเร็จ โดยจะต้องมีความรักและพอใจในสิ่งที่ทำ มีความขยันหมั่นเพียร อดทนอดกลั้น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค หมั่นเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน มีจิตใจแน่วแน่ มั่นคง พร้อมทั้งหมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่องของงาน หากมีข้อผิดพลาดหรือบกพร่องเกิดขึ้น รีบดำเนินการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก

เมื่อนำปัจจัยทั้ง 2 ประการมาบูรณาการร่วมกัน คือ แรงจูงใจและการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้ง 4 ด้าน โดยมีลักษณะดังนี้

1) ด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ งานของคณะกรรมการไตรภาคีไม่ว่าจะเป็นงานฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาล เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหาแรงงานอันอาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศโดยรวม โดยเฉพาะการปฏิบัติด้านแรงงานทั้งในระดับสถานประกอบการ และระดับประเทศ ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากองค์กร หรือหน่วยงานแต่ละฝ่ายในการร่วมกันทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย โดยมุ่งเน้นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ

2) ด้านกระบวนการในการทำงาน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผนงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมรับฟังปัญหาต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การวางระบบของผู้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เช่น การคัดเลือกบุคคลในการเข้ารับหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านแรงงาน หรือบทบาทที่ต้องปฏิบัติเพื่อรักษาสีทธิประโยชน์ของแต่ละฝ่าย โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และความเป็นธรรมเป็นสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3) ด้านการเห็นความสำคัญในงาน ได้แก่ การให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน และทำความเข้าใจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานให้ถ่องแท้ มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เช่น งานเร่งด่วน ก็ควรดำเนินการก่อนเพราะมีเวลาจำกัด และอาจส่งผลกระทบต่อส่วนรวม หรือสายเกินการแก้ไข ส่วนงานที่ไม่เร่งด่วนก็ควรวางแผนไว้ล่วงหน้า เช่นกันว่าจะดำเนินการได้เมื่อใดหลังจากที่เสร็จงานเร่งด่วนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่องานสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด และการศึกษารายละเอียดของงานยังทำให้มีความพร้อม เมื่อถึงเวลาในการปฏิบัติงานจริงจะสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้ง เรียนรู้ที่จะทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในส่วนนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงฝ่ายรัฐบาลให้สามารถปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแทน ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล โดยแต่ละฝ่ายสามารถออกสิทธิหรือความเสี่ยงได้อย่างเท่าเทียมกัน สามารถแสดงความคิดเห็น และร่วมรับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่าย ด้วยความเป็นกลางและมีเหตุผล โดยที่แต่ละฝ่ายสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อเป็นตัวแทนองค์กรในการปฏิบัติงานทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้กับทุกฝ่าย และประกอบกับความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะกรรมการไตรภาคี ควรกำหนดนโยบายในการบริหารแรงงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี
2. คณะกรรมการไตรภาคี ควรกำหนดแนวทางให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันสร้างสรรค์ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งต่อกัน

3. คณะกรรมการไตรภาคี ควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ ในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพทั้งในส่วนของการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการป้องกันแก้ไขในระยะยาว ให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คณะกรรมการไตรภาคี ควรลงพื้นที่ตรวจสอบสภาพปัญหาในพื้นที่ที่เกิดข้อพิพาท เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมากขึ้น และได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่กระบวนการดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน หรือเป็นตัวแทนจากแรงงานสัมพันธ์ ควรได้รับการฝึกอบรม และทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบเชิงรุก และวิธีดำเนินการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง

3. คณะกรรมการไตรภาคี ควรหมั่นศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจในวิธีการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยตนเองเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือปัจจัยที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของคณะกรรมการไตรภาคี ทั้งในส่วนของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

2. ควรศึกษาการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานประกอบกิจการทั้งภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความร่วมมือ และปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

3. ควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาที่กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้รับ เพื่อนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

เจริญชัย กุลวัฒนาพร และคณะ. (2564). รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10 (2), 99-113.

ทักษิณ แก้วนนท์ และคณะ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

วารสารการบริหารปกครอง, 9 (1), 509-531.

ธวัชชัย ช่างสัน และคณะ. (2562). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา

ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 11 (2), 164-175.

นวิยา ยศวิไล และคณะ. (2562). การเปรียบเทียบการดำเนินนโยบายการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติภายในประเทศไทย

และอินโดนีเซีย. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 11 (2), 303-327.

นฤมล เพ็ญศิริวรรณ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี.

ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูอุดมปิยะธรรม (เกรียงศักดิ์ ปิยะมโน). (2559). รูปแบบการจัดการสาธารณสงเคราะห์ในจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา. ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูวิโชติสิกขกิจ (ณรงค์ กิตติธโร). (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม

แผนกธรรมของคณะสงฆ์จังหวัดพิจิตร. ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สหธรรมมิก.

พระมหานิพนธ์ วีรพล (ทบแก้ว). (2560). ปัจจัยที่มีต่อการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์เพื่อความเข้มแข็ง

ของเศรษฐกิจชุมชน ในจังหวัดระยอง. ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาวิเศษ กนตธมโม (มั่งคั่ง). (2564). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิศิต ธีรวิโส (กลีบม่วง). (2560). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุตใจ ชยวุฑโฒ (คุนาพันธ์). (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อภิชาติ เชื้อฉิม. (2560). ภาวะผู้นำในองค์การ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางนมโค อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รายงานการวิจัย). คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.