

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช*

WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHO SADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

วันทนา พวงจันทร์* และ พระครูปลัดอริชฐ์ สุวฑฺฒโน (สุขพานิช)

Wantana Phungjan* and Phrakrupalad Athit Suvaddho (Sookpanich)

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: wantana063065@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร และ 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักวิชาการตรวจสอบภายใน เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ รวม 5 คน โดยแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา เชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$,) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านสูงสุด คือ หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$) และหลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.31$) 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและจริงจังโดยเฉพาะหลักวิมังสา เพราะการปฏิบัติงานตามภารกิจของรัฐเกี่ยวข้องกับระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ จึงต้องการไตร่ตรองและความรอบคอบเป็นสำคัญ

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, หลักอิทธิบาท 4, บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ

* Received June 6, 2024; Revised June 17, 2024; Accepted June 25, 2024



Abstract

The purpose of this research article is to study 1) To study the work performance according to the 4 principles of Iddhipāṭ of personnel and 2) Guidelines for promoting work according to the 4 principles of Iddhipāṭ of personnel under Pho Sadet Subdistrict Municipality. Mueang Nakhon Si Thammarat District Nakhon Si Thammarat Province The sample group used was 78 municipal employees and hired employees of Pho Sadet Subdistrict Municipality. The key informants were the Mayor of Pho Sadet Subdistrict, the head of the administrative department. Internal audit academic, secretary to the chief of Chian Yai-Cha-uat-Thung Song sub-district, chairman of social development and human security volunteers of Pho Sadet sub-district, a total of 5 people, specifically, the tools used in the research included questionnaires and in-depth interviews. Statistics used in research and data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. and descriptive content analysis. The research results found that: 1) Work performance according to the 4 principles of Iddhipada of personnel under Pho Sadet Subdistrict Municipality. Mueang Nakhon Si Thammarat District Nakhon Si Thammarat Province Overall it is at a high level, average ($\bar{x} = 4.40$) when considering each aspect. The highest aspect is the Citta principle (having concentration in performing tasks), the average value ($\bar{x} = 4.50$), followed by the Viriya principle (having diligence in performing tasks), the average value ($\bar{x} = 4.44$), the Chantana principle. (has satisfaction with work), average value ($\bar{x} = 4.35$) and Vimansa principle (has careful thought in work) Average ($\bar{x} = 4.31$) 2) Guidelines for promoting work according to the 4 principles of Iddhipada of personnel under Pho Sadet Subdistrict Municipality Mueang Nakhon Si Thammarat District Nakhon Si Thammarat Province The 4 Iddhipada principles should be used in work continuously and seriously, especially the Vimansa principle. Because the performance of state missions involves various regulations and laws, it requires careful thought and caution.

Keywords: Work Performance, Iddhipada Principle, Personnel Under Phosadet Subdistrict Municipality

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) นับเป็นแผนหลัก ของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ เน้นให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคี เครือข่าย การพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้แผนหลักข้างต้น การปฏิรูประบบราชการ เป็นกระบวนการหนึ่งของการนำไปสู่เป้าหมายข้างต้น โดยผู้ปฏิบัติงานต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายและความพร้อมในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในหน่วยงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีส่วนผลักดัน องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละของบุคลากร รวมทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรด้วย ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย แต่สิ่งหนึ่งที่มองข้ามไปไม่ได้ คือ ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็น

แรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้น หากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในพื้นที่เช่นกัน (เสกสรร ตันตวินิช, 2562)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 ได้อธิบายว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการ สาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งการให้บริการแตกต่างจากภาคเอกชนโดยสิ้นเชิง เนื่องจากมีระเบียบกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้อง การให้บริการบางอย่างไม่สามารถกระทำได้ในทันที มิฉะนั้นจะมีความผิดตามกฎหมาย การกิจในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขอบข่ายที่กว้างขวาง ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน ด้านการวางแผน ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการบริหารจัดการการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชานนท์ ทองสุกมาก, 2563) นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญยิ่ง 2 ต่อ การให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนราชการที่ให้บริการประชาชนนับตั้งแต่เกิด จนตาย ในการปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ สร้างพื้นฐานระบบการจัดการที่ดี พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะสามารถพัฒนาตำบลและเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

ปัญหาของระบบราชการในปัจจุบันยังเอื้อให้บุคลากรบางคนทำงานไม่เต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งอาจมาจากการสร้างเครือข่ายและพรรคพวก การขาดระบบการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาก่อตัวเป็นระบบอุปถัมภ์ ทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันและการฉ้อราษฎร์บังหลวง บางคนยังยึดติดกับทัศนคติดั้งเดิมในความเป็นเจ้าขุนมูลนาย สร้างอิทธิพลจากการใช้อำนาจรัฐในช่วงเวลาที่มีการแต่งตั้งโยกย้าย มักมีปัญหาไม่มีสิ้นสุด ทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงซับซ้อนและขยายวงกว้างออกไปเรื่อย ๆ ปัญหาเรื้อรังเหล่านี้ที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นปัญหาพื้นฐานที่สร้างความอ่อนแอให้กับระบบราชการและนำมาซึ่งปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ สร้างความเอือมระอาให้กับประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดความชินชาในเรื่องความล่าช้า บกพร่อง และผิดพลาดผิดพลาด รวมทั้งการใช้จ่ายงบประมาณที่ฟุ่มเฟือย สิ้นเปลือง ไม่ประหยัด ไม่เกิดความคุ้มค่า และไม่ใส่ใจกับความพึงพอใจของผู้มารับบริการ สาเหตุดังกล่าว ทั้งหมดนี้ได้ฝังรากลึกไปทั่วทุกส่วนของภาครัฐจนเกินที่จะเยียวยา ทำให้ขาดพลังในการขับเคลื่อนประเทศออกจากวิกฤติได้ ส่งผลกระทบในวงกว้างต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ของประเทศ อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพและคุณธรรมของระบบราชการ หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา กล่าวไว้ว่า ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งหลักอิทธิบาทธรรม ประกอบด้วย หลักธรรม 4 ประการ ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นคำสอนที่เน้นให้การปฏิบัติงาน อยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลักคำสอนที่เน้นความสำเร็จของงาน เป็นที่ตั้งที่จะช่วย เพิ่มประสิทธิภาพและ



ประสิทธิผลของงาน ความหมายอีกนัยหนึ่งของ หลักอิทธิบาท 4 คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ และ 4) วิมังสา หากนำคำสอนของหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิต การทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2548) เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้บริหารได้ให้วิสัยทัศน์ในการบริหารงานไว้ว่า “เทศบาลคุณภาพ สร้างสรรค์สังคมคุณภาพ สู่ชีวิตมีคุณภาพอย่างยั่งยืน” แต่ที่ผ่านมาก็ยังพบปัญหาในด้านการให้บริการประชาชน ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สาเหตุหลักอาจจะมาจากตัวบุคคลที่ไม่ได้เล็งเห็นความสำคัญต่อการให้บริการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา 3 สิ่งแวดล้อมภายในเทศบาล สิ่งจูงใจหรือการสร้างขวัญกำลังใจในของหน่วยงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ก็มีอยู่ทั่วไปในองค์กรของรัฐ เมื่อมีการรวมตัวกันของคนหมู่มากก็มักเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ความพึงพอใจต่อการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกหลากหลายปัญหาที่เกิดขึ้นใน เช่นระบบอุปถัมภ์การแบ่งพรรคแบ่งพวกเลือกข้าง ทำให้ไม่ได้รับการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง ความไม่เป็นกลางทางการเมือง ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมและบูรณาการในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีขึ้นในองค์กร ซึ่งประเด็นที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาข้างต้นส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่น

ด้วยสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอด จนทราบบริบทของการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นเห็นว่าหลักพุทธธรรมในส่วนของหลักอิทธิบาท 4 จะเป็นแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จได้ อันจะเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้นำข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด -ทุ่งสง ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ รวม 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) ตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ 2) ตัวแปรตาม การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านฉันทะ 2) ด้านวิริยะ 3) ด้านจิตตะ และ 4) ด้านวิมังสา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน และเก็บกลับด้วยตนเอง และได้ใช้แบบสอบถามเชิงลึกแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช” นั้น พอสรุปได้ ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรใน สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 สังกัดสำนักงานปลัดเทศบาล จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 และมีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90, 5.1.2 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรใน สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกด้านและเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัย มีดังนี้ 1) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความพอใจ ในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้รับบริการ มีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อ 64 ผู้บังคับบัญชา มีความพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และมีความพอใจต่อการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมของผู้บังคับบัญชา 2) หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ไม่ย่อท้อต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ สามารถทำงานล่วงเวลาได้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้มีความอดทนต่อความยากลำบาก ในการปฏิบัติงานจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ ได้รับงานมอบหมายงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของท่าน ท่านก็ยังปฏิบัติงานได้ด้วย ความมุ่งมั่น มีความขยันและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และทำงานที่ไม่ถนัดหรือไม่ตรงกับสายงานท่านสามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ 3) หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ไม่เลือกปฏิบัติกับผู้รับบริการ มีใจจดจ่อและมุ่งมั่นต่องานที่ได้รับผิดชอบ ใช้ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะได้เป็นอย่างดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน และให้ความสำคัญกับงานส่วนรวมเป็นอันดับแรกเสมอ 4) หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ



ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการวางแผนปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและแก้ไขงาน ในการปฏิบัติงานท่านจะใช้ วิจารณ์อย่างรอบรู้และรอบคอบ ในการทำงานที่ปฏิบัติมีการพิจารณา วิเคราะห์ ใคร่ครวญงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ มีการสรุปและทบทวน ในสิ่งที่ได้คิดได้ทำเสมอ ๆ หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานในแต่ละวัน มีการสรุป สังเคราะห์งาน เพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จและปัญหาในการปรับปรุงงานเสมอ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส

2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้ 1) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักฉันทะ (ความพอใจในการปฏิบัติงาน) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช บุคลากรต้องมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธา และเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลสำเร็จ เป็นใจที่ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม จึงจะเกิดความเพียรตามมา เปรียบได้กับ บุคลากร ที่ศรัทธาและเชื่อมั่นในแนวคิด แนวปฏิบัติขององค์กร ซึ่งอาจมีมากน้อยต่างกัน คงไม่มีใครบอกได้ นอกจากตัวบุคลากรเองและผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะชน 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช บุคลากรความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้น เรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราว นั้น ๆ ดังนั้น คำว่า “วิริยะ” จึงหมายถึง ความเพียรพยายามอย่างสูง ที่จะทำตาม ฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมีใจที่รักต่องานที่ทำอันเป็นศรัทธาสูงสุด 3) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักจิตตะ (ความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) บุคลากรต้องมีใจที่จดจ่อ และรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตามมา ถ้าเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิดเราทำและ รับผิดชอบแล้ว ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยใจที่จดจ่อ ตั้งมั่นและใฝ่เรียนรู้ ของเรา เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไร ก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย 4) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักจิตตะ (ความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) บุคลากรต้องมีการทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจากการมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์อย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่ การทบทวน ตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมามาว่า เกิดผลดีผลเสียอย่างไร เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัย การศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัย มาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกด้านและเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการ ปฏิบัติงาน) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรของ องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่หลักในการให้บริการ

สาธารณะกับประชาชน ซึ่งงานที่ปฏิบัติต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบและกฎหมายที่บังคับใช้ หากผิดพลาด อาจจะได้มีความผิดทางกฎหมายและอาจไม่เป็นที่พอใจของผู้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญทกวี ศิริรัตน์ และคณะ ที่กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน โดยคำนึงถึงการให้บริการที่ดี ความสะดวก ในการเข้าถึงบริการที่ทำให้ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการได้รับความเสมอภาคความเป็นธรรม และมีอัธยาศัย ต่อประชาชนด้วยดีภายใต้กฎหมายข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนด ซึ่งจะส่งผล ให้ประชาชนมีความพึงพอใจ และให้ความร่วมมือกับองค์กรที่ให้บริการอย่างเต็มที่ ดังนั้น บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง นครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องมีความจดจ่อหรือต้องตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อป้องกัน ความผิดพลาดและสร้างความพอใจให้กับผู้รับบริการ (ญทกวี ศิริรัตน์ และคณะ, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วิณา ขำคง ที่กล่าวว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรมในภาพรวม คือ 1) หลักฉันทะ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการกำหนด เป้าหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อทดแทนการทำงานกันได้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และเห็นความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ 2) หลักวิริยะ: ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน คือ จัดระบบการ ทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบาย ตัวชี้วัดและเป้าหมาย นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการงาน แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียร พยายาม ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) หลักจิตตะ: การเอาใจใส่ใฝ่ ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลา และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 4) หลักวิมังสา: การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารจัดการงานผู้บริหารและบุคลากรควรมี การวางแผน ทบทวน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (วิณา ขำคง, 2564) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จิรติติกาล สุขสิงห์ ซึ่งได้กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำ หลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ ในการพัฒนาประสิทธิภาพ ของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา (จิรติติกาล สุขสิงห์, 2565) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข ซึ่งพบว่า บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก (จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข, 2563)

2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า บุคลากรต้องนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข และของ พระบุญเสริม อาจดวงดี และ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ พบว่า พระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า มนุชนั้นนับว่าเป็นสัตว์ประเสริฐ เพราะมีจิตสำนึกรู้ความผิดชอบชั่วดี รู้จักแยกแยะในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์และสิ่งที่เป็นโทษได้ตามสติปัญญาของตน ตลอดจนถึงการเรียนรู้และ มีการพัฒนาไปตามลำดับ ที่สำคัญของความเป็นมนุษย์ นั่นคือ การที่ทุกคนมีความปรารถนาในเรื่อง ความสุขของชีวิตด้วยตั้งเป้าหมายในเรื่องต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงความเป็นมนุษย์ว่า เป็นผู้ฝึกหัดได้ง่ายกว่าสัตว์อื่น เพราะมีกระบวนการการเรียนรู้ที่ฉลาดหลักแหลม มีความคิดที่โลดแล่นไปตามระดับสติปัญญา รู้เท่าทันเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและรู้จักวิธีป้องกันตัวเอง ได้เป็นอย่างดีนั้นก็ หมายถึง ศักยภาพของมนุษย์มีการพัฒนาเคลื่อนไหวทางความคิดอยู่ตลอดเวลา การดำรงชีวิตที่เกี่ยวเนื่องด้วยการทำงานที่มีจุดหมายของความสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่เสริมสร้าง แรงบันดาลใจในการใช้ชีวิตด้วยความเพียรเป็นที่ตั้งตลอดถึง



ความมีสติในการทำงานด้วยความไม่ประมาท หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 จึงเป็นเข็มทิศ ชี้แนวทางให้คนไปสู่จุดหมาย ที่เรียกว่า ความสำเร็จ สันติสุขของชีวิตในตัวเองเกิดขึ้นได้และทำให้เชื่อมั่น ศรัทธา ไม่หวั่นหวั่นกลัวความ เป็นมนุษย์ในตัวเอง คุณค่าของชีวิตจึงเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์แบบตามสมรรถนะของตัวเอง (จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข, 2563); (พระบุญเสริม อาจดวงดี และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2564) ยังมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่ง จตุพร ไกรกิจราษฎร์และกฤษณา แสงเนาวรัตน์ ได้พบว่า การนำ หลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใส สร้างจิตสำนึก ให้ปรากฏทุกระดับทั้งผู้บริหารบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการเสริมสร้างหลักการบริหารกิจการที่ดี คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของ ประชาชน มีความโปร่งใส มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ และสิ่งที่จะเอื้อให้เกิดการดำเนินการเป็นไปตามกฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติ ทำให้การบริหารท้องถิ่นประสบผลสำเร็จ (จตุพร ไกรกิจราษฎร์, 2565); (กฤษณา แสงเนาวรัตน์, 2566) ยังสอดคล้องกับ วิมา ขำคง และจิรุตติกาล สุขสิงห์ ที่ได้กล่าวว่า แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีก ด้านหนึ่ง ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา (วิมา ขำคง, 2564); (จิรุตติกาล สุขสิงห์, 2565) โดยสรุปแนวทาง การพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงตามลำดับ ได้แก่ จิตตะ วิริยะ ฉันทะ และวิมังสา ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่หลักในการให้บริการสาธารณะกับประชาชน ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบและกฎหมาย ที่บังคับใช้ หากผิดพลาดอาจจะมีความผิดทางกฎหมายและอาจไม่เป็นที่พอใจของผู้บริการ ต้องมีความจดจ่อ หรือต้องตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อป้องกันความผิดพลาดและสร้างความพอใจให้กับผู้รับบริการ 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลโพธิ์เสด็จ บุคลากร ต้องนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ เกิดความคิดเชิงบวกใน การปฏิบัติงาน และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้รับอิสระในความคิด ได้รับกำลังใจและคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดความรู้สึกรักการทำงานและอยากนำความรู้ ความสามารถมาพัฒนาท้องถิ่นของตน ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จที่ว่า “เทศบาลคุณภาพ สร้างสรรค์ สังคมคุณภาพ สุจริตมีคุณภาพอย่างยั่งยืน” องค์กรจะเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยการสนับสนุนและขับเคลื่อนจาก บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะ 1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพยายามทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จขององค์กร และการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนนั้นต้องมีการวางแผนงานและกำหนดวิธีการ ทำงาน ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนเป็นที่พึงพอใจของประชาชน ที่มารับบริการ 2) ควรส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) มาเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะการปฏิบัติงานที่ผ่านการไตร่ตรองและคิดอย่างรอบคอบและรอบด้านแล้ว ย่อมนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนที่มารับบริการ 3) ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส เพื่อจะได้รู้ถึง ผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา แสงเนาวรัตน์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาสาขาวิชาการบัญชี. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จตุพร ไกรกิจราษฎร์. (2565). หลักธรรมาภิบาล: การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(3), 345-358.
- จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข. (2563). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. *วารสารราชพฤกษ์*, 18(1), 58-64.
- จิรัตติกา สุธสิงห์. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 5(1), 211-219.
- ชานนท์ ทองสุกมาก. (2563). บทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและคุ้มครองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ตามหลักการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. *วารสารกฎหมายนิติพัฒน์*, 9(1), 72-90.
- ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: การบริการสาธารณะ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 12(1), 131-142.
- พระบุญเสริม อาจดวงดี และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาศักยภาพการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 3(2), 29-37.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- วีณา ขำคง. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสกสรร ตันตวินิช. (2562). แนวคิด กระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวโน้มการปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต. *วารสารนวัตกรรมกรรมการบริหารและการจัดการ*, 7(1), 80-85.