

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

The Development Guidelines of Administrative Competency in accordance with Itthibada 4 Principle of the Plubplachai Subdistrict Administrative Organization, U Thong District, Suphanburi Province

พระอุทัย จารูธมโม (แก่นจำปา)* สาโรช เพือกบัวขาว และพนิต ศรีประดิษฐ์
PhraUThai Jaruthammo (Kaenjampa)*, Saroj Phueakbuakao and Panit Seepradit

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี 72000
Program in Public Administration, Faculty of Social Science, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Suphanburi 72000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: phrakaenjampa@gmail.com

Received: 30 March 2022, Revised: 26 June 2022, Accepted: 01 August 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย และ 4) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย จำนวน 69 คน โดยการสุ่มแบบง่าย และการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ พระสงฆ์ ผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารระดับสูงหรือนักวิชาการ จำนวน 9 ท่าน โดยการสุ่มแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิมิงสา ($\bar{X}$ = 4.03) ด้านจิตตะ ($\bar{X}$ = 3.96) ด้านวิริยะ ($\bar{X}$ = 3.90) และด้านฉันทะ ($\bar{X}$ = 3.83) ตามลำดับ 2) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง ($\bar{X}$ = 4.10) ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\bar{X}$ = 4.01) ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.00) ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 3.95) ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 3.94) ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\bar{X}$ = 3.82) ตามลำดับ 3) การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.219) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยคือ 4.1) ด้านฉันทะ (การวางแผน) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมที่จะพัฒนางานและนโยบายขององค์กรด้วยความเต็มใจ และพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ 4.2) ด้านวิริยะ (การปฏิบัติตามแผน) บุคลากรควรพยายามฝึกฝนพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4.3) ด้านจิตตะ (การตรวจสอบ) องค์กรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ 4.4) ด้านวิมิงสา (ปรับปรุงแก้ไข) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น

คำสำคัญ : การบริหารงาน หลักอิทธิบาท 4 การพัฒนาสมรรถนะ

Abstract

This research aimed to: 1) study the administrative competency in accordance with Itthibada 4 principle, 2) study the development of personnel competency in Plubplachai subdistrict administrative organization, and 3) study the relationship between the administrative competency in accordance with Itthibada 4 principle and the development of personnel competency in Plubplachai subdistrict administrative organization, and 4) propose guidelines for the development of administrative competency in accordance with Itthibada 4 principle of the Plubplachai subdistrict administrative organization, U Thong district, Suphanburi Province. The research instrument were questionnaire and In-depth interview. The samples used in quantitative research were 69 personnel of Plubplachai subdistrict administrative organization by simple random sampling; and qualitative research were 9 people of monks, local administrators, and senior management or academics by purposive random sampling. The data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient in qualitative research. In-depth interviews were conducted with 9 key informants or individuals, and data were analyzed using contextual analysis. The research found that 1) the administrative competency in accordance with Itthibada 4 principle of administrator overall were at a high level ($\bar{X}$ = 3.93). When each aspect was considered, it was found that the all aspects were at a high level of Vimangsa ($\bar{X}$ = 4.03), Chitta ($\bar{X}$ = 3.96), Viriya ($\bar{X}$ = 3.90), and Chanta ($\bar{X}$ = 3.83), respectively, 2) the development of personnel competency overall were at a high level ($\bar{X}$ = 3.97). When each aspect was considered, it was found that the all aspects were at a high level of competency in self-management ($\bar{X}$ = 4.10), competency in globalization awareness ($\bar{X}$ = 4.01), competency in communication ($\bar{X}$ = 4.00), competency in strategic action ($\bar{X}$ = 3.95), competency in teamwork ($\bar{X}$ = 3.94), and competency in planning and management ($\bar{X}$ = 3.82), respectively, 3) the administrative competency in accordance with Itthibada 4 principle relationship between the development of personnel competency overall, it was at a low level (r = .219) with a statistically significant level of 0.05, and 4) guidelines for the development of administrative competency in accordance with Itthibada 4 principle of the Plubplachai subdistrict administrative organization: 4.1) Chanta (planning): supervisors should open opportunities for personnel to participate willingly in developing work and organizational policies and develop personnel by organizing training both inside and outside the organization, 4.2) Viriya (implementation of the plan): personnel should try to practice, develop yourself to be proficient in your job by learning more. Researching their work to their full potential and striving to continually improve, 4.3) Chitta (Audit): organizations should promote the application of Itthibada 4 principle to enhance their working potential. Always encourage personnel to develop themselves, and 4.4) Vimangsa (improvements): executives should focus on personnel development by evaluating the performance of personnel appropriately and have solved the problems of personnel's operations for better development.

Keywords : Administrative, Itthibada 4 Principle, Development of Personnel Competency

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย ตั้งอยู่ที่ตำบลพลับพลาไชย อำเภออุทุมพร จันทบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยเป็นตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตดี ภาคีมีส่วนร่วม สืบสานประเพณีวัฒนธรรม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยได้ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นไปตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง หลากหลาย ทุกโครงการ/กิจกรรม ล้วนเกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจ และความร่วมมือต่าง ๆ ของทุกภาคส่วนของสังคม มีการบริหารงานซึ่งประกอบด้วยกรอบของการออกแบบองค์การ การวางแผน และการควบคุมกระบวนการทางด้านพฤติกรรมและการตัดสินใจ เป็นเรื่องสำหรับผู้บริหารจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับองค์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนทั่วไป

สามารถแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนของประชาชนได้ แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาหลายด้านที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ หรือ กำลังแก้ไขแต่ยังไม่แล้วเสร็จ เช่น การบริหารงานที่ไม่ทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการประชาชน การนำข่าวสารจากทางรัฐบาล กระจายให้ประชาชนรับทราบ อีกทั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดประสบการณ์ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความชัดเจนใน ภาระการถ่ายโอนงานจากภาครัฐ แผนงานมีความซับซ้อนทำให้บุคลากรไม่เข้าใจแผนงานที่กำหนด นอกจากนั้นเครื่องมืออุปกรณ์ยังไม่ค่อยทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งงบประมาณไม่ถูกที่ การปฏิบัติหน้าที่ซึ่งงบประมาณไม่คุ้มค่ากับการเก็บภาษีจาก ประชาชน ปัญหาการไม่ให้ความร่วมมือของผู้นำหมู่บ้านและชุมชนในท้องถิ่น ด้วยปัญหาหลายประการเหล่านี้ ทางองค์การบริหาร ส่วนตำบลพลับพลาไชยจึงต้องเดินพัฒนาต่อไป [1]

การปกครองท้องถิ่นมีรูปแบบการปกครองที่หลากหลายซึ่งเป็นไปตามความเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละท้องถิ่น การกระจายอำนาจของรัฐบาลสู่ประชาชนมุ่งหวังให้ผู้นำท้องถิ่นควรมีสมรรถนะความรอบรู้ในการบริหารงานบริหารคนอย่างมืออาชีพ การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิภาพ สร้างความรุ่งเรืองเจริญเติบโตให้กับท้องถิ่นมี ภาวะลักษณะที่ดี ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มจึงมีความต้องการผู้นำซึ่งมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม [2] และมีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักเกณฑ์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด [3] อย่างไรก็ตามแม้ว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานองค์การ บริหารส่วนตำบล คือ “นายกองค์การบริหารส่วนตำบล” จึงถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนางค์กรปกครองท้องถิ่นใน รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จึงถือเป็นอำนาจหน้าที่ ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ โดยพิจารณาสาเหตุของการพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีความล่าช้าไม่ตรงตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การยังใช้รูปแบบเดิมในการบริหารจัดการ สาเหตุประการหนึ่ง เกิดจากตัวบุคคล คือ “นายกองค์การบริหารส่วนตำบล” ยังขาดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่นๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือเพิ่มเติมไม่มีทักษะการบริหารคนและแผนงานการนำเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่มา ปรับใช้ ไม่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำองค์กร ขาดความมั่นใจในตนเองอีกทั้งมีการถ่ายโอนตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลมาจากหน่วยงานอื่นยอมทำให้ขาดความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาจจะ กล่าวได้ว่าผู้บริหารสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดทักษะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ [4]

พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะ ทำให้งานนั้นบังเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งหลักอิทธิบาท ประกอบ ด้วยหลักธรรม 4 ประการ ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่ง ความสำเร็จตามประสงค์ เป็นคำสอนที่เน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลักคำสอนที่เน้น ความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความหมายอีกนัยหนึ่งของหลักอิทธิบาท 4 คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจคือ ต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ ความเพียรคือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความ พยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง 3) จิตตะ ความคิดมุ่งมั่นคือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตผูกไว้ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลือนลอย อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ 4) วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวนคือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ไคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัดผล คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง หากนำคำสอน ของหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน [5]

ด้วยเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นบทความวิจัยนี้จะนำเสนอผลการศึกษาศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตาม หลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรี และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและเพื่อนำ ผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นอย่างไร
2. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นอย่างไร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์ อย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ควรเป็นอย่างไร

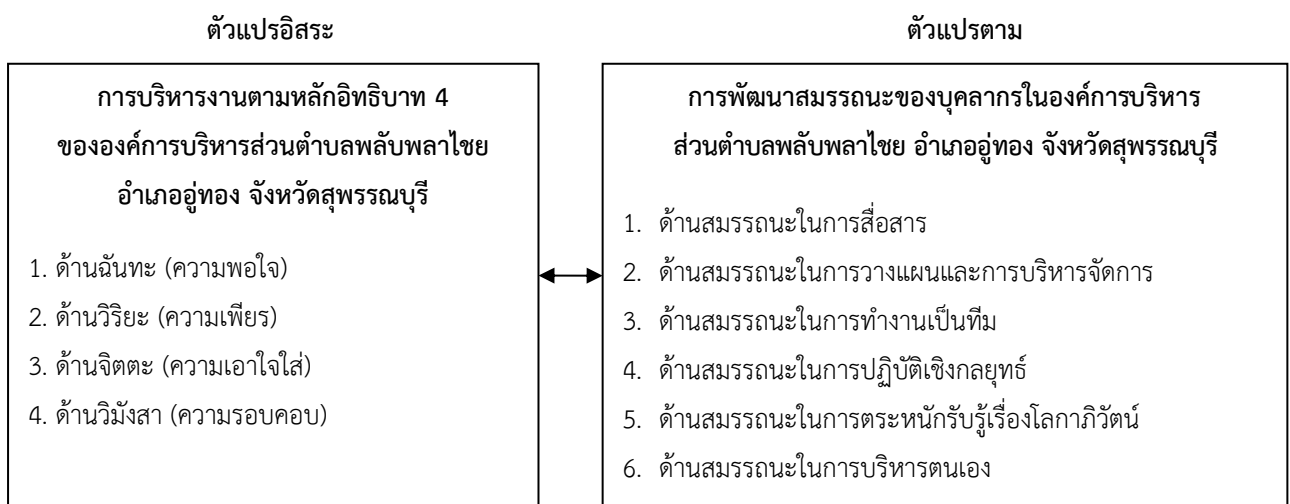
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการสังเคราะห์จากหลักธรรมในพระไตรปิฎก ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค [6] ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านฉันทะ 2) ด้านวิริยะ 3) ด้านจิตตะ และ 4) ด้านวิมังสา และศึกษาจากทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของ เฮลเกล, แจ็คสัน และสโลคัม [7] ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และ 6) ด้านการบริหารตนเอง

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอดู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 84 คน [1]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรทาร์ยามาเน่ [8] ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 69 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. พื้นที่ในการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในตำบลพลับพลาไชย อำเภอดู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Checking) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร และตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค [9] ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.916

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอดู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย พร้อมรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 69 ชุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอดู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 พระสงฆ์ จำนวน 1 รูป กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารระดับสูง/นักวิชาการ จำนวน 6 คน รวมจำนวน 9 รูป/คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง

2. พื้นที่ในการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในตำบลพลับพลาไชย อำเภอดู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือสำรวจข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสังเกตและเครื่องมือการบันทึกเพื่อค้นหาสภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอดู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีสาระสำคัญของการสัมภาษณ์ ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์สะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอดู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 9 รูป/คน ในตำบลลลับพลายไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อขอ อนุญาตในการสัมภาษณ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในองค์การบริหารส่วนตำบลลลับพลายไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลลับพลายไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านฉันทะ (การวางแผน)	3.83	0.61	มาก	4
2. ด้านวิริยะ (การปฏิบัติตามแผน)	3.90	0.57	มาก	3
3. ด้านจิตตะ (การตรวจสอบ)	3.96	0.58	มาก	2
4. ด้านวิมังสา (ปรับปรุงแก้ไข)	4.03	0.58	มาก	1
รวม	3.93	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลลับพลายไชย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิมังสา ด้านจิตตะ ด้านวิริยะ และด้านฉันทะ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลลลับพลายไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลลับพลายไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	4.00	0.58	มาก	3
2. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	3.82	0.53	มาก	6
3. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	3.94	0.53	มาก	5
4. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	3.95	0.55	มาก	4
5. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	4.01	0.56	มาก	2
6. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง	4.10	0.55	มาก	1
รวม	3.97	0.56	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลลับพลายไชย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร	ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร					ภาพรวม
		ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง	
1.ด้านฉันทะ	0.233*	0.143	-0.439**	-0.056	0.014	-0.024	-0.022
2.ด้านวิริยะ	0.267*	0.090	-0.007	0.009	0.234*	0.072	0.202
3.ด้านจิตตะ	0.478**	0.088	-0.051	.078	0.029	-0.055	0.156
4.ด้านวิมังสา	0.661**	-0.001	0.017	0.057	0.228*	0.116	0.290*
ภาพรวม	0.593**	0.107	-0.179	0.030	0.174	0.041	0.219*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย พบว่า การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.219$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือสมรรถนะการบริหารงาน 6 ด้าน สามารถนำไปเป็นหลักการหรือแนวทางการบริหารเพื่อเพิ่มสมรรถนะผู้บริหารเทศบาล ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร พบว่า ใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสมรวดเร็ว ตอบโจทย์ปัญหาที่เกิดเพราะภาพลักษณ์และการเลือกใช้คำที่ถูกต้องจะสามารถทำให้เราโน้มน้าว เปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของผู้ฟังได้

2. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ พบว่า การวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และถูกต้องรวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และกำหนดแนวทางขั้นตอน วิธีการทำงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีมไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าทีมหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ แม้แต่คนที่มีความสามารถเป็นทางการแต่ร่วมมือทำงาน หรือทำหน้าที่เป็นผู้ประสานทีม ก็แสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่เก่ง ๆ จะแสดงทั้งสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและสร้างสภาวะผู้นำสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารวิเคราะห์ขององค์ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและของตนเอง ความสำเร็จในการทำงาน หน่วยงานต้องควรให้ความสำคัญกับการรักษาและใส่ใจผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานสูงมีการปรับตัวอย่างทันที่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมให้ทันต่อสถานการณ์

5. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ พบว่า กระแสโลกาภิวัตน์ต้องมีความเข้าใจในความแตกต่าง ทำให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน รับรู้แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจและวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของกระแสโลกาภิวัตน์ได้

6. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง พบว่า การบริหารตนเองเป็นสิ่งที่สามารถทำงานโดยอัตโนมัติคือ เมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาได้เอง และบริหารงานได้เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งในการดำเนินงานแต่ละครั้งใช้หลักการจัดการตนเองผู้บริหารทุกคนล้วนมีเป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเองวิเคราะห์ตนเองเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอดู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจจากการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานทั้ง 6 ด้านมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร มีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำขึ้น อาจเนื่องมาจากการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยนั้น มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ตนรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ [10] โดยทำการศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์กรด้วยระบบการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์กรด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมากทุกกิจกรรม

2. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถจัดหาจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการวิเคราะห์นโยบายขององค์กรเพื่อกำหนดแผนงานของฝ่ายงาน การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ส่งผลให้การบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [4] ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป เช่น กลุ่มงานสารบรรณ งานประชุม และงานพิธีการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่มีความจำเป็นมากที่สุด มีความจำเป็นมากที่สุดอยู่ในระดับมาก

3. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการมอบหมายงานให้สมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการร่วมกันทำงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [10] โดยทำการศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์กรด้วยระบบการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์กรด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมากทุกกิจกรรม

4. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กร กำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ควบคุม ติดตาม และประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [11] พบว่า พนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำและมีเจตคติต่อการใช้หลักการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม และพนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อการศึกษาแนวทางการนำภาวะผู้นำ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำพบว่า

การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป การใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงกลยุทธ์ การใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ โดยรวมเน้นในระดับที่มากทุกด้าน

5. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอริยบท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการปฏิบัติตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ เข้าใจและรับรู้ถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เข้าใจความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม ส่งผลให้สามารถรับมือกับสถานการณ์และบริหารจัดการองค์การได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [10] โดยทำการศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์การด้วยระบบการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์การด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมากทุกกิจกรรม

6. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอริยบท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการบริหารตนเองอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม วิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อยในเรื่องใด แล้วยอมรับในจุดด้อยและนำไปพัฒนาแก้ไขปรับปรุง และเสริมจุดเด่นที่มีอยู่ อีกทั้งยังตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการและผู้ที่บังคับบัญชา เพื่อเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [4] ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป เช่น กลุ่มงานสารบรรณ งานประชุม และงานพิธีการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่มีความจำเป็นมากที่สุด มีความจำเป็นมากที่สุดอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอริยบท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นให้มีการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารคน บริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่เป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้นำกลยุทธ์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณลักษณะต่าง ๆ ทั้งการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะผู้นำเชิงจริยธรรม และสมรรถนะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอริยบท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรนำระบบการบริหารสมรรถนะมาใช้ในผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลของตนให้มากขึ้น โดยเน้นการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การประเมินบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน

2.2 ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรเข้าอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร การจัดการสมัยใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ใหม่ๆ และนำความรู้มาบริหารงานในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

3.1 ควรทำการวิจัย ต่อยอดการพัฒนาแบบของการพัฒนาสมรรถนะในด้านอื่น ๆ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นทางเลือกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในท้องถิ่นในการปฏิบัติงาน

3.3 การมีการศึกษาสมรรถนะขององค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- [1] องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย. [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 2563 ตุลาคม 2]. เข้าถึงได้จาก : <https://plubplachai.go.th/public/list/data/datacategory/catid/4/menu/1196>.
- [2] สมคิด เลิศไพฑูรย์. กฎหมายการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา; 2557.
- [3] ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยวิสุทธิ; 2556.
- [4] อัญชลี กองแก้ว. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; 2561.
- [5] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด; 2548.
- [6] มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; 2539.
- [7] Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr.. Management : A Competency-Based Approach. 10th ed. Singapore: Thomson South-Western; 2005.
- [8] Yamane, T. Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. New York. Harper and Row Publications; 1973.
- [9] สีน พันธุ์พนิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัททุนพัลลิกซ์ จำกัด; 2547.
- [10] พรรณราย เทียมทัน. การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์การด้วยระบบการบริหาร. กิจการบ้านเมืองที่ดี [รายงานการวิจัย]. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์; 2550.
- [11] เยวาลักษณ์ สุตะโคตร. การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; 2553.