

ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

The Buddhist Psychology Factors Affecting the Efficiency of Provincial Administrative Organization

Received: September 11, 2024

Revised: November 17, 2024

Accepted: November 30, 2024

ปติตตา วิเศษบุพผากุล¹

Patidta Wisetbuphakul

(wisetbupha@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย 1. เพื่อศึกษาแนวคิดปัจจัยพุทธจิตวิทยาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3. เพื่อนำเสนอปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) ประกอบด้วย วิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 204 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ หลักอหิสา 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา กับ หลักทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ การรับรู้ศักยภาพของตนเอง การมีความหวัง มองโลกในแง่ดีและมีความยืดหยุ่น ได้ศึกษาด้านองค์ประกอบ ปัจจัยหลักธรรม หลักจิตวิทยา การบูรณาการหลักเชิงพุทธจิตวิทยาและผู้บริหารองค์การกับ

¹ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Ph.D. Buddhist Psychology Program, Department of Psychology, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

บทบาทส่งเสริมความสำเร็จบุคลากร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยา มีความเกี่ยวข้องเป็นแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า ภาพรวมประสิทธิภาพของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) พิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลางาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.48) รองลงมา คือ ด้านด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.44) และ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.54) ผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมมากที่สุด คือ หลักอภิยา 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ จิตวิทยาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า หลักอภิยา 4 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด $R^2 = 0.5$ นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด $R^2 = 0.6$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากผลสถิติยืนยันได้ว่าสามารถสร้างความสัมพันธ์กับตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้

คำสำคัญ: จิตวิทยาเชิงบวก, ประสิทธิภาพ, บุคลากรในองค์กร, ปัจจัยทางจิตวิทยา, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study the Buddhist psychological factors affecting the work performance of personnel in provincial administrative organizations, 2. to identify the Buddhist psychological factors influencing work performance, and 3. to propose a model of Buddhist psychological factors that impact work performance. This mixed-methods research combined both quantitative and qualitative approaches, including document research, in-depth interviews with 17 experts, questionnaire development, focus group discussions with 10 specialists, and data collection from a sample of 204 personnel in the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. Data analysis involved frequency, mean, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that 1. the Buddhist psychological factors associated with work performance included the Four Right Efforts (Iddhipāda 4), namely, Chanda (desire), Viriya (effort), Citta (mindfulness), and Vimamsa (investigation), as well as positive psychology factors, such as self-efficacy, hope, optimism, and resilience. The study highlighted how the integration of Buddhist principles and management practices can promote staff performance in provincial administrative organizations. 2. The overall work performance of personnel was rated as high ($\bar{X} = 4.44$). The most significant factors influencing performance were time management ($\bar{X} = 4.48$), followed by work quality ($\bar{X} = 4.47$) and work quantity ($\bar{X} = 4.38$). Analysis showed that the Four Right Efforts had the highest impact on work performance ($\bar{X} = 4.30$), followed by positive psychology ($\bar{X} = 4.21$). 3. Multiple regression analysis showed that the Four Right Efforts ($R^2 = 0.5$) and positive psychology ($R^2 = 0.6$) significantly influenced work performance ($p < 0.05$). The statistical results confirm that these Buddhist psychological factors are correlated with work performance in provincial administrative organizations.

Keywords: Positive Psychology, Efficiency, Personnel in the organization, Psychology Factors, Provincial Administrative Organization

บทนำ

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีปัญหาและอุปสรรคในหลายด้าน เช่น โครงสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระบวนการสรรหาบุคลากร การขาดแคลนบุคลากรและระบบอุปถัมภ์ อันมีผลสืบเนื่องมาจากการที่มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้า ปัญหาระเบียบและกฎหมายที่บัญญัติให้อำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่ผู้บริหารท้องถิ่น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ (Developing Talent) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสามารถเพิ่มเติมที่ สามารถปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สุธินิ ฤกษ์ขำ, 2564) ความสำคัญของหลักจริยธรรมและคุณธรรม อิทธิบาท 4 คือทางแห่งความสำเร็จจุดเริ่มที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาทรัพยากรคนได้ถูกต้อง จากความเป็นจริงของธรรมชาติ ตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ทุกอย่างก็สอดคล้องกันหมด ไม่มีอะไรเสียหาย เมื่อวางรากฐานได้ดีแล้วเราก็ใช้หลักการต่างๆในการทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เพื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเราก็เอาธรรมะอะไรมาใช้ในตอนนี ก็เดินหน้าไปด้วยดี ทางแห่งความสำเร็จมี 4 ประการประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความใส่ใจ ความเอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน ความทุ่มเท ความขยันหมั่นเพียร 2) วิริยะความตั้งใจมั่น ความมุ่งมั่น 3) จิตตะ ความตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำโน่นสิ่งทีคิด 4) วิมังสา ความรู้จักเหตุผล ใช้ปัญญามีการวางแผน รู้จักผิดชอบชั่วดี อิทธิบาท 4 มีความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนความสำเร็จ พัฒนามนุษย์เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งตนเอง โยงไปเกี่ยวข้องกับการทำงาน และถึงที่สุดเมื่อมนุษย์มีความพร้อมแล้วก็จะใช้อิทธิบาท 4 ในการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาจิตของตน นอกจากนี้แนวคิดหลักทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ทั้ง 4 คุณลักษณะ คือ การรับรู้ศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) ความคาดหวังในการทำงาน (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) มาศึกษาร่วมกัน เมื่อทรัพยากรมนุษย์มีทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและต่อองค์กร นอกเหนือจากแนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจของมนุษย์ จิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาและค้นหาจุดแข็งของมนุษย์ การพัฒนาในด้านคุณค่า (Value) ความสิ้นไหลในการดำเนินกิจกรรม (Flow) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความสุข (Happiness) และหาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะทางด้านบวกเหล่านี้ เพื่อช่วยเติมเต็มชีวิตมนุษย์ให้มีคุณค่าและสมบูรณ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ถูกจัดตั้งขึ้นทุกจังหวัด เมื่อปี พ.ศ. 2498 โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภาจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสภาจังหวัดประกอบด้วยสภาที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติ กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร อันมีหัวหน้าฝ่ายบริหาร คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน ด้วยการนำมติหรือนโยบายของสภาจังหวัดไปพิจารณาดำเนินการ โดยมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แก่พื้นที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของเทศบาลและ สุขาภิบาลและต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยกำหนดให้พื้นที่จังหวัดเป็น

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหารสูงสุด คือ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และดำเนินกิจการส่วนจังหวัดควบคู่ไปกับสภาจังหวัด การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติม 2 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2542 และ พ.ศ.2546 กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า "องค์การบริหารส่วนจังหวัด" มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด มีหน้าที่ในการตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัด หรือแย้งต่อข้อกำหนด จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และเป็นการสนับสนุนราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น และทำหน้าที่ในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่น จัดทำกิจการอื่นใดที่เป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นที่อยู่ภายใต้อำนาจขอบเขตอำนาจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567)

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มี 32 อำเภอ มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 334หน่วยงาน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง 4 หน่วยงาน เทศบาลตำบล 85 หน่วยงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล 243หน่วยงาน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567) ขนาดพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดพื้นที่มากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีพื้นที่มากถึง 20,871.23 ตารางกิโลเมตร องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีประชากรมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนประชากรในพื้นที่มากถึง 2,627,020 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีงบประมาณเป็นอันดับต้นของประเทศ และทำหน้าที่ในการเชื่อมประสานความร่วมมือระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการบูรณาการร่วมกับองค์กรอื่น ๆ อีกมากมาย เพื่อพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา ทำให้มีภารกิจ และโครงการในแผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมาที่ต้องทำเป็นจำนวนมาก บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญกลไกขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยเหตุนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจำเป็นจะต้องมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสูงสุด ย่อมทำให้โครงสร้างองค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถบริหาร

จัดการเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กำหนดเป้าหมาย ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล มีความจำเป็นในการศึกษาหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยศึกษาปัจจัยหลักอิทธิบาท 4 และปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก นำมาศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธจิตวิทยา วิเคราะห์ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาและเพื่อนำเสนอสถิติปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยา ผู้วิจัยหวังว่า ผลการวิจัยสามารถสร้างประโยชน์หาแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลากร สนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดปัจจัยพุทธจิตวิทยาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. เพื่อปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. เพื่อนำเสนอปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ ศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎกและข้อมูลทุติยภูมิ จากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ เป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด และแบบสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 4,115 คน ใช้ G*power คำนวณจากการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Power Analysis) ใช้รูปแบบ G*Power โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ (Significant Level) ที่ .05 อำนาจการทดสอบ (Power) ที่ 0.95 กำหนดอิทธิพลของขนาดตัวอย่าง (Effect Size) ระดับกลางที่ 0.15 ได้กลุ่มตัวอย่าง 204 คน ได้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 สังเคราะห์การตอบแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มจิตวิทยา, กลุ่มพุทธศาสนา และกลุ่มผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น ตามประเด็นคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกนำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูล ทำการให้รหัสข้อมูล จัดกลุ่มข้อมูล และหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกลุ่มข้อมูลเพื่อหาข้อสรุป ด้วยวิธีการยืนยัน 3 เสา (Triangulation Technic) การวิจัยครั้งนี้ใช้ การยืนยันด้วยบุคคล 3 คน สำหรับกระบวนการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้เทคนิค Content Analysis การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทำการวิเคราะห์เชิงปริมาณและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพได้จากการนำเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คนวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้นทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน รวมกันวิเคราะห์ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปผลการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปตาม 3 วัตถุประสงค์ ได้ข้อค้นพบและองค์ความรู้ใหม่มีดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน ผลจากการสัมภาษณ์ 6 ประเด็นคำถามการวิจัย 1) ประเด็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จบุคลากร 2) ประเด็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จบุคลากร 3) ประเด็นหลักพุทธธรรมกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานบุคลากร 4) ประเด็นหลักจิตวิทยากับความสำเร็จในการปฏิบัติงานบุคลากร 5) ประเด็นประสิทธิภาพบุคลากรกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมและหลักจิตวิทยา และ 6) ประเด็นผู้บริหารกับบทบาทส่งเสริมความสำเร็จ พบว่า มีความสอดคล้องสนับสนุนไปในทิศทางเดียวกัน การศึกษา

องค์ประกอบ ปัจจัยสำคัญ หลักพุทธธรรม หลักจิตวิทยา การบูรณาการหลักพุทธจิตวิทยา และผู้บริหารองค์กรกับบทบาทส่งเสริมความสำเร็จบุคลากร เป็นแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับประสิทธิภาพการทำงานและปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) เพศ พบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.00 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.50 เพศอื่น ๆ 0.05 2) อายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 36-45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.70 รองลงมา คือ อายุ 25-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.70 และ อายุ 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50 ตามลำดับ 3) ด้านระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.10 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.10 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ 4) ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลา มากที่สุด 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลง คือ ระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.40 และระยะเวลา 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.40 ตามลำดับ และ 5) ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบตำแหน่งข้าราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมา คือ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.20 และลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 13.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มากที่สุด คือ ด้านเวลางาน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.48) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.44) และด้านปริมาณงาน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.54) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 สรุปค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังตารางความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาโดยภาพรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ลำดับ	ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยา	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
1	ปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4			
	ฉันทะ (X1)	4.33	0.55	มาก
	วิริยะ (X2)	4.13	0.80	มาก
	จิตตะ (X3)	4.37	0.61	มาก
	วิมังสา (X4)	4.39	0.81	มาก
	ค่าเฉลี่ยภาพรวม ปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4	4.30	0.69	มาก
2	ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก			
	ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง (X5)	4.12	0.94	มาก
	ด้านความคาดหวังในการทำงาน (X6)	4.18	0.49	มาก
	ด้านการมองโลกในแง่ดี (X7)	4.17	0.90	มาก
	ด้านความยืดหยุ่น (X8)	4.36	0.56	มาก
	ค่าเฉลี่ยภาพรวม ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	4.21	0.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมมากที่สุด คือ ปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.69) รองลงมา คือ ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.72) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านของ แต่ละปัจจัย โดยตัวแปรปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิมังสา ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.81) รองลงมา คือ ด้านจิตตะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.61) ด้านฉันทะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.55) และด้านวิริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.80) ตามลำดับ

ตัวแปรปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.56) รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.49) ด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.90) และด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.94) ตามลำดับ

สรุปค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ดังนี้

1. ปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4 แบ่งเป็นรายด้าน 4 ตัวแปร ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิมังสา รองลงมา คือ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ และด้านวิริยะ และ 2) ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบ่งเป็นรายด้าน 4 ตัวแปร ๆ ที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดีและด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง

2. ผลการนำเสนอปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรอิสระมีมากกว่าหนึ่งตัวกับตัวแปรตามหนึ่งตัว คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0 : ปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4 ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

H1 : ปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4 ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2514.661	4	628.665	48.715	.000
Residual	2568.098	199	12.905		
Total	5082.760	203			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4 ได้แก่ ด้านฉันทะ (X1) ด้านวิริยะ (X2) ด้านจิตตะ (X3) ด้านวิมังสา (X4) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีค่า F เท่ากับ 48.715 ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0)

ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา อย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเส้นตรงได้ จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ นำค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของตัวแปรปัจจัยหลักพุทธธรรมอริยบท 4 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ นำมาเขียนสมการถดถอยของตัวแปรอิสระทั้งหมดในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + \dots + b_6(x_6)$$

$$\hat{Y} = 34.373 + 0.636(\text{ด้านวิมังสา}) + 0.369(\text{ด้านจิตตะ}) + 0.325(\text{ด้านฉันทะ}) + 0.187(\text{ด้านวิริยะ})$$

จากผลวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยหลักพุทธธรรมอริยบท 4 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านวิมังสา รองลงมา คือ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ และด้านวิริยะ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H0 : ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวก ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

H1 : ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2822.136	4	705.534	62.107	.000*
Residual	2260.624	199	11.360		
Total	5082.760	203			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง (X5) ด้านความคาดหวังในการทำงาน (X6) ด้านการมองโลกในแง่ดี (X7) ด้านความยืดหยุ่น (X8) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีค่า F เท่ากับ 62.107 ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง ด้านความคาดหวังในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความยืดหยุ่น อย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสามารถสร้างสมการเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

นำค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของตัวแปร ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวก สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ นำมาเขียนสมการถดถอยของตัวแปรอิสระทั้งหมดในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1 (x_1) + b_2 (x_2) + b_3 (x_3) + \dots + b_6 (x_6)$$

$$\hat{Y} = 31.769 + 0.567 (\text{ด้านความยืดหยุ่น}) + 0.443 (\text{ด้านความคาดหวังในการทำงาน}) + 0.387 (\text{ด้านการมองโลกในแง่ดี}) + 0.308 (\text{ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง})$$

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่น รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน และด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยทำการสรุปและอภิปรายเฉพาะข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยเชิงพุทธิจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาศาล สามารถที่จะทำให้งานนั้นบังเกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่เรียกว่า อิทธิบาท ประกอบด้วย ฉันทะ

ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝึกฝนในสิ่งนั้นไม่วางธุระ วิมังสา หมั่นพิจารณาสอบสวนหาเหตุผลในสิ่งนั้นให้กระจ่างชัด อิทธิบาท 4 ประการ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นเครื่องมือให้เกิดการบรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาทำให้เกิดการรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในการพัฒนาของสถานะจิตใจทางบวกของบุคคลที่มีความตั้งใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย อย่างชัดเจน มีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จได้แม้ว่างานจะมีความยากหรือต้องเผชิญ กับปัญหาอุปสรรคก็มีความหวัง มีความหยุนตัว สามารถฟื้นฟูสภาพตนเองให้ กลับมาปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Masten and Reed (2002) กล่าวว่า เป็นกระบวนการปรับตัวทางบวกจากการเผชิญปัญหาสู่ภาวะปกติ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans, Youssef & Avolio (2007) ที่กล่าวว่า ความสามารถที่จะอดทนและปรับอารมณ์ในการเผชิญปัญหา อุปสรรค มาสู่ภาวะปกติ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เพื่อหาหนทางบรรลุเป้าหมายที่ต้องการปัจจัยที่มีผลต่อการฟื้นคืน นักจิตวิทยาที่ศึกษาตามแนวคิดนี้ Seligman ได้อธิบายการมองโลกในแง่ดีว่าเป็นการให้เหตุผลเกี่ยวกับสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล ผลการอภิปรายแสดงให้เห็นได้ว่า ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยา คือ หลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 และ หลักทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ส่งเสริมส่งผลสนับสนุนสอดคล้องต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพราะหลักธรรมอิทธิบาท 4 ช่วยให้ปฏิบัติตามประสบความสำเร็จ Karateep & Karadas (2004) พบว่า บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนมากเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในการทำงาน เป็นคนมองโลกในแง่ดี พร้อมทั้งจะเปิดรับโอกาสหรืองานใหม่ เพราะประเมินความสามารถของตนเองแล้วว่าสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ ประกอบกับมีแนวคิดและความพยายามที่จะพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสอยู่เสมอ เมื่อพบเจอกับอุปสรรคหรือปัญหา ก็พยายามที่จะแก้ไขเพื่อให้การทำงานสามารถผ่านไปได้ด้วยดี

ข้อที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความสอดคล้องและสนับสนุนกัน จากภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคล ผลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยา ดังที่ Macey (2008) ได้กล่าวเสนอแนวทางในการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีในที่ทำงานการประเมินสถานการณ์ในอดีตอย่างผ่อนปรน หรือ การมองโลกในทางที่ดี การอธิบายสถานการณ์ที่ล้มเหลว/ผิดพลาดในอดีตอย่างมีมุมมองที่ดี โดยมองว่าเหตุการณ์นั้นไม่ใช่สิ่งที่ผิดพลาดแต่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน เหตุการณ์นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยครั้งและเหตุการณ์นั้นมี

ความแตกต่างสูง แนวทางข้อนี้จะช่วยสร้างทัศนคติการมองโลกในแง่ดี ทำให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น การพึงพอใจกับสถานการณ์ในปัจจุบัน การยอมรับและพึงพอใจกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพราะหากยอมรับหรือพอใจจะทำให้เกิดความรู้สึกสนุก และอยากทำ มีผลต่อทัศนคติในการมองโลกที่ดีได้

งานวิจัยของ Cheung et al. (2011) ให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องว่า บุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง (High psychological capital) จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใดมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำก็จะมีพลังความรู้สึกเหนื่อยหน่ายต่องานที่ทำให้ซึ่งนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จากการอภิปรายผลเห็นได้ว่าเพื่อให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูง มีปัจจัยที่วิเคราะห์แล้วเกิดผลดีคือปัจจัยเชิงพุทธรจิตวิทยา หลักพุทธธรรมอภิชาติ 4 และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก นำมาพัฒนาส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ในองค์กรได้

ข้อที่ 3 พบว่า นำเสนอปัจจัยเชิงพุทธรจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีประโยชน์เชื่อมโยง สอดคล้องส่งเสริมและสนับสนุนกัน การทำให้งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย โดยแสดงออกถึงการมีพลัง ความทุ่มเท การมีความสามารถ ประสิทธิภาพ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วย ความกระตือรือร้น และความพยายามอย่างมุ่งมั่น ทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ และสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม ปัจจัยพุทธธรรมอภิชาติ 4 และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรเพราะจะทำให้มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่ท้าทาย มีแรงจูงใจและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bandura (1986) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ การเลือกกระทำพฤติกรรม (Choice Behavior) การเลือกกระทำสิ่งใดก็ตาม ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ถึงความสามารถของตน หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง จะพร้อมเลือกทำงานที่ท้าทายและมีแรงจูงใจในการกระทำ เพราะเชื่อว่าตนเองมี ความสามารถที่จะทำสำเร็จ การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน รับรู้ความสามารถของตนจะเป็นตัวกำหนดระดับความเพียรพยายาม และความมุ่งมั่นเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ หากมีการรับรู้ ความสามารถของตนในระดับสูงจะมีแนวโน้มสามารถประสบความสำเร็จได้สูงด้วย จากการอภิปรายผลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงพุทธรจิตวิทยามีความสำเร็จสามารถส่งเสริมศักยภาพ สมรรถนะ ประสิทธิภาพของบุคลากรได้

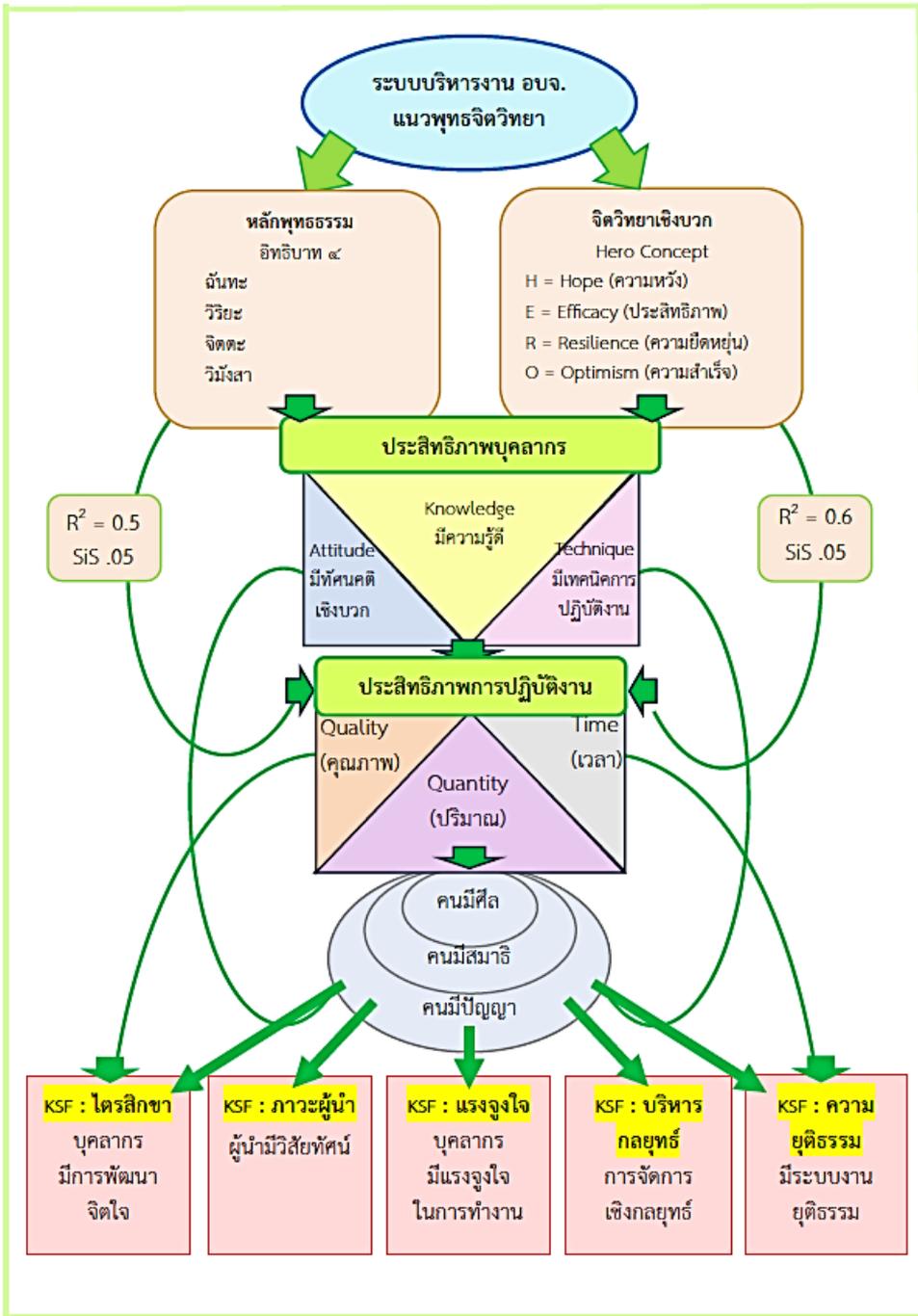
องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการได้ศึกษาปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า มีการบูรณาการ สอดคล้องส่งเสริมกันและกันในทางที่ดี นอกจากนั้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และผลการวิเคราะห์สนทนากลุ่ม ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ นั่นคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติตามแนวทางพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย หลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา และจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ Hero Concept ได้แก่ H = Hope (ความหวัง), E = Efficacy (ประสิทธิภาพ), R = Resilience (ความยืดหยุ่น) และ O = Optimism (ความสำเร็จ) ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ยืนยันได้ว่าสามารถสร้างความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยา และผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้

ประสิทธิภาพบุคลากร หมายถึง บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรมีการพัฒนาที่เหมาะสม ส่งผลส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการประสิทธิภาพบุคลากร 3 ประการ ได้แก่ 1) Knowledge ด้านการมีความรู้ที่ดี 2) Attitude การมีทัศนคติเชิงบวก และ 3) Technique ด้านการมีเทคนิคการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่งเสริมด้านบุคลากรที่สำคัญ คือ บุคลากรมีความจำเป็นต้องการพัฒนา ด้านจิตใจ ประกอบด้วย คนมีศีล คนมีสมาธิ คนมีปัญญา ซึ่งการส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) Quality (คุณภาพ) 2) Quantity (ปริมาณ) และ 3) Time (เวลา) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความประหยัด ความยุติธรรม ความเสมอภาค รวมถึง ปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ

ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/มาตรฐาน ของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยกุญแจแห่งความสำเร็จ (key success factor) 5 ประการ คือ 1) ไตรสิกขา 2) ภาวะผู้นำ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ 3) แรงจูงใจในการทำงาน 4) การบริหารเชิงกลยุทธ์ และ 5) ความยุติธรรม การมีระบบงานที่ยุติธรรม ดังภาพองค์ความรู้จากการวิจัยต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษาผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด หลักพุทธธรรม อิทธิบาท 4 และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี หากมีการส่งเสริมจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความสุข มีกำลังใจ กับเป้าหมายของตนเองและองค์กรก้าวหน้าได้ ด้วยผลลัพธ์เหล่านี้ จึงเหมาะสมที่จะผลิตเป็นสื่อนวัตกรรมเกี่ยวกับชุดฝึกอบรมออกแบบให้เหมาะสม ตามระดับอายุ และหน่วยงาน ทำให้เกิดการพัฒนารายในระดับบุคคลและเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อไป

2) ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรที่ได้วิจัยในครั้งนี้ สามารถต่อยอดนำไปใช้กับหลายหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน อีกทั้ง การทำการวิจัยกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาถือว่าเป็นตัวแทนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยมีพื้นที่และประชากรมาก จึงเป็นตัวแทนในระดับประเทศที่สามารถนำการศึกษาครั้งนี้ไปปรับใช้ได้เพื่อผลลัพธ์

3) การนำผลการศึกษาปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อนำไปวิเคราะห์ ยิ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อยอดพัฒนาในการศึกษาองค์กรธรรมและหลักทางจิตวิทยาในการส่งเสริมประสิทธิภาพบุคลากร เป็นแนวทางให้ผู้ผู้นำได้ตระหนักถึงทฤษฎีและองค์ความรู้ช่วยส่งเสริมองค์กรเกิดความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนในระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหารและนำมาบูรณาการ พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2) ควรทำการศึกษวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหา และอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาองค์ประกอบหรือศึกษาปัจจัยในมิติอื่น ๆ โดยวิธีเชิงปริมาณ และวิธีเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นองค์

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลจากการวิจัยนี้ไปปรับประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผู้นำในองค์กรและบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึง จัดการอบรมพัฒนาศักยภาพส่งเสริมตามหลักเชิงพุทธจิตวิทยาเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจเชิงบวก สร้างพลังจากภายในสู่การพัฒนาศักยภาพของงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- Cheung, Francis et al. (2011). Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction among School Teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348.
- Department of Local Administration. (2018). *income data of local government organizations for fiscal year 2018*. Retrieved June 9, 2024, from <http://www.dla.go.th/work/money/index.jsp>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Office of Local Administration Promotion. (2024). *basic information Local Administrative Organization of Nakhon Ratchasima Province*. Retrieved May 9, 2024, from <https://www.koratdla.go.th/public/list/data/detail/id/44665/menu/1682/page/1>
- “_____”. (2024). *local government organization information*. Retrieved May 9, 2024, from <http://www.dlago.th/work/abt/>
- Seligman, M. E.P. (1991). *Learned optimism: How to Change your mind and your life*. New York: Pocket.
- Suthinee Rerkham. (2021). *Strategic Human Resource Acquisition in an Era of Disruption*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.