

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี*
INTEGRATION OF BUDDHIST PRINCIPLE FOR INCREASING PRODUCTIVITY
IN WORKING PERFORMANCES PERSONNEL OF LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS IN PATHUM THANI PROVINCE

พัทธนัญพร พิพิชรโภคิน, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง
Pattanapon Pipitvorapokin, Surapon Suyaprom, Kiattisak Suklueang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: p.kanoksuk@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ปัจจัยที่มีอิทธิพล และ นำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี สำหรับการวิจัยเชิง ปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 430 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ให้ ข้อมูลจำนวน 17 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1. การเพิ่ม ผลิตภาพในการปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, $S.D.=0.753$) 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการตรวจสอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($P\text{-value} = 0.1511$, $\chi^2 = 86.53$, $df. = 74$, $\chi^2/df = 1.169$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.021$, $RMSEA = 0.019$) ผลการศึกษาพบว่า สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การ พหุการณ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.75 3. รูปแบบ การบูรณาการหลักพุทธธรรมมีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1) ด้านจัดทำแผนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน 2) ด้านการให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ 3) ด้านการนำ รูปแบบการใช้บริการร่วมกัน 4) ด้านการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม และมีปัจจัย ภายนอกที่เป็นตัวส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ

คำสำคัญ: การบูรณาการ; ผลิตภาพในการปฏิบัติงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* Received October 9, 2020; Revised November 5, 2020; Accepted November 29, 2020

Abstract

The objectives of this research article were to study the general state, influencing factors and to propose a model for Integration of Buddhist Principle for Increasing Productivity in Working Performances Personnel of Local Administrative Organizations in Pathum Thani Province. Methodology was the mixed methods: the quantitative research, data were collected from 430 samples and analyzed with descriptive statistics; frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), The qualitative research, data were collected from 17 key informants by In-depth interviewing. Findings were as follows; 1. The Increasing Productivity in Working Performances by overall was at a high level ($\bar{X}=3.26$, S.D. = 0.311) 2. The factors influencing the Increasing Productivity in Working Performances Personnel of Local Administrative Organizations in Pathum Thani Province, were found that the analysis results conformed with the empirical data (P-value = 0.1511, $\chi^2=86.53$, df.=74, $\chi^2/df = 1.169$, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, CFI = 1.00, SRMR = 0.021, RMSEA = 0.019). The study results were found that; the predictive coefficient (R^2) of the internal latent variable structure equation was found to be 0.75 3. Model for Integration of Buddhist Principle were 4 components: Planning, Productivity, Shared Services, Value Creation and there were external factors that Increased Productivity in official work performances.

Keywords: Integration; Productivity in Working; Administrative Organizations

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2559)

การเกิดขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนาการบริหารของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า สอดคล้องกับการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดการสมัยใหม่ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)

หากกล่าวถึงปัญหาการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหลักๆ อาจแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ และด้านการจัดการ โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ ด้านแรกบุคคล ระบบบริหารงานบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่นมีปัญหาสำคัญ คือ ด้านที่ 1) ด้านบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะต่างกัน เพราะกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายฉบับ ใช้คำเรียกแตกต่างกัน บางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียก “ข้าราชการ” บางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียก “พนักงาน” ทำให้สิทธิที่จะได้รับจากราชการแตกต่างกันอาทิ เครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ ทั้งๆ ที่ทำงานในท้องถิ่นเดียวกัน แม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 288 ให้เรียกพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า “ข้าราชการส่วนท้องถิ่น” แต่กฎหมายท้องถิ่นก็ยังมีได้แก่ไข 2) กรณีที่มีระบบบริหารงานบุคคลแยกออกจากกัน เพราะมีองค์กรบริหารงานบุคคลแยกต่างหากจากกันมากมายถึงท้องถิ่นละ 76 องค์กรตามจำนวนจังหวัด (76 จังหวัด) กล่าวคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลมี 76 องค์กร และเทศบาลมี 76 องค์กร (ยกเว้น พัทยา, กรุงเทพมหานคร มีองค์กรบริหารงานบุคคลเพียงองค์กรเดียว) ผลที่ตามมาคือการโยกย้ายถ่ายเทข้าราชการระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นต่างประเภทกันมีข้อจำกัด ทำให้ไม่ได้ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงประสบปัญหา ตามคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุดได้วินิจฉัยไว้ว่า องค์กรบริหารงานบุคคลกลางของท้องถิ่น คือ “คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด” ทุกจังหวัด 3) การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในอดีตจนถึงปัจจุบัน ที่ผ่านมาคคนที่เข้ามาบริหารงานท้องถิ่นเป็นคนของรัฐบาลทั้งสิ้น รัฐบาลผูกขาดทั้งหมด คนในท้องถิ่นไม่ได้เข้ามามีส่วนบริหารงานบุคคล จึงทำให้บุคคลในท้องถิ่นไม่มีโอกาสเข้ามาจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น ซึ่ง “ข้าราชการท้องถิ่น” ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาดังกล่าวทั้ง 3 ข้อ ยังคงมีอยู่ เพียงแต่ไม่รู้จะไปเรียกร้องให้แก้ไขกับหน่วยงานที่มีอำนาจใดได้ ด้วยติดที่เงื่อนไขของกฎหมาย พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล ยังไม่สามารถแก้ไขตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 มาตรา 288 ได้ หมายความว่ามามันถูกปิดล็อกไว้ด้วย “กฎหมาย” (สยามพร พันธไชย, 2562; สุบัณฑิต จันทรสว่าง, 2562; ถนัด ไชยพันธ์, 2561)

ด้านที่ 2 และ 3 ด้านงบประมาณ กับด้านวัสดุหรืออุปกรณ์เกี่ยวเนื่องกันโดยมีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับปัญหาการทุจริตด้านงบประมาณไว้ว่า (โกวิทย์ พวงงาม, 2560) โดยเกิดจากการทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง เพราะมีช่องว่างการ

บริหารด้านการคลัง โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้าง สาเหตุมาจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยไม่ปฏิบัติหรือไม่ทำตามระเบียบฯ และอ้างว่าไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องที่มีการจัดทำและไม่จัดทำโดยในส่วนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่จัดทำซึ่งก่อให้เกิดการทุจริต ดังเช่น (1) ไม่ทำทะเบียนยืมเงิน (2) ไม่ทำบัญชีคุมรายรับ (3) ไม่มีการทำหลักฐานในการเบิกจ่ายพัสดุ (4) ไม่มีการทำการลงบัญชีรายรับรายจ่าย (5) ไม่มีการทำรายงานแสดงรายรับรายจ่ายและงบทดลองเป็นรายเดือน (6) การจัดทำงบแสดงสถานะทางการเงินและรายงานทางการเงินต่างๆ (7) จัดทำการบันทึกข้อตกลงการจ้างเพื่อกำหนดระยะเวลาให้ผู้รับจ้างต้องรับผิดชอบความชำรุดบกพร่องของงานที่จ้าง (8) ไม่จัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน (9) ไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจรับพัสดุ (10) ไม่จัดให้มีการแต่งตั้งผู้แทนชุมชน หรือผู้แทนประชาคม และด้านที่ 4 ด้านการจัดการ จากการศึกษาพบปัญหา คือ (ปณัยกร บุญกอบ, 2559) ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านทิศทางการกำหนดนโยบาย ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและโครงการ ด้านการประเมิน และการจัดทำรายงานด้านการติดตามและควบคุมงาน ด้านการจัดการเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ

ดังนั้นจากการศึกษาเอกสารที่ผ่านมาสรุปได้ว่าปัญหาของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหลักๆ คือ ด้านบุคคลเนื่องจากกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายฉบับ ใช้คำเรียกแตกต่างกันและผลที่ตามมาคือการโยกย้ายถ่ายเทข้าราชการการระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นต่างประเภทกันมีข้อจำกัด ทำให้ไม่ได้ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงประสบปัญหา ด้านงบประมาณ กับด้านวัสดุหรืออุปกรณ์เกี่ยวเนื่องกัน เป็นปัญหาเกี่ยวกับการทุจริตเช่น การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง เพราะมีช่องว่างการบริหารด้านการคลัง โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านการจัดการซึ่งปัญหาก็คือ การปฏิบัติงานด้านทิศทางการกำหนดนโยบาย ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและโครงการ ด้านการประเมินและการจัดทำรายงานด้านการติดตามและควบคุมงาน ด้านการจัดการเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ ในงานวิจัยครั้งนี้ได้สรุปและศึกษาเกี่ยวปัญหาที่สอดคล้องกับการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ 4 ด้านคือ ด้านการจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ ด้านการนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน และด้านการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม

จากเหตุผลดังกล่าวแล้วนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี” เพื่อให้เห็นว่าการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะด้านการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ผู้วิจัยยังสนใจศึกษาอีกว่าการเพิ่มผลิตภาพใน

การปฏิบัติงานนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยใดบ้างโดยเฉพาะปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร และปัจจัยด้านอื่นด้วย และนอกจากนั้นแล้วยังศึกษาเพิ่มอีกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 นั้นส่งผลต่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการและเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยหรือไม่ การศึกษาครั้งนี้จะมีความแตกต่างออกไปโดยจะนำรูปแบบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเข้ามาใช้ในการศึกษาและจะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงการบูรณาการหลักพุทธธรรมที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีได้ ผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบปัจจัยที่เหมาะสมในการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถนำจุดเด่นที่ได้ไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี
- 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
- 3 เพื่อเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดแนวทางการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล จำนวน 430 ตัวอย่าง ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยโดยการพิจารณาจากความเหมาะสมของจำนวนค่าพารามิเตอร์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 10 รูปหรือคน

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล จำนวน 852 คน ใช้

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 430 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารกรมการปกครอง ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 17 รูปหรือคน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นโดย ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือจากวิจัย กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสร้างเครื่องมือการวิจัย นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงและนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Structured Interview) ทำการสัมภาษณ์โดยเจาะจงจำนวน 17 รูปหรือคนและการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 10 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรในหน่วยงาน นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 430 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 430 ชุด หลังจากนั้นได้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Structured Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิด (Typologies) การจำแนกข้อมูลในระดับจุลภาค การจำแนกข้อมูลระดับนี้แบ่งเป็น 2 ประเภทย่อย ได้แก่ การวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) กับการวิเคราะห์สารระบบ (Taxonomy Analysis) (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) การวิเคราะห์คำหลัก การจำแนกข้อมูลในระดับมหภาค การจำแนกข้อมูลในระดับมหภาค เป็นการจำแนกข้อมูลตามเหตุการณ์ (Event) หรือการวิเคราะห์เหตุการณ์ตามเรื่องราว (Event Analysis) ที่ปรากฏ

ผลการวิจัย

1 สภาพทั่วไปของการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .753 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ การนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ การสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 การให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

2. ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.10-0.94 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น (Support1) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 รองลงมาคือ การจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Product1) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ สถานะของอาชีพ (Support3) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.10

การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ (PRODUCT) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.30 และอิทธิพลทางอ้อม 0.43 เป็นอิทธิพลรวม 0.73 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า การจัดการภายในองค์กรประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (0.77) ความผูกพันต่อองค์กร (0.63) บรรยากาศองค์กร (0.80) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (0.80) และวัฒนธรรมองค์กร (0.91) จะทำให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการได้อย่างดี นอกจากนั้นหากมีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 คือฉันทะ: รักษาน วิริยะ: สู้งาน จิตตะ: ใส่ใจงาน วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา ก็จะทำให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 (IDDHI) กับการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ (PRODUCT) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.89 มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการเท่ากับ 0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 อันประกอบด้วย ฉันทะ: รักษาน (0.78) วิริยะ: สู้งาน (0.76) จิตตะ: ใส่ใจงาน (0.76) วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา (0.90) จะทำให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีได้ถึงร้อยละ 82

การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ (PRODUCT) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.70 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง -0.22 และอิทธิพลทางอ้อม 0.31 เป็นอิทธิพลรวม 0.09 โดยที่มี อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น (0.97) โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต (0.34) สถานะของอาชีพ (0.32) สภาพการทำงาน (0.34) ความมั่นคงในการทำงาน (0.49) ทำให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการได้อย่างดี นอกจากนั้นเมื่อมีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ด้วย คือต้องมี ฉันทะ: รักงาน วิริยะ: สู้งาน จิตตะ: ใส่ใจงาน วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา ก็จะทำให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ได้ดียิ่งขึ้นไปอีก

3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนที่สองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ ด้านการนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน ด้านการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย การจัดการภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4

อภิปรายผล

สภาพทั่วไปของการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.753 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านดังนี้ การนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ การสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 การให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะพงษ์ กล้ากลึง (2562) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการ

บริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการลงทุนพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีขีดความสามารถพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตัวเองพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเกิดศักยภาพความเข้มแข็งของประชาชนในหมู่บ้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางในการพัฒนาและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ในภาคบริการต่อเศรษฐกิจไทย ผลการศึกษาพบว่า อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน ในภาคบริการของไทยยังคงต่ำกว่าภาคการผลิตอื่นๆ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาด้านความรู้และทักษะของแรงงานซึ่งเป็นเรื่องจำเป็น ผลการสัมภาษณ์ แนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ในภาคบริการต่อเศรษฐกิจไทย บุคลากรในอุตสาหกรรมบริการนั้นจะต้องมีคุณสมบัติ เพียงประสงค์ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสมรรถนะ 2) ด้านความรู้ ความสามารถ และ 3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรทางด้านอุตสาหกรรมบริการ สำหรับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาคบริการนั้น

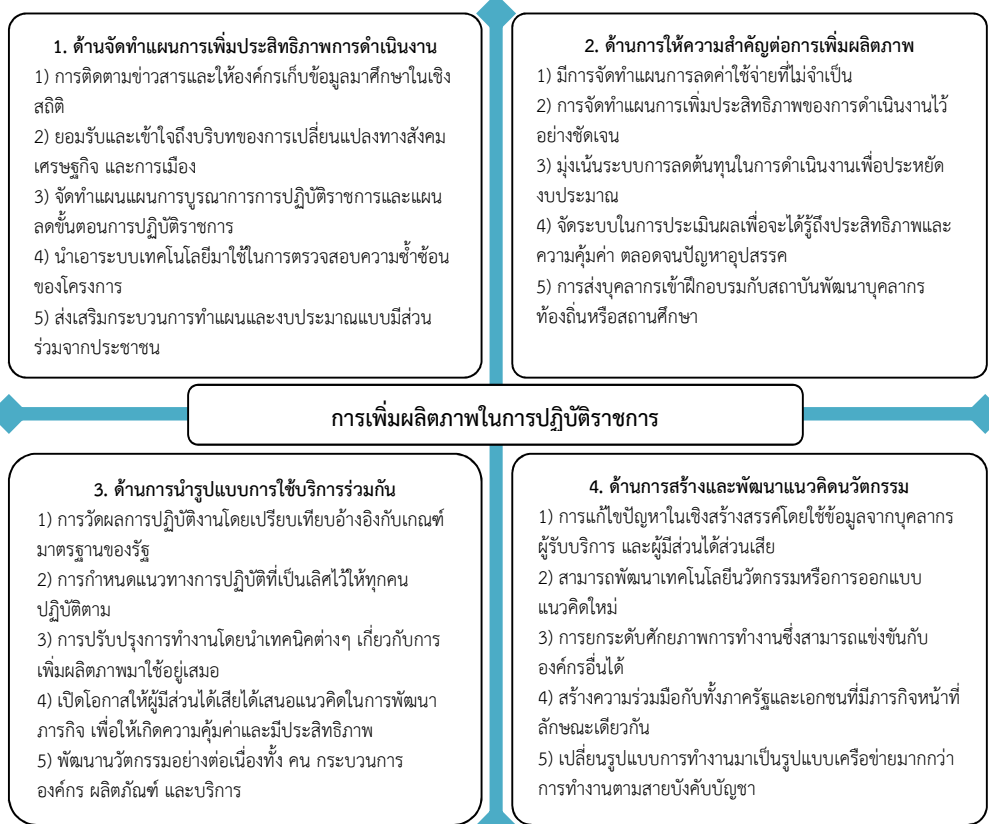
ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกในทางบวกกับเพื่อนร่วมงานเหมือนครอบครัวเดียวกัน การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ จัดให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านต่างๆ พัฒนาความรู้ความสามารถและพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยึดติดกับระบบราชการจนเกินไป โดยเฉพาะงานด้านการศึกษา สาธารณสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤตินันท์ สมุทรทัย (2549) พบว่าโมเดลการวัดประสิทธิผลแบบบูรณาการพหุมิติของคณะวิชา ประกอบด้วย 7 มิติ คือ ความพึงพอใจในการศึกษาและการพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล การพัฒนาด้านวิชาการของนักศึกษา การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา ความพึงพอใจในการจ้างงานของคณาจารย์และผู้บริหาร ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพที่ของคณาจารย์ และการเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะวิชา มากตามลำดับคือ นโยบายและการบริหารจัดการ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้จนเกษียณอายุ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์อันแนบแน่นกับ

เพื่อนร่วมงาน ทำกิจกรรมละลายพฤติกรรมและองค์กรส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน สร้างวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจ การให้คำแนะนำติชมและการเสริมแรง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อิติพันธุ์ จีนประชา (2557) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม องค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลของสถานีดำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจ นครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กัน ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานีดำรวจ สังกัดกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย

รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี การปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีทั้ง 4 ด้าน (PPSV) ประกอบด้วย 1. การจัดทำ แผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Planning) 2. การให้ความสำคัญต่อการเพิ่ม ผลิตภาพ (Productivity) 3. การนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน (Shared Services) 4. การสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม (Value Creation) ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ปทุมธานี คือ 1. การจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความ ผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วัฒนธรรม องค์กร 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ: รักงาน 2) วิริยะ: สู้งาน 3) จิตตะ: ใส่ใจงาน 4) วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา 3. ตัวแปรที่ส่งผล ทางอ้อมได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น 2) โอกาส ความก้าวหน้าในอนาคต 3) สถานะของอาชีพ 4) สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการ ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2549) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพหุมิติของประสิทธิผลของคณะวิชาใน สถาบันอุดมศึกษา โดยพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แบบบูรณาการพหุมิติของประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และตัวแปร สังเกตได้ 17 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ คณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาสังกัด มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัย เอกชน

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีเป็นเบื้องต้น นอกจากนั้นยังได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยพบว่าปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วย องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง การผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนที่สองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี สามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

1. ด้านจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง การติดตามข่าวสารและให้องค์กรเก็บข้อมูลมาศึกษาในเชิงสถิติ ยอมรับและเข้าใจถึงบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง จัดทำแผนแผนการบูรณาการการปฏิบัติราชการและแผนลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ นำเอาระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการตรวจสอบความซ้ำซ้อนของโครงการ ส่งเสริมกระบวนการทำแผนและงบประมาณแบบมีส่วนร่วมจากประชาชน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญเพื่อการขับเคลื่อนแผนงาน การติดตามแผนงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงให้ทันสมัย

2. ด้านการให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตภาพ หมายถึง มีการจัดทำแผนการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น การจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มุ่งเน้นระบบการลดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อประหยัดงบประมาณ จัดระบบในการประเมินผลเพื่อจะได้อรรถประโยชน์และความคุ้มค่า ตลอดจนปัญหาอุปสรรค การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือสถานศึกษา นำนวัตกรรมใหม่มาปรับใช้เน้นการขจัดความสูญเปล่าในการดำเนินงาน ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านเอกสารและเกิดความแม่นยำในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานของรัฐ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศไว้ให้ทุกคนปฏิบัติตาม การปรับปรุงการทำงานโดยนำเทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตภาพมาใช้อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาภารกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ พัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องทั้ง คน กระบวนการ องค์กร ผลิตภัณฑ์และบริการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรเพื่อพัฒนาแนวคิด นวัตกรรมมาแก้ไขปัญหาและดำเนินการ ลดต้นทุนการผลิต จัดทำแอปพลิเคชัน (Application) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

4. ด้านการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง การแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ข้อมูลจากบุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมหรือการออกแบบแนวคิดใหม่ การยกระดับศักยภาพการทำงานซึ่งสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ สร้างความร่วมมือกับทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีภารกิจหน้าที่ลักษณะเดียวกัน เปลี่ยนรูปแบบการทำงานมาเป็นรูปแบบเครือข่ายมากกว่าการทำงานตามสายบังคับบัญชา นำรูปแบบการใช้บริการร่วมกันเช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการเงินการคลัง และระบบบุคลากร พัฒนาระบบการทำงานด้านการให้บริการโดยจุดเดียว (One Stop service) อย่างเต็มรูปแบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ภาครัฐควรต้องกระจายอำนาจในด้านการบริหาร การให้ค่าตอบแทน การให้ความก้าวหน้า การร่วมพัฒนาบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้บริหารจัดการเอง เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งสายงานที่ดำรงตำแหน่ง เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับงานและการเปลี่ยนแปลง จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้ออกกำลังกาย และตรวจสุขภาพให้กับบุคลากรเพื่อให้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการทำงาน ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อให้ได้รับข้อมูลทั้งบนลงล่าง และล่างขึ้นบนด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีเท่านั้นและปัญหาด้านการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงานยังมีอยู่ในหลายๆ พื้นที่โดยเฉพาะพื้นที่ที่ยังไม่เจริญ ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาในพื้นที่ต่างจังหวัดของภาคต่างๆ ในประเทศไทยด้วย

2. การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลทางลบต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงานซึ่งหมายถึงปัจจัยค่าจ้างสูงแต่การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงานกลับไม่เพิ่มตาม ดังนั้นควรศึกษาในพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของจังหวัดใหญ่กับจังหวัดเล็กด้วย

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2559. (2559, 18 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 133 ตอนที่ 6 ก. หน้า 33-36.

โกวิทย์ พวงงาม. (2560, 6 ธันวาคม). สภาพปัญหาและสาเหตุการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.). องค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย). *ข่าวหนังสือพิมพ์สยามรัฐรายวัน*. น. 15.

- ชนะพงษ์ กล้ากสิกิจ. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร* (ดุष्ฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดวงสมร มะโนวรรณ. (2562). แนวทางในการพัฒนาและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาคบริการต่อเศรษฐกิจไทย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(2), 736-756.
- ณัด ไชยพันธ์. (2561). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(3), 76 – 89.
- ธิตีพันธ์ จินประชา. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย* (ดุष्ฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ปณัฎกร บุญกอบ. (2559). ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(2), 45-57.
- ฤตินันท์ สมุทร์ทัย. (2549). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพหุมิติของประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา* (ดุष्ฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สยามพร พันธไชย. (2562). รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 69-82.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สุบัณฑิต จันท์สว่าง. (2562). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 57-68.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.