

พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว*

BUDDHISM GOVERNANCE FOR WORKING EFFICIENCY DEVELOPMENT OF MUNICIPAL PERSONNEL IN SAKAEO PROVINCE

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, บุญทัน ดอกไธสง

Phrapongsak Santamano, Kiettisak Suklueang, Boonton Dockthaisong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail.: pongsak.kes@stu.mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3. นำเสนอรูปแบบพุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้อง ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน การบริการที่เป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S ผ่านหลักพละ 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรร้อยละ 104 และ 3. รูปแบบพุทธธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมาภิบาลคือหลักพละ 4 ได้แก่ 1) ปัญญาพละ (กำลังความรู้) 2) วิริยพละ (นำสู่การปฏิบัติ) 3) อนวัชชพละ (เชื้อสัตย์สุจริต) และ 4) สังคหพละ (มีจิตอาสา)

คำสำคัญ: พุทธธรรมาภิบาล; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives of this research article were; 1. to study the working efficiency of personnel, 2. to study the factors affecting the working efficiency of personnel and 3. to propose the model of Buddhism governance for development working efficiency of municipal personnel in Sakaeo province. The research was conducted by using mixed method research. The quantitative research used a questionnaire to collect the data from 450 samples and analyzed data by using social science application. The qualitative research was conducted by using in-depth interviews with 17 key informants and focus group discussion with 10 experts. The data were analyzed by using descriptive analysis and content analysis.

The research findings were as follows: 1. Working efficiency of municipal personnel in overall and all aspect including 1) achievement 2) adherence to the right 3) understanding the organization and work system 4) excellent service and 5) team work was at high level. 2. The factors affecting the working efficiency of municipal personnel were found that 1) the factors of competency development and 2) the factors of performance according to the 7s according to the 4 *Bala* superbly affected the working efficiency of personnel in overall 104%. 3. The model of Buddhist good governance to for development working efficiency of municipal personnel found that were 2 fundamental factor included the factor 1) the factors of competency development and 2) the factors of performance according to the 7s, it could integrate the Buddhist good governance which was 4 *Bala* to build the working efficiency according to the principle and Buddhism as follows: 1) *Paññā-bala* (power of wisdom) 2) *Viriya-bala* (power of diligence) 3) *Anavajja-bala* (power of honesty) 4) *Saṅgaha-bala* (power of sympathy).

Keywords: Buddhist Good Governance; Efficiency; Working

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2563)

ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 5 เรื่องหลัก ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร ปัญหาด้านผู้บริหาร ปัญหาด้านเทคโนโลยีและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประชาชน แต่ปัญหาด้านบุคลากร เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากนโยบายและแผนงานการบริหารท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติและการควบคุมตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติ ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลบุคคลของท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2562)

อนึ่งปัญหาด้านบุคลากร จะเห็นได้ว่าการบริหารองค์กรนั้น บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญหลัก เพราะในตัวบุคลากรสิ่งที่องค์กรคาดหวังก็คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองพันธกิจขององค์กรและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานนั้น มักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะในการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป (ตุลา มหาสุชานนท์, 2545)

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การบริหารองค์กร หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมะ + อภิบาล) โดยใช้เกณฑ์ของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ธนาคารโลก องค์กรสหประชาชาติ ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย ซึ่งเสนอถึงการพัฒนาที่ดีจะต้องมีหลักการขั้นพื้นฐานที่จะสร้างความเป็นอยู่ของคนในทุกประเทศ ทุกสังคม ที่มีความเท่าเทียมกัน การกระจายอำนาจ ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในการพัฒนา กล่าวได้ว่าธรรมาภิบาลเป็นระบบการปกครองที่ดีที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ปรับปรุงระบอบประชาธิปไตย ที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการปกครองที่เป็นธรรม โดยผู้ปกครองที่เป็นธรรมและเป็นการปกครองโดยธรรม (ปฐม มณีโรจน์, 2554)

ดังนั้น พุทธธรรมาภิบาล (Buddhist Governance) จึงเป็นการบริหารองค์กรโดยใช้หลักพุทธธรรม หรือ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นตัวชี้วัด (พุทธธรรม + อภิบาล) ในงานวิจัยฉบับนี้ใช้หลัก พละ 4 (ธรรมอันเป็นกำลัง, ธรรมอันเป็นพลังในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน) โดยประยุกต์เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหลักพละ 4 (อง.จตุกก. (ไทย). 21/154/215) ธรรมอันเป็นกำลัง, ธรรมอันเป็นพลังทำให้ดำเนิน

ชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่หันต่อภัยทุกอย่าง ได้แก่ 1. ปัญญาพละ (กำลังปัญญา) 2. วิริยะพละ (กำลังความเพียร) 3. อดวิชชพละ (กำลังสุจริต หรือ กำลังความบริสุทธิ์) 4. สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2551)

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว จำเป็นต้องนำเอาหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นกระบวนการหรือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น รวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี อันเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีทางและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พุทธธรรมมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ดำเนินการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 1,534 คน (เทศบาลจังหวัดสระแก้ว, 2564) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างจากเส้นพารามิเตอร์จำนวน 45 เส้น โดยกำหนดเส้นละ 10 เท่า ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารหรือกำหนดนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มผู้รับบริการ/ประชาชน กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

เครื่องมือการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 6) แบบสอบถามปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย หลังจากนั้นได้ทดสอบแบบสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงสามารถใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) การนำหลักพละ 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ต่อไป

เก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 450 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 15 แห่ง โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 450 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 17 รูปหรือคน บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

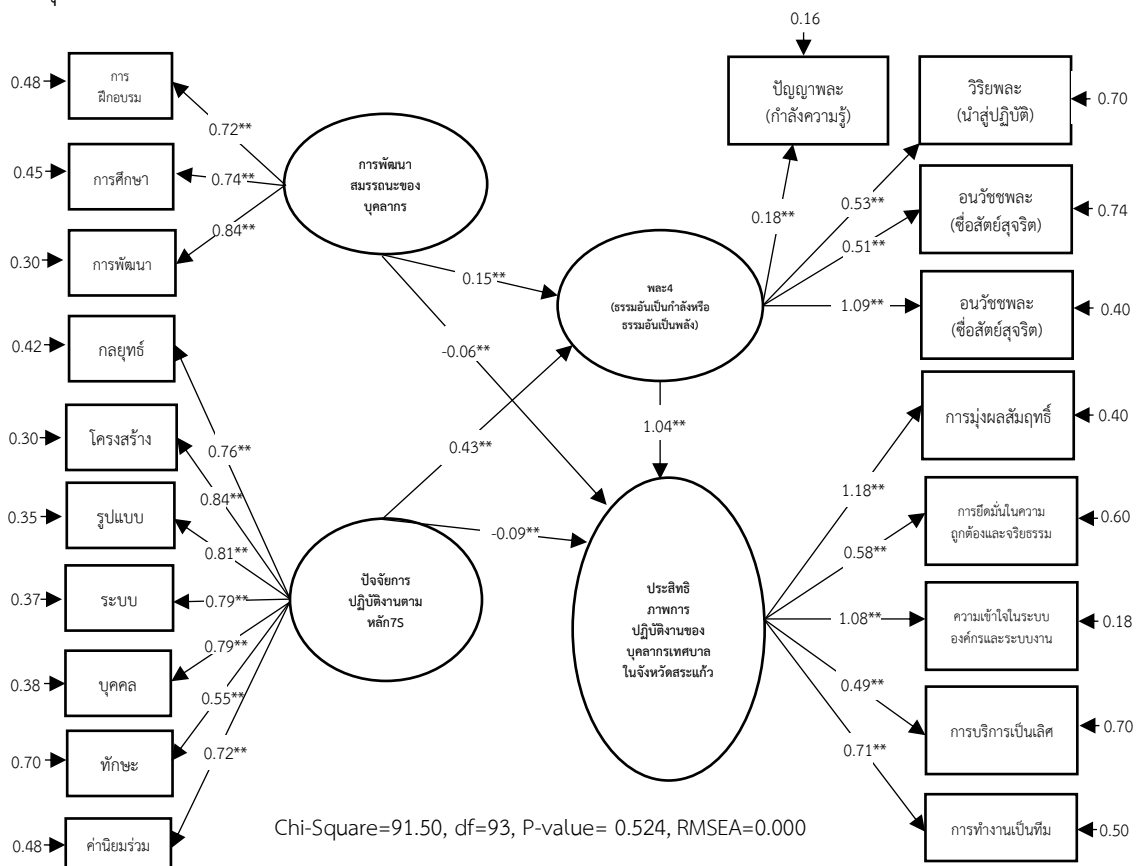
การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็นประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่ม

เฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขของค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.518 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การบริการเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว

ตั้งแผนภาพสามารถอธิบายได้ว่า

1) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล พบว่า การพัฒนาสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.43 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง -0.06 และอิทธิพลทางอ้อม 0.16 เป็นอิทธิพลรวม 0.10 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า การพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วร้อยละ 10

2) ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.45 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง -0.09 และอิทธิพลทางอ้อม 0.45 เป็นอิทธิพลรวม 0.36 โดยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้างรูปแบบ ระบบ บุคคล ทักษะ ค่านิยม ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วร้อยละ 36

3) การปฏิบัติงานตามหลักผล 4 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของการปฏิบัติงานตามหลักผล 4 อันประกอบด้วย ปัญญาผล (กำลังความรู้) วิริยผล (นำสู่การปฏิบัติ) อนุวัชขผล (เชื้อสัตย์สุจริต) สังคหผล (มีจิตอาสา) พบว่า มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.96 มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว เท่ากับ 1.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า เมื่อมีการปฏิบัติงานตามหลักผล 4 จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วได้อย่างดียิ่งร้อยละ 100

3. รูปแบบพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน 4. การบริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม มีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S และปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร นอกจากนี้ยังบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาลคือหลักผล 4 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักการและหลักธรรม ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ด้านมีจุดเด่น ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย เป้าหมายชัดเจน เน้นระเบียบวินัย ใส่ใจหน้าที่ มีความมุ่งมั่น สร้างสรรค์องค์ความรู้ อยู่อย่างรอบคอบ ประกอบด้วยความขยัน สร้างสรรค์ ผลงาน

2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ประกอบด้วย ยึดมั่นในจริยธรรม น้อมนำความถูกต้อง ไม่บกพร่องในหน้าที่ อารมณ์ดีศรี มีจรรยาบรรณ ยึดมั่นสุจริต กล้าคิดตัดสินใจ

3) ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน ประกอบด้วย เข้าใจกรอบภาระงาน ประสานความร่วมมือ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยี สามัคคีภายใน เข้าใจโครงสร้าง บริหารอย่างถูกต้อง ไม่บกพร่องกระบวนการทำงาน

4) การบริการเป็นเลิศ ประกอบด้วย ตรงความต้องการ สื่อสารชัดเจน เน้นคุณภาพชีวิต มีจิตสาธารณะ เสียสละทุ่มเท ยิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งใจบริหาร

5) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย รู้บทบาทหน้าที่ สร้างสรรค์สามัคคี มีจิตเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือสนับสนุน กระตุ้นการทำงาน ผลงานสัมพันธ์ ร่วมกันคบคิด

3.2 โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวเกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการคือ

3.2.1 ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S มีจุดเด่น ดังนี้

1) กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ จัดทำแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ องค์กร จัดทำแผนยุทธศาสตร์ล่วงหน้า กำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่มีความชัดเจน ครอบคลุมและมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

2) โครงสร้าง (Structures) ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานชัดเจน เหมาะสม โครงสร้างเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรอยู่เสมอ เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

3) รูปแบบ (Style) ได้แก่ กำหนดขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร ทุกฝ่ายต้องช่วยกันคิด วางแผน ตัดสินใจร่วมกันและมีการออกแบบงานที่ต้องอาศัยความชำนาญหลายด้านประกอบกัน

4) ระบบ (System) ได้แก่ มีระบบปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ อนามัย และสิ่งแวดล้อม มีระบบการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล ระบบปฏิบัติการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

5) บุคคล (Staff) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือ

6) ทักษะ (Skill) ได้แก่ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร มีการฝึกอบรม การให้บริการแก่ประชาชน มีการฝึกอบรมด้านทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้กับบุคลากร เสมอ

7) ค่านิยมร่วม (Shared value) ได้แก่ มีการอุทิศตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน มีการร่วมงาน มีความตั้งใจและมีความสามัคคีกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามค่านิยมร่วมกัน

3.2.2 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีจุดเด่น ดังนี้

1) การฝึกอบรม ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าฝึกอบรม เน้นการอบรม เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะ เน้นความสามารถในการใช้เครื่องมือ

2) การศึกษา ได้แก่ ถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร สนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ความรู้ใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อยอด

3) การพัฒนา ได้แก่ พัฒนาศักยภาพให้ตรงกับงาน มีการบริหารจัดการความรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระดมสมองพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

โดยปัจจัยพื้นฐานทั้ง 2 ประการจะต้องบูรณาการกับหลักพุทธธรรมาภิบาล คือ หลักพละ 4 ดังนี้

3.2.3 การปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 มีจุดเด่น ดังนี้

1) ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ประกอบด้วย พัฒนาความรู้ มุ่งสู่นวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ เป้าหมายชัดเจน เน้นประโยชน์ส่วนรวม ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ บริหารงานตามแนวโน้ม

2) วิริยพละ (นำสู่การปฏิบัติ) ประกอบด้วย พัฒนาศักยภาพความรู้ มุ่งสู่การปฏิบัติ เป้าหมายเด่นชัด มีตัวชี้วัดความสำเร็จ จิตใจตั้งมั่น ขยันต่อสู้ รับผิดชอบต่อ

3) อนุวัชพละ (ซื่อสัตย์สุจริต) ประกอบด้วย มีระเบียบวินัย ไม่คอร์รัปชัน ยึดมั่นจริยธรรม เลิศล้ำธรรมาภิบาล ทำงานโปร่งใส ไม่ทิ้งคุณธรรม น้อมนำกฎกติกา

4) สังคหพละ (มีจิตอาสา) ประกอบด้วย มนุษย์สัมพันธ์ดี มีจิตอาสา บริการก้าวหน้า พัฒนาความร่วมมือ ยึดถือความอาารี มีธรรมทาน ช่วยเหลือส่วนรวม

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล รูปแบบพุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

อนุวัชพละ (ซื่อสัตย์สุจริต) มาเป็นอันดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริงนั้นบุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่คอร์รัปชันและมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญโดยทั้งนี้ข้อค้นพบที่สำคัญคือ มีความรับผิดชอบต่อโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้และปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาภา เร่งมีศรีสุข (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์เพื่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใส ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ไทยในทศวรรษหน้า” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของ อบท. ในทศวรรษหน้า คือ “เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารจัดการ ที่มีความโปร่งใส ทันสมัย รวดเร็ว ด้วยการร่วมแรงร่วมใจจากทุกภาคส่วน ทำงานร่วมกันด้วยความสุจริต ซื่อสัตย์ซื่อตรง จริใจ เพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน”

อันดับ 2 ได้แก่ วิริยพละ (นำสู่การปฏิบัติ) แสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นจะต้องมีความเข้มแข็ง ขยัน เอาใจใส่และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยในทางพระพุทธศาสนานั้นจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานที่สำคัญบุคคลจะต้องติดตามตรวจสอบเอาใจใส่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายซึ่งในทางพระพุทธศาสนาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผดุงวรรณทอง และคณะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท 4 มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะหลักอิทธิบาทธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่งานอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่อง ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป สามารถทำงานได้อย่างมี

อันดับที่ 3 ได้แก่ สังคหะพละ (มีจิตอาสา) แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพปฏิบัติงานนั้นเนื่องจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคลากรของรัฐที่เข้ามารับใช้ประชาชนดังนั้นงานจิตอาสาหรือการให้บริการจึงเป็นงานที่สำคัญเพราะเป็นความคาดหวังของประชาชนดังนั้นถ้าหากเจ้าหน้าที่ให้บริการที่ดี ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จะทำให้เกิดความยอมรับนับถือซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ (2557) “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” การวิจัยพบว่า 1) แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้เทคนิคการสร้างบูรณาการ 3 ประการ ได้แก่ ร่วมมือ, ประสาน และสอดคล้อง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ ได้แก่ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล สาระงานท้องถิ่น 3 ประการ ได้แก่ การเงิน, บุคลากร และการมีส่วนร่วม กลุ่มงานท้องถิ่น 3 กลุ่ม ได้แก่ งานบริหาร, งานบริการ และงานสนับสนุนอื่น ๆ ไปสู่คุณลักษณะของแบบจำลองการบริหารงานเชิงพุทธบูรณาการ 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นเอกภาพ, ความเข้มแข็ง และความยั่งยืน ผู้ปฏิบัติงานใช้หลักสังคหัตถ์ 4 โดยมี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในทุกภาคส่วนเพื่อให้การบริหารงานของท้องถิ่นประสบความสำเร็จ

อันดับที่ 4 คือ ปัญญาพละ (กำลังความรู้) แสดงให้เห็นว่าปัญญาเป็นสิ่งที่สำคัญแต่ปัญญานั้นทุกคนที่ได้รับการเข้ามาปฏิบัติงานนั้นในส่วนของปัญญาอาจจะมองเห็นได้ยากเพราะ

เป็นคุณสมบัติที่อยู่ภายในแต่ว่าปัญญาจะต้องถูกนำมาพัฒนาผ่านการปฏิบัติงานเช่นการมีความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรหรือการให้บริการบุคคลอื่นแต่ทั้งนี้ปัญญาก็ยังถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแม้ปัญญาจะเป็นลำดับสุดท้ายแต่บุคลากรก็ต้องหมั่นแสวงหาความรู้เก็บเกี่ยวฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดปัญญาและนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาสู่การปฏิบัติ มาสู่การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตด้วยความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐ สวาสดิ์รัตน์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน พบว่า การนำหลักภavana 4 มาใช้เป็นแนวทางหลัก จะทำให้การพัฒนาศักยภาพสามารถดำเนินการได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยก็ตาม นอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาได้ครบทุกด้านทั้งด้านร่างกาย ระเบียบวินัย จิตใจและปัญญาปฏิบัติ ไหวพริบผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของกำลังพลในหน่วยพัฒนาได้ตรงจุด โดยใช้แนวคิดในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นกระบวนการ

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (2 หลักการ + 1 หลักธรรม) = นำไปสู่เป้าหมาย ดังต่อไปนี้

2 หลักการ

2 หลักการซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) การปฏิบัติงานตามหลัก 7S ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structures) รูปแบบ (Style) ระบบ (System) บุคคล (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยมร่วม (Shared value) และ (2) การพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ อบรมดี มีการศึกษา พัฒนาต่อเนื่อง

1 หลักธรรม

หลักพละ 4 (ธรรมอันเป็นพลังหรือกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร) ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมาภิบาลในการเชื่อมประสานไปสู่เป้าหมาย ประกอบไปด้วย ปัญหาพละ (กำลังความรู้) วิทยาลัยพละ (นำสู่ปฏิบัติ) อนวัชชพละ (ชื่อสัตย์สุจริต) สังคหพละ (มีจิตอาสา)

นำไปสู่เป้าหมาย

การนำองค์กรไปสู่เป้าหมายซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เพื่อให้งานได้ผล คนเป็นสุข ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำและคิดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่บกพร่องในระบบงาน ให้บริการที่เป็นเลิศ ทำงานประเสริฐเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรมีคู่มือตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสมรรถนะเชิงความสามารถและคุณธรรมของบุคลากร
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทั้งบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานโดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะองค์กรทางศาสนา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผล แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนนำไปปฏิบัติและควรสร้างจิตสำนึกให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจากการทำงานเป็นทีมไม่ใช่เพราะคนใดคนหนึ่ง
3. ควรมีการพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและทำให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารหรือการให้บริการในยุคไทยแลนด์ ๔.๐
2. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบูรณาการหลักทฤษฎีทั่วไปกับหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา
3. ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะหรือประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นตัวชี้วัด

เอกสารอ้างอิง

- เทศบาลจังหวัดสระแก้ว. *โครงสร้างองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว*. สืบค้น 18 มกราคม 2564, จาก http://cld.drr.go.th/_cld_attach/KNOWLEDGE/113/doc/736
- จิตาภา เร่งมีศรีสุข. (2562). ยุทธศาสตร์เพื่อการเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความ โปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในทศวรรษหน้า. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*. 12 (2), 234-241.
- ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์. (2558). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ปฐม มณีโรจน์. (2554). *สาธารณคดี ภาครัฐในมุมมองนักกฎหมายการเมืองและการบริหาร*, กรุงเทพฯ: สุภาภรณ์การพิมพ์.
- ผดุง วรรณทอง และคณะ. (2561). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7 (2), 99-100.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส. อาร์. ปรีนติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์. (2557). *แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2563). *การปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้น 18 มกราคม 2563, จาก <https://th.wikipedia.org>
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2562). *โครงการศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจงานวาง/ปรับปรุงผังเมืองรวมเมือง/ชุมชน*. สืบค้น 15 มกราคม 2563, จาก http://eservices.dpt.go.th/eservice_1/subsites/other/subcsp/index.html