



การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม*

PERSONNEL COMPETENCY DEVELOPMENT OF PATHUMTANI PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ACCORDING TO BUDDHADHAMMA



พลัฏฐ์ อารีวงศ์ศิลป์

Palat Areewongsilp

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: palad2025@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 3. นำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาประชากรจำนวน 240 คน ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ความเชื่อมั่น 0.995 สถิติใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยสมรรถนะ ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถทำนายความแปรปรวนได้ร้อยละ 74.8 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถทำนายความแปรปรวนได้ร้อยละ 79 3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นการบูรณาการปัจจัยสมรรถนะกับหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์งานบรรลุเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด 2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง บุคลากรยึดมั่นในหลักจริยธรรม 3. ด้านความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน มีการสร้างบรรยากาศ



ภาคที่เหมาะสมกับการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานขององค์กร 4. ด้านการบริการเป็นเลิศมีการบริการวิชาการให้ความรู้แก่ประชาชน 5. ด้านการทำงานเป็นทีม มีการอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ: การพัฒนา; สมรรถนะ; องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

Objectives of this dissertation were: 1. To study the personnel competency development of Pathumtani Provincial Administrative Organization, 2. To study the factors affecting the personnel competency development of Pathumtani Provincial Administrative Organization, 3. To propose the personnel competency development of Pathumtani Provincial Administrative Organization according to Buddhадhamma. The quantitative research conducted by studying 240 populations collected the data with 5 rating scale questionnaires that had a reliability value of 0.995. The data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression. In the qualitative research, data were collected from 18 key informants through in-depth-interviewing and from 9 participants in focus group discussion. The data were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. the personnel competency development of the Pathumthani Provincial Administrative Organization was at a high level overall. 2. competency factors affected the personnel competency development of Pathumtani Provincial Administrative Organization in every aspect significantly at the 0.01 level and can together explant the variability at 74.8 per cent, therefore, accepted the 1st hypothesis. The 4 principles of Iddhipada affected the personnel competency development of Pathumtani Provincial Administrative Organization in every aspect significantly at the 0.01 level and can together explain the variability at 79 per cent therefore, accepted the 2nd hypothesis. 3. The personnel competency development of Pathumtani Provincial Administrative Organization according to Buddhадhamma found that the result was an integration of competency factors with the 4 principles of Iddhipada including 1. achievement-oriented aspect, the work achieved the goals in the specified period, 2. adhering to correctness aspect, the personnel adhered to the ethical principles, 3. understanding of organizational systems and work systems aspect, there was

creating the atmosphere suitable for developing expertise in the organization's work, 4. excellent service aspect, there was an academic service to the public, 5. Teamwork aspect, There was constructive facilitation for all sectors.

Keywords: Development, Competency, Provincial Administrative Organization

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบหนึ่ง ซึ่งดูแลประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบ ในทางการบริหาร จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงได้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นปัญหาปากท้อง สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ต้องได้รับการแก้ไข มลภาวะ ปัญหาต่าง ๆ ถือว่าสำคัญมากสำหรับการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพราะอยู่ในภาระความรับผิดชอบโดยตรง ทั้งนี้ การบริหารจัดการงานหรือปัญหาเหล่านี้ต้องอาศัยบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ จึงจะประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงาน สามารถแก้ไขปัญหาท้องถิ่นให้ลุล่วงไปได้และพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความซับซ้อนและพลวัตสูง สิ่งแวดล้อมสำคัญที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ประชาชน กฎหมายและรัฐบาล (ปิ่นพงษ์ วงศ์ณาศรี, 2560)

ประเทศไทยปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กระจายอำนาจการบริหารสู่ท้องถิ่นผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้รัฐเข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น ด้วยอาศัยผู้บริหารที่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งจะมีความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามการปกครองท้องถิ่นจะเกิดผลดีหรือไม่เพียงใดขึ้นกับปัจจัยที่สำคัญอื่น ๆ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2557) และมีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด (ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, 2556)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในปัจจุบันมีการพัฒนารูปแบบวิธีการดำเนินงานมาโดยตลอด ในส่วนของปัญหาก็อาจจะมีบ้างตามลักษณะของงาน ซึ่งหากมองในภาพรวมก็จะมีลักษณะคล้าย ๆ กับปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่พอจะสรุปได้ดังนี้ ปัญหาด้านจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากร ปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบ ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ปัญหาด้านการวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ปัญหาเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ปัญหาด้านการบริหารงาน และปัญหาด้านการประเมินผลในการปฏิบัติงาน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2562)



จากความขัดแย้งจะเห็นได้ว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคล และปัญหาเชิงโครงสร้าง ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งสามารถแก้ไขได้หากมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งปัญหาดังกล่าวหากมีการนำเอาหลักของการบริหารจัดการที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยมีข้อจำกัดหรือควบคุมในส่วนของปัจจัยสมรรถนะ เช่น กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) รูปแบบ (Style) ระบบ (System) บุคคล (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยมร่วม (Shared value) โดยบูรณาการกับหลักหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา จะสามารถพัฒนาระบบงานและการบริหารจัดการที่จะส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี บุคลากรยึดมั่นในความถูกต้อง มีความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน สามารถให้บริการได้อย่างเป็นเลิศ และมีทักษะในการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ในภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม ด้วยเห็นว่า หากมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้หลักพุทธธรรมกล่าวคือหลักอิทธิบาท 4 เป็นฐาน และมีควบคุมปัจจัยสมรรถนะ จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นแนวทางในการ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่มีการบูรณาการกับหลักธรรม หากนำเอาแนวทางดังกล่าวมาใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาประสิทธิภาพ จะส่งผลให้งานด้านการบริหารของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 596 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2566)



2.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทโรยามาเน (Yamane, 1973) ดังนี้ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน ซึ่งเป็นซึ่งเป็นผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นักวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงานทางรัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางพระพุทธศาสนา และ ผู้แทนภาคประชาชน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน จากนั้นได้ทำการทดลองใช้โดยนำไปแจกกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ 0.995

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงปริมาณ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 240 ฉบับ และได้รับกลับมาจำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ใช้การจัดบันทึก และ บันทึกเสียง และนำมาถอดความสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการบริการเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง



2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยสมรรถนะ ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้ร้อยละ 74.8 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้ร้อยละ 79 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นการบูรณาการปัจจัยสมรรถนะกับหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ งานบรรลุเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในเชิงรุก และดำเนินงานโดยเน้นความคุ้มค่าและประหยัด 2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ยึดมั่นในหลักจริยธรรม ปฏิบัติงานเน้นความโปร่งใส และพิทักษ์ผลประโยชน์ของประชาชน 3. ด้านความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน สร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานขององค์กร ยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม และสนใจศึกษาเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ 4. ด้านการบริการเป็นเลิศ บริการวิชาการให้ความรู้แก่ประชาชน พัฒนาระบบการบริการที่มีประสิทธิภาพ และให้บริการด้วยความสุภาพอ่อนโยน 5. ด้านการทำงานเป็นทีม มีการอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายอย่างสร้างสรรค์ สร้างจิตสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร และการประสานส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีกับทุกฝ่าย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยสมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านรูปแบบด้านระบบ ด้านบุคคล ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรแบบมีกลยุทธ์ ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคิตยา อายุยืน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคล มีขั้นตอนสำคัญคือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากร ความมุ่งมั่นและจริงจังในการปฏิบัติงาน โดยเป้าหมายคือให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านฉันทะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญชัย กุลวัฒนาพร (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบ

การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 โดยฉันทะ : มีใจรักในการส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน วิริยะ : พากเพียรฝ่าระวางคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง จิตตะ : ติดตามตรวจสอบ บุรณะและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลัก และ วิมังสา : ปรับปรุงแก้ไขระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการเผ่าระวาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารจัดการเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระบุญเพ็ง สิทธิวิชา (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้ความพอใจในการบริหารจัดการ มีความจริงใจในการบริหารจัดการ และรับผิดชอบ มีความเสียสละตั้งใจในการบริหารจัดการท้องถิ่น และให้บุคลากรใช้สติกำกับในการควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ปัจจัยที่ส่งผล พบว่า ปัจจัยสมรรถนะต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีการบริหารจัดการปัจจัยสมรรถนะโดยเน้นปัจจัยแต่ละด้านตามลำดับคือ ใช้กลยุทธ์การบริหาร ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและยุทธศาสตร์ชาติ จัดการโครงสร้างองค์กรให้ทุกส่วนงานมีส่วนร่วม ใช้รูปแบบการบริหารที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการให้ขวัญกำลังใจกับบุคลากรให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสิทธิวิวัฒน์คุณ (พรพรหม จิตคุโณ) (2559) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ใช้กลไกของโครงสร้างองค์กรที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ ขอบข่ายของอำนาจหน้าที่ ศักยภาพของผู้บริหาร ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นงานเกี่ยวกับงานวิชาการเพื่อความเป็นเลิศ ใช้การจัดการบุคลากรเข้าทำงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนุพร พิพิธวรโกศล (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี คือการจัดทำแผนร่วมกัน รวมทั้งการจัดกาภายในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม พบว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในเชิงรุกจนส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย การยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักจริยธรรม มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส การเข้าใจในระบบขององค์กร มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม



การบริการที่เป็นเลิศ ซึ่งเกิดจากการพัฒนากระบวนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการให้บริการตามปกติตามภาระงาน และการบริหารวิชาการแก่สังคม การทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความเห็นอกเห็นใจกันรับฟังความเห็นของผู้อื่น มีจิตสำนึกความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทุกฝ่ายอำนวยความสะดวกให้แก่กันและกันอย่างเป็นเอกภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ม่วงแนม (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงาน เกิดจาก การรับรู้คุณค่า ศรัทธาและจิตวิญญาณความเป็นครู การมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การบริหารงาน ที่ชัดเจน การมอบหมายหรือการกระจายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากร การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงานในทุกระดับ ซึ่งโดยใจความจะเห็นว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่สำคัญคือ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การทำงานเป็นทีม การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม จะเกิดผลได้ดี ต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดี โดยมีกลยุทธ์รูปแบบและระบบที่มีคุณภาพ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภายนอกและการแบ่งงานกันทำภายในองค์กรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหาร

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ ปัจจัยสมรรถนะ และอิทธิบาท 4 ซึ่งจะต้องประยุกต์ใช้โดยการบูรณาการ จึงจะส่งผลให้เกิดสมรรถนะ องค์ความรู้ดังแผนภาพสามารถอธิบายถึงรายละเอียดการประยุกต์ใช้ได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยสมรรถนะ องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรใช้ปัจจัยสมรรถนะมาเป็นหลักในการบริหารโดย 1. ใช้กลยุทธ์การจัดทำแบบตามวัตถุประสงค์ และวางแผนตามยุทธศาสตร์ชาติ 2. ใช้โครงสร้างขององค์กรให้มีประสิทธิภาพบริหารงานตามลักษณะโครงสร้างองค์กรและปรับให้เกิดความสมดุลและเหมาะสมให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมรับรู้รับผิดชอบร่วมกัน 3. ใช้รูปแบบการทำงานที่ชัดเจนตามกรอบภาระงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยมีขวัญกำลังใจที่เป็นรางวัลค่าขึ้นชมหรือแม้แต่สวัสดิการที่จะพึงได้ และการยกย่องเชิดชูให้เกียรติ 4. ใช้ระบบการปฏิบัติงานที่เป็นสากลเข้ากับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ได้ ดำเนินการทุกสิ่งทุกอย่างอย่างเป็นระบบ 5. ใช้กลไกการบริหารบุคลากร โดยคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ตรงเข้าทำงานสรรหาบุคลากรให้เพียงพอกับภาระงาน 6. ใช้กลไกการพัฒนาทักษะบุคลากรโดยการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้สร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหาร 7. ใช้กลไกของค่านิยมโดยกำหนดค่านิยมชัดเจนให้เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

หลักอิทธิบาท 4 ประยุกต์ใช้โดยการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดใช้หลักของอิทธิบาท 4 คือ 1. ใช้หลักของฉันทะ ความพอใจ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ ชื่นชอบในงานที่ทำ 2. ใช้หลักวิริยะ ความเพียรส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์อดทนและอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย 3. ใช้หลักจิตตะ เอาใจใส่ ส่งเสริมให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงานหมั่นตรวจสอบว่ากระบวนการบริหารและกระบวนการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ 4. ใช้หลักของวิมังสา ไตร่ตรอง หมั่นตรวจสอบกระบวนการทำงานอยู่เสมอและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพของการบริหารงาน เกิดจากการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ใช้ปัจจัยสมรรถนะบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อใช้ในการบริหารงานจึงก่อให้เกิดสมรรถนะจากองค์ความรู้ข้างต้นคือผลที่จะเกิดขึ้นจากการบริหารงานคือ 1. A (Achievement Motivation) กระบวนการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่เน้นการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในเชิงรุกจนส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย 2. I (Integrity) ผู้บริหารและบุคลากรยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักจริยธรรมปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส 3. O (Organizational Awareness) ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจในระบบขององค์กร มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม 4. E (Excellent service) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระบบการบริการที่เป็นเลิศ ซึ่งเกิดจากการพัฒนากระบวนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการให้บริการตามปกติตามภาระงาน และการบริหารวิชาการแก่สังคม 5. T (Teamwork) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรมีความเห็นอกเห็นใจกันรับฟังความเห็นของผู้อื่น



มีจิตสำนึกความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทุกฝ่ายอำนวยความสะดวกให้แก่กันและกัน
อย่างเป็นเอกภาพ เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้นำเอาองค์ความรู้นี้เป็นตัวแบบในการ
บริหารงานจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ภาระงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรมีการบริหารที่เน้นรูปแบบเป็นสำคัญ มุ่งเน้น
การทำงานเป็นทีม การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทำงาน
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรส่งเสริมการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการ
บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิมังสา ไตรตรอง ให้บุคลากรหมั่นตรวจสอบกระบวนการทำงาน
สม่ำเสมอ
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรมีระบบการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
ที่มุ่งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้ทันการณ์

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรกำหนดรูปแบบการบริหารงาน ให้ทุกคน
มีทักษะในการทำงานเป็นทีม กำหนดมาตรการให้บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะ
การทำงานเป็นทีม จัดเวทีให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทำงาน ให้กับเพื่อนร่วมงาน
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรกำหนดให้มีการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาใช้
ในการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิมังสา ไตรตรอง โดยการกำหนดระบบตรวจสอบ
งานให้ทุกฝ่ายได้ตรวจสอบซึ่งกันและกัน
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีควรกำหนดแผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
กำหนดบุคลากรให้รับผิดชอบงานในแต่ละด้าน เมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงานให้แจ้งผู้รับผิดชอบ
ทันที น้อมนำเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหาร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การมีการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาธรรมาภิบาลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยมุ่งเน้นศึกษาระบบและกลไกการพัฒนาธรรมาภิบาล รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมการใช้
ธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาธรรมาภิบาลบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของการพัฒนาธรรมาภิบาลบุคลากร
เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาธรรมาภิบาลในองค์กร



3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ กลยุทธ์การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการศึกษากลยุทธ์แนวทางวิธีการ ที่สำคัญที่ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายตามนโยบายแผนและยุทธศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- ศติยา อายูยีน. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เจริญชัย กุลวัฒนาพร. (2563). รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ. (2556). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ.
- ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี. (2560). วิเคราะห์บริบทความท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหาร ท้องถิ่นเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมท้องถิ่นในยุคไทยแลนด์ 4.0 (รายงานการวิจัย). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระครูสิทธิวัฒนคุณ (พรพรหม จิตคุโณ). (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา. (2562). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมวาปี จังหวัดอุดรธานี. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 66(5), 2460-2477.
- พระมหาปรีชา เขมนนโท (เหล่าทวีคุณ). (2561). การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัทธณัฎพร พิพิธวโรภคิน. (2563). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.



- มนตรี พรหมวัน. (2563). รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วาสนา ม่วงแนม. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2557). กฎหมายการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- _____. (2562). โครงการศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจงานวาง/ปรับปรุงผังเมืองรวมเมือง/ชุมชน. สืบค้น 22 ธันวาคม 2562, จาก <http://eservices.dpt.go.th>
- สุรีย สิริโกคาภิรมณ์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2566). ประวัติความเป็นมา. สืบค้น 26 ธันวาคม 2565, จาก <http://www.pathumpao.go.th/public/list/data/index/menu/1142>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

