



การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของ
เทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

PERFORMANCE OF PERSONNEL ACCORDING TO GOVERNMENT
POLICY OF LAM TA SAO MUNICIPALITY IN PHRA NAKHON
SI AYUTTHAYA PROVINCE

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชาสังคมศาสตร์

พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสิ (พินิจ)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗



การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ
ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



พระมหาอภิสิทธิ์ อมรรี (พินิจ)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Performance of Personnel According to Government Policy of
Lam Ta Sao Municipality Phra Nakhon Si Ayutthaya Province



Phramaha Apisit Amararangsee (Phinij)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2024

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต



(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.สุรพล สุธะพรหม)

.....กรรมการ

(รศ. ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร.สุรียา รักษาเมือง)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมา)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร.หิฏฐกรณ์ แก่นท้าว)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมาประธานกรรมการ

ผศ. ดร.หิฏฐกรณ์ แก่นท้าวกรรมการ

ชื่อผู้วิจัย



(พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสิ)

ชื่อสารนิพนธ์	:	การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผู้วิจัย	:	พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสี (พินิจ)
ปริญญา	:	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์	:	ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, พธ.บ. (บริหารรัฐกิจ), พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) ผศ.ดร.หิรัญกรณ์ แก่นท้าว, พธ.บ. (เศรษฐศาสตร์), รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
วันสำเร็จการศึกษา	:	๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๙๗๑ เก็บข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๙๑ คน โดยสุ่มอย่างง่าย จำนวน ๑๓๓ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การควบคุม ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.56) รองลงมา ได้แก่ การประสานงาน ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.55) การจัดองค์กร ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.61) การวางแผน ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.62) และสุดท้าย ได้แก่ การสั่งการ ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.61) ตามลำดับ หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด ได้แก่ วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) ($\bar{X}=4.41$, $S.D.=0.54$) รองลงมา ได้แก่ จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ) ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.61$) ฉันทะ (ความพอใจ) ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=0.59$) น้อยที่สุด ได้แก่ วิริยะ (ความเพียร) ($\bar{X}=4.31$, $S.D.=0.61$) ตามลำดับ

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.703^{**}$) หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ฉันทะ (ความพอใจ) กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.904^{**}$) จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.936^{**}$) วิริยะ (ความเพียร) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.952^{**}$) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.907^{**}$)

๓) ปัญหา อุปสรรค พบว่า บุคลากรที่จะปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และแนวการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ พบว่า ด้านการวางแผน คือ บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนด้วยความสมัครใจ ด้านการจัดองค์กร คือ บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่และตามนโยบายขององค์กรอย่างสมัครใจ ด้านการสั่งการ คือ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บริหารตามตำแหน่งหน้าที่ ด้านการประสานงาน คือ ดำเนินการประสานงานสร้างความเชื่อมโยงนโยบายภาครัฐกับองค์กร และด้านการควบคุม คือ บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปเพื่อความเรียบร้อยตามนโยบายของภาครัฐ และหลักอิทธิบาท ๕ พบว่า ฉันทะ (ความพอใจ) คือ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมีความสุขกับงานอยู่เสมอ วิริยะ (ความเพียร) คือ บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ) คือ บุคลากรเอาใจใส่ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) คือ บุคลากรพิจารณา ไตร่ตรอง และตรวจสอบข้อบกพร่องของการดำเนินการ และทำความเข้าใจ

Research Paper Title : Performance of Personnel According to Government Policy of Lam Ta Sao Municipality Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Researcher : Phramaha Apisit Amarangsee (Phinij)

Degree : Master of Public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Rattapon Yenjaima, B.A. (Administration),
M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr. Hutthaporn Kaentao, B.A. (Economics),
M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : August 29, 2567

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the level of performance of personnel according to government policy; of Lam Ta Sao Municipality Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2) Study the relationship between the 4 principles of Iddhipatha and the performance of personnel according to government policy. of Lam Ta Sao Municipality Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 3) Study problems, obstacles, and guidelines for developing personnel performance according to government policy. of Lam Ta Sao Municipality Phra Nakhon Si Ayutthaya Province This research used a combined research method. The quantitative research used a questionnaire with a confidence value of .982 for the entire version. Data was collected from the population of Lam Ta Sao Municipality personnel. Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 191 people, by random sampling of 130 people Data were analyzed by finding frequencies, percentages, means, standard deviations and analysis using analysis using the coefficient of association. Procedures: Qualitative research used in-depth interviews with 9 key informants or people for analysis. information by descriptive content analysis

Findings of Research were as follows.

1. Work performance level of personnel according to government policy of Lam Ta Sao Municipality Phra Nakhon Si Ayutthaya Province Overall, it was at a high level ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.53). When considering the details of each item by arranging the average from highest to lowest, it was found that the aspect with the highest average

was control. ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.56), followed by coordination ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.55), organization. ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.61), planning ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.62), and finally, ordering ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.61). respectively Overall, the 4 principles of Iddhipada are at a high level ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.54). When considering the details of each item by arranging the average values from highest to lowest, it was found that the areas with the highest average values The highest is vimansa (contemplation or experimentation) ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.54), followed by citta (consciousness of what one does) ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.61) Chantha (satisfaction) ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.59), the least is Viriya (perseverance) ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.61), respectively.

2. Relationship between the 4 principles of Iddhipada and the performance of personnel according to government policy. of Lam Ta Sao Municipality Phra Nakhon Si Ayutthaya Province found that the principles of Iddhipada 4 overall There is a moderate positive relationship ($R=.703^{**}$). The 4 principles of Iddhipada are related to the work performance of personnel. The results of the hypothesis testing found that Chantha (satisfaction) with the performance of personnel according to government policy. There is a positive relationship at a high level ($R=.904^{**}$) Chitta (consciousness of what you do) There is a positive relationship at a high level ($R=.936^{**}$). Overall, Viriya (perseverance) has a positive relationship at a high level ($R=.952^{**}$). Vimansa (contemplation or experimentation) has a positive relationship at a high level ($R=.936^{**}$). positive at a high level ($R=.907^{**}$).

3) Problems and obstacles found that personnel who will perform the work must be knowledgeable. and be ready to work in order to complete the job according to the objectives and the operational guidelines of personnel according to government policy, it was found that the planning side is personnel working according to the plan voluntarily. Organizational aspect is that personnel perform their duties and according to the organization's policies voluntarily. The aspect of command is that personnel perform their duties according to the orders of the executives according to their positions. The coordination aspect is to carry out coordination to create links between government policy and the organization. And the control aspect is personnel performing work in order to maintain order according to government policy. And the 4 principles of Iddhipāda found that chanda (satisfaction) means personnel perform their work

voluntarily and are always happy with their work. Viriya (perseverance) means personnel perform their work without giving up in the face of obstacles. Chitta (set the mind aware of what they do) is that personnel are attentive Work to achieve the organization's goals and vimansa (contemplation or experimentation) is that personnel consider Reflect on and examine the shortcomings of the operation. and understand.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สารนิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ผศ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ ผู้อำนวยการหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ และเจริญพรขอบพระคุณ ผศ.ดร.รัฐพล ใจเย็นมา ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.หัตถ์กรรณ์ แก่นท้าว กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ทุกขั้นตอนจนเสร็จสมบูรณ์

ขออนุโมทนาขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัย ได้แก่ ผศ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, ผศ.ดร.ธวัชชัย สมอเนื่อ, ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง, ผศ.ดร.สมบัติ นามบุรี, ดร.สุมาลี บุญเรือง ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ตลอดจนผู้ให้ความ อนุเคราะห์ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้ง ๙ รูปหรือคน ประกอบด้วยพระปลัดระพิน พุทธิสาร, ผศ.ดร. รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์, ผศ.ดร.เอนก ไยอินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, นางสมศรี พันธุ์เจริญวรกุล นายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, นายดำรงค์ มีพจนา รองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองลำตาเสา, นายสุธี ธาราธิรัฐโชติ รองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองลำตาเสา, นายกิตติพงษ์ ใจธรรมดี ประธานสภาเทศบาลเมืองลำตาเสา, นายกอบชัย กิจรัตน์ ปลัดเทศบาลเมืองลำตาเสา, นางนราภรณ์ เป้าทอง ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม, นายสำเนา พวงภู้อย ผู้อำนวยการกองสวัสดิการเทศบาลเมืองลำตาเสา

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวาย เป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่มารดา บิดา สหธรรมิก พี่ ๆ น้อง ๆ และครูบาอาจารย์ที่ประจำอยู่ วัดหัวป้อมใน, วัดพิบูลเงิน ผู้ที่มีอุปการะคุณ ผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้ กำลังกาย สนับสนุนทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

พระมหาอภิสิทธิ์ อมรรสี (พินิจ)

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

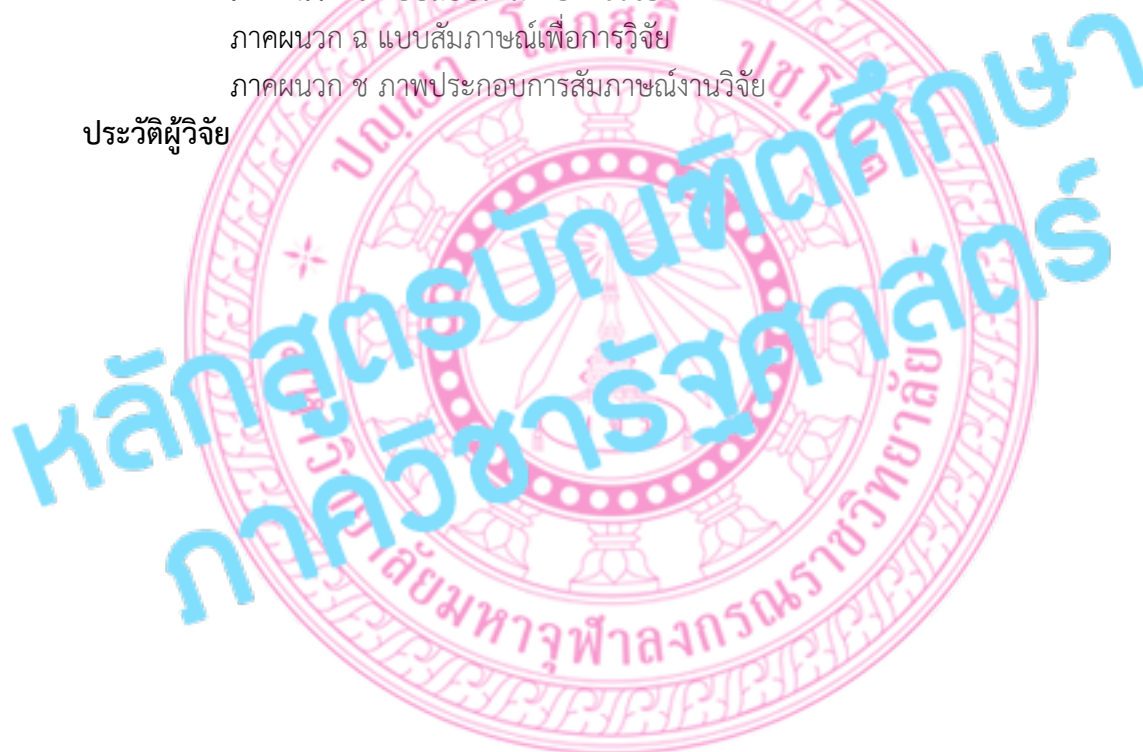
เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฏ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ	๙
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบโครงสร้างท้องถิ่น	๒๖
๒.๓ หลักอิทธิบาท ๔	๓๙
๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๔๘
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๔
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๕
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๗
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๗
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๖๘
๓.๒.๑ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง	๖๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๙
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๒
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๒
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๗๓
๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗๓
๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๔
๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๔
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๕
บทที่ ๔	๗๖
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๗๗
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๘๖
๔.๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบาย ภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๙๐
๔.๔ องค์ความรู้	๙๕
๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๙๕
๔.๖.๒ องค์ความรู้ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๙๗
บทที่ ๕	๙๙
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๙
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๕
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๘
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๐๘
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ	๑๐๘
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๐๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บรรณานุกรม	๑๑๐
ภาคผนวก	๑๑๗
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๑๘
ภาคผนวก ข ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๒๑
ภาคผนวก ค ผลการหาค่า Reliability (Alpha)	๑๒๗
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๓๒
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๓๖
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๔๓
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์งานวิจัย	๑๔๗
ประวัติผู้วิจัย	๑๕๓



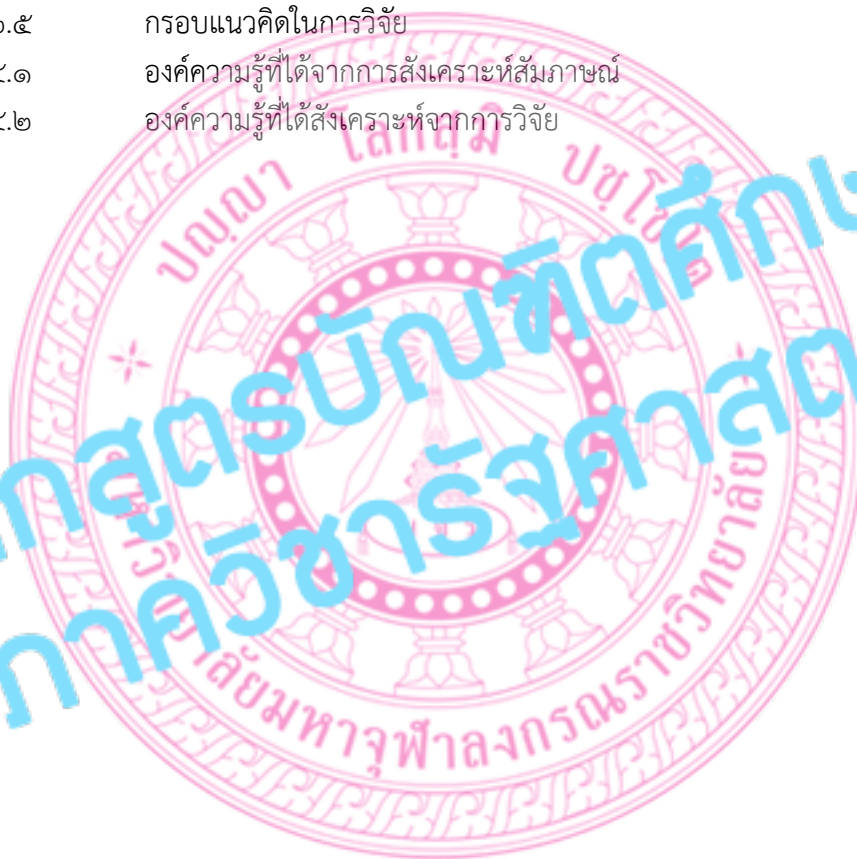
สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	การปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ	๑๓
๒.๒	ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ	๑๘
๒.๓	ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ	๒๔
๒.๔	แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘
๒.๕	หลักอิทธิบาท ๔	๔๗
๒.๖	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๑
๒.๗	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน	๖๕
๓.๑	จำนวนประชากรในการวิจัย	๖๙
๓.๒	กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก	๗๓
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๗
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม	๗๙
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	๗๙
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียร)	๘๐
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ)	๘๑
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง)	๘๒
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม	๘๓
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการวางแผน	๘๓
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการจัดองค์กร	๘๔
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการสั่งการ	๘๔
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการประสานงาน	๘๕
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการควบคุม	๘๕
๔.๑๓	ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๘๖
๔.๑๔	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๙๓

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	แผนที่เขตพื้นที่ปกครองเทศบาลเมืองลำตาเสา	๕๐
๒.๒	โครงสร้างองค์กร เทศบาลเมืองลำตาเสา	๕๑
๒.๓	โครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติ เทศบาลเมืองลำตาเสา	๕๑
๒.๔	โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลเมืองลำตาเสา	๕๒
๒.๕	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๖
๔.๑	องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์สัมภาษณ์	๙๕
๔.๒	องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๙๗

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี/พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ ส่วนคัมภีร์อรรถกถา/ภาษาไทย ใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/มหามกุฏราชวิทยาลัย

การอ้างอิงพระไตรปิฎกได้ระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙ ตามลำดับดังนี้

๑. คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

คำย่อ		พระสุตตันตปิฎก	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
ที.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
คำย่อ		พระอภิธรรมปิฎก	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
อภิ.วิ (ไทย)	= อภิธัมมปิฎก	วิภังค์		(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

สังคมมนุษย์เป็นสังคมเป็นสังคมที่ประกอบด้วยองค์การหรือหน่วยงานนานาชนิด ซึ่งองค์การเหล่านี้จะมีความผูกพันกับวิถีชีวิตมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิด กล่าวคือ มนุษย์ถือกำเนิดในโรงพยาบาล ได้รับการศึกษาจากสถานบันการศึกษา และประกอบอาชีพทั้งทางภาครัฐและ ภาคเอกชน ดังนั้น องค์การหรือหน่วยงานไม่ใช่สิ่งแปลกใหม่แต่เป็นสิ่งที่มาตั้งแต่สมัยโบราณองค์การ มักเป็นที่รวมของงานและบุคคลที่ต่างมีหน้าที่รับผิดชอบต่างกันออกไปตามตำแหน่งและสิ่งที่ รับผิดชอบของแต่ละบุคคล โดยงานจะสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับหลักการบริหาร และการจัดการเป็นสำคัญ^๑ เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติของบริหารก็สามารถประยุกต์หลักการบริหารของการให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ได้หลักการบริหารนั้นหากมองในแง่ของกลุ่มคน ผู้บริหารจะต้องบริหารการโดยเน้นมนุษย์สัมพันธ์แต่หากมองในแง่ของระบบผู้บริหารก็ควรเน้น ความสำคัญในทุกส่วนขององค์การ ดังที่กล่าวมาแล้วว่า องค์การจะประกอบด้วยงานและบุคลากรเสมอ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารต้องการให้องค์การมีประสิทธิภาพพร้อมด้าน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับทั้งสอง ด้านดังที่กล่าวข้างต้นควบคู่กัน^๒ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้บริหารต้องการองค์การมีประสิทธิภาพ นอกจากต้องรู้หลักการบริหาร จัดการแล้ว ผู้บริหารก็ควรทำความเข้าใจคำว่า “ประสิทธิภาพ” ให้เข้าถึงซึ่งอีกด้วย จึงจะสามารถนำพา น้อยที่สำคัญคือบุคลากรมีส่วนช่วยกันแก้ไขปัญาและอุปสรรค โดยไม่มีความรุนแรงและเกิดความ ขัดแย้งน้อยที่สุด นอกจากนี้ประสิทธิภาพยังเป็นเสมือนตัวชี้วัดของความสำเร็จ กล่าวคือ หากผู้บริหาร ต้องการให้องค์การมีประสิทธิภาพ การมีความรู้ความเข้าใจในองค์การเพียงอย่างเดียว นั้นถือว่ายังไม่ เพียงพอ เนื่องจากสถานการณ์ในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งประชาชนมีบทบาทและอิทธิพลไปโดยรวมทั้งให้ความสนใจการเมืองมากกว่าแต่ก่อน

^๑ สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, ฉบับพิมพ์ที่ ๔ แก้ไขเพิ่มเติมจากฉบับพิมพ์ที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยพัฒน์จำกัด, ๒๕๖๑), หน้า ๑๕.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔-๒๕

สังเกตได้จากประชาชนมีการแสดงสิทธิและเสรีภาพของตนมากขึ้น ทั้งหลายเหล่านี้ ถือเป็นผลที่กระทบที่สำคัญต่อระบบราชการที่จะต้องเร่งพัฒนาปรับตัว เพื่อให้ สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของประชาชน ดังนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ จึงต้องเล็งเห็น ความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร และบุคลากรเป็นระดับต้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมเชิงวิชาการ เพื่อเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เหมาะสมกับความคาดหวังและเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการอย่างแท้จริง” สรุปได้ว่าประสิทธิภาพ คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารจัดการให้ได้ผลดีที่มากที่สุดแต่สิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลา น้อยที่สุดซึ่งทำได้โดยกลไกในการลดค่าใช้จ่ายในทุก ๆ ด้านลงแต่เพิ่มความถูกต้องความเร็วความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น^๔

ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของหน่วยงานขึ้นอยู่กับคุณภาพของพนักงานการทำงานที่จะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงานสร้างเสริมพนักงานให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่จนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อหน่วยงานเมื่อพูดถึงแนวคิดของ “การปกครอง” “การบริหารจัดการ” หรือ Governance ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นสิ่งที่มีความพร้อมกับการมีอารยธรรมของมนุษย์ ดังนั้นเราอาจให้ความหมายของ “การปกครอง” หรือ “การบริหารจัดการ” ว่าเป็นกระบวนการของการตัดสินใจและกระบวนการที่มีการนำผลของการตัดสินใจไปปฏิบัติ โดยธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ก็คือ การบริหารจัดการที่ดีหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้มีการเผยแพร่มาสู่สังคมไทยในช่วง ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ - ๒๕๔๐ โดยองค์กรพัฒนาทั้งในประเทศและต่างประเทศรวมทั้งนักวิชาการและนักคิดที่มีความตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญในการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนความสนใจของรัฐบาลได้เกิดขึ้นหลังจากมีปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ และการเงินในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศโดยนายกรัฐมนตรีชวน หลีกภัย จึงต้องหันมาสนใจประเด็นนี้อย่างจริงจังรัฐบาลได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๔๐ ขอความร่วมมือจากมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ (TDRI) ให้ดำเนินการค้นคว้าวิจัยเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในการแก้ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจคณะทำงานของสถาบัน TDRI ได้ทำเอกสารเสนอต่อนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๔๒ ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้ขอให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดทำเรื่องนี้เป็นวาระแห่งชาติเสนอต่อคณะรัฐมนตรีซึ่งได้มีมติ เมื่อ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ให้เร่งสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงานของรัฐเพื่อเป็น

^๓ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และพิมพ์มลจรรยา นามวัฒน์, “การศึกษาเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาวิชาการ”, รายงานการวิจัย, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๖๑).

^๔ ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๑๖.

แกนนำในการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลให้สังคมไทย โดยให้จัดทำเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้หน่วยงานของรัฐไปปฏิบัติได้ และไม่ถูกยกเลิกเมื่อเปลี่ยนรัฐบาลต่อมาคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๔๒ ได้ให้ความเห็นชอบร่างระเบียบดังกล่าวและได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๖๓๓ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๒ และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งเวียนระเบียบนี้ให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการรัฐมนตรี สลค. ที่ ๐๒๐๔ว/ว๑๓๐ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๔๒

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากรในองค์กรซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหารการสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดีขึ้นซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานทุ่มเทความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริงไปสู่ความรักความผูกพันและความซื่อสัตย์ในองค์กร

เทศบาลถือว่าเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน (ไม่นับรวมสาขาภิบาลซึ่งได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลไปหมดแล้ว) เทศบาลในประเทศไทยถือกำเนิดขึ้นเมื่อปีพ.ศ. ๒๔๗๖ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ๑ ปี ภายใต้อำนาจของพระยาพหลพลพยุหเสนานายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ปรีดี พนมยงค์ ถือเป็นผู้คนสำคัญคนหนึ่งผลักดันให้เกิดการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งเป็นผู้นำแนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่นที่ใช้อยู่แพร่หลายในตะวันตกเข้ามาใช้ในประเทศไทยนอกจากนี้ยังเป็นส่วนสำคัญที่สุดคนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงการปกครอง เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๕ อีกด้วย

หลักสอนของพระพุทธศาสนา กล่าวไว้ว่า ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้ สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งหลักอิทธิบาท ประกอบด้วยหลักธรรม ๔ ประการ ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นคำสอนที่เน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์เป็นหลักคำสอนที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานความหมายอีกนัยหนึ่งของหลักอิทธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ความพอใจ คือความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ๒) วิริยะ ความ

เพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ๓) จิตตะ ความคิดมุ่งมั่น คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยอุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ ๔) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงหากนำคำสอนของหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด

๑.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๓.๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาได้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัย “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยศึกษาจากขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมถึงกลยุทธ์ในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาทธรรม ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาทธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ความพอใจ ๒) วิริยะความขยันหมั่นเพียร ๓) จิตตะ ความมีใจตั้งมั่น ๔) วิมังสา ความรอบคอบละเอียด

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ หลักการจัดการองค์การสู่ความสำเร็จตามแนวคิดของ Henri Fayol^๕ ประกอบด้วย ๑) การวางแผน P – Planning ๒) การจัดองค์กร O – Organizing ๓) การบังคับบัญชาสั่งการ C – Commanding ๔) การประสานงาน C – Coordination และ ๕) การควบคุม C – Controlling

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชน และบุคลากรเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๘ คน^๖

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ได้แก่ บุคลากรที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งสิ้น ๙ คน ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------|
| ๑) ผู้บริหารระดับสูง เทศบาลเมืองลำตาเสา | จำนวน ๕ คน |
| ๒) ผู้บริหารระดับกลาง เทศบาลเมืองลำตาเสา | จำนวน ๒ คน |

^๕ จักรพันธ์ ลิ้มมังกร, “แนวทางการพัฒนากระบวนการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๖๑), หน้า ๘.

^๖ เทศบาลเมืองลำตาเสา, ข้อมูลบุคลากร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://lamtasao.go.th/public/> [๑๕ มกราคม ๒๕๖๖].

๓) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑ รูป

๔) นักวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๑ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัย “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในพื้นที่องค์การบริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงเวลาในการทำวิจัยระหว่างเดือน ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖ รวมระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ หลักอภิปาฐ ๔ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอภิปาฐ ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ ๒ ฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอภิปาฐ ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา

สมมติฐานที่ ๓ วิริยะ (ความเพียร) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ ๔ จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ ๕ วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ความหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไว้ดังนี้

การปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการทำงานของบุคลากรในองค์กร คือ การบริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอภิปาฐ ๔ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและให้บรรลุผลตามพันธกิจ

การวางแผน P - Planning หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งการ

วางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

การบังคับบัญชาสั่งการ C – Commanding หมายถึง การจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหมู่มาจาเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ควบคุมรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบและตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้างๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

การประสานงาน C - Coordination หมายถึง หน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนาจให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจน แล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดประสานกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

การควบคุม C - Controlling หมายถึง การกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จ ลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

การจัดองค์กร O - Organizing หมายถึง การกำหนด ตำแหน่ง ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบตลอดจนจำนวนคนให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้าง ตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง การดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพโดยใช้ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือหลักการปฏิบัติเพื่อเอาชนะ

อุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้บรรลุถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามที่มีมุ่งหวังไว้

การปฏิบัติงานตามฉันทะ หมายถึง ความพอใจ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่ทำ คือ มีใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จ เมื่อมีหน้าที่ความรับผิดชอบก็มีจิตใจรักและพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้น

การปฏิบัติงานตามวิริยะ หมายถึง ความขยันหมั่นเพียรที่พึงมีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติด้วยความอุตสาหะอดทนทำอย่างเต็มที่เต็มกำลัง และเต็มความสามารถ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

การปฏิบัติงานตามจิตตะ หมายถึง ต้องการเอาใจใส่ในสิ่งที่ทำหมั่นตรวจตราดูแลอยู่เสมอ ตั้งใจและจดจ่อกับสิ่งที่ตนทำหรือเรื่องที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การปฏิบัติงานตามวิมังสา หมายถึง ต้องการพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้สติปัญญา ใคร่ครวญว่า สิ่งไหนที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่สิ่งไหนทำแล้วไม่เกิดผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และคิดหาวิธีแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น

เทศบาลเมืองลำตาเสา หมายถึง เทศบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยอยู่ห่างจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระยะทาง ๒๑ กิโลเมตร

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗.๒ ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗.๔ ทำให้สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนโยบายภาครัฐ หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลพื้นที่วิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ หลักอิทธิบาท ๔

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ ดังนี้

๒.๑.๑ แนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ

การบริหารงานภาครัฐ (Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ^๑ โดยนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าการจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะการให้ความสำคัญต่อค่านิยมจรรยาบรรณวิชาชีพคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

^๑ นาริลักษณ์ ศิริวรรณ, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๖๑), หน้า ๗.

การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใดหน้าที่หรืออาชีพเป็น สิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรมการที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดีว่าอะไรเป็นอะไรจะต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลู่ว่งไปได้ด้วยดีเสียก่อนการที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพริ้วย้อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไรเป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงไหลเพียงใดเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของอาชีพนั้น ๆ แล้วมันยังน้อยเกินไปที่จะรู้จักตนเองรู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น และการปฏิบัติงานยังเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึกความคิดเห็นที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใดและถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน^๒ เพราะการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน^๓ และที่สิ่งสำคัญที่มองข้ามไม่ได้ นั่นก็คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมคิดริเริ่มพิจารณาตัดสินใจในการปฏิบัติและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อประชาชนเอง การที่สามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาและนำมา ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน

องค์กรใดที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรในองค์กรและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหารการเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องนั้นต้องคำนึงถึงบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การมุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์การมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้น

ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual Attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) รูปแบบแสดงได้ดังนี้ $Performance = Individual\ Attributes \times Work\ Effort \times Organizational\ Support$ ส่วนประกอบแต่ละส่วนเขียนโดย ดังนี้

^๒ ดารณี จุนเจริญวงศา, **การจัดการความรู้**, (ชลบุรี : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ, ๒๕๕๘), หน้า ๑๖.

^๓ นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๕๙), หน้า ๑๑๕-๑๑๖.

๑) ลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

๑.๑) ลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ

๑.๒) ศักยภาพของบุคคล (Competency Characteristics) เช่น ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการ สะสมประสบการณ์ต่างๆ และเป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

๑.๓) คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) ได้แก่ ทักษะ ค่านิยมการรับรู้ บุคลิกภาพของแต่ละคน

๒) ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม (Work Effort) ถือเป็นเรื่องเดียวกันเพราะระดับแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามในการพัฒนางานและการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องใช้ความพยายามทั้งสิ้น ซึ่งแรงจูงใจที่กำหนดความพยายามนี้จะไปสัมพันธ์กับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงสนับสนุนจากองค์กรและทั้งหมดจะกำหนดระดับผลการปฏิบัติงาน

๓) แรงสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) เป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่ง เพราะถึงแม้บุคคลจะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการของงาน มีแรงจูงใจมากที่จะทำงาน บุคคลเหล่านั้นก็ไม่น่าที่จะปฏิบัติงานได้ดี ถ้าขาดการสนับสนุนจากองค์กร แรงสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่มาจากองค์กร เช่น การประเมินค่าตอบแทน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนความยุติธรรม ความใจกว้างของผู้บริหารระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร วิธีการในการมอบหมายงาน เป็นต้น ล้วนแต่เป็นเรื่องที่สำคัญและมีผลต่อกำลังใจของพนักงานทั้งสิ้น^๔ อีกทั้งการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายประการ ทั้งองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ซึ่งได้แก่สิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ และองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมและแรงจูงใจ^๕

การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

๑) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

๒) เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรงงาน เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน

๓) ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น

๔) เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน

^๔ Schermerhorn, J. R. et al., *Managing organization Behavior*, (USA: John Wiley and Sons, 2002), p.75.

^๕ เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ, *พฤติกรรมองค์การ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๙), หน้า ๖.

๕) ความอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา มีอิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงาน^๖

การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ รับผิดชอบ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตามมีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไรอย่างไร^๗

การปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น นโยบายด้านการบริหาร สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร วิทยาการ ต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กรและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ทุกคนต้องมีความสอดคล้องตรงกันในการ กำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ และบุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด ๆ บทบาทหนึ่ง เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน โดยพยายามยอมรับ ทำความเข้าใจรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับการทำ คือ การกระทำที่มีต่อ “กิจ” หรือ “ภารกิจหน้าที่” ฉะนั้นการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจ จึงโยงถึงปัญหาว่าเพราะอะไรกระตุ้นให้เกิดการกระทำของคนขึ้น สิ่งใดทำให้คนแสดงการกระทำนั้นๆ เกิดขึ้น ดำเนินไปอย่างไร จากการศึกษาพบว่า แรงขับ “คือสิ่งกระตุ้นให้ เกิดการกระทำของมนุษย์ แรงขับนำทางหรือเป็นช่องทาง เป็นเหตุผลที่จะทำให้เกิดการไปสู่เป้าหมายรวมทั้งการเรียนรู้ระบบที่สามารถนำมาเป็นเครื่องมือการกระทำ ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอครั้งแล้วครั้งเล่า トラบที่คนยังดำรงชีวิตอยู่ แม้อารมณ์ก็ถือว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง”^๘ จึงต้องศึกษาให้รู้องค์ประกอบ ๓ อย่าง คือ แรงขับ ช่อง ระบบของการกระทำนั้น ๆ การใช้แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานเกิดความพอใจ และมุ่งมั่นในการทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จเป็นประการสุดท้าย แรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการ ๓ ประการ คือ^๙

๑) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการ ความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยมความเป็นเลิศ ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีและ อย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

^๖ ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๘), หน้า ๑๒๒-๑๒๓.

^๗ J.W. Getzel, Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students, (New York: Wiley, 1957), p.176.

^๘ มัลลิกา คณานุรักษ์, จิตวิทยากับการสื่อสารของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๗๖.

^๙ พระมนัส ธรรมโต (มีมณี), “ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๗-๓๘.

๒) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ ความต้องการความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นส่วนตัว การสร้างมิตรภาพจากผู้อื่นชอบคนอื่นและต้องการให้คนอื่นชอบตน ต้องการยอมรับ ต้องการการอภัย แสวงหาความสัมพันธ์อันอบอุ่นและมิตรภาพในหน่วยงานที่อยู่กับคนอื่นได้และช่วยคนอื่นได้

๓) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ ความต้องการบังคับและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มักแสวงหาตำแหน่งงานที่มีอำนาจและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ทุกคนทำอยู่นั้นไม่ใช่ งานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายหรืออยากทำหรือจะทำเสมอไป งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อ เพราะอาจจะมีหลายๆ ปัจจัยที่ทำให้ไม่อยากปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้สำเร็จนั้นควรมีลักษณะ ดังนี้ งานที่โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น งานที่ต้องใช้การตัดสินใจและสติปัญญา งานที่เป็นที่สนใจของคนอื่น งานที่ต้องใช้ความชำนาญ มีอิสระ สามารถใช้ความคิดริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๒.๑ การปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
นาริลักษณ์ ศิริวรรณ	การบริหารงานภาครัฐ (Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการ บริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
นพพงษ์ บุญจิตราดุล	การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทางงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน
Schermerhorn, J. R. et al.	ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual Attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support)

ตารางที่ ๒.๑ การปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์	การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลประกอบด้วย ๑) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ๒) เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ๓) ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน ๔) เจตคติต่องาน ความรู้สึกที่งานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า ๕) ความอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้รอบคอบประกอบภายนอกตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อมซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ และองค์ประกอบภายในตัว
เทพพนม เมืองแมนและสวีส สุวรรณ	บุคคล 'ได้' แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมและแรงจูงใจ

๒.๑.๒ ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ

การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของคนเราไม่จำเป็นต้องเป็นอาชีพการงานประเภทใดสิ่งทีเรียกว่า หน้าที่ หรืออาชีพนั้นถ้าถือตามหลักของธรรมชาติหรือว่าถือเอาธรรมเป็นหลักสำหรับมองก็อาจกล่าวได้ว่าหน้าที่ หรืออาชีพนั้นเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่คนเราจะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงก็ดูว่าอะไรเป็นอะไรจำเป็นต้องมีการทำสิ่งซึ่งเป็นหน้าที่ของตนให้ลุ่ล่งไปด้วยดีเสียก่อน การที่คนเราคนหนึ่ง ๆ ทำหน้าที่ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของตน เช่น อาชีพให้ลุ่ล่งไปด้วยดีไม่มีมลทินต่างพร้อยนั้นแหละย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตจิตใจของคนเรานี้ว่า หมายความว่าอย่างไรเป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าเราไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีทีสุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือหน้าที่นั้น ๆ แล้วมันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเองรู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น โดยหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

หลักที่ ๑ ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองหมายถึง หลักการที่บุคคลยึดถือสำหรับการพัฒนาตนเองเพราะมนุษย์ทุกคนพัฒนาตนเองได้ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองไปถึงระดับการมีสัจการแห่งตน ดังนั้นมนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อสร้างความก้าวหน้าและรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งแนวทางในการกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเองควรเริ่มต้นด้วยการศึกษาความหมายของชีวิตศึกษาความคิดและยึดแบบอย่างของบุคคลที่ดีในสังคมเพื่อนำมาเป็นแบบอย่างต้องเริ่มต้นด้วยการมองตนเองว่ามีค่าต่อสังคมและคิดวิเคราะห์ประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อค้นหาข้อบกพร่องที่ควรนำมาพัฒนาปรับปรุงนั่นเอง

หลักที่ ๒ บุคลิกภาพ การศึกษาบุคลิกภาพโดยใช้วิธีการเรียนรู้ทางสังคมเน้นตัวบุคคล สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมล้วนแต่เป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญถึงแม้ว่าพฤติกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้การตัดสินใจโดยอาศัยสภาพการณ์ที่มีตัวบุคคลอยู่ในสภาพการณ์นั้นกระบวนการความเข้าใจ ประสบการณ์ที่เคยผ่านมาแล้ว และบุคคลอื่นจะช่วยทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และมีส่วนช่วยทำให้แต่ละบุคคลเกิดแนวทางปรับปรุงพฤติกรรมตามสภาพการณ์นั้น นักทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมจำนวนมากเห็นว่าพฤติกรรมคือการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของแต่ละบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว

หลักที่ ๓ ความต้องการ เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และพัฒนาทางด้านความคิดให้มีความคิดอย่างเป็นระบบการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดอย่างเป็นระบบต้องทำให้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้จะประกอบไปด้วย ๑) รู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร กล่าวคือต้องทราบว่าการกิจทำอะไรและมีวิสัยทัศน์ไปในทิศทางใด ๒) ทำความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในองค์กรว่ามีความสามารถอะไรมีทัศนคติอย่างไรสมควรที่จะดำเนินการพัฒนาตรงจุดไหนโดยอาจมีการดำเนินการทดสอบก่อน ๓) ปรับทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือต่อหน่วยงานและให้มีใจรักในการเรียนรู้ ๔) พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในองค์กร ๕) พัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความต้องการในการเรียนรู้อย่างแท้จริงและรู้จักขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ ๖) สร้างระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ๗) สร้างบริบทที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เช่น หากใครคิดหรือเสนออะไรที่ดีเป็นประโยชน์ก็ควรมีการให้รางวัลซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเงินสดเงินอาจเป็นการชมเชยซึ่งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้คือความต้องการทั้งสี่ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญไปพร้อม ๆ กันด้วย^{๑๐}

หลักที่ ๔ ค่านิยม คือหลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นกฎเกณฑ์ของการตัดสินใจ สิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขาตัวมาตฐานนี้จะเป็นกรอบชี้แนะให้บุคคลมีความสนใจเจตคติและการประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเองค่านิยมเป็นต้นทางของเจตคติของบุคคลเมื่อ บุคคลนิยมยึดถือว่าสิ่งใดมีค่าที่เขาต้องการจะทำให้เกิดเจตคติพอใจในสิ่งนั้นมีอิทธิพลทำให้เกิดความ โน้มเอียงที่จะทำพฤติกรรมให้เข้าใกล้หรือได้มาซึ่งสิ่งนั้นค่านิยมของบุคคลมีส่วนประกอบ ๓ ส่วนได้แก่ ๑) ส่วนประกอบด้านความรู้ความคิด ๒) ส่วนประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก ๓) ส่วนประกอบของการแสดงออก

หลักที่ ๕ การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงานการกำหนดเป้าหมายประสงค์ของชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องสำคัญของบุคคลเพราะแต่ละบุคคลมีชีวิตความเป็นอยู่และฐานะทาง เศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน ส่วนหนึ่งมาจากการที่บุคคลเหล่านั้นมีเป้าหมายแตกต่างกันแนวทางการกำหนดเป้าหมายประสงค์ของชีวิตและการทำงานที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จควรใช้กระบวนการ ดังนี้ ๑) สำรวจข้อเด่น ข้อด้อยของตนเอง ๒) ศึกษาสภาพแวดล้อม ๓) ประเมินทางเลือก ๔) การเรียงลำดับขั้นของเป้าหมาย ๕) การหมั่นตรวจสอบและปรับปรุงเป้าหมายประสงค์และ ๖) การค้นคว้าวิธีการนำไปสู่เป้าหมายประสงค์และวิธีการปรับปรุงเป้าหมายประสงค์

^{๑๐} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๖), หน้า ๔๓.

หลักที่ ๖ ความสามารถในการสำรวจตนเองเพื่อให้รู้จักตนเองอย่างถูกต้องชัดเจนครบถ้วน เป็นกลวิธีที่สำคัญของการพัฒนาตนเอง พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้บังเกิดตามเป้าประสงค์ และการทำงานการสำรวจตนเองจะมุ่งไปที่องค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้ ๑) การสำรวจลักษณะส่วนตัวของตนเองในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะบุคลิกภาพและด้านความรู้สึก เช่น ความสนใจ ความต้องการ เป็นต้น ๒ การสำรวจปัญหาและอุปสรรคที่ตนเองต้องเผชิญในการดำรงชีวิตเน้นเป็นพิเศษในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เมื่อดำเนินการสำรวจด้วยวิธีการต่างๆ เช่นวิเคราะห์ตนเอง หรือการระบุสิ่งที่เด่นชัดหรือข้อด้อยที่เกี่ยวกับตนเองก็ควรนำผลการสำรวจมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและเพิ่มคุณภาพของชีวิตการสำรวจตนเองแล้วพบข้อด้อยจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องใด ๆ ก็ตามสามารถใช้ประโยชน์จากวิกฤตเหล่านั้นพลิกให้เกิดเป็นโอกาสคือการนำส่วนด้อยต่าง ๆ เหล่านั้นมาเป็นเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง เช่นนำการขาดทักษะด้านคอมพิวเตอร์มาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเองด้านคอมพิวเตอร์นำเรื่องผู้บริหารไม่สนับสนุนมาเป็นเป้าหมายในการทำงานด้วยการศึกษานโยบายและความสนใจของผู้บริหารและปรับปรุงการทำงานให้สนองนโยบายสอดคล้องกับความสนใจของผู้บริหาร เป็นต้น^{๑๑}

หลักที่ ๗ ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงานการพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญของการไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของการทำงานบุคคลจำนวนมากที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินชีวิตและการทำงานส่วนใหญ่มักเกิดจากการขาดความรู้แนวคิดและแนววิธีการปฏิบัติที่จะเพิ่มความสามารถของตนเองในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาตนในเทคนิควิธีการพิชิตปัญหาและอุปสรรคจึงถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอีกประการหนึ่ง

หลักที่ ๘ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง คนที่เชื่อมั่นในตนเอง คือ คนที่คิดอยู่ในใจว่าตนเองทำได้เหมือนคนทั่ว ๆ ไปมีจิตใจสำนึกที่มีพลังงานและมีอำนาจสร้างสรรค์อย่างมหาศาลคนที่เชื่อมั่นในตนเองก็เท่ากับเขารู้จักใช้พลังงานที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๒}

ความสำคัญของการปฏิบัตินั้น เมื่อมีความเข้าใจจะสามารถทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวนั้นไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วยการทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการ และการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๓} ซึ่งในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดหลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาคือ

๑) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหารคือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

^{๑๑} สมิต อาชนิกุล, ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยม, (กรุงเทพมหานคร : ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๙๒-๙๓.

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๒-๙๓.

^{๑๓} เสนาะ ตีเยวาร์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๒.

๓) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome and Result) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ^{๑๔} หลักการดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมี ผลที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะของการเปรียบเทียบ ระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับซึ่งถ้าผลกำไรมีค่ามากกว่า ต้นทุนก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้นประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงถึงการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาใช้การปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงมีการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว^{๑๕}

นอกจากนี้ความสำคัญในการปฏิบัติงานนั้นจะเห็นว่าองค์กรจะมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้ โดยอาศัยสมาชิกภายในองค์กรและการจัดวางระบบทำงาน รวมทั้งการจัดโครงสร้างการบริการ ตลอดจนผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สถานการณ์จะเกิดขึ้นได้โดย

๑) การติดต่อสื่อสารที่ดี ของทั้งภายในองค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กรทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ และมีประสิทธิภาพเพราะความเข้าใจกัน ความสามารถในการสื่อความหมายให้ตรงกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร

๒) ความคล่องตัวของการทำงานในองค์กร ความคล่องตัวของการบริหารงานระหว่างฝ่ายต่างๆ สามารถติดต่อถึงกัน โดยไม่มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน ความคล่องตัวของพนักงานในการปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจในงานบางอย่าง

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถขององค์กรที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานจะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

๔) ความผูกพันกับองค์กรหมายถึง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความเข้าใจกัน ความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะสมาชิกร่วมกันทำงาน และมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน^{๑๖} ซึ่งจะเป็นจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การงานที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรก็คือ งานในหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใดมีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่างๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด^{๑๗}

สรุปได้ว่า ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น จะต้องคำนึงการพัฒนาตนเอง ในแง่ของอุดมการณ์, บุคลิกภาพ การศึกษาบุคลิกภาพโดยใช้วิธีการเรียนรู้ทางสังคม ความต้องการการพัฒนา

^{๑๔} ทิพาดี เมฆสุวรรณ, การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.ท., ๒๕๕๘), หน้า ๒.

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖-๗.

^{๑๖} ปรียาพร วงอนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๗), หน้า ๙๘-๙๙.

^{๑๗} วิรัช สงวนวงศ์วาน, การบริหารครบวงจร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมสพิลลิจอิง จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๘๖.

ทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และพัฒนาทางด้านความคิดให้มีความคิดอย่างเป็นระบบการ, หลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นกฎเกณฑ์ของการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขาตัว มาตรฐานนี้จะประกอบขึ้นทำให้บุคคลมีความสนใจเจตคติและการประพฤติ, การมีเป้าประสงค์ที่ เหมาะสมของชีวิตและการทำงานการกำหนดเป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน และความสามารถ ในการสำรวจตนเองเพื่อให้รู้จักตนเองอย่างถูกต้องชัดเจน, ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการ ทำงานการพิชิตปัญหาและอุปสรรค เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๒ ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมใจ ลักษณะ และสมิต อาชนิกุล	การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของคนเราไม่ว่าเป็นอาชีพการ งานประเภทใดสิ่งๆที่เรียกว่าหน้าที่หรืออาชีพนั้นอาจกล่าว ได้ว่าหน้าที่หรืออาชีพนั่นเอง
ทิพาดี เมฆสุวรรณ	ความสำคัญของการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานตาม นโยบายภาครัฐประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดหลายมิติตามแต่ วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา
ปรียาพร วงอนุตรโรจน์	ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ จะมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้โดยอาศัยสมาชิกภายใน องค์การและการจัดวางระบบทำงาน
วิรัช สงวนวงศ์วาน	ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ เป็น เครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของ องค์การ งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์
เสนาะ ดิยาว	ความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐนั้นเมื่อมี ความเข้าใจจะสามารถทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัด

๒.๑.๓ ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ

หลักการจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จตามแนวคิดของ Henri Fayol ๑) ทฤษฎีบริหาร จัดการ Pocco ได้เน้นการบริหารจัดการรอบด้านและครอบคลุม ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติตาม แผน, การจัดโครงสร้างองค์กรไปจนถึงการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ ๒) ข้อดี ของหลักการการบริหารจัดการของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) คือการใส่ใจรอบด้านครอบคลุมให้ ความสำคัญทุกรายละเอียดทั้งในเรื่องของทรัพยากรการผลิต ทรัพยากรในการประกอบธุรกิจ ไปจนถึง ทรัพยากรมนุษย์๓) หัวใจสำคัญที่หลักการบริหารจัดการของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) เน้นย้ำอยู่ เสมอก็คือ “ความเป็นเอกภาพ (Unity)” ตั้งแต่การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีทิศทางเดียวกัน ไปจนถึงมี ความสามัคคีกันมุ่งไปสู่ความสำเร็จ หนึ่งในแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ (Management Theory) ที่เกิดขึ้นในอดีตและได้รับความนิยมมาจนถึงยุคปัจจุบันนี้ก็คือทฤษฎีที่เรียกว่า Pocco ซึ่งผู้ให้กำเนิด ทฤษฎีนี้ก็คือ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) วิศวกรเหมืองแร่และนักวิชาการชาวฝรั่งเศส ที่มีชื่อเสียง

โดยเขาได้สรุปหลักทฤษฎีไว้ว่า หากวันหนึ่งคุณต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องใช้คนจำนวนมากๆ ในการทำงานแล้วละก็ หัวใจของการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายนั้นมียอดประกอบ ๕ ปัจจัยด้วยกัน ซึ่งนั่นในการเป็นที่มาของทฤษฎีการบริหารจัดการ Pocc คังมีรายละเอียดแต่ ดังนี้

P – Planning : การวางแผนเป็นการกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการเป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคตซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้าซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

O – Organizing : การจัดองค์กรการกำหนด ตำแหน่ง ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคนให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่งโครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

C – Commanding : การบังคับบัญชาสั่งการเป็นการจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหมู่มาจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุดข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบและตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้างๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

C – Coordination : การประสานงานเป็นภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนวยให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดประสานกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

C – Controlling : การควบคุมเป็นการควบคุมในที่นี้หมายถึงการกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ประการการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนดทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการขั้นตอนการทำงานไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่นการควบคุมนี้ยังรวมถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

การปฏิบัติงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

(Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือ เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างไรให้มีความสุขนั้น แสดงว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ เป็นการลดต้นทุนในการผลิต และความหมาย อย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality Of Effectiveness) และความสามารถ ในการผลิต (Competence And Capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพัน ด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิด ของคำว่ามีประสิทธิภาพในด้านธุรกิจองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต^{๑๘} ในส่วนของการปฏิบัติงานในการทำงานที่ ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงกับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้โดยทางปฏิบัติจะวัด ประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ หลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ประสิทธิภาพใน แง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่ประหยัด คัดค้านและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุดประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม ประสิทธิภาพในแง่ของ^{๑๙} และผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร และได้รับผล กำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human Satisfaction And Benefit Produced) ซึ่งความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจใน การบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

- ๑) การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service)
- ๒) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely Service)
- ๓) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
- ๔) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

^{๑๘} ศพาทูร พรหมยาน, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘), หน้า ๙.

^{๑๙} สำนักงานข้าราชการพลเรือน, การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของกรมส่งเสริม การเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๘, (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๕๘), หน้า ๒๓.

ถ้าพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสูดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับเพราะฉะนั้น ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์การของรัฐก็บอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S= Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ^{๒๐}

การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นในหนังสือ “The Twelve Principles Of Efficiency”

ซึ่งมีหลัก ๑๒ ประการ ดังนี้

- ๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
- ๒) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- ๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- ๔) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- ๕) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- ๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็น

หลักฐาน

- ๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- ๘) งานเสร็จทันเวลา
- ๙) ผลงานได้มาตรฐาน
- ๑๐) การดำเนินงานสามารถยึดถือเป็นมาตรฐาน
- ๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้
- ๑๒) ให้บำเหน็จแก่งานดี^{๒๑}

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีข้อแบบสมัยใหม่ถ้าจะจับเข้ากับหลักธรรมะ ก็ยังนึกไม่ชัด ว่าคำว่า “ประสิทธิภาพ” นี้จะแปลว่าอะไรดี คำว่า “ประสิทธิภาพ” ก็หาตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่ แต่ก็ไม่ใช้เป็นคำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือ เอรูปศัพท์มาประกอบกันคำว่า “สิทธิ” ก็แปลว่า “ความสำเร็จ” ถ้าเติม “ป” เข้าไปข้างหน้าก็เป็น “ปสิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จทั่ว แล้วก็มีภาพหรือภาวะเข้าไปภาวะแห่งความสำเร็จทั่ว หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างดีอะไรทำนองนี้ แต่นี่ก็เป็นการพูดเชื่อมโยงไปทางภาษาบาลินิดหน่อยเท่านั้นเอง ความเป็นจริงความหมายต่างๆ ไปก็เข้าใจกันอยู่แล้วอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วว่าเรื่องที่จะพูดต่อไปนี้เป็น เรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยากจะโยงเรื่องประสิทธิภาพนี้ไปถึงพระพุทธเจ้า พูด

^{๒๐} สกลิต คำลาเลียง, “ประสิทธิภาพในการงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบิน” ทหารเรือ, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕), หน้า ๑๓.

^{๒๑} ศพาทูธ พรหมยาน, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘), หน้า ๑๔.

ถึงประสิทธิภาพการทำงานของพระพุทเจ้าเพราะตอนนี้จะพูดถึงธรรมชาติของพระองค์ ที่ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานก็ต้องแสดงให้เห็นว่าพระพุทเจ้านั้น ทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพระองค์มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้วคำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่าจะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจะน่าเชื่อถือจริง เพราะฉะนั้นจะเริ่มด้วยข้อความที่แสดงว่าพระพุทเจ้าทรงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในแง่ที่เป็นประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อน หรือว่าพระพุทเจ้าตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร^{๒๒} โดยแบ่งการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑ Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

กลุ่มที่ ๒ Competence Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้มาจากการศึกษา และสั่งสมประสบการณ์

กลุ่มที่ ๓ Psychological Characteristics เป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทศนะคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

ส่วนที่ ๒ ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) จะเกิดผลจากแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการแรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่าง ๆ

ส่วนที่ ๓ แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน (Organization Support) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การสื่อสารและวิธีที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจในการทำงาน^{๒๓}

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกันสภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่างๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่างๆ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้บุคลากรผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

ปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัย ๗ ประการที่มีผลต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

ปัจจัยที่ ๑ กลยุทธ์ (Strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์การโอกาสและอุปสรรคภายนอก

ปัจจัยที่ ๒ โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

^{๒๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันสันติธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^{๒๓} ศพาวุธ พรหมยาน, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

ปัจจัยที่ ๓ ระบบ (Systems) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่ ๔ แบบ (Styles) แบบขององค์การบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ปัจจัยที่ ๕ บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์การ

ปัจจัยที่ ๖ ความสามารถ (Skill)

ปัจจัยที่ ๗ ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ^{๒๔}

การบริหารงานในแบบวิทยาศาสตร์โดยการนำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญระหว่างบุคคลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เขาจึงได้มีการศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการ ทำงาน และพอใจในการทำงานพบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

๑) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

๒) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานเสร็จ

๓) ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ

๔) การได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น

๕) ความก้าวหน้าในการทำงาน

๖) การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ คือ

๑) นโยบายและการบริหารองค์การ (Policy And Administration)

๒) การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)

๓) สภาพการทำงาน (Work Conditions)

๔) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation With Pee And Subordinate)

๕) ค่าตอบแทน (Salary)

๖) สถานภาพ (Status)

๗) การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

๘) ความปลอดภัย (Security)

นอกจากนี้ประสิทธิภาพปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและ ทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม การพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือ ประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานใน องค์การหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การนั้นต้องการซึ่ง บุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์การกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจาก สถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่

^{๒๔} สมยศ นาวิการ, ทฤษฎีองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๕๗), หน้า ๑๔.

สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุด^{๒๕} ในการปฏิบัติงาน นั้น และการจะเข้าใจในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอาศัยแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพมาเป็นต้นแบบของการพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลากรในองค์กรทำงานที่มีประสิทธิภาพบุคคลากรในองค์กรนั้น ๆ ก็จะต้องทราบและทำความเข้าใจในความหมาย และความสำคัญของหลักประสิทธิภาพอย่างแท้จริงเพื่อที่จะได้นำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ถูกต้อง แม่นยำและยั่งยืน^{๒๖}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานใด ๆ ก็แล้วแต่เมื่องานนั้นจะมาจากบริบทที่แตกต่างกันก็ตามทุกอย่างย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานสำคัญและการจะสร้างงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีหลักการที่แน่ชัด และการจะมีบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการสรรหา และคัดสรรพอสมควร นอกจากนี้ทุกคนในองค์กรต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้น ๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วย ดังนั้นผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาที่รู้จักบริหารคนบริหารงานที่สำคัญต้องบริหารค่าตอบแทนให้ถึงงานที่ปฏิบัติ จึงจะประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ ๒.๓ ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Henri Fayol	P - Planning: การวางแผนเป็นการกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ O - Organizing: การจัดองค์กรการกำหนดตำแหน่งภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ C - Commanding: การบังคับบัญชาสั่งการเป็นการจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงาน C - Coordination: การประสานงานเป็นภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่าง C - Controlling: การควบคุมเป็นการควบคุมในที่นี้หมายถึงการกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้

^{๒๕} กันตยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๗), หน้า ๖-๗.

^{๒๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕-๔๖.

๒.๒ ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
คณาทร พรหมยาน	การปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐ ประกอบด้วย การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ ๑ คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) ส่วนที่ ๒ ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดผลจากแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ ๓ แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (organization support)
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเรื่องการนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีข้อแบบสมัยใหม่ถ้าจะจับเข้ากับหลักธรรมะ ก็ยังนึกไม่ชัด ว่าคำว่า “ประสิทธิภาพ” นี้จะแปลว่าอะไรดี คำว่า “ประสิทธิภาพ” ก็หาตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่ แต่ก็ไม่ใช้เป็นคำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือเอารูปศัพท์มาประกอบกันคำว่า “สิทธิ” ก็แปลว่า “ความสำเร็จ” ถ้าเติม “ป” เข้าไปข้างหน้าก็เป็น “ปสิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จทั่วแล้วหรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างดี
สำนักงานข้าราชการพลเรือน	การปฏิบัติงานในการทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คนอุปกรณ์และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้
กันตยา เพิ่มผล	ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
สมใจ ลักษณะ	การปฏิบัติงาน การจะเข้าใจในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอาศัยแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพมาเป็นต้นแบบของการพัฒนา และปรับปรุงให้บุคลากรในองค์กรทำงานที่มีประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒.๑ ด้านการบริหารงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
การบริหารงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย หลักการที่สำคัญในการบริหารขึ้น ๑๔ ประการ เป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย

ประการที่ ๑ การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่าคนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรยุคปัจจุบันได้

ประการที่ ๒ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวเปออร์และฟาโย ได้ให้ความหมายสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวเปออร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชาส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

ประการที่ ๓ ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชามากจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

ประการที่ ๔ สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้การติดต่อสื่อสารลดลง และองค์กรจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นภายในองค์กรได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่นๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้นสำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

ประการที่ ๕ การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชาแต่เป็นการกำหนดว่าควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

ประการที่ ๖ การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มี การวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทางานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ของ องค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรของ องค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละ กลุ่มต้องมีจุดมุ่งหมายและแผนเดียวกัน

ประการที่ ๗ หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่ง ในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

ประการที่ ๘ การออกคำสั่ง (Order) คือ วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหา เพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้ ้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ ได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีค่ามากขึ้นที่จะต้อง ให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การกำหนดตำแหน่ง หน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

ประการที่ ๙ ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่ง ต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ ผู้บริหารต้องมีทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประโยชน์ของ องค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) ของผู้บริหารระหว่างองค์การกับ พนักงานจะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาคนและการ บริหารงาน

ประการที่ ๑๐ ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดง ความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่ เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงาน อย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารใน การที่จะ ให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

ประการที่ ๑๑ ค่าตอบแทนของบุคลากร (Remuneration of Personnel) การให้รางวัล ประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

ประการที่ ๑๒ ความมั่นคงในงานของบุคลากร (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานานโดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

ประการที่ ๑๓ ผลประโยชน์ส่วนตัวของสมาชิกในองค์กรมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์กรถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่ยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

ประการที่ ๑๔ ความสามัคคี (Spirit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์กร และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภค และความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง^{๒๗} ในการบริหารงานของการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากมีการบริหารที่ดีแล้วต้องคำนึงถึงความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย การเปลี่ยนแปลงหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นในกระแสโลกาภิวัตน์ ระบบและกลไก ในการตรวจสอบการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนสำคัญของการปกครองท้องถิ่นซึ่งหมายถึงการ ปกครองในระดับที่ต่ำกว่ารัฐหรือประเทศหรือที่เรียกว่าเป็นการปกครองระดับรอง (Subordinate Government) ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักคือทำให้อิสระในการจัดการกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของ ประชาชนในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งซึ่งมีสภาพทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่แตกต่างกัน แต่ในขณะเดียวกันยังคงมีความยึดโยงในเชิงของชาติพันธุ์ ประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจและความมั่นคงโดยส่วนรวมหรืออีกนัยหนึ่งยังมีความต้องการรักษาความเป็นรัฐชาติ (Nation State) เอาไว้โดยมีการปกครองอีกระดับหนึ่งเรียกว่ารัฐบาลกลางการปกครองท้องถิ่น (Local Administration)และหมายถึงการที่ประชาชนในแต่ละ

^{๒๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๕๕), หน้า ๖๘-๖๙.

ละท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจซึ่งกำหนดให้ โดยกฎหมายดำเนินการบริหารจัดการ กับวิถีชีวิตความเป็นอยู่และบริการสาธารณะที่จำเป็นต่อการ ดำเนินชีวิต เศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยภายในเขตท้องถิ่นของตนเองภายใต้หน่วยงาน ผู้บริหาร งบประมาณและบุคลากรของตนเอง แต่ยังคงอยู่ภายใต้ความควบคุมของรัฐบาลระดับชาติมิได้แยกตัว ออกเป็นอิสระจากความเป็นรัฐชาติ (Nation State) แต่อย่างใด โดยการปกครองของหน่วยการปกครองท้องถิ่นซึ่งมี การเลือกตั้งผู้บริหาร ตลอดจนสามารถจัดทำภารกิจของตนเองได้อย่างอิสระโดยไม่ถูกควบคุมจาก รัฐบาลหรือภูมิภาคแต่ก็อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญหรือระบบการปกครองของรัฐบาลกลางมิใช่เป็นรัฐ อิสระ^{๒๘} หรือหมายถึงรูปแบบการปกครองซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางให้กับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองกับความต้องการและผลประโยชน์ ของท้องถิ่น ภายใต้องค์กร ภารกิจ และการตัดสินใจของประชาชนในท้องถิ่นเอง โดยการปกครองของพื้นที่ส่วนหนึ่งของประเทศซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมี ผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจประชาธิปไตยของรัฐเพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มี อำนาจอธิปไตย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Right) และมีองค์กร ซึ่งมีโครงสร้างตามความจำเป็นในการปฏิบัติงานของตนเอง (Necessary Organization) เพื่อ ประโยชน์ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง^{๒๙}

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เน้นหลักสำคัญในการการบริหารที่ดีแล้วต้องคำนึงถึงความสำคัญขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบการปกครองซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางให้กับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองกับความต้องการและผลประโยชน์ ของท้องถิ่น ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักคือการให้อิสระในการจัดการกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของ ประชาชนในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งซึ่งมีสภาพทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่แตกต่างกัน

๒.๒.๒ ด้านการบริหารงานในการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานในการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนับว่ามีความสำคัญยิ่งด้วยส่งผลต่อปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร มุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะ ของแต่ละบุคคล (Individual Attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) การสนับสนุน จากองค์กร (Organization Support) รูปแบบแสดง ได้ดังนี้

Performance = Individual Attributes X Work Effect X Organizational Support
ส่วนประกอบแต่ละส่วนเขียนโดย ดังนี้

^{๒๘} Montagu, Harris G., **Comparative Local Government**, (Great Britain: William Brendon and son Lt.d, 1984), p. 574.

^{๒๙} Wit, Daniel, **A Comparative Survey of Local Government and Administration**, Bangkok: Kurusapha Press, 1967), pp. 101-105.

๑) ลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

๑.๑) ลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ

๑.๒) ศักยภาพของบุคคล (Competency Characteristics) เช่น ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการ สะสมประสบการณ์ต่าง ๆ และเป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระดับความสามารถในการ ปฏิบัติงาน

๑.๓) คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) ได้แก่ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ บุคลิกภาพของแต่ละคน

๒) ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม (Work Effort) ถือเป็นเรื่องเดียวกันเพราะระดับ แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามในการพัฒนางานและการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ ได้นั้นจะต้องใช้ความพยายามทั้งสิ้น ซึ่งแรงจูงใจที่กำหนดความพยายามนี้จะไปสัมพันธ์กับปัจจัย คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงสนับสนุนจากองค์กรและทั้งหมดจะกำหนดระดับผลการปฏิบัติงาน

๓) แรงสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) เป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่ง เพราะ ถึงแม้บุคคลจะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการของงาน มีแรงจูงใจมากที่จะทำงาน บุคคล เหล่านั้นก็ไม่น่าที่จะปฏิบัติงานได้ดีถ้าขาดการสนับสนุนจากองค์กรแรงสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากองค์กร เช่น การประเมินค่าตอบแทนระบบการจ่ายค่าตอบแทน ความยุติธรรมความใจกว้างของผู้บริหารระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร วิธีการในการ มอบหมายงาน เป็นต้น ล้วนแต่เป็นเรื่องที่สำคัญและมีผลต่อกำลังใจของพนักงานทั้งสิ้น^{๓๐} อีกทั้งการ ปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายประการทั้งองค์ประกอบภายนอกตัว บุคคล ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ และองค์ประกอบภายในตัว บุคคลได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมและแรงจูงใจ^{๓๑} การปฏิบัติงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแต่ละ บุคคลทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ ๑ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ ของสถานที่ ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

องค์ประกอบที่ ๒ เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรงงาน เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการงาน

องค์ประกอบที่ ๓ ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่ การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจมีความ รับผิดชอบมากขึ้น

^{๓๐} Schermerhorn, J. R. et al, **Managing organization Behavior**, (USA: John Wiley and Sons, 2002), p. 75.

^{๓๑} เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๙), หน้า ๖.

ที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลและพุทธธรรมาภิบาลซึ่งหมายถึง หลักธรรมที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ ๔ เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่าเป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมบุคคลนั้นย่อมจะรักงาน

องค์ประกอบที่ ๕ ความอิสระในการปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชาหรือมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจปฏิบัติงานและมีความสุขในการปฏิบัติงาน^{๓๒}

การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตามถ้าจะให้งานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสมและได้ผลบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้นทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ รับผิดชอบ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตามมีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร^{๓๓}

การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น นโยบายด้านการบริหาร สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กรและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ทุกคนต้องมีความสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบและบุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด ๆ บทบาทหนึ่ง เมื่อบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน โดยพยายามยอมรับทำความเข้าใจรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับการปฏิบัติงาน คือ การกระทำที่มีต่อ “กิจ” หรือ “ภารกิจหน้าที่” ฉะนั้นการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจจึงโยงถึงปัญหาว่าเพราะอะไรกระตุ้นให้เกิดการกระทำของคนขึ้นสิ่งใดทำให้คนแสดงการกระทำนั้น ๆ เกิดขึ้น ดำเนินไปอย่างไรจากการศึกษาพบว่า แรงขับ คือสิ่งกระตุ้นให้เกิดการกระทำของมนุษย์แรงขับนำทางหรือเป็นช่องทางเป็นเหตุผลที่จะทำให้เกิดการไปสู่เป้าหมายรวมทั้งการเรียนรู้ระบบที่สามารถนำมาเป็นเครื่องมือการกระทำ ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอครั้งแล้วครั้งเล่าที่คนยังดำรงชีวิตอยู่ แม้อารมณ์ก็ถือว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง^{๓๔} โดยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับทฤษฎีของการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาลโดยมีสาระสำคัญและมีความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแง่ของการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ

^{๓๒} ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๗), หน้า ๑๒๒-๑๒๓.

^{๓๓} J.W. Getzel, *Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students*, (New York: Wiley, 1957), p. 176.

^{๓๔} มัลลิกา คณานุรักษ์, จิตวิทยากับการสื่อสารของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๗๖.

การวางแผน (Planning) คือ ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

การจัดองค์การ (Organizing) คือ ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) คือ หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ได้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตนจะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงาน และองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

การประสานงาน (Coordinating) คือ ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำกับดูแล สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว^{๓๕} และนอกจากนี้ยังมีหลักการที่สำคัญ คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับท้องถิ่นได้ดีที่สุด เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากกว่ารัฐบาลกลางความร่วมมือในระดับท้องถิ่นก็เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะประชาชนในพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ยิ่งไปกว่านั้น ประชาชนในพื้นที่ต่างรู้จักกันและกันหมายความว่า หากใครก็ตามพยายามละเมิดสัญญาทางสังคม คนเหล่านั้นจะต้องรับผลการลงโทษทางสังคม ปัญหาสำคัญก็คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะหาอย่างไรเพื่อสร้างความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายให้ได้ เช่น กลุ่มศาสนา กลุ่มพืงตนเอง หรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ในชุมชนเป็นต้น การสร้างความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ในการส่งมอบบริการสาธารณะในชุมชนจะทำให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาเศรษฐกิจในระดับรากหญ้าได้^{๓๖}

สรุปได้ว่าด้านการบริหารงานในการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร มุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์กรมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ และองค์ประกอบภายในตัวบุคคลได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมและแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น

^{๓๕} Henry Fayol, *Human Resource Management in a Business Context*, 2 ed, (London: Thomson Learning, 2004), p. 110.

^{๓๖} ธีรพล ใจจริง และกฤษฎณ์ วงศ์วิเศษ, *อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://shorturl.asia/ao175> [๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖]

ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น นโยบาย ด้านการบริหาร สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ใน องค์กรและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร

๒.๒.๓ ด้านการจัดระเบียบการปกครองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดระเบียบการปกครองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศโดยรัฐบาล กระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับภารกิจงานแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น โดยมี กฎหมายให้อำนาจให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบริการสาธารณะบางอย่างที่จำเป็นและเกิด ประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทั้งนี้ภายใต้หลักของความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของ ท้องถิ่น โดยมีองค์กรทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นนั้นเองเป็นผู้ดำเนินการมีใช้การบริหารจัดการโดย องค์กร เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือตัวแทนรัฐบาลที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค การบริหารการปกครองส่วน ท้องถิ่นปัจจุบันได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างจากอดีต ประเด็นที่เปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วขึ้น เพราะความคาดหวังและการตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้รับบริการมีมากขึ้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อการบริหารปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น อย่างมาก แนวทางการปรับแก้เพียงเล็กน้อยอย่างในอดีตจึงไม่เพียงพอจึงมีความต้องการการรวม เป้าหมายทางการจัดการและประชาธิปไตยเข้าด้วยกันอย่างไม่เคยมีมาก่อน กระแสการพัฒนา ประชาธิปไตยท้องถิ่น (Local Democracy) ได้พัฒนาการอย่างรวดเร็วในประเทศกำลังพัฒนาทั่วโลก ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขนาดการกระจายอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ การบริหารและอำนาจหน้าที่ ให้แก่การปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมกับการแปรรูปและลดกฎระเบียบอันเป็นผลให้รัฐบาลกลางมี อำนาจน้อยลง ปรากฏการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันทั้งในละตินอเมริกา แอฟริกา เอเชียและยุโรปตะวันออก

การเปลี่ยนแปลงแรกสุดเริ่มในทศวรรษ ๑๙๗๐ และขยายตัวมากขึ้นในทศวรรษ ๑๙๘๐ จนกระทั่งหลังทศวรรษ ๑๙๙๐ การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นกลายเป็นกระแสที่แผ่ขยายไปทั่วโลกก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและรูปแบบใน ๒ แนวทางคือแนวทางดั้งเดิมกับแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ แนวทางดั้งเดิมต้องการปฏิรูปโครงสร้างเพื่อรักษาการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตยและความรับผิดชอบทางการเมือง การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางดั้งเดิมจึงเปลี่ยนเฉพาะตำแหน่งหน้าที่และอาณาเขตกับทั้งเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการทางการเมืองและการบริหารส่วนการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ยึดหลักทฤษฎีองค์กรภาครัฐกิจและหลักการตลาดซึ่งมีแนวคิดย่อยจำนวนมากหลักใหญ่ ๆ คือมุ่งนำเอาหลักการจัดการการแข่งขันและการตลาดมาใช้กับภาครัฐ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นสรุปได้ ๔ ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยที่ ๑ ปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่มาจากนอกประเทศ ได้แก่ โลกาภิวัตน์ความเป็นนานาชาติ และอิทธิพลขององค์กรระหว่างประเทศ

ปัจจัยที่ ๒ ปัจจัยภายในทางประวัติศาสตร์เช่น มรดกทางสถาบันการเมือง วัฒนธรรมที่ดำเนินมาตั้งแต่อดีตจนปัจจุบัน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยทางประวัติศาสตร์ที่อาจมีผลต่อปัจจุบันและอนาคตของประเทศ

ปัจจัย ๓ ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในปัจจุบันเช่นสถานการณ์ทางด้านการงบประมาณและการคลังของประเทศ หรือปัญหาเฉพาะเช่นประเทศยุโรปตะวันออกที่กำลังอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงจากคอมมิวนิสต์มาเป็นประชาธิปไตย

ปัจจัย ๔ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวแสดงทางการเมืองและเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องผลประโยชน์การรวมกลุ่มและกำลังอำนาจรวมทั้งความตั้งใจและทักษะของตัวแสดงเหล่านั้น โดยการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลักการดังต่อไปนี้

๑. หลักการจัดระเบียบการปกครอง

หลักการพื้นฐานของการจัดระเบียบการปกครอง/บริหารราชการแผ่นดินของนานาประเทศ แบ่งได้เป็น

(๑) การรวมอำนาจปกครอง (Centralization) เป็นการรวมอำนาจการตัดสินใจและการดำเนินการต่างๆไว้ที่ ราชการส่วนกลาง ได้แก่ คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สังกัดราชการส่วนกลาง ที่สามารถใช้อำนาจบริหารครอบคลุมทั่วประเทศ เป็นหลักที่ถือเอาสิทธิขาดในการปกครองเป็นที่ตั้ง

(๒) การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นวิธีการที่รัฐ / ราชการส่วนกลางโอนอำนาจการปกครอง หรือ บริหารบางส่วนบางเรื่องเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะให้องค์กรหรือนิติบุคคลอื่นรับไปดำเนินการแทนภายใน อำนาจอเขตของแต่ละท้องถิ่นด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น โดยมีอิสระพอสมควร ราชการส่วนกลางเพียงกำกับดูแล (มิใช่บังคับบัญชา) เป็นหลักที่ถือเอาเสรีภาพของประชาชนที่จะปกครองตนเองเป็นที่ตั้ง

(๓) การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) เกิดจากข้อจำกัดของการรวมอำนาจในเรื่องของความล่าช้าและไม่ทั่วถึงทุกท้องที่พร้อม ๆ กัน ราชการส่วนกลางจึงแบ่งมอบอำนาจการตัดสินใจทางการบริหารในบางเรื่องให้เจ้าหน้าที่ของราชการส่วนกลางที่ส่งไปประจำปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค / เขตการปกครองต่างๆ (Field office) สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ นโยบายและวัตถุประสงค์ของราชการส่วนกลาง

๒. รูปแบบและความสัมพันธ์ของการจัดระเบียบการปกครอง

จากหลักการพื้นฐานข้างต้น ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยต่างก็จัดรูปแบบการปกครองบนหลักการ ดังกล่าวแต่จะแตกต่างกันไปตามประวัติการปกครอง / การจัดตั้ง / ความเป็นประเทศ โดยอาจแบ่งได้เป็น ๓ ประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

(๑) แบบที่ส่วนกลางมีอำนาจมาก หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการปกครองโดยรัฐบาลกลาง / ส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลาง ในรูปของเงินอุดหนุนเฉพาะกิจให้ท้องถิ่นดำเนินการตามที่ส่วนกลางเห็นสมควรภายใต้การดูแลของส่วนกลางทั้งก่อนและหลังดำเนินการผ่านทางกระบวนการทางการเงิน อาทิ ญี่ปุ่น ไทย และอังกฤษ (ในยุคนายกรัฐมนตรี มากาเรต แทชเชอร์)

(๒) แบบที่ท้องถิ่นมีอำนาจมาก เป็นรูปแบบที่พบในประเทศเกิดใหม่ที่ท้องถิ่นเกิดก่อนรัฐบาลกลาง อำนาจ รัฐบาลกลางคือ อำนาจที่ท้องถิ่นต่างๆมอบให้ ดังนั้น ท้องถิ่นจะรับผิดชอบจัดทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ยกเว้น กิจกรรมระดับชาติ / ระดับประเทศ อาทิ สหรัฐอเมริกา สวีเดน แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์

(๓) แบบที่พยายามหาดุลยภาพระหว่างส่วนกลางและท้องถิ่น อาทิ ฝรั่งเศส มีการปรับปรุงรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างส่วนกลาง - ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีความคล่องตัวมากขึ้น โดยปรับบทบาทในการควบคุมของ "ผู้ว่าฯ" ที่รัฐบาลแต่งตั้งที่เคยมีอำนาจมากให้ทำหน้าที่เป็นเพียง "ผู้ประสานงาน" และดูแลงบประมาณจากส่วนกลาง ขณะเดียวกันก็มีการจัดการดูแลในระดับ "มณฑล" (Region) โดยดูแลเฉพาะเรื่องการพัฒนาในเขตพื้นที่นั้นๆเป็นสำคัญ

๓. รูปแบบของหน่วยงานปกครองท้องถิ่น

แม้จะมีความหลากหลายในการจัดองค์กร / รูปแบบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น แต่โดยทั่วไปอาจสรุปได้ว่า มีหน่วยการปกครองท้องถิ่น ๓ รูปแบบ คือ

(๑) หน่วยการปกครองท้องถิ่นประเภทมหานคร ได้แก่การบริหารมหานครต่าง ๆ อาทิ โตเกียว นิวยอร์ก ลอนดอน กทม. ฯลฯ

(๒) หน่วยการปกครองท้องถิ่นของชุมชนที่เป็นเมือง อาทิ เทศบาล หรือ County

(๓) หน่วยการปกครองท้องถิ่นของชุมชนขนาดเล็ก / ชุมชนชนบท อาทิ Village ของสหรัฐอเมริกา หรือ อบต.ของ ไทย

๔. การปกครองท้องถิ่นของไทย ประเทศไทยได้ใช้หลักการจัดระเบียบการปกครองทั้ง ๓ รูปแบบ ในที่นี้จะขอสรุปลักษณะการกระจายอำนาจให้การปกครองท้องถิ่นของไทย ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๕ มาจนถึงปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็น ๓ ช่วง ดังนี้

ช่วงแรก ตั้งแต่การปฏิรูประบอบราชการสมัย ร.๕ จนถึงการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ช่วงนี้รัฐยังรวมศูนย์อำนาจการปกครองไว้ที่ส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่ การแบ่งอำนาจให้ภูมิภาค และกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นยังมีน้อย ในส่วนกลางมีการจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ส่วนภูมิภาคมีการจัดตั้งแขวง อำเภอ เมือง ส่วนท้องถิ่นมีการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ กับสุขาภิบาลหัวเมือง โดยได้ตรา พระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลตามหัวเมือง ร.ศ. ๑๒๗ ขึ้น รองรับการจัดตั้งสุขาภิบาลในพื้นที่ที่พร้อม ซึ่งมีการจัดตั้งน้อยมาก ไม่ได้ขยายไปทั่วราชอาณาจักร

ช่วงที่สอง ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ จนถึง พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นช่วง ๖๕ ปีที่มีวิวัฒนาการของการปกครองท้องถิ่น หรือการกระจายอำนาจมาก เริ่มจากการจัดตั้งเทศบาล ในปี ๒๔๗๖ สภาจังหวัดในปี ๒๔๘๑ สุขาภิบาลในปี ๒๔๙๕ องค์การบริหารส่วนตำบลในปี ๒๔๙๙ เป็นการเริ่มให้มีรูปแบบการปกครองท้องถิ่นในเขตเมืองก่อน แม้จะมีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นแต่ผู้บริหารของสุขาภิบาลและองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมาจากข้าราชการและ ผู้บริหาร อบต. มาจากก้านนี้ไม่ใช่มาจากการเลือกตั้งของราษฎร การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงไม่สามารถทำได้ อย่างเต็มที่นอกจากนั้นเริ่มมีการจัดการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ เช่น กรุงเทพมหานครเมื่อปี ๒๕๑๘ เมืองพัทยาเมื่อปี ๒๕๒๑ ต่อมาก็ได้มีการปรับรูปแบบขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น พ.ร.บ. กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

ช่วงที่สาม ปี ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงได้กำหนดเรื่องการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นไว้ชัดเจนขึ้น โดยให้ท้องถิ่นมีอำนาจอิสระในการบริหารงานของตนเองมากขึ้นผู้บริหารและสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งเพิ่มเติมหน้าที่เกี่ยวกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีท้องถิ่น และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากขึ้น

โดยมีกฎหมายรองรับให้มีเป้าหมายในการกระจายอำนาจที่ชัดเจน เช่น ให้ท้องถิ่นมีรายได้เป็น ๒๐ % ของรายได้รัฐบาลภายในปี ๒๕๔๔ และ ๓๕ % ภายในปี ๒๕๔๙ ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ที่มีความซ้ำซ้อนระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค กับท้องถิ่นให้แล้วเสร็จภายใน ๔ ปี ทำให้ต้องมีการปรับปรุงกฎหมายของ ท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และจัดตั้งองค์กรรองรับเพื่อให้การกระจายอำนาจการปกครองแก่ท้องถิ่นเกิดขึ้นอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม ภายใต้กรอบเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ และกฎหมายประกอบฉบับต่าง ๆ

๕. บทสรุป พิจารณาในแง่รูปแบบและความสัมพันธ์ของการจัดระเบียบการปกครองแล้วสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นของไทย ในระยะแรก เป็นรูปแบบที่ส่วนกลางมีอำนาจมากผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการแต่งตั้งเป็นส่วนใหญ่ขาดอำนาจอิสระ ทางการเงิน การคลัง การจัดเก็บภาษีอากรต่างๆ ต่อเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ แล้ว จึงมีการปรับปรุงรูปแบบขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพิ่มหน้าที่ กระจายอำนาจด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ และการจัดเก็บภาษีต่างๆมากขึ้น และเพิ่มมิติใหม่ในการควบคุมตัวผู้บริหารท้องถิ่นโดยประชาชน ด้วยการเข้าชื่อเสนอ ขอบังคับท้องถิ่น และเข้าชื่อถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นได้ด้วย ซึ่งเมื่อมีการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ท้องถิ่นก็จะมีอำนาจอิสระในการบริหารงานของตนเองได้มากขึ้น โดย ส่วนกลางก็ยังมีกลไกในการกำกับดูแลการดำเนินการของท้องถิ่นผ่าน คณะกรรมการระดับต่างๆในรูปแบบไตรภาคี ทำให้ การใช้อำนาจจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น เกิดดุลยภาพที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น^{๓๗} นอกจากนี้ ส่วนขององค์ประกอบระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ๘ ประการ อันประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

องค์ประกอบที่ ๒ พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงมีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น ๒ ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตร องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และสำนักกิจกรรมสังคมได้ให้ควรมีประชากรประมาณ ๕๐,๐๐๐ คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วยเช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร

องค์ประกอบที่ ๓ การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

^{๓๗} สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.local.moi.go.th/webst/decon.htm> [๑๘ มกราคม ๒๕๖๖].

องค์ประกอบที่ ๔ องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลของกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลาง มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

องค์ประกอบที่ ๕ การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหาร จะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

องค์ประกอบที่ ๗ งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทําการบำรุงท้องถิ่นให้ก้าวหน้า

องค์ประกอบที่ ๘ การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าไม่มีอิสระอย่างเต็มที่ คงมีเฉพาะอิสระในการดำเนินงานเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล^{๓๘} และนอกจากนี้ลักษณะของการปกครองต้องมีรูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ ๑ มีสถานะตามกฎหมายหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย

รูปแบบที่ ๒ มีพื้นที่และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลางขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมายเช่น สภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์จัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น ๓ ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง ๓ ปีไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐและขนาดพื้นที่

รูปแบบที่ ๓ มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากนักก็ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

รูปแบบที่ ๔ มีความเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณทรัพย์สินหนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

^{๓๘} วุฒา ไชยสาร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๒-๑๔๘.

รูปแบบที่ ๕. มีการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

รูปแบบที่ ๖ อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

รูปแบบที่ ๗ งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทันทูบารุงท้องถิ่นให้ก้าวหน้า

รูปแบบที่ ๘ การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าไม่มีอิสระอย่างเต็มที่ คงมีเฉพาะอิสระในการดำเนินงานเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล^{๓๙}

สรุปได้ว่า ด้านการจัดระเบียบการปกครองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบการปกครองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศโดยรัฐบาล กระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกิจการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ โดยเน้นในแง่ของการปกครองโดย เมืองค์ประกอบ คือ สถานะตามกฎหมาย, พื้นที่และระดับ, การกระจายอำนาจและหน้าที่, องค์การนิติบุคคล, การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหาร, อิสระในการปกครองตนเอง, งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ และควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ	การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับทฤษฎีของ การบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาลโดยมีสาระสำคัญ และมีความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

^{๓๙} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๒๒.

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ณัฐพล ใจจริง และกฤษณ์ วงศ์วิเศษธร	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับท้องถิ่น ได้ดีที่สุดในเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากกว่ารัฐบาลกลาง ความร่วมมือในระดับท้องถิ่นก็เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์	การปฏิบัติงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้น ประกอบด้วย ๑) สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ๒) เศรษฐกิจ ๓) ฐานะทางสังคม ๔) เจตคติต่องาน และ ๕) ความอิสระในการปฏิบัติงาน
วิธรา ไชยสาร	การจัดระเบียบการปกครองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศโดยรัฐบาลกระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับภารกิจงานแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น
การปกครองท้องถิ่น	การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลักการ ประกอบด้วย ๑) หลักการจัดระเบียบการปกครอง ๒) รูปแบบและความสัมพันธ์ของการจัดระเบียบการปกครอง ๓) รูปแบบของหน่วยงานปกครองท้องถิ่น ๔) การปกครองท้องถิ่นของไทย ๕) บทสรุป พิจารณาในแง่รูปแบบและความสัมพันธ์ของการจัดระเบียบการปกครอง

๒.๓ หลักอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนวรรณกรรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับตามรายละเอียดดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการ และแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาท ที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน พระไตรปิฎก เพื่อจะให้ เป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ หรือประกอบภารกิจที่ดีเมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้ กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลูกเร้าและชักจูงด้วยอิทธิบาท ๔

พระพุทธองค์ได้ให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในสูตรต้นตปิฎก มัชฌิม นิกาย มัชฌิมปัณณาสก์^{๔๐} ไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเราผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัย

๑) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

๒) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ ความเพียรสร้างสรรค์)

๓) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตต ความเพียรสร้างสรรค์)

๔) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสา สมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นและสาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญา และอภิญญาบารมีอยู่

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค^{๔๑} ว่าพระผู้มีพระภาค ผู้ทรงรู้ทรงเห็นเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และ เพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ ในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นพอสรุปได้ดังนี้คือ พระพุทธองค์ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ว่าเป็นสิ่งเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จเพื่อละกิเลสอันเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้เขียนเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ สรุปได้ว่าหลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ที่ในปัจจุบันแม้เราจะหลงลืมกันไปบ้างว่า คืออะไร แต่ถ้าหากได้ย้อนรำลึกกันบ้างว่ามีอะไร และคืออะไร จะเห็นได้ว่าหลักธรรมอายุ ๒ พันกว่าปีไม่มีคร่าวใดที่จะเรียกว่าล้าสมัย

๑) ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำ จึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้

๒) วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ

๓) จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำ เพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้

๔) วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา

ดังนั้น หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑) ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำงานนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

^{๔๐} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๔๒

^{๔๑} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๔๗/๒๔๔

๒) วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

๓) จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝึกฝน ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

๔) วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบ แก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป^{๔๒}

หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้น ตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ = ความสำเร็จ บาท = วิถีทางที่จะ นำไปสู่เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละเป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือไปสู่ความสำเร็จได้^{๔๓}

อิทธิบาท คือ ทางที่จะไปสู่ ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่และ ๔) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้น ๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้นเอาใจใส่สิ่งนั้นมันก็ก้าวหน้าการคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้^{๔๔}

อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่ นำไปสู่ความสำเร็จ ในการกระทำการกิจการงานหรือการอาชีพ ประการแรก อิทธิบาท แปลความว่า ทาง แห่งความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติ ให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเอง^{๔๕}

อิทธิบาท ๔ มีเป็น ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตรและนัย แห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมาย ของอิทธิบาท มีดังนี้ความพอใจ การทำความ พื่อใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจใน ธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้ง หนา ความพยายาม ความอุตสาหะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคอง ธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยพละ มมาวายามะ นี้เรียกว่า

^{๔๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ธรรมบุญชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ กรมศาสนา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๐.

^{๔๓} พิชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง , ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

^{๔๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

^{๔๕} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

วิริยะ จิต มโน มานัส มโน วิญญานธาตุ นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กิริยา ที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา^{๔๖}

อิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมหรือคำสอนในพุทธ ศาสนาที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติตามบรรลุถึงความสำเร็จอันประกอบด้วยหัวข้อธรรม ๔ ข้อ คือ ฉันทะวิริยะ จิต ตะ และวิมังสาจากความหมายของอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ เป็น หลักธรรมคำสั่งสอนในพระพุทธศาสนา ที่เป็นทางแห่งความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์มี ๔ ประการ^{๔๗}

อิทธิบาท ๔ คือ สูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราต้องการอะไรที่เราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะ สำเร็จได้ตั้งใจ และอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อ และใช้ปัญญาได้ส่วนอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๔๘}

จากความหมายของหลักอิทธิบาท ๔ สรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ คนเราเมื่อมีความรัก ความพอใจ ขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการท างานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมี ความสุข

๒.๓.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ มีดังนี้

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งๆ ที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุจุดหมาย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมั่นนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต

ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้าเกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้วคนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อ้างถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย

^{๔๖} ปัญญา ใช้บางยาง, ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๔๗} สถิตย์ รัชปต์ย์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด”, การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), หน้า ๙.

^{๔๘} สนอง วรอุไร, ทำชีวิตให้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์ , ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

จิตใจก็มุ่งแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมายเดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปณิธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒. วิริยะ แปลว่า ความอาหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึงถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมีปณิธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้า พูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชล่งง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอา ใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นก็กลัวๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนวัน ลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำไปสู่สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตะสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปณิธานสังขาร คือ ความเพียร สร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจสอบตรวหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ เหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่เราคาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่มั่นคงไปกับเรื่องที่พิจารณาไม่ฟุ้งชานไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีปณิธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่น ๆ^{๔๔}

แสงอรุณ โปร่งธูระ ได้กล่าวว่า อิทธิบาท หมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑. ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและ ทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มีใช้สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒. วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุตุน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย

๓. จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งใจตรึกรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งชาน เลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ

^{๔๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒-๘๔๔.

๔. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหา เหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัตถุประสงค์วิธีแก้ไขปรับปรุง^{๕๐}

องค์ประกอบของ อิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

๒. วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น

๓. จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น

๔. วิมังสา คือ การหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น^{๕๑}

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ คือ

๑. ฉันทะ ความพอใจ ความยินดี หรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

๒. วิริยะ ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้การกระทำนั้นๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อหน่าย

๓. จิตตะ ความสนใจ เอาใจใส่ หรือตั้งใจในการกระทำนั้น ๆ อย่างจริงจัง โดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ

๔. วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบข้อดีข้อเสียข้อบกพร่องตลอดจนปัญหาอุปสรรคและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร มิใช่ขยันอย่างโง่ ๆ^{๕๒}

พิฑูร มลิวัดย์ ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

๔. วิมังสา ความหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพิจารณาพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)^{๕๓}

จากองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ดังกล่าวสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณธรรมที่ ทำให้ประสบความสำเร็จตามประสงค์ โดยหวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่ เรียกว่า

^{๕๐} แสงอรุณ โปร่งธนะ, พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี , ๒๕๓๙) , หน้า ๒๒๘-๒๒๙.

^{๕๑} วิฑูร วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘๙.

^{๕๒} วิเชียร ชาบุตรบุญทริก, พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๖.

^{๕๓} พิฑูร มลิวัดย์, แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

อิทธิบาท มี ๔ ประการ คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรประกอบ สิ่งนั้น) จิตตะ (ความเอาใจฝักใฝ่) วิมังสา (การหมั่นตรองพิจารณาเหตุผล)

๒.๓.๓ อิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงอิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น สมบัติที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่นเจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิริยะสมาธิ ปณิธานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย จิตตะสมาธิ ปณิธานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากจิตตะและความเพียร สร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปณิธานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากวิมังสา และความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทะสมาธิ^{๕๔} หมายถึง สมบัติที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะจิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหัส ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ ด้วยดีวิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะ พละ สัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิ สมบัติหมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไป แห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

นอกจากนี้ องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสถึง อิทธิบาท ซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎก ดังนี้ อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๕๕}

- ๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปณิธานสังขาร
- ๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยะสมาธิและปณิธานสังขาร
- ๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตะสมาธิและปณิธานสังขาร
- ๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปณิธานสังขาร

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอิทธิบาททั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เองและได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งและเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์ ดังนั้นที่มาและความหมายของหลักอิทธิบาทจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ดังนี้

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปณิธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยะสมาธิและปณิธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตะสมาธิและปณิธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปณิธานสังขาร

^{๕๔} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๔๖.

^{๕๕} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑-๔๖๕/๓๔๒-๓๕๗

ในมหาปริณิพพานสูตร พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุปภาพของอิทธิบาท ๔ ประการ ไว้ว่า อานนทฺกรุณราชคฤห์ นารีนรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรม อิทธิบาท ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มาก แล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สั่งสมแล้วปรารภดีผู้นั้นเมื่อมุ่งหวังพึง ดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อิทธิบาท ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สั่งสมแล้ว ปรารภดีแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่ง กัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^{๕๖}

ในขณสกุสูตร สันถัมมารพรหม ได้กล่าวถึงการเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ โดยพวกเทพ ชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็นเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดีก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๕๗}

๑. เจริญอิทธิบาท คือ ฉันทะสมาธิปณิธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียร สร้างสรรค์)

๒. เจริญอิทธิบาท คือ วิริยะสมาธิปณิธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียร สร้างสรรค์) ฌีสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียร สร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาท คือ วิมังสาสมาธิปณิธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียร สร้างสรรค์)

โดยเนื้อความในขณสกุสูตรดังที่ได้กล่าวมานี้ แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอิทธิบาท ธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดทั้งการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญ อิทธิ บาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปณิธานสังขารดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปณิธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้า ภิกษุทำ ฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทะสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาป อุกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศล ธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ ยัง ไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่ เลื่อนหาย ภิกษุโยภาว ไพบูลย์เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปณิธานสังขาร

ประมวलयฉันทสมาธิและปณิธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทะสมาธิและ ปณิธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๕๘}

^{๕๖} ที.ม.(ไทย) ๑๐/๑๓๙/๑๒๗.

^{๕๗} ที.ม.(ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

^{๕๘} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒

บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นไฉน

ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด ความพอใจในธรรมนี้เรียกว่า ฉันทะ

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้วเข้าไปถึงแล้วด้วยดีเข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดีประกอบแล้วด้วยฉันทะสมาธิและปัญฐานสังขารนี้ด้วยประการฉะนี้เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทะสมาธิปัญฐานสังขาร^{๔๙}

สรุปได้ว่า อธิติบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรค ต่างๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่างๆตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

ตารางที่ ๒.๕ หลักอธิติบาท ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)	หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ ที่ เรียกว่า อธิติบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ ๑) ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) ๒) วิริยะ : สู้งาน (ความเพียรเห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) ๓) จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) ๔) วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข)
พัชรภาพร วีรสิทธิ์	หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้น ตามหลักพระพุทธศาสนา เรียกว่า “อธิติบาท” มาจากคำว่า อธิ= ความสำเร็จ บาท = วิถีทางที่จะ นำไปสู่ เมื่อ “อธิติบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละเป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือ ไปสู่ความสำเร็จได้
พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ)	อธิติบาท คือ ทางที่จะไปสู่ ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่และ ๔) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรา รักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไม่ไปได้

^{๔๙} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๓/๓๔๓.

ตารางที่ ๒.๕ หลักอิทธิบาท ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล)	อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่ นำไปสู่ความสำเร็จ ในการ กระทำการกิจการงานหรือการอาชีพ ประการแรก อิทธิบาท แปลความว่า ทาง แห่งความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติ ให้ บรรลุความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเอง

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๓.๑. ความเป็นมา และเขตการปกครอง

ด้วยได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ออกมา
บังคับใช้ทำให้ สุขาภิบาลลำตาเสา ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลลำตาเสา เมื่อวันที่
๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลเมืองลำตาเสา เมื่อวันที่
๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยเขตพื้นที่ของเทศบาลเมืองลำตาเสา พื้นที่รวม ๔ ตำบล จำนวน ๑๗
หมู่บ้าน ดังนี้

๑. ตำบลลำตาเสา หมู่ที่ ๑ – ๑๓ หมู่บ้าน (เต็มพื้นที่ตำบล)

๒. ตำบลไทร จำนวน ๒ หมู่บ้าน คือ

๒.๑ หมู่ที่ ๕ ตำบลไทร (พื้นที่บางส่วน)

๒.๒ หมู่ที่ ๗ ตำบลไทร (พื้นที่เต็มหมู่บ้าน)

๓. ตำบลชะแมบ จำนวน ๑ หมู่บ้าน คือ

๓.๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลชะแมบ (พื้นที่บางส่วน)

๔. ตำบลบ่อตาโล่ จำนวน ๑ หมู่บ้าน คือ

๔.๑ หมู่ที่ ๕ ตำบลบ่อตาโล่ (พื้นที่บางส่วน)และได้ประกาศจัดตั้งชุมชนและแต่งตั้ง

คณะกรรมการชุมชน เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๒๖ ชุมชน ดังนี้

ตำบลลำตาเสา ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๒ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๓ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๔ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๕ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๖ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๗ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๘ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๙ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๑๐ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๑๑ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

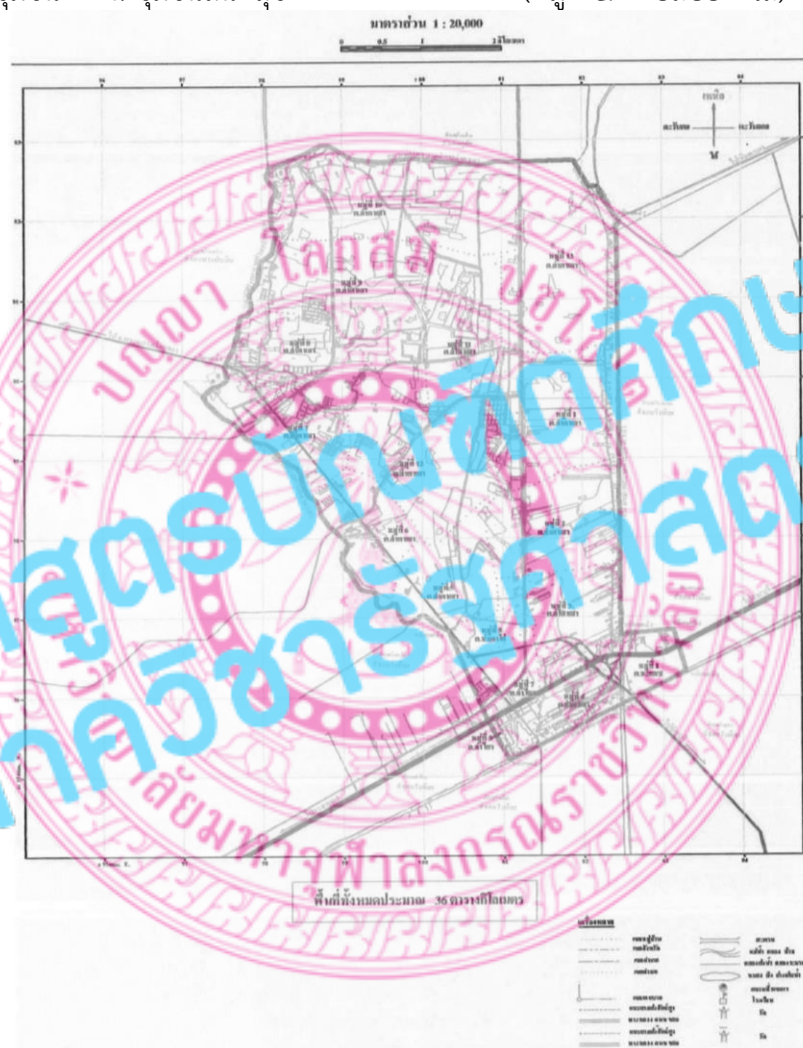
หมู่ที่ ๑๒ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๑๓ ตำบลลำตาเสา	(เต็มพื้นที่ตำบล)
ตำบลลำไทร ประกอบด้วย	
หมู่ที่ ๕ ตำบลลำไทร	(พื้นที่บางส่วน)
หมู่ที่ ๗ ตำบลลำไทร	(พื้นที่เต็มหมู่บ้าน)
ตำบลชะแมบ ประกอบด้วย	
หมู่ที่ ๑ ตำบลชะแมบ	(พื้นที่บางส่วน)
ตำบลบ่อตาโล่ ประกอบด้วย	
หมู่ที่ ๕ ตำบลบ่อตาโล่	(พื้นที่บางส่วน)

เทศบาลเมืองลำตาเสาได้ประกาศจัดตั้งชุมชนและแต่งตั้งคณะกรรมการชุมชน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยตั้งชุมชนขึ้น จำนวน ๒๖ ชุมชน และต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้จัดตั้งชุมชนเพิ่มขึ้น จำนวน ๕ ชุมชน ปัจจุบันรวม ๓๑ ชุมชน รายละเอียดดังนี้

ชุมชนที่ ๑ ชุมชนวัดตาตงพัฒนา	(หมู่ที่ ๑ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒ ชุมชนบ้านมั่นคง ๑	(หมู่ที่ ๑ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๓ ชุมชนคลองใหม่พัฒนา	(หมู่ที่ ๒ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๔ ชุมชนบ้านมั่นคง ๒	(หมู่ที่ ๒ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๕ ชุมชนบัวชมพูพัฒนา	(หมู่ที่ ๓ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๖ ชุมชนบ้านบัวแก้ว	(หมู่ที่ ๓ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๗ ชุมชนบ้านนราวัลย์	(หมู่ที่ ๔ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๘ ชุมชนคลองตาสิ้ว	(หมู่ที่ ๕ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๙ ชุมชนทองชัย	(หมู่ที่ ๕ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๑๐ ชุมชนบ้านทองอักษร	(หมู่ที่ ๕ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๑๑ ชุมชนคลองยายสร้อย	(หมู่ที่ ๖ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๑๒ ชุมชนสินสุข ๑	(หมู่ที่ ๖ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๑๓ ชุมชนสินสุข ๒	(หมู่ที่ ๖ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๑๔ ชุมชนบ้านเกาะยายตาล	(หมู่ที่ ๗ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๑๕ ชุมชนสี่ขัวพัฒนา	(หมู่ที่ ๗ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๑๖ ชุมชนบ้านอุดมทรัพย์	(หมู่ที่ ๗ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๑๗ ชุมชนบ้านยิ่งรวย	(หมู่ที่ ๗ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๑๘ ชุมชนซอยเศรษฐี	(หมู่ที่ ๘ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๑๙ ชุมชนบ้านศรีวังน้อย	(หมู่ที่ ๘ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒๐ ชุมชนบ้านวังคังแมว	(หมู่ที่ ๙ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒๑ ชุมชนวัดบ้านช้าง	(หมู่ที่ ๑๐ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒๒ ชุมชนบ้านกระทุ่มลาย	(หมู่ที่ ๑๑ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒๓ ชุมชนบ้านโรงนาพัฒนา	(หมู่ที่ ๑๒ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒๔ ชุมชนบ้านวรารักษ์	(หมู่ที่ ๑๒ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒๕ ชุมชนบ้านคูคต	(หมู่ที่ ๑๓ ตำบลลำตาเสา)

ชุมชนที่ ๒๖ ชุมชนบัวชม	(หมู่ที่ ๑ ตำบลชะแมบ)
ชุมชนที่ ๒๗ ชุมชนหัวถนน-กลุ่มไผ่สามัคคี	(หมู่ที่ ๕ ตำบลลำไทร)
ชุมชนที่ ๒๘ ชุมชนคนรักวังน้อย	(หมู่ที่ ๗ ตำบลลำไทร)
ชุมชนที่ ๒๙ ชุมชนบ้านโชติกา	(หมู่ที่ ๗ ตำบลลำไทร)
ชุมชนที่ ๓๐ ชุมชนบ้านชลประทาน	(หมู่ที่ ๗ ตำบลลำไทร)
ชุมชนที่ ๓๑ ชุมชนสันติสุข	(หมู่ที่ ๕ ตำบลบ่อตาโล่) ^{๖๐}



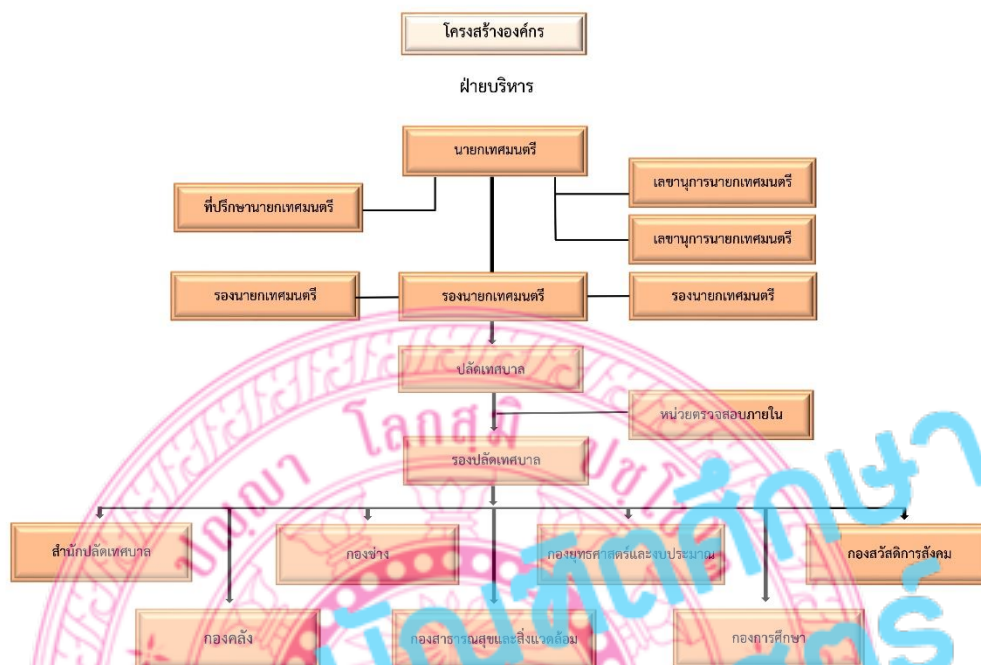
แผนภาพที่ ๒.๑ แผนที่เขตพื้นที่ปกครองเทศบาลเมืองลำตาเสา^{๖๐}

^{๖๐} แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (แก้ไข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖) เทศบาลเมือง
เมือง ลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เอกสารเย็บเล่ม, (ม.ป.ป.), หน้า ๑-๓.

^{๖๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑.

๒.๓.๒. โครงสร้างบริหารงาน เทศบาลเมืองลำตาเสา

โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลเมืองลำตาเสา ประกอบด้วย ๓ โครงสร้าง ดังนี้^{๖๒}



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างองค์กร เทศบาลเมืองลำตาเสา^{๖๓}

ฝ่ายนิติบัญญัติ



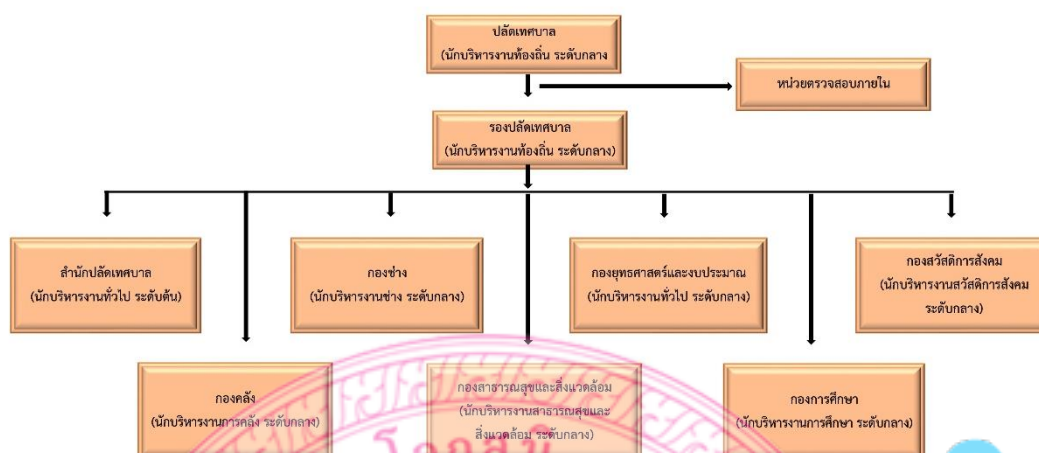
แผนภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติ เทศบาลเมืองลำตาเสา^{๖๔}

^{๖๒} โครงสร้างองค์กร:เทศบาลเมืองลำตาเสา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://lamtasao.go.th/public/list/data/index/menu/1178>, (๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖).

^{๖๓} อ้างแล้ว.

^{๖๔} อ้างแล้ว.

โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลเมืองลำตาเสา

แผนภาพที่ ๒.๔ โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลเมืองลำตาเสา^๕

๒.๓.๓. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์เทศบาลเมืองลำตาเสา

“เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองลำตาเสา

การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลจะพัฒนาไปตามยุทธศาสตร์ที่เทศบาลได้วางเอาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและการผังเมือง

๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดเก็บขยะและสิ่งปฏิกูล

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสุขภาพและการสาธารณสุข

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจ

๒.๔ ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

^๕ อ้างแล้ว.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันจากอาชญากรรมและยาเสพติด
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันภัยจากอุบัติเหตุจราจร
- ๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันภัยจากสาธารณภัยอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
- ๔.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติด้านการให้บริการประชาชนและการเผยแพร่

ข้อมูล ข่าวสาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- ๔.๓ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี

ท้องถิ่น และการทำศาสนา

- ๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. เป้าประสงค์

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. เพิ่มประสิทธิภาพด้านสังคมและการศึกษา
๕. รักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๔. พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓. รักษาความสะอาด รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. จัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๖. รักษาความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมการศึกษาอบรมและการประกอบอาชีพ
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
๙. บำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลเมืองลำตาเสา มีการกำหนดแนวทางการวางแผนการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา คือ “เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ ความเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”^{๖๖}

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับ เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีหัวข้องานวิจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

ภมร ชันธหัตถ์^{๖๗} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลบางชะแยง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีพบว่า ผู้บริหารดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลบางชะแยงตามแผนพัฒนาตำบลโดยใช้แผน 5 ปี ภาพโดยรวมเกิดประสิทธิผลตรงกับ แผนพัฒนา ประชาชนพึงพอใจในระดับหนึ่ง แต่มีบางข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสมควรได้รับ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้ควรจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของเทศบาลให้ เป็นที่ รับรู้และเข้าใจของพนักงานทุกคน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ควรจัดงานให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งของบุคลากร ก่อนที่จะมอบหมายงาน จัดทำ แผนผัง ขั้นตอนการให้บริการให้ประชาชนได้รับทราบและติดในที่มองเห็นได้ง่าย เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ในการให้บริการ

อมิตา เจกะโพธิ์^{๖๘} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร : กรณีศึกษาสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัด สมุทรสงคราม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑) ระดับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ๓ ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้าน กระบวนการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการนำผลการประเมินไปใช้ ส่วนด้านการ ให้การยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ระดับการรับรู้ความยุติธรรมใน ผลตอบตอนแทนอยู่ในระดับปานกลาง และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในกระบวนการอยู่ในระดับสูง ๓) ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความยุติธรรมในผลตอบแทนมีเพียง ๒ ปัจจัย คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการ

^{๖๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒-๔.

^{๖๗} ภมร ชันธหัตถ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางชะแยง อำเภอเมือง ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๖๕)

^{๖๘} อมิตา เจกะโพธิ์, “การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสถาบัน การเงินเฉพาะกิจของรัฐเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรสงคราม”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๕)

นำผลการประเมินไปใช้ ส่วนปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความยุติธรรมในกระบวนการ มีเพียงปัจจัยเดียวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการนำผลการประเมินไปใช้ในการศึกษาที่ผู้ศึกษาได้เสนอข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารระดับสูงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพัฒนากระบวนการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อประโยชน์แก่องค์การ ผู้บริหาร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนและพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาองค์การได้อย่างครอบคลุมทั้งองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและส่งเสริมสนับสนุนภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอันเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศ์รอด)^{๒๙} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การยึดมั่นในความถูกต้อง ๓) ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน ๔) การบริการที่เป็นเลิศ และ ๕) การทำงานเป็นทีม พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมร้อยละ ๑๐ ๒) ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง รูปแบบ ระบบ บุคคล ทักษะ ค่านิยม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมร้อยละ ๓๖ และ ๓) การปฏิบัติงานตามหลักพละ ๔ ประกอบด้วย ปัญญาพละ (กำลังความรู้) วิริยะพละ (นำสู่การปฏิบัติ) อนวัชพละ (เชื้อสัจธรรมสุจริต) สังคหพละ (มีจิตอาสา) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมได้อย่างดีร้อยละ ๑๐๐ ๓) รูปแบบพุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง ๕ ด้าน ประกอบด้วย (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (๓) ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน (๔) การบริการเป็นเลิศ (๕) การทำงานเป็นทีม มีปัจจัยพื้นฐาน ๒ อย่าง คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S และปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักพุทธธรรมาภิบาลคือหลักพละ ๔ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักการและหลักธรรม ดังนี้ (๑) ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ประกอบด้วย พัฒนาความรู้ มุ่งสู่นวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ เป้าหมายชัดเจน เน้นประโยชน์ส่วนรวม ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ บริหารงานตามแนวโน้ม (๒) วิริยะพละ (นำสู่การปฏิบัติ) ประกอบด้วย พัฒนาศักยภาพความรู้ มุ่งสู่การปฏิบัติ เป้าหมายเด่นชัดมีตัวชี้วัดความสำเร็จ จิตใจตั้งมั่น ขยันต่อสู้ รับผิดชอบ (๓) อนวัชพละ (เชื้อสัจธรรมสุจริต) ประกอบด้วย มีระเบียบวินัย ไม่คอร์รัปชัน ยึดมั่นจริยธรรม เลิศล้ำธรรมาภิบาล ทำงานโปร่งใส ไม่ทิ้งคุณธรรมน้อมนำกฎกติกา

^{๒๙} พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศ์รอด). “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลในจังหวัดสระแก้ว”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

และ (๔) สังคหผละ (มีจิตอาสา) ประกอบด้วย มนุษย์สัมพันธ์ดี มีจิตอาสา บริการก้าวหน้า พัฒนาความร่วมมือ ยึดถือความอารี มีธรรมทาน ช่วยเหลืองานส่วนรวม

มณฑา อยู่หล้า^{๗๐} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน กศน. ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน กศน. พบว่า ทุกด้านมีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า (๑) สภาพปัจจุบันด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ๒) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านต้นทุน อยู่ในระดับมาก ๓) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านปริมาณ อยู่ในระดับมาก ๔) สภาพปัจจุบันด้านเวลา อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ และมีสภาพที่พึงประสงค์ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก และ ๕) สภาพปัจจุบันด้านวิธีการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์ด้านวิธีการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก

จิร รัตนชินชัย^{๗๑} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ๑) ผลของประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง อยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก โดยผลค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ ด้านเวลา ๒) ผลของระดับแรงจูงใจและปัจจัยด้านคำจูงใจในค่าระดับประสิทธิภาพมาก โดยผลค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ๓) ผลของระดับประสิทธิภาพของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่าอยู่ในค่า ระดับประสิทธิภาพมาก โดยผลค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ ๔) ผลของการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เมื่อจำแนกออกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างกันด้านอายุ และสถานภาพมีประสิทธิภาพการทำงานที่ในผลรวมแตกต่างกัน นั่นคือในกลุ่มของช่วงอายุที่ต่ำกว่า ๓๐ ปี และ อายุ ๓๐ - ๔๐ ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมที่น้อยกว่าบุคลากรในช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป และสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานที่น้อยกว่า ๕) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร ที่ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ๕ พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจ ปัจจัยด้านคำจูงใจ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

พระครูวรธรรมวาที (นิพนธ์ ฉนทุฑฺฒโณ)^{๗๒} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี

^{๗๐} มณฑา อยู่หล้า, “แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน กศน.”, รายงานการวิจัย, (นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๖๓).

^{๗๑} จิร รัตนชินชัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง”, การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๖๓).

^{๗๒} พระครูวรธรรมวาที (นิพนธ์ ฉนทุฑฺฒโณ), “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕)

ผลการวิจัยพบว่า ๑) หลักพุทธธรรมส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ละด้านอยู่ระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเมตตาทายกรรม ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ ด้านทฤษฎีสามัญญตา มีทฤษฎีงามเสมอกันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านศีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านเมตตาตามโนกรรม ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน และสาธารณโภคี การแบ่งปันผลประโยชน์ตามลำดับ สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพเห็นพ้องต้องกันกับการวิจัยเชิงปริมาณเห็นว่า หลักสาราณียธรรมซึ่งเป็นธรรมสำหรับอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เมื่อประยุกต์กับการทำงาน ก่อให้เกิดสามัคคีธรรม ทำงานเป็นทีมมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง ในจังหวัดปทุมธานี พบว่ามี ๒ ปัจจัย คือ ๑) ปัจจัยด้านสมรรถนะ โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ละด้านได้แก่ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและชอบธรรม ตามลำดับ ๒) ปัจจัยด้านแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ละด้านได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสดำเนินงาน การได้รับการพัฒนา ความรับผิดชอบ การควบคุมบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะของงาน นโยบายการบริหาร และ สภาพการทำงาน ตามลำดับ สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัย ๒ ด้านนี้ คือปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานีในระดับสูง ๓) รูปแบบในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ๑) นำหลักสาราณียธรรม ๖ คือธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง คือ (๑) ด้านเมตตาทายกรรม ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ (๒) ด้านเมตตาตามโนกรรม ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำ (๓) ด้านเมตตาตามโนกรรมตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน (๔) ด้านสาธารณโภคี ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปัน (๕) ด้านศีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรมจรรย์ทั้งหลาย (๖) ด้านทฤษฎีสามัญญตา มีความคิดเห็นเสมอกันกับเพื่อนร่วมงานทั้งหลาย และนำแรงจูงใจในการทำงาน คือ (๑) ด้านเงินเดือน (๒) สภาพการทำงาน (๓) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (๔) การควบคุมการบังคับบัญชา (๕) นโยบายการบริหารงาน (๖) ความสำเร็จของงาน (๗) การได้รับการยกย่องชมเชย (๘) ลักษณะของงาน (๙) ความรับผิดชอบ (๑๐) การมีโอกาสดำเนินงาน (๑๑) การได้รับการพัฒนา สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า เมื่อประยุกต์หลักสาราณียธรรม เข้ากับปัจจัย ๒ ตัวคือ สมรรถนะ และแรงจูงใจ จะก่อให้เกิดการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลลัพธ์ ตลอดไป

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อได้มีนักวิจัยที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “อิทธิบาท ๔” ดังต่อไปนี้

ชาตรี แนวจำปา^{๗๓} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ทุกคนต้องใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ

พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด)^{๗๔} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการบริหารงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน

พัชรีย์ ชำนาญศิลป์^{๗๕} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามหลัก

^{๗๓} ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๗๔} พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด), “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๗๕} พัทธ์ ชำนาญศิลป์, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ตามหลัก อิทธิบาท ๔” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน

บุญชู ฉัตรารักษ์^{๗๖} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ” พบว่า ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ และชั้นยศไม่แตกต่าง และระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

วิญญาภา เมธีวรฉัตร^{๗๗} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

กัญญ์กวีพารณ์ กลิ่นนันทนวล^{๗๘} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัด พิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ด้านฉันทะ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖, ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘, ด้านจิตตะ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

^{๗๖} บุญชู ฉัตรารักษ์, “ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการ ตำรวจประจำศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

^{๗๗} วิญญาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียน ศรี รังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

^{๗๘} กัญญ์กวีพารณ์ กลิ่นนันทนวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการคณะสงฆ์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓)

มลธิดา อุบลรัตน์^{๗๙} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักอิทธิบาท ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข” สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท ๔ หรือหลักอิทธิบาทธรรม หลักธรรมดังกล่าวเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การทำงาน เป็นแนวทางปฏิบัติ ๔ ขั้นตอนที่ต้องเนื่องหนุนเสริมกันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ซึ่งการเชื่อมโยงกันทั้ง ๔ ข้อ จะทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ความรัก ความพอใจทำงาน ในตำแหน่งที่ทำ ๒) วิริยะ ความพากเพียรในงานที่ทำ ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น คือความจดจ่อในงานที่ทำ และ ๔) วิมังสา หมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น คือความสอดส่องในงานที่ทำในเหตุและผล โดยบุคคลใดใช้ “หลักอิทธิบาทธรรม” เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และใส่ใจในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ และรับรู้ว่กำลังเกิดอะไรขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข ทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

จิรัตติกา สุธสิงห์^{๘๐} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการความก้าวหน้าหรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลความมุ่งมั่นต่อในองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแผนทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง อิทธิบาท ๔ จะเห็นได้ว่าการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยกระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ มาผสมผสานกันเป็นให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นธรรมะเรื่องอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ถือเป็นกลไกอันสำคัญที่ทำให้งานต่าง ๆ นั้นประสบความสำเร็จ

^{๗๙} มลธิดา อุบลรัตน์, “หลักอิทธิบาท ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข” วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๕๐-๑๖๑.

^{๘๐} จิรัตติกา สุธสิงห์, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร” วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๕) : ๒๑๑-๒๑๙.

ตารางที่ ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ชาตรี แนวจำปา	การประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรักความพอใจในงาน
พระมหาสุวิทย์ สิริวัฑโน พรหมเกิด)	“การบริหารงานตาม หลักอภิปาฐ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอภิปาฐ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
พัชรี ชำนาญศิลป์	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัย การอาชีพ นครสวรรค์ ตามหลักอภิปาฐ ๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ บริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพ นครสวรรค์ ตามหลักอภิปาฐ ๔
บุญชู ฉัตรารักษ์	ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอภิปาฐ ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอภิปาฐ ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖
มลธิดา อุบลรัตน์	ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักอภิปาฐ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข สรุปได้ว่า หลักอภิปาฐ ๔ หรือ หลักอภิปาฐธรรม หลักธรรมดังกล่าว เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การทำงาน

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อได้มีนักวิจัยที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

ดวงเพชร สมศรี^{๔๑} ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักพุทธธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

^{๔๑} ดวงเพชร สมศรี, “การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มุทิตา และเมตตา และอยู่ในระดับมากที่สุด กรุณา และอุเบกขา และด้านคติ ๔ โดยภาพรวมและรายด้านลำเอียงเพราะพอใจ ชอบใจมีระดับมากที่สุด ลำเอียงเพราะกลัวมีระดับน้อย ลำเอียงเพราะขัดเคืองใจ และลำเอียงเพราะหลงมีระดับน้อยที่สุด

อภิโชติ แอนชัยภูมิ^{๔๒} ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพปัจจัยพื้นฐานการปฏิบัติงานสายด้านการจัดการสายตรวจรถจักรยานยนต์อยู่ในระดับ “มาก” ด้านทรัพยากรในการจัดสายตรวจรถจักรยานยนต์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ส่วนบุคลากรผู้ควบคุมสายตรวจมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ “มาก” ๒) ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานสายตรวจด้านทรัพยากรการจัดสายตรวจมีข้อจำกัดอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ด้านยานพาหนะน้ำมันเชื้อเพลิงอุปกรณ์ยังไม่เพียงพอพื้นที่ให้สายตรวจรถจักรยานยนต์รับผิดชอบกว้างเกินไปกำลังสายตรวจมีไม่เพียงพอมีข้อจำกัดอยู่ในระดับ “มาก” ด้านปัญหาการปฏิบัติงานสายตรวจอยู่ในระดับ “มาก” การบันทึกการตรวจดูแลการค้นในท้องที่ฐานด้านนโยบายและคำสั่งผู้บังคับบัญชามีข้อจำกัดอยู่ในระดับ “มาก” สายตรวจต้องปฏิบัติตามระบบการจัดและควบคุมสายตรวจจากหน่วยเหนือระบบควบคุมสายตรวจยังไม่เหมาะสมและประชาชนไม่ได้รับบริการทั่วถึง ๓) แนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสายตรวจด้านคุณลักษณะผู้ทำหน้าที่สายตรวจมีข้อเสนอแนะที่อยู่ในระดับ “มาก” โดยเฉพาะเรื่องให้มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาจราจรต่อรองและเป็นผู้มีบุคลิกดี ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจสายตรวจมีข้อเสนอแนะที่อยู่ในระดับ “มาก” เรื่องการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและพอใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้านรูปแบบการปฏิบัติงานสายตรวจมีข้อเสนอแนะที่อยู่ในระดับ “มาก” การปฏิบัติงานควรเน้นการตรวจค้นตัวบุคคลยานพาหนะสายตรวจควรมี ๔ ชุด ๆ ละ ๑๒ คน และควรออกตรวจตามแผนที่กำหนดไว้ด้านวิธีปรับระบบการทำงานสายตรวจมีข้อเสนอแนะที่อยู่ในระดับ “มาก” เรื่องการจัดทำสมุดบันทึกการตรวจที่บันทึกง่ายตรวจสอบง่ายมีการคัดเลือกบุคลากรสายตรวจและการจัดทำตู้ใส่สมุดบันทึกการตรวจที่ป้องกันสมุดเปียกน้ำได้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบเชิงระบบด้านปัจจัยนำเข้าและปัจจัยป้อนออก

พัชรา สีนลอยมา และคณะ^{๔๓} ได้ทำวิจัยเรื่อง “โครงการการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ” ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพเทคโนโลยีที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น ๒ กลุ่มกลุ่มแรก เป็นการประเมินจากปัจจัยนำเข้าและกระบวนการบริหารจัดการระบบพบว่าประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำกลุ่มสองเป็นการประเมินจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ

^{๔๒} อภิโชติ แอนชัยภูมิ, “การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓).

^{๔๓} พัทธรา สีนลอยมา และคณะ, “โครงการการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ” รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว) ๒๕๕๕).

นำเทคโนโลยีมาใช้ในระดับสถานีดำรงตำแหน่งความรวดเร็วความสำเร็จของงานและความคุ้มค่าในการลงทุนพบว่ามีประสิทธิภาพระดับปานกลาง ๓. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานตำรวจ ดังนี้ ๑) ปัจจัยด้านบุคลากรเพื่อให้การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถและให้ความสำคัญกับการทำงานด้านสารสนเทศควรให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ๒) ปัจจัยด้านงบประมาณการสนับสนุนเรื่องงบประมาณจากภาครัฐนับเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการปัจจัยด้านการบริหารจัดการของบังคับบัญชา มีความสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านสารสนเทศตำรวจเนื่องจากการบริหารจัดการที่ดีจะเป็นจุดเริ่มต้นในการผลักดันในด้านต่าง ๆ เช่นงบประมาณวัสดุอุปกรณ์รวมถึงบุคลากรในหน่วยงานให้มีความพร้อมและสามารถขับเคลื่อนให้การทำงานทุกอย่างสามารถเดินหน้าได้อย่างเต็มประสิทธิภาพประกอบกับการที่มีการวางแผนหรือวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในส่วนกลางและระดับสถานีดำรงตำแหน่งในท้องที่ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบจะทำให้เกิดกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานมีความเป็นเอกภาพ ๔) ปัจจัยด้านระบบโปรแกรมระบบฐานข้อมูลและการเชื่อมต่อ ๕) ปัจจัยด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ

เสน่ห์ ผดุงญาติ^{๔๔} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสภาพปัญหาในด้านการให้พ้นจากงานอยู่ในระดับต่ำสำหรับด้านอื่นๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหา การบริหารบุคคล ของข้าราชการครู รวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพปัญหาในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน สำหรับด้านอื่น ๆ มีทัศนะไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ๑-๔ ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า ๔ ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูรวมทุกด้านแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ๑-๔ ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งมากกว่า ๔ ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูไม่แตกต่างกันทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มี

^{๔๔} เสน่ห์ ผดุงญาติ, สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน, รายงานผลการวิจัย, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๕๖).

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ๑-๔ ปี และเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า ๔ ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ร่วมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ๑-๔ ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า ๔ ปี

สุรัช นาทองไชย^{๔๕} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งที่มาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลธัญญา และประชาชนในเขตเทศบาล ต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าคณะเทศมนตรีบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และต่างพอใจ เห็นด้วยที่คณะเทศมนตรีนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ในหลักนิติธรรมมีการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชน โดยความเสมอภาค ถูกต้อง รักษาประโยชน์ของส่วนรวม ในหลักความโปร่งใส มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยติดประกาศ ประชุมชี้แจงผ่านหอกระจายข่าว/เสียงตามสายและวารสาร ในหลักการมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดซื้อ - จัดจ้าง การประชุมสภาเทศบาล การเสนอออกกฎหมายข้อบังคับ หลักความรับผิดชอบให้บริหารที่มีคุณภาพ เป็นธรรม ทัวถึง และหลักความคุ้มค่า โดยการปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อน - หลัง การจัดซื้อ - จัดจ้าง เป็นไปด้วยความประหยัด มีการแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบการใช้งบประมาณ

ภูริณัฐ จุลนิพิฐวงษ์^{๔๖} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามแนววิถีพุทธกับพฤติกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ๑) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ มีการรับรู้ว่าการดำเนินงานวิถีพุทธโดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ มีพฤติกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓) การดำเนินงานตามแนววิถีพุทธด้านกายภาพ การดำเนินงานตามแนววิถีพุทธด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตการดำเนินงานตามแนววิถีพุทธด้านการเรียนการสอน การดำเนินงานตามแนววิถีพุทธด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และพฤติกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานของข้าราชการการบริหารบุคลากร ที่เน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเน้นคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นหลัก

^{๔๕} สุรัช นาทองไชย, “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๘).

^{๔๖} ภูริณัฐ จุลนิพิฐวงษ์, ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามแนววิถีพุทธกับพฤติกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ วิทยานิพนธ์นี้ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๙).

และสร้างประโยชน์ให้กับสังคม การพัฒนาความรู้ ความสามารถเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยของสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม ความเหมาะสมในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
กิตติพงศ์ อรุณพัฒน์	หลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่างในสาระสำคัญนักโดยเฉพาะเรื่องหลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน
เสนห์ ผดุงญาติ	ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ๑-๔ ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า ๔ ปี
กิตติพงศ์ อรุณพัฒน์	หลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่างในสาระสำคัญนักโดยเฉพาะเรื่องหลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน
เสนห์ ผดุงญาติ	ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ๑-๔ ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า ๔ ปี
อภิชาติ แอนชัยภูมิ	แนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสายตรงด้านคุณลักษณะผู้ทำหน้าที่สายตรงมีข้อเสนอแนะที่อยู่ในระดับ “มาก” โดยเฉพาะเรื่องให้มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเจรจาต่อรองและเป็นผู้มีบุคลิกดี

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

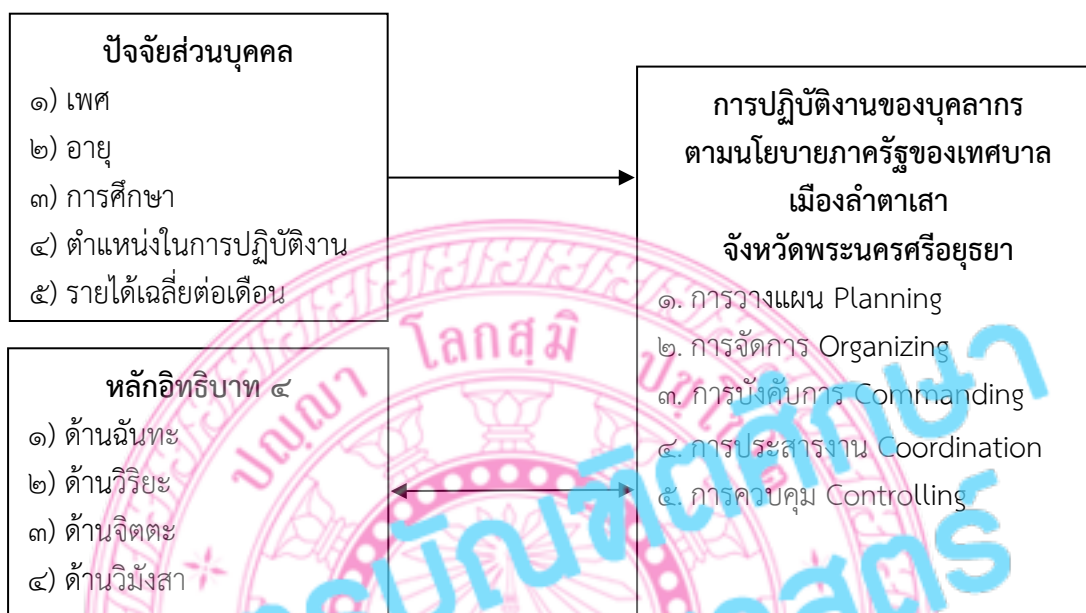
การศึกษานี้ เป็นการศึกษากิจการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี หลักธรรม และเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สรุปมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑) การวางแผน Planning ๒) การจัดการ Organizing ๓) การจัดการ Organizing ๔) การควบคุม Controlling

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent Variable)



แผนภาพที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์ เพื่อเพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา มีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยมีโครงสร้างการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๙ รูปหรือคน

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชนและบุคลากรเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๙๘ คน^๑

๒) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จากประชากร จำนวน ๑๙๘ คน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้^๒

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ ๐.๐๕

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{198}{1+198(0.05)^2}$$

$$n = \frac{198}{1+198(0.0025)}$$

$$n = \frac{198}{1.495}$$

$$= 132.441$$

ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๓๓ คน

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน ๑๓๓ คน

^๑ เทศบาลเมืองลำตาเสา, ข้อมูลบุคลากร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://lamtasao.go.th/public/> [๑๕ มกราคม ๒๕๖๖].

^๒ สุรชัย สิริโกคาภิรมณ์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชนและบุคคลากรเจ้าหน้าที่ของเทศบาล
เมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับ	ส่วนงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑	คณะผู้บริหาร	๖	๒
๒	สมาชิกสภาเทศบาล	๑๙	๑๔
๓	สำนักปลัดเทศบาล	๒๓	๑๘
๔	กองคลัง	๒๑	๑๒
๕	กองช่าง	๒๕	๑๔
๖	กองการศึกษา	๒๐	๑๕
๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๘	๒๒
๘	กองสวัสดิการสังคม	๑๑	๗
๙	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑๓	๘
๑๐	สถานธนาบาล	๔	๒
๑๑	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๒	๑
๑๒	บุคคลากรของเทศบาล	๒๖	๑๘
รวมทั้งหมด		๑๙๘	๑๓๓

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเป็นแบบบันทึกเอกสาร

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability)

๗) นำเครื่องมือที่ได้จากการไปทดลองแจก (Try out) จำนวน ๓๐ ชุด กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มจริงมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๙) รวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์สมบรูณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๒. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้น ตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพฤติกรรมของของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ กับหลักธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ๑) การวางแผน Planning ๒) การจัดการ Organizing ๓) การจัดการ Organizing ๔) การควบคุม Controlling โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับการปฏิบัติ มาก

๓ หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับการปฏิบัติ น้อย

๑ หมายถึง ระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้เลือกตอบแบบเสรี

๓. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑) ผศ.ดร.พงษ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) ผศ.ดร.ธวัชชัย สมอเนื่อ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง เลขานุการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) ผศ.ดร.สมบัติ นามบุรี อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) ผศ.ดร.สุมาลี บุญเรือง เลขานุการบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ มากกว่า ๐.๖ ขึ้นไปทุกข้อ โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$\text{สูตรคำนวณ IOC} = \frac{\text{คะแนนรวม}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

-๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๘๐-๑.๐๐ ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๓ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ๐.๙๗๑

การนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อให้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

^๓ สีน พันธุ์พิณีจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุฬพับลิชชิ่งจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับประชากร ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการบันทึกเทป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากเจ้าคณะจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการนำส่งตามอำเภอต่าง ๆ เพื่อช่วยดำเนินการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) นำแบบสอบถามจำนวน ๑๓๓ ชุด โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างไปตามแต่ละอำเภอ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยดำเนินการนำส่งถึงผู้บริหารเทศบาลเมืองลำเตาเสา เพื่อดำเนินการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผล มีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย

การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๑ – ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๑ – ๔.๕๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๑ – ๓.๕๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๑ – ๒.๕๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๕๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด^๔

๑. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามโดยใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูลประชากรศาสตร์ และข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำเตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ในส่วนของการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากระดับของตัวแปรที่ใช้เป็นระดับอันตรภาค และสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -๑ หรือ +๑ แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หาก

^๔ ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

มีค่าเข้าใกล้ ๐ แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้^๕

ค่า (r)	ระดับของความสัมพันธ์
๐.๘๑ – ๑.๐๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก
๐.๕๑ – ๐.๘๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
๐.๒๑ – ๐.๕๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย
๐.๐๑ – ๐.๒๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
๐.๐๐	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน ^๖

เครื่องหมาย (+, -) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยหากว่า

r มีเครื่องหมาย + (บวก) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ $0 \leq r \leq 1$ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาดหรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม จำนวน ๕ รูปหรือคน ได้แก่ ๑. ผู้บริหารระดับสูง เทศบาลเมืองลำดาศา ๕ คน ๒. ผู้บริหารระดับกลาง เทศบาลเมืองลำดาศา ๒ คน ๓. นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ๑ รูป ๔. นักวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ๑ คน ดังนี้

ลำดับที่	ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
	ผู้บริหารระดับสูง เทศบาลเมืองลำดาศา	จำนวน ๕ คน
๑	นางสมศรี พันธุ์เจริญวรกุล	นายกเทศมนตรี
๒	นายดำรง มีพจนา	รองนายกเทศมนตรี
๓	นายสุธี ธาราหิรัญโชติ	รองนายกเทศมนตรี
๔	นายกิตติพงษ์ ใจธรรมดี	ประธานสภาเทศบาล
๕	นายกอบชัย กิจรัตน์	ปลัดเทศบาลเมือง

^๕ Hinkle, D. E., *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*, (Boston: Houghton Mifflin, 1998), p. 118.

^๖ Bartz, A.E., *Basic Statistical Concepts*, 4th ed., (New Jersey: Prentice-Hall, 1999), p. 84.

ลำดับที่	ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
ผู้บริหารระดับสูง เทศบาลเมืองลำดาศ		จำนวน ๕ คน
๑	นางสมศรี พันธุ์เจริญวรกุล	นายกเทศมนตรี
๒	นายดำรง มีพจนา	รองนายกเทศมนตรี
๓	นายสุธี ธาราหิรัญโชติ	รองนายกเทศมนตรี
๔	นายกิตติพงษ์ ใจธรรมดี	ประธานสภาเทศบาล
๕	นายกอบชัย กิจรัตน์	ปลัดเทศบาลเมือง
ผู้บริหารระดับกลาง เทศบาลเมืองลำดาศ		จำนวน ๒ ท่าน
๖	นายสำเนา พวงภู้อย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๗	นางนราภรณ์ เป้าทอง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา		จำนวน ๑ รูป
๘	พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, รศ.ดร.	จำนวน ๑ คน อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชา รัฐศาสตร์
๙	นักวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ผศ.ดร.เอก ไยอินทร์	

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยมีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

๑) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือการวิจัยจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นแบบสัมภาษณ์

๒) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยใช้การหาค่าความเที่ยงตรงหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อและทั้งฉบับที่ ๓๐ ชุด จึงถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ท่าน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ จำนวน ๑ ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๒ ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๒ ท่าน

๓.๓.๓ การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

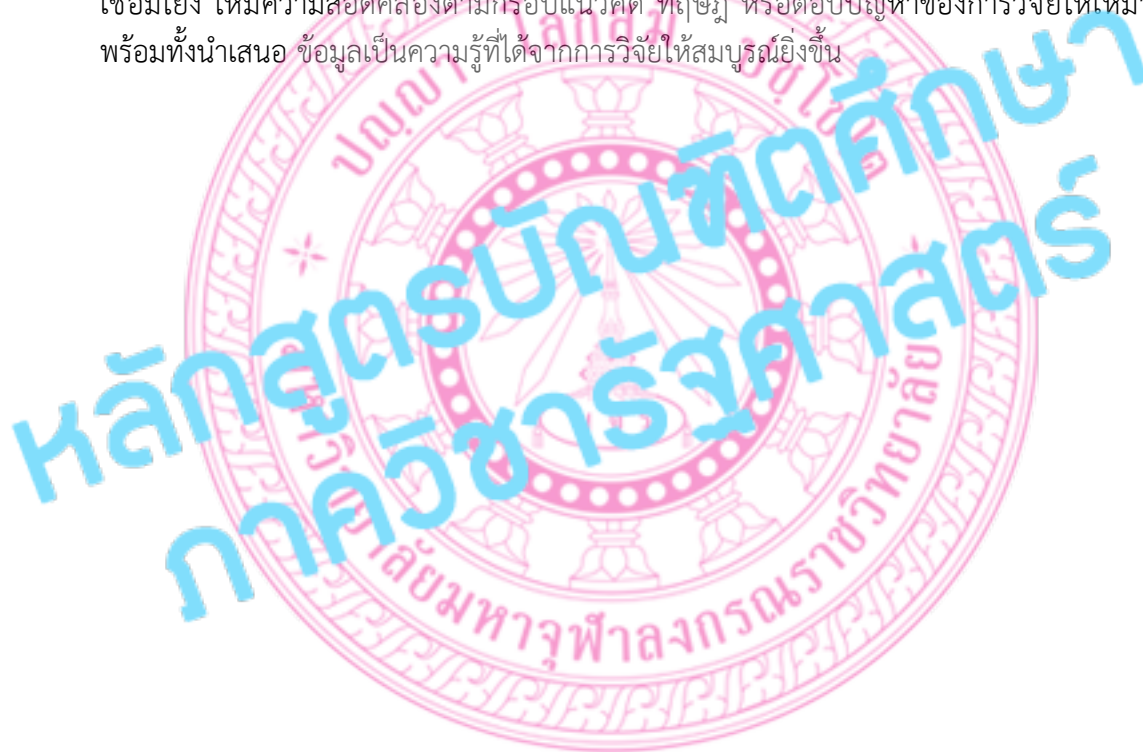
๒) ทำการนัดวัน เวลาและสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้จนครบทุกประเด็นโดยขอ อนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับ “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ หรือสามารถให้ข้อมูลในประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักพลธรรมได้อย่างครอบคลุม พรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูลเชื่อมโยง ให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี หรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอ ข้อมูลเป็นความรู้ที่ได้จากการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น



บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากประชากร จำนวน ๑๓๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๓๓ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๑๓๓)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๗๖	๕๘.๕
	หญิง	๕๕	๔๑.๕
รวม		๑๓๓	๑๐๐
อายุ	๒๑ - ๓๐ ปี	๕๑	๓๘.๒
	๓๑ - ๔๐ ปี	๑๘	๑๓.๕
	๔๑ - ๕๐ ปี	๔๓	๓๒.๓
	มากกว่า ๕๐ ปี	๑๘	๑๓.๕
	รวม	๑๓๓	๑๐๐
ระดับวุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๓	๑๗.๓
	ปริญญาตรี	๑๐๕	๗๘.๕
	สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๑.๕
	รวม	๑๓๓	๑๐๐
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
	ต่ำกว่า ๑ ปี	๘	๖.๐
	๑ - ๕ ปี	๗๓	๕๕.๖
	มากกว่า ๖ ปี	๕๒	๓๘.๔
รวม		๑๓๓	๑๐๐
รายได้ต่อเดือน			
	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๙	๖.๘
	๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓๑	๒๓.๓
	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๓	๔๗.๓
	๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๒๗	๒๐.๖
รวม		๑๓๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” จำแนกได้ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕ และเพศหญิง มีจำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑ ถัดมา มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี และมากกว่า ๕๐ ปี มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับวุฒิการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘ รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗ และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี มีจำนวน ๗๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒ รองลงมา ปฏิบัติงานมากกว่า ๖ ปี มีจำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗ และปฏิบัติงานต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๖๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕ รองลงมา ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ ถัดมา ๒๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป มีจำนวน ๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘ และกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็น หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ (ความพอใจ) ๒) วิริยะ (ความเพียร) ๓) จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ) ๔) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) และการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามแนวคิด ทฤษฎีของ Henri Fayol ได้แก่ ๑) การวางแผน ๒) การจัดองค์กร ๓) การสั่งการ ๔) การประสานงาน ๕) การควบคุม

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม (n=๑๓๓)

หลักอิทธิบาท ๔	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน)	๔.๕๑	๐.๕๔	มาก
๒. จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ)	๔.๔๐	๐.๖๑	มาก
๓. ฉันทะ (ความพอใจ)	๔.๓๓	๐.๕๙	มาก
๔. วิริยะ (ความเพียร)	๔.๓๑	๐.๖๑	มาก
รวม	๔.๓๖	๐.๕๔	มาก

ตารางที่ ๔.๒ พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๓๖$, S.D.= ๐.๕๔) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) ($\bar{X}=๔.๕๑$, S.D.=๐.๕๔) รองลงมา ได้แก่ จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ) ($\bar{X}=๔.๔๐$, S.D.= ๐.๖๑) ฉันทะ (ความพอใจ) ($\bar{X}=๔.๓๓$, S.D.= ๐.๕๙) น้อยที่สุด ได้แก่ วิริยะ (ความเพียร) ($\bar{X}=๔.๓๑$, S.D.=๐.๖๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) (n=๑๓๓)

หลักอิทธิบาท ๔	ระดับการปฏิบัติ		
ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม	๔.๔๘	๐.๖๕	มาก
๒. บุคลากรสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหน็ดเหนื่อย	๔.๓๕	๐.๗๑	มาก
๓. บุคลากรเห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	๔.๓๑	๐.๗๔	มาก
๔. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด	๔.๓๐	๐.๗๑	มาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) (ต่อ)

(n=๑๓๓)

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๕. บุคลากรมีความสุขและจริงใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก	๔.๒๑	๐.๖๘	มาก
รวม	๔.๓๓	๐.๕๙	มาก

ตารางที่ ๔.๓ พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ “ด้านฉันทะ (ความพอใจ)” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๓๓$, S.D.=๐.๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม ($\bar{X}=๔.๔๘$, S.D.=๐.๖๕) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรสนใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ ($\bar{X}=๔.๓๕$, S.D.=๐.๗๑) ถัดมา ได้แก่ บุคลากรเห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=๔.๓๑$, S.D.=๐.๗๔) ถัดมา ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสนใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด ($\bar{X}=๔.๓๐$, S.D.=๐.๗๑) และสุดท้ายได้แก่ บุคลากรมีความสุขและจริงใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก ($\bar{X}=๔.๒๑$, S.D.=๐.๖๘) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียร) (n=๑๓๓)

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียร)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรบากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง	๔.๓๖	๐.๗๒	มาก
๒. บุคลากรปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องยาวนาน ไม่เบื่อหน่าย	๔.๓๕	๐.๗๐	มาก
๓. บุคลากรปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก	๔.๓๔	๐.๖๕	มาก
๔. บุคลากรปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน	๔.๒๙	๐.๗๑	มาก
๕. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน	๔.๒๔	๐.๘๐	มาก
รวม	๔.๓๑	๐.๖๑	มาก

ตารางที่ ๔.๔ พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียร) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๓๑$, S.D.=๐.๖๑) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิริยะ (ความเพียร) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรbakbun ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ($\bar{X}=๔.๓๖$, S.D.=๐.๗๒) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย ($\bar{X}=๔.๓๕$, S.D.=๐.๗๐) ถัดมา ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก ($\bar{X}=๔.๓๔$, S.D.=๐.๖๕) ถัดมา ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมายไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน ($\bar{X}=๔.๒๙$, S.D.=๐.๗๑) และสุดท้ายได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ($\bar{X}=๔.๒๔$, S.D.=๐.๘๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) (n=๑๓๓)

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	๔.๔๗	๐.๗๐	มาก
๒. บุคลากรรับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค	๔.๔๒	๐.๖๖	มาก
๓. บุคลากรเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหา ก็พร้อมที่จะแก้ไข	๔.๔๐	๐.๖๗	มาก
๔. บุคลากรเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านในขณะที่ปฏิบัติงาน	๔.๓๕	๐.๗๑	มาก
๕. บุคลากรจิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานหรือภารกิจ ไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ	๔.๓๔	๐.๗๒	มาก
รวม	๔.๔๐	๐.๖๑	มาก

ตารางที่ ๔.๕ พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๔๐$, S.D.=๐.๖๑) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=๔.๔๗$, S.D.=๐.๗๐) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรรับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค ($\bar{X}=๔.๔๒$, S.D.=๐.๖๖) ถัดมา ได้แก่ บุคลากรเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหา ก็พร้อมที่จะแก้ไข ($\bar{X}=๔.๔๐$, S.D.=๐.๖๗) ถัดมา ได้แก่ บุคลากรเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้

พุ่งชนในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๔.๓๕$, $S.D.=๐.๗๑$) และสุดท้ายได้แก่บุคคลากรจิตใจแน่วแน่ มั่นคง ต่องานหรือภารกิจ ไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ ($\bar{X}=๔.๓๔$, $S.D.=๐.๗๒$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลิกอทิธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) (n=๑๓๓)

หลักอทิธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคคลากรตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ	๔.๔๕	๐.๕๙	มาก
๒. บุคคลากรพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวครั้งต่อไป	๔.๔๒	๐.๖๓	มาก
๓. บุคคลากรไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	๔.๔๑	๐.๖๕	มาก
๔. บุคคลากรค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน	๔.๔๐	๐.๖๒	มาก
๕. บุคคลากรซักซ้อม ทดลอง และทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	๔.๓๙	๐.๗๔	มาก
รวม	๔.๔๑	๐.๕๔	มาก

ตารางที่ ๔.๖ พบว่า หลักอทิธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๔๑$, $S.D.=๐.๕๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคคลากรตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ ($\bar{X}=๔.๔๕$, $S.D.=๐.๕๙$) รองลงมา ได้แก่ บุคคลากรพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวครั้งต่อไป ($\bar{X}=๔.๔๒$, $S.D.=๐.๖๓$) ถัดมา ได้แก่ บุคคลากรไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X}=๔.๔๑$, $S.D.=๐.๖๕$) ถัดมา ได้แก่ บุคคลากรค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๔.๔๐$, $S.D.=๐.๖๒$) และสุดท้ายได้แก่ บุคคลากรซักซ้อม ทดลอง และทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ($\bar{X}=๔.๓๙$, $S.D.=๐.๗๔$) ตามลำดับ

๔.๑.๓ ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ๑) การวางแผน ๒) การจัดองค์กร ๓) การสั่งการ ๔) การประสานงาน มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง ๔.๗ ถึง ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม (n=๑๓๓)

การปฏิบัติงานของบุคลากร ตามนโยบายภาครัฐ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การควบคุม	๔.๔๗	๐.๕๖	มาก
๒. การประสานงาน	๔.๓๙	๐.๕๕	มาก
๓. การจัดองค์กร	๔.๓๓	๐.๖๑	มาก
๔. การวางแผน	๔.๓๒	๐.๖๒	มาก
๕. การสั่งการ	๔.๓๑	๐.๖๑	มาก
รวม	๔.๓๖	๐.๕๓	มาก

ตารางที่ ๔.๗ พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๓๖$, S.D.=๐.๕๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การควบคุม ($\bar{X}=๔.๔๗$, S.D.=๐.๕๖) รองลงมา ได้แก่ การประสานงาน ($\bar{X}=๔.๓๙$, S.D.=๐.๕๕) การจัดองค์กร ($\bar{X}=๔.๓๓$, S.D.= ๐.๖๑) การวางแผน ($\bar{X}=๔.๓๒$, S.D.=๐.๖๒) และสุดท้าย ได้แก่ การสั่งการ ($\bar{X}=๔.๓๑$, S.D.=๐.๖๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการวางแผน (n=๑๓๓)

ด้านการวางแผน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนด้วยความ สนใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงาน เหนือสิ่งอื่นใด	๔.๓๗	๐.๖๗	มาก
๒. บุคลากรมีความสุขและจริงจังกับงานที่ ปฏิบัติงานตามแผนอยู่เสมอแม้จะมี ปัญหา	๔.๓๓	๐.๖๖	มาก
๓. บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามแผนและยินดีรับ ฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๕	๐.๗๐	มาก
รวม	๔.๓๒	๐.๖๒	มาก

ตารางที่ ๔.๘ พบว่า ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๓๒$, S.D.=๐.๖๒) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการวางแผน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนด้วย

ความสนใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.67$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติงานตามแผนอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหา ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=0.66$) และสุดท้ายได้แก่ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามแผนและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.25$, $S.D.=0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการจัดองค์กร (n=๑๓๓)

ด้านการจัดองค์กร	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามลำดับงานของการบริหารตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์	4.37	0.65	มาก
๒. บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนในองค์กรตามความสามารถ	4.33	0.70	มาก
๓. บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรอย่างสนใจอย่างเต็มที่	4.30	0.67	มาก
รวม	4.33	0.61	มาก

ตารางที่ ๔.๙ พบว่า ด้านการจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=0.61$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามลำดับงานของการบริหารตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.65$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนในองค์กรตามความสามารถ ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=0.70$) และสุดท้ายได้แก่ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรอย่างสนใจอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.30$, $S.D.=0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการสั่งการ (n=๑๓๓)

ด้านการสั่งการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารขององค์กรตามนโยบายภาครัฐ	4.33	0.65	มาก
๒. บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์	4.32	0.70	มาก
๓. บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บริหารตามตำแหน่งหน้าที่	4.26	0.63	มาก
รวม	4.31	0.61	มาก

ตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ด้านการสั่งการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, $S.D.=0.61$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับ

การปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสั่งการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารขององค์กรตามนโยบายภาครัฐ ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=0.65$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.32$, $S.D.=0.70$) และสุดท้ายได้แก่ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บริหารตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการประสานงาน (n=๑๓๓)

ด้านการประสานงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การประสานงานเป็นไปเพื่อความเชื่อมโยงนโยบายภาครัฐกับองค์กร	๔.๔๔	๐.๖๐	มาก
๒. การประสานงานเป็นปัจจัยเพื่อการติดตามงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๔.๔๒	๐.๖๑	มาก
๓. การประสานงานเป็นภาระหน้าที่ของบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	๔.๓๑	๐.๖๗	มาก
รวม	๔.๓๙	๐.๕๕	มาก

ตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=0.55$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการประสานงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การประสานงานเป็นไปเพื่อความเชื่อมโยงนโยบายภาครัฐกับองค์กร ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.60$) รองลงมา ได้แก่ การประสานงานเป็นปัจจัยเพื่อการติดตามงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X}=4.42$, $S.D.=0.61$) และสุดท้ายได้แก่ การประสานงานเป็นภาระหน้าที่ของบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ($\bar{X}=4.31$, $S.D.=0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการควบคุม (n=๑๓๓)

ด้านการควบคุม	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรดูแลควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปเพื่อความเรียบร้อย	๔.๕๑	๐.๕๙	มากที่สุด
๒. บุคลากรได้ดูแลควบคุมตามการปฏิบัติงานภาครัฐตามนโยบาย	๔.๔๖	๐.๖๐	มาก
๓. บุคลากรได้ดูแลควบคุมตามการปฏิบัติงานของรัฐตามความต้องการของคนในพื้นที่	๔.๔๓	๐.๖๕	มาก

รวม	๔.๔๗	๐.๕๖	มาก
ตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ด้านการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, $S.D.=0.56$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการควบคุม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรดูแลควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปเพื่อความเรียบร้อย ($\bar{X}=4.51$, $S.D.=0.54$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรได้ดูแลควบคุมตามการปฏิบัติงานภาครัฐตามนโยบาย ($\bar{X}=4.46$, $S.D.=0.60$) และสุดท้ายได้แก่ บุคลากรได้ดูแลควบคุมตามการปฏิบัติงานของรัฐตามความต้องการของคนในพื้นที่ ($\bar{X}=4.43$, $S.D.=0.65$) ตามลำดับ			

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (n=๑๓๓)

ตัวแปรตาม						
ค่าสัมประสิทธิ์						
การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา						
๑. การวางแผน						
๒. การจัดองค์กร						
๓. การสั่งการ						
๔. การประสานงาน						
๕. การควบคุม						
ตัวแปรอิสระ						
หลักอิทธิบาท ๔	.๗๐๓**	.๖๙๐**	.๖๓๑**	.๕๘๘**	.๖๒๖**	.๖๑๔**
๑. ฉันทะ (ความพอใจ)	.๙๐๔**	.๖๔๘**	.๕๖๓**	.๕๓๕**	.๔๗๕**	.๔๔๙**
๒. วิริยะ (ความเพียร)	.๙๕๒**	.๖๗๑**	.๖๐๗**	.๕๗๕**	.๕๔๐**	.๕๐๗**
๓. จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ)	.๙๓๖**	.๖๒๓**	.๕๖๔**	.๔๘๔**	.๖๐๔**	.๖๔๒**
๔. วิมังสา (ความไตร่ตรองหรือทบทวน)	.๙๐๗**	.๖๑๐**	.๖๐๖**	.๕๘๘**	.๗๑๐**	.๖๘๗**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒ ฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิ
 บาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา ผลการทดสอบ
 สมมติฐาน พบว่า ฉันทะ (ความพอใจ) โดยภาพรวม กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบาย

วิริยะ (ความเพียร) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ
ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **ด้านการควบคุม** มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน
ระดับปานกลาง ($r = .507^{**}$)

จิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการควบคุม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.42^{**}$)

วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **ด้านการประสานงาน** โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .๗๑๐^{**}$)

วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **ด้านการควบคุม** โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .๖๘๗^{**}$)

สรุป หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๗๐๓^{**}$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

๔.๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้นและได้ผ่านการตรวจวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้แล้วนำกลับมาแก้ไข จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเก็บ ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๑ คน คือ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา จำนวน ๓ คน หัวหน้าฝ่ายปลัดเทศบาลเมืองลำตาเสา จำนวน ๓ คน ข้าราชการประจำเทศบาลลำตาเสา จำนวน ๓ คน ละสมาชิกสภาเทศบาลลำตาเสา จำนวน ๒ คน

๒. ลักษณะแบบสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ๒ ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม

๓. ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้วิธีนัดหมายบุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทีละคน ได้มีการพูดคุยทั้งในประเด็นที่เป็นคำถามและประเด็นอื่น ๆ เพื่อเสริมความชัดเจนของข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนั้นในการนำเสนอผลผู้วิจัยจึงขอใช้เฉพาะตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์ในการอ้างอิงส่วนรายชื่อของผู้ให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แสดงไว้ในภาคผนวกแล้ว

๔. การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยตอนที่ ๓ แบบปลายเปิดจากแบบสอบถามเพื่อสรุปได้แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา หัวหน้าฝ่ายปลัดเทศบาลเมืองลำตาเสา ข้าราชการประจำเทศบาลลำตาเสา ละสมาชิกสภาเทศบาลลำตาเสา จำนวน ๑๑ คน โดยพิจารณาจากตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า ๕ ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท เลือกลุ่มเป้าหมายในเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสัมภาษณ์

แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด open questions แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

๑. ด้านการวางแผน

๑.๑ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน ขั้นตอน กระบวนการ และมีการบริหารงานที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (Lean System)^๑

๑.๒ ผู้บริหารต้องวางแผนสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานร่วมกันระดมความคิด (Brain Storm) วิเคราะห์ว่ากระบวนการไหนมีขั้นตอนหรือกระบวนการมากจนเกินไปจนทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ^๒

๑.๓ วางแผนให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้มีความสามารถและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี รอบรู้หรือรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้ยิน ได้สัมผัส และได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ และที่สำคัญต้องรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่รับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา และรู้จักเรียนรู้เปิดใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน แก่ผู้มารับบริการ^๓

๒. ด้านการจัดองค์กร

๒.๑ จัดอัตรากำลังด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมหรือเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และเพียงพอ

๒.๒ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว ทันเวลา งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ^๔

๒.๓ ปัจจัยด้านโครงสร้างและแผนงานองค์กร องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาที่กระชับ เพื่อลดเวลา และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ช่วยให้การงานสะดวกขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ด้านการสั่งการ

๓.๑ ผู้บริหารต้องมีการสั่งการโดยการบูรณาการร่วมกันในหน่วยงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่ชัดเจนในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกัน ซึ่งจะส่งผลให้การงานบรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

^๑ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๖.

^๒ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๖.

^๓ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๖.

^๔ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖.

๓.๒ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร บุคลากรต่างกันของช่วงวัย ให้มี
ร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนกัน^๕

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและโปร่งใส โดยพิจารณาจาก
ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติงาน มี
การวัดผลของงานที่สามารถวัดได้ทางสถิติหรือทางตัวเลข เพราะจะทำให้ง่ายต่อการจัดการและการ
บริหาร^๖

๔. ด้านการประสานงาน

๔.๑ ควรร่วมกันจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร
มีการทำงานเป็นทีมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ส่งผลให้การติดต่อประสานงานในการ
ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมถึงผู้บังคับบัญชา มีการพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา มี
ความเมตตา สอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือและสนับสนุน
ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหา เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน^๗

๔.๑ ประสานงานให้เป็นทีมโดยการจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มี
ทักษะความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นโดยเฉพาะ
อย่างยิ่งทักษะทางด้านดิจิทัล รวมถึงมีระบบการสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิด
ความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔.๑ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา
ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพลง ปรับปรุงรูปแบบ
ขั้นตอนให้มีความกระชับ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ
ทันสมัย^๘

๕. ด้านการควบคุม

๕.๑ ผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถที่พนักงานมีติดตัวอยู่ เพื่อ
การดึงศักยภาพนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เนื่องจากพนักงานบางคน มีความรู้ความสามารถแต่ไม่กล้านำมาใช้เพราะกลัวความผิดพลาด การเปิด
โอกาสให้พนักงานได้ลองใช้ความสามารถที่มีวางแผนและลงมือปฏิบัติ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง จะ
ช่วยให้พนักงานกล้าลงมือทำตามความรู้ที่ได้เรียนมา และรู้จักแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานจริง หาก
เกิดความผิดพลาดหัวหน้างานควรจะให้คำปรึกษาหรือช่วยแนะนำในการแก้ปัญหา จะยังทำให้
พนักงานพัฒนาความรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น^๙ มีการพัฒนาระบบการคิดและวางแผนซึ่งในการปฏิบัติงาน
ย่อมต้องมีปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ทำให้งานไม่ราบรื่นเกิดความผิดพลาดเสียหาย ส่งผลให้
พนักงานขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลในแต่ละ
ขั้นตอนของการทำงานจะช่วยให้พนักงานเข้าใจงานที่ทำอยู่ได้ดียิ่งขึ้น โดยหัวหน้างานจะมีส่วนช่วย

^๕ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖.

^๖ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖.

^๗ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

^๘ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

^๙ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๖

พัฒนากระบวนการในส่วนนี้ได้เป็นอย่างดี เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้วางแผนประชุม เตรียมงาน และประชุมสรุปงาน เพื่อมองเห็นความข้อดีข้อเสียในแต่ละขั้นตอนว่ามีส่วนใดที่ทำให้งานสะดุดหรือไม่ราบรื่น และสามารถแก้ปัญหาอย่างไรได้บ้าง เพื่อช่วยให้พนักงานเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทุกฝ่ายในหน่วยงานต้องมีการรายงาน ติดตาม ควบคุมและประเมินผลในการปฏิบัติงาน ที่แน่นอน และชัดเจน และสม่ำเสมอ

ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ความถี่	ร้อยละ
๑.	ประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความ พร้อมในการปฏิบัติงาน	๑๑	๒๒.๔๕
๒.	การปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพได้มาตรฐาน สำเร็จลุล่วงได้ตาม เป้าหมายอย่างคุ้มค่า คุ่มเวลา	๘	๑๖.๓๓
๓.	การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัย ด้านโครงสร้างและแผนงาน รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และปัจจัย ด้านค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	๗	๑๔.๒๙
๔.	การปฏิบัติงานต้องมีการประสานงาน การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสื่อสารควรเป็นแนวราบ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถผลิตผลงานที่มี คุณภาพและมีประสิทธิภาพ	๔	๘.๑๖
๕.	การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องมาควบคู่กับประสิทธิผล จึงจะทำให้องค์การประสบ ความสำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์และความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ	๔	๘.๑๖
๖.	เทศบาลควรสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและเกิดความเร็วในการปฏิบัติงาน	๓	๖.๑๒
๗.	เทศบาลควรส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ทราบระเบียบ ข้อกฎหมายใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น	๓	๖.๑๒
๘.	เทศบาลควรสร้างแรงจูงใจในการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และสายงาน	๓	๖.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบาย
ภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของ ที่ บุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ความถี่ ร้อยละ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		
๙.	เทศบาลควรมีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานทุกตำแหน่งเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร	๒ ๔.๐๘
รวมเฉลี่ย		๔๕ ๑๐๐

ตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตาม
นโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ประสิทธิภาพของบุคลากร
ในการปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความ พร้อมในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ
๒๒.๔๕) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพได้มาตรฐาน สำเร็จลุล่วงได้
ตาม เป้าหมายอย่างคุ้มค่า คุ้มค่า (ร้อยละ ๑๖.๓๓) และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัย
ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัย ด้านโครงสร้างและแผนงาน รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือ
เทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน เช่น วัสดุ
อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และปัจจัย ด้านค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน (ร้อย
ละ ๑๔.๒๙)

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์สัมภาษณ์
ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสัย (พินิจ)

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการสัมภาษณ์การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอริยาบท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายละเอียดดังนี้

การวางแผน คือ บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนด้วยความสมัครใจ จริ่งจกกับงานที่ปฏิบัติงานตามแผนอยู่เสมอ และยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

การจัดองค์กร คือ บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามความสามารถ ตามนโยบายขององค์กรอย่างสมัครใจ ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์

การสั่งการ คือ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บริหารตามตำแหน่งหน้าที่ ตามนโยบายภาครัฐ ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การประสานงาน คือ ดำเนินการประสานงานเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยสร้างความเชื่อมโยงนโยบายภาครัฐกับองค์กร และติดตามงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การควบคุม คือ บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความเรียบร้อย ตามนโยบายของภาครัฐ และการปฏิบัติตามความต้องการของคนในพื้นที่

ฉันทะ (ความพอใจ) คือ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นหวังในผลสำเร็จของงาน มีความสุขและจริงจังกับงานอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหา มีการรับฟังความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจผู้ขอรับบริการและปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ

วิริยะ (ความเพียร) คือ บุคลากรปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องยาวนาน โดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้วยความเพียร ไม่เกียจคร้านต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงาน

จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ) คือ บุคลากรเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความมั่นคงต่องานและปฏิบัติงานกว่างานจะสำเร็จ รับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ เอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน

วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) คือ บุคลากรพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงาน ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการ ดำเนินการชักซ้อม ทดลอง และทำความเข้าใจ ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถ รวมทั้งตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพ



๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย พระมหาอภิสิทธิ์ อมรรัตน์ (พินิจ)

จากแผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายละเอียด ดังนี้

การส่งเสริมใช้หลักอริยบท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) กับ ทฤษฎีการปฏิบัติงานของHenri Fayol (ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม) เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นกระบวนการนำหลักธรรมและทฤษฎีในการสร้างนักบริหารและผู้นำที่มีคุณธรรมและการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ

Passion = ฉันทะ มีความพอใจ บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามแผนด้วยความสมัครใจ มีความจริงจังจริงจังกับงานที่อยู่เสมอ และมีความยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน

Diligence = วิริยะ มีความขยันหมั่นเพียร บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจตามหน้าที่อย่างเต็มตามความสามารถ โดยปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสมัครใจ ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์

Mind or Consciousness = จิตตะ มีความมีใจตั้งมั่น บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บริหารตามตำแหน่งหน้าที่อย่างกระตือรือร้นตามนโยบายภาครัฐที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

Investigation = วิมังสา ความรอบคอบละเอียด บุคลากรมีความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่วางไว้ ดำเนินการประสานงานเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยสร้างความเชื่อมโยงนโยบายภาครัฐกับองค์กร และติดตามงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การส่งเสริมการใช้หลักอิทธิบาท ๔ นี้ ต้องเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและมีการสนับสนุนให้ความร่วมมือจากทุกฝ่ายภายในองค์กรในระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุม และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความเจริญทางองค์กรได้อย่างเต็มที่



บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ สรุปผลการวิจัยซึ่งเป็นข้อค้นพบตามลำดับดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๐ อายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๐ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘ ปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี มีจำนวน ๗๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๐ มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๖๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕๐

๕.๑.๒ ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม หลักอิทธิบาท ๔

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๓๖$, $S.D.=๐.๕๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) ($\bar{X}=๔.๔๑$, $S.D.=๐.๕๔$) รองลงมา ได้แก่ จิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) ($\bar{X}=๔.๔๐$, $S.D.=๐.๖๑$) นันทะ (ความพอใจ) ($\bar{X}=๔.๓๓$,

S.D.=๐.๕๙) น้อยที่สุด ได้แก่ วิริยะ (ความเพียร) ($\bar{X}$ =๔.๓๑, S.D.=๐.๖๑) ตามลำดับ

๕.๑.๓ ระดับการปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๔.๓๖, S.D.=๐.๕๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การควบคุม ($\bar{X}$ =๔.๔๗, S.D.=๐.๕๖) รองลงมา ได้แก่ การประสานงาน ($\bar{X}$ =๔.๓๙, S.D.=๐.๕๕) การจัดองค์กร ($\bar{X}$ =๔.๓๓, S.D.=๐.๖๑) การวางแผน ($\bar{X}$ =๔.๓๒, S.D.=๐.๖๒) และสุดท้าย ได้แก่ การสั่งการ ($\bar{X}$ =๔.๓๑, S.D.=๐.๖๑) ตามลำดับ

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๗๐๓^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๖๙๐^{**}$)

หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา ด้านการจัดองค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๖๓๑^{**}$)

หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา ด้านการสั่งการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๔๘^{**}$)

หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๖๒๖^{**}$)

หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา ด้านการควบคุม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๖๑๔^{**}$)

๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากร

หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการควบคุม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .614^{**}$)

ฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ
ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **ด้านการวางแผน** มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน
ระดับปานกลาง ($r = .648^{**}$)

จิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบาย
ภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการควบคุม โดยภาพรวมมี
ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = ๐.๔๒^{**}$)

วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **ด้านการควบคุม** โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .687^{**}$)

สรุป หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๗๐๓^{**}$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

๕.๑.๕ ปัญหา อุปสรรค การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคดังต่อไปนี้

๑) ประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๒) การปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพได้มาตรฐาน สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่า คำนึงเวลา

๓) การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัย ด้านโครงสร้างและแผนงาน รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และปัจจัย ด้านค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

๔) การปฏิบัติงานต้องมีการประสานงาน การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสื่อสารควรเป็นแนวราบ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถผลิตผลงานที่มี คุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

๕) การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องมาควบคู่กับประสิทธิผล จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์และความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

๖) เทศบาลควรสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและเกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๗) เทศบาลควรส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ทราบระเบียบ ข้อกฎหมายใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น

๕.๑.๖ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) การวางแผน คือ บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนด้วยความสมัครใจ จริงจังกับงานที่ปฏิบัติงานตามแผนอยู่เสมอ และยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

๒) การจัดองค์กร คือ บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามความสามารถ ตามนโยบายขององค์กรอย่างสมัครใจ ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์

๓) การสั่งการ คือ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บริหารตามตำแหน่งหน้าที่ตามนโยบายภาครัฐ ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔) การประสานงาน คือ ดำเนินการประสานงานเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยสร้างความเชื่อมโยงนโยบายภาครัฐกับองค์กร และติดตามงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การควบคุม คือ บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปเพื่อความเรียบร้อย ตามนโยบายของภาครัฐและการปฏิบัติตามความต้องการของคนในพื้นที่

๖) ฉันทะ (ความพอใจ) คือ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงาน มีความสุขและจริงจังกับงานอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหา มีการรับฟังความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจผู้ขอรับบริการและปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ

๗) วิริยะ (ความเพียร) คือ บุคลากรปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องยาวนาน โดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้วยความเพียร ไม่เกียจคร้านต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงาน

๘) จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ) คือ บุคลากรเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความมั่นคงต่องานและปฏิบัติงานกว่างานจะสำเร็จ รับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ เอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน

๙) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) คือ บุคลากรพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงาน ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการ ดำเนินการชักชวน ทดลอง และทำความเข้าใจ ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถ รวมทั้งตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

๕.๒.๑ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษา การปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม หลักอิทธิบาท ๔ พบว่า ทั้ง ๔ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) จิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ) ฉันทะ (ความพอใจ) และวิริยะ (ความเพียร) แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานโดยใช้อิทธิบาท ๔ เป็นแนวทางการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จเพื่อจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้ตามความมุ่งหวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชาตรี แนวจำปา**^๑ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการ ปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัชร**

^๑ ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ชำนาญศิลป์^๒ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัย การอาชีพ นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ บริหารจัด วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็น รายด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กัญญ์พารณ กลินันันนวล^๓** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการสำนักงานจังหวัด พิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านฉันทะ ด้าน วิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษา การปฏิบัติของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การควบคุม การ ประสานงาน การจัดองค์กร การวางแผน การสั่งการ แสดงให้เห็นว่า เทศบาลเมืองลำตาเสา เป็น หน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นเพื่อให้การทำงานของ หน่วยงานได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมาย ลดการสูญเสียและลดปัญหาความ ขัดแย้งในการทำงานระหว่างบุคลากร รวมทั้งลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ได้ผลผลิตหรือ การบริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายและเป็นธรรม ส่งผลให้ประชาชนหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ของ หน่วยงาน ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ แนวทางการบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับหลักการจัดการที่มีเป้าหมาย คือ เป็นองค์กร ที่บุคลากรมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีวินัยและมีความรับผิดชอบสูง สามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดวงเพชร สมศรี^๔** ได้วิจัยเรื่อง การศึกษา การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัด พระนครศรีอยุธยาที่พบว่า การนำหลักพุทธธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของ **อภิชาติ แอนชัยภูมิ^๕** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอ

^๒ พัชร ชำนาญศิลป์, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ตามหลัก อิทธิบาท ๔” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

^๓ กัญญ์พารณ กลินันันนวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓)

^๔ ดวงเพชร สมศรี, “การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์ และศิลปะแห่งชีวิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๕ อภิชาติ แอนชัยภูมิ, “การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสน ศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๗).

ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น” ที่พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสายตรวจด้านคุณลักษณะผู้ทำหน้าที่สายตรวจมีข้อเสนอแนะที่อยู่ในระดับ “มาก”

๔.๒.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง ๔ ด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ได้แก่ ๑) ฉันทะ (ความพอใจ) ๒) วิริยะ (ความเพียร) ๓) จิตตะ (ตั้งใจรู้ในสิ่งที่ทำ) ๔) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) เนื่องจาก หลักอิทธิบาท ๔ ในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำภารกิจทั้งปวงและถ้าหากมีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทในการทำงานก็ย่อมส่งผลถึงประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ รวมถึงประสิทธิผลการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ภูริณัฐ จุลนิพิฐวงษ์^๒ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การดำเนินงานตามแนววิถีพุทธกับพฤติกรรมการเรียนตามหลักอิทธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ ที่พบว่า การดำเนินงานตามแนววิถีพุทธด้านกายภาพ การดำเนินงานตามแนววิถีพุทธด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตการดำเนินงานตามแนววิถีพุทธด้านการเรียนการสอน การดำเนินงานตามแนววิถีพุทธด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และพฤติกรรมการเรียนตามหลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๔.๒.๔ วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการวางแผน ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน ขั้นตอน กระบวนการ และมีการบริหารงานที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดองค์กร การจัดอัตรากำลังด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมหรือเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งการ ผู้บริหารต้องมีการสั่งการโดยการบูรณาการร่วมกันในหน่วยงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่ชัดเจนในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกัน ด้านการประสานงาน ควรร่วมกันจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ด้านการควบคุม ผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถที่พนักงานมีติดตัวอยู่ เพื่อการดึงศักยภาพนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากพนักงานบางคนมีความรู้ความสามารถแต่ไม่กล้านำมาใช้เพราะกลัวความผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ

^๒ ภูริณัฐ จุลนิพิฐวงษ์, ความสัมพันธ์ระหว่าง การดำเนินงานตามแนววิถีพุทธกับพฤติกรรมการเรียนตามหลักอิทธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ วิทยานิพนธ์นี้ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๙).

อภิโชติ แอนชัยภูมิ^๗ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า แนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสายตรวจด้านคุณลักษณะผู้ทำหน้าที่สายตรวจ คือให้มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเจอเจอต่อรองและเป็นผู้มีบุคลิกดี สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและพอใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้านรูปแบบการปฏิบัติงาน ออกตรวจตามแผนที่กำหนดไว้ด้านวิธีปรับระบบการทำงาน และการจัดทำสมุดบันทึกการตรวจที่บันทึกง่ายตรวจสอบง่ายมีการคัดเลือกบุคลากรสายตรวจและการจัดทำผู้ใส่สมุดบันทึกการตรวจที่ป้องกันสมุดเปียกน้ำได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรติกาล สุขสิงห์^๘ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร ที่พบว่า การวางแผนทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่ง ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

๑) เทศบาลควรมีนโยบายสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและเกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๒) เทศบาลควรมีนโยบายส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ทราบระเบียบ ข้อกฎหมายใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น

๓) เทศบาลควรมีนโยบายสร้างแรงจูงใจในการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และสายงาน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) บุคลากรควรปรับทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร ร่วมกันมีการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานสร้างการ

^๗ อภิโชติ แอนชัยภูมิ, “การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓).

^๘ จิรติกาล สุขสิงห์, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร” วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๕) : ๒๑๑-๒๑๙.

มีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) องค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถรอบด้าน โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรปรับตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยหน่วยงานควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น รูปธรรม มีการกำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล ตลอดจนนำข้อมูลดังกล่าว มาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแนวทาง ในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เท่าทันเหตุการณ์

๓) องค์การควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ครบครัน และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตของส านักงานให้มีความพร้อม รองรับการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานมีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ

๔) องค์การควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ที่ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน รวมถึงระบบการสอนงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง เพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ได้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน เสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมืออาชีพ

๕) องค์การควรมีการจัดกิจกรรมในองค์การ เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อ ความง่ายต่อการติดต่อประสานงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้ สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ และหลักธรรมอื่น ๆ ของบุคลากรของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒) ควรที่จะศึกษาผลสัมฤทธิ์หลังการปฏิบัติงานในโครงการต่าง ๆ ของเทศบาลเมืองลำตา เสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓) ควรศึกษาสิ่งที่ประชาชนได้รับและความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ต่อการบริหาร จัดการทุก ๆ ด้านของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บรรณานุกรม

๑.ภาษาไทย :

ก.ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข.ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๗.

ดารณี จุนเจริญวงศา. การจัดการความรู้. ชลบุรี : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ, ๒๕๕๘.

ติน ประยูรฤทธิ์. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

ทิพาดี เมฆสวรรค์. การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.ท., ๒๕๕๘.

เทพพนม เมื่อแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๙.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๕๙.

นารีนลักษณ์ ศิริวรรณ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๖๑.

ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๗.

ปัญญา ใบบางยาง. ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓.

_____. พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). ธรรมบุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๕.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕.

พิฑูร มลิวัลย์. แบบเรียนวิชาธรรมและนิกธรรมชั้นตรี. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐.

มัลลิกา คณานุรักษ์. จิตวิทยากับการสื่อสารของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗.

วัชร ไซยสาร. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๕๖.

วิเชียร ชาบุดรบุญทริก. พุทธศาสน์. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๓๕.

วิทย์ วิศทเททย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. การบริหารครอบครัว. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมสพับลิชอิง จำกัด, ๒๕๕๖.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๕๕.

สนอง วรอุไร. ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. ฉบับพิมพ์ที่ ๔ แก้ไขเพิ่มเติมจากฉบับพิมพ์ที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยพัฒน์จำกัด, ๒๕๖๑.

สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๖.

สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๕๗.

สมิต อาชวนิกุล. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยม. กรุงเทพมหานคร : ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๕๓.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๘. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๕๘.

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชอิง จำกัด, ๒๕๔๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุวริย์ สิริโกคาภิรมณ์. การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗.

แสงอรุณ โปรงธุระ. **พุทธศาสน์**. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙.

(๒) วารสาร และบทความ

จิรัตติกาล สุขสิงห์. “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร”. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๕) : ๒๑๑-๒๑๙.

มลธิดา อุบลรัตน์. “หลักอิทธิบาท ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข”. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๕๐-๑๖๑.

(๓) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย:

กรรณิการ์ สุวรรณศรี และสาวอรุณี อินสมตัว. “แนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารงานด้วยหลัก POCCC”. รายงานการวิจัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๖๔.

กัญกัฬารณ์ กลิ่นนิมมวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการคณะสงฆ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

คชาวุธ พรหมยาน. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘.

จักรพันธ์ ลิ้มมังกร. “แนวทางการพัฒนากระบวนการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๖๑.

จิร รัตนชินชัย. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง”. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๖๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาตรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- ดวงเพชร สมศรี. “การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- บุญชู ฉัตรรักษ์. “ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการ ตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูวรธรรมวาทิ (นิพนธ์ ฉนฺทจุโณ). “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศรีรอด). “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลในจังหวัดสระแก้ว”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.
- พระมนัส ธรรมโรโต (มีเมณี). “ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาสุวิทย์ สิริวิฑโน (พรหมเกิด). “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พัชรา สีนลอยมา และคณะ. “โครงการการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว), ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พัชรพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง , ๒๕๔๖.

พัชรี ชำนาญศิลป์. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ตามหลัก อิทธิบาท ๔”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ภมร ชันหัตถ์. “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางชะแยง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๖๕.

ภูริณัฐ จุลนิพิฐวงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานตามแนววิถีพุทธกับพฤติกรรมการเรียนตามหลักอิทธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๙.

มณฑา อยู่หล้า. “แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน กศน.”. รายงานการวิจัย. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๖๓.

วรารณ รุ่งเรืองกลกิจ และพิมพ์มลจรรย์ นามวัฒน์. “การศึกษาเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาราชการ”. รายงานการวิจัย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมจริยา, ๒๕๖๑.

วิชญาภา เมธีวรรณ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สถิต คำลาเลี้ยง. “ประสิทธิภาพในการงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบิน” ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕.

สถิตย์ รัชปต์ย์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด”, การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

สุรัช นาทองไชย. “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรีตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เสนห์ ผดุงญาติ. “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา
นอกโรงเรียน”. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, ๒๕๕๖.

อภิโชติ แอนชัยภูมิ. “การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๗.

อมิตา เจกะโพธิ์. “การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสถาบันการเงินเฉพาะ
กิจของรัฐเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรสงคราม”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๕.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

ณัฐพล ใจจริง และกฤษณ์ วงศ์วิเศษธร. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. [ออนไลน์].
<https://shorturl.asia/ao175> [๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖]

เทศบาลเมืองเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ข้อมูลบุคลากร. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา : <http://lamtasao.go.th/public/> [๑๕ มกราคม ๒๕๖๖].

_____. ข้อมูลสภาพทั่วไป. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://shorturl.asia/5szu9> [11 ๔ ๔ ๙
พฤษภาคม ๒๕๖๖].

_____. ประวัติความเป็นมา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://shorturl.asia/Qk2Zw> [๙ พฤษภาคม
๒๕๖๖].

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. เทศบาลเมืองลำตาเสา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki>
[๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. การกระจายอำนาจการปกครอง
ท้องถิ่นของประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://shorturl.asia/N5v46>
[๑๘ มกราคม ๒๕๖๖].

(๗) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ นางสาวสมศรี พันธุ์เจริญวรกุล. นายกเทศมนตรี, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๖.

นายดำรง มีพจนา. รองนายกเทศมนตรี, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๖.

นายสุธี ธาราภิรักษ์โชติ. รองนายกเทศมนตรี, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นายกิตติพงษ์ ใจธรรมดี. ประธานสภาเทศบาล, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖.

นายกอบชัย กิจรัตน์. ปลัดเทศบาลเมือง, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖.

นายสำเนา พวงภู่อ้อย. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖.

นางนราภรณ์ เป้าทอง. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖.

พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะสังคมศาสตร์, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖.

ผศ.ดร.เอนก ไยอินทร์, อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชารัฐศาสตร์, ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๖.

(๒) ภาษาอังกฤษ :

Bartz, A.E. Basic Statistical Concepts. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1999.

Henry Fayol. Human Resource Management in a Business Context. 2 ed. London: Thomson Learning, 2004.

Hinkle, D. E. Applied Statistics for the Behavioral Sciences. Boston: Houghton Mifflin, 1998.

J. W. Getzel. Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students. New York: Wiley, 1957.

Montagu, Harris G. Comparative Local Government. Great Britain: William Brendon and son Lt.d, 1984.

Schermerhorn, J. R. et al. Managing Organization Behavior. USA: John Wiley and Sons, 2002.

Wit, Daniel. A Comparative Survey of Local Government and Administration, Bangkok: Kurusapha Press, 1967.

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๙)

ที่ อว.๘๐๐๕.๒/ว.๒๑๓๙ วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสำเนา

เรียน ผศ.ดร.รัชชัย สมอเนื้อ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ อมรรวิ (พินิจ) รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๑๐๔๑๐๔ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐกับหลักทฤษฎีธรรม ของเทศบาลเมืองลำดาศา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสำเนา ทั้งนี้ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์เทพ จิตตานุกูล)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : พระมหากษัตริย์ อมรรวิ

โทรศัพท์ ๐-๒๘๘-๓๑๕๔๓๖๖๖

๒๑๓๙
๗๖๖
๒๕๖๖

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก ข

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ตรวจแล้ว
ใช้ IOC อย่างระมัดระวัง
ถ้าไม่แน่ใจ ให้ Logout ก่อน
3 ธ.ค. 2562

การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อ

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

สารนิพนธ์เรื่อง การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔

ของเทศบาลเมืองลำคำเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัย พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสัย (พินิจ)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

ข้อที่	หลักอิทธิบาท ๔	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ฉันทะ (ความพอใจ)									
๑.	บุคคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	บุคคลากรมีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	บุคคลากรยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	บุคคลากรเห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๕.	บุคคลากรสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

3 ธ.ค. 2562
ผศ. ดร.รัฐพล เอ็นใจมา

ข้อที่	หลักอิทธิบาท ๔	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒) วิริยะ (ความเพียร)									
๖.	บุคลากรมีความพยายามปฏิบัติงานตามเป้าหมายพันธกิจ	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๗.	บุคลากรปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๘.	บุคลากรปฏิบัติงานขั้นที่มิได้รับมอบหมาย ไม่ต่อต้านอุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙.	บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้เวลายาวนาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐.	บุคลากรบากบั่น ไม่ท้อถอยล้มเลิกการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่	หลักอิทธิบาท	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓) จิตตะ (ตั้งใจมั่นในสิ่งที่ทำ)									
๑๑.	บุคลากรเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ห่างงาน ในขณะที่ปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒.	บุคลากรมีจิตใจตั้งมั่น ในหน้าที่ของตนเองและไม่รุกรานคนอื่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓.	บุคลากรจิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานหรือภารกิจ ไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔.	บุคลากรรับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๕.	บุคลากรเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหา ก็พร้อมที่จะแก้ไข	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

Mr. Dr. ฐิตะ คุ้มใจ

ข้อที่	หลักอิทธิบาท	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน)									
๑๖.	บุคคลากรพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวครั้ง ต่อไป	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๓.๐๐	ใช้ได้
๑๗.	บุคคลากรไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘.	บุคคลากรซักซ้อม ทดสอบ และทำความเข้าใจกับงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙.	บุคคลากรค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๓.๐๐	ใช้ได้
๒๐.	บุคคลากรตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๓.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐกับภูมิธรรมของเทศบาลเมือง
ลำปาง จังหวัดแพร่หรืออยุธยา

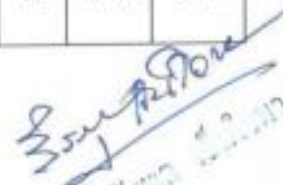
ข้อที่	การปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑) การวางแผน									
๑.	บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนด้วยศักยภาพเต็มที่และมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒.	บุคลากรมีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติงานตามแผนอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหา	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามแผนและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

รวม
ดร.วิฑูรย์ ธีรวิทย์

ข้อที่	ของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒) การจัดองค์กร									
๔.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนในองค์กรตามความสามารถ	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๓.๐๐	ใช้ได้
๕.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรอย่างสมิ์ใจอย่างเต็มที่	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๓.๐๐	ใช้ได้
๖.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามลำดับงานของการบริหารตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๓.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่	การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓) การสั่งการ									
๗.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บริหารตามตำแหน่งหน้าที่	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๓.๐๐	ใช้ได้
๘.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารขององค์กรตามนโยบายภาครัฐ	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๓.๐๐	ใช้ได้
๙.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๓.๐๐	ใช้ได้


 ผอ. ดร. พิชัย

ข้อที่	การปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๔) การประสานงาน									
๓๐.	การประสานงานเป็นภาระหน้าที่ของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๑.	การประสานงานเป็นไปเพื่อเชื่อมโยงนโยบายภาครัฐกับองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒.	การประสานงานเป็นปัจจัยเพื่อการติดตามงานเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่	การปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐ	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๕) การควบคุม									
๓๓.	บุคลากรดูแลควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปเพื่อความ เรียบร้อย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๔.	บุคลากรได้ดูแลควบคุมการปฏิบัติงานภาครัฐตาม นโยบาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๕.	บุคลากรได้ดูแลควบคุมการปฏิบัติงานภาครัฐตาม นโยบาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้


 ดร.จิราพร

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่า Reliability (Alpha)



ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัย พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิทย์ (พินิจ)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับการหลักจริยธรรมา ๕

ของเทศบาลเมืองลำดาศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผู้วิจัย พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสิ (พินิจ)
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับการหลักอิทธิบาท ๔

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	30 100.0
	Excluded ^a	0 .0
	Total	30 100.0

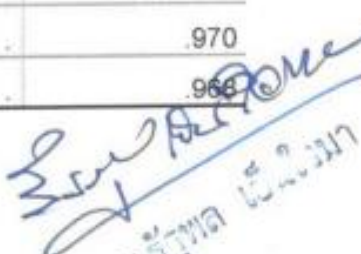
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.974	20

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.974	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
				Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	85.17	104.902	.584	.972
M2	84.97	101.964	.773	.970
M3	84.97	102.723	.773	.970
M4	85.17	104.764	.593	.972
M5	85.10	101.472	.790	.970
M6	84.77	105.151	.710	.970
M7	84.80	104.028	.796	.969
M8	84.63	105.137	.761	.970
M9	84.83	104.213	.861	.969
M10	84.70	104.424	.883	.969
M11	84.77	105.495	.864	.969
M12	84.73	103.926	.913	.968
M13	84.87	102.395	.849	.969
M14	84.77	102.669	.916	.968
M15	84.80	102.441	.927	.968
M16	84.90	104.162	.781	.970
M17	85.03	105.275	.719	.970
M18	85.00	102.138	.767	.970
M19	85.03	102.861	.725	.970
M20	84.97	101.275	.877	.966


 ดร. รัตนา

ตอนที่ 3 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐกับหลักธรรมของเทศบาลเมืองลำดาศา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

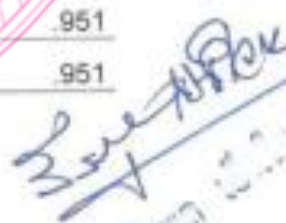
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		
Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.945	.942	15

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.20	.810	30
C2	4.33	.547	30
C3	4.20	.651	30
C4	4.37	.669	30
C5	4.47	.629	30
C6	4.43	.679	30
C7	4.37	.718	30
C8	4.37	.765	30
C9	4.40	.621	30
C10	4.37	.718	30
C11	4.40	.675	30
C12	4.40	.724	30
C13	4.17	.531	30
C14	4.27	.583	30
C15	4.30	.535	30

30/05/2564
 พว. ดร.วิมล ธีระภักดิ์

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N1	83.60	83.352	.019		.847
C1	60.93	48.133	.573		.945
C2	60.80	47.200	.760		.940
C3	60.83	48.006	.765		.940
C4	60.77	45.909	.773		.940
C5	60.67	45.471	.884		.937
C6	60.70	45.183	.846		.938
C7	60.77	46.047	.697		.942
C8	60.77	44.047	.860		.937
C9	60.73	46.547	.758		.940
C10	60.77	44.254	.899		.936
C11	60.73	45.168	.853		.938
C12	60.73	44.354	.834		.938
C13	60.87	49.137	.530		.945
C14	60.87	50.740	.274		.951
C15	60.83	51.385	.220		.951


 ผอ. ดร. พงษ์ศักดิ์ งามเมือง

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตรบัณฑิต

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๓๕๔ ภายใน (๒๒๓๘)

ที่ สว.๘๐๐๕๒/ว.๒๒๓๘ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้มีสิทธิ์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระปิตุระพิน พุทธิสาร, ผศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

เนื่องด้วย พระมหากิติสิทธิ์ อมรรัง (กิติญ) รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๑๒๐๔๑๐๔ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐกับหลักพุทธธรรม ของเทศบาลเมืองลำพูน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้มีสิทธิ์ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงมีกรรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนึ่งในนาม
พระปิตุระพิน พุทธิสาร
๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน : พระมหากิติสิทธิ์ อมรรัง
โทรศัพท์ ๐๘๙-๕๐๑๓๖๖๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๓๕๔ ภายใน (๒๒๓๘)

ที่ สว.๘๐๐๕๒/ว.๒๒๓๘ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้มีสิทธิ์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เนก ไชอินทร์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหากิติสิทธิ์ อมรรัง (กิติญ) รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๑๒๐๔๑๐๔ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐกับหลักพุทธธรรม ของเทศบาลเมืองลำพูน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้มีสิทธิ์ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนึ่งในนาม
พระปิตุระพิน พุทธิสาร
๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน : พระมหากิติสิทธิ์ อมรรัง
โทรศัพท์ ๐๘๙-๕๐๑๓๖๖๕

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาปรัชญาศาสตร์

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง แบบสอบถามการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง หลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓. เพื่อศึกษารูปแบบเชิงพุทธการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบบสอบถามการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านและครบทุกข้อ ทั้งนี้ในการศึกษาวิจัยจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลแต่อย่างใด และไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะนำเสนอข้อมูลเป็นผลรวมหรือกลุ่มบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยครั้งนี้จะได้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า สามารถนำผลวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากทุกท่านเป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ ความเมตตาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

จึงขออนุโมทนา มา ณ โอกาสนี้

พระมหาอภิสิทธิ์ อมรรัตน์ (พินิจ)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๑-๓๐ ปี

☐ ๓๑-๔๐ ปี

☐ ๔๑-๕๐ ปี

☐ ๕๑ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่า ๑ ปี

☐ ๑ - ๕ ปี

☐ มากกว่า ๖ ปี

๕. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท

☐ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมือง
ลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ต้องการทราบว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐกับหลัก
อิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับใดโปรดกา
เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ในการ
พิจารณา ดังนี้

เกณฑ์ในการพิจารณาระดับของการมีส่วนร่วมมีดังนี้

๕ หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	หลักอิทธิบาท ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. จันทะ (ความพอใจ)						
๑.	บุคคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด					
๒.	บุคคลากรมีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก					
๓.	บุคคลากรยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม					
๔.	บุคคลากรเห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
๕.	บุคคลากรสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ					
๒. วิริยะ(ความเพียร)						
๖.	บุคคลากรปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย					
๗.	บุคคลากรปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก					

ข้อที่	หลักกิตติบาท ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๘.	บุคคลากรปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน					
๙.	บุคคลากรปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน					
๑๐.	บุคคลากรบากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง					
๓. จิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ)						
๑๑.	บุคคลากรเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะที่ปฏิบัติงาน					
๑๒.	บุคคลากร					
๑๓.	บุคคลากรจิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานหรือภารกิจ ไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ					
๑๔.	บุคคลากรรับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค					
๑๕.	บุคคลากรเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหา ก็พร้อมที่จะแก้ไข					
๔. วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน)						
๑๖.	บุคคลากรพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวครั้ง ต่อไป					
๑๗.	บุคคลากรไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
๑๘.	บุคคลากรซักซ้อม ทดลอง และทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ					
๑๙.	บุคคลากรค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๒๐.	บุคคลากรตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐกับหลักธรรมของ
เทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อที่	การปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐหลัก	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. การวางแผน						
๑.	บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนด้วยความสนใจและมุ่งมั่น ในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด					
๒.	บุคลากรมีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติงานตาม แผนอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหา					
๓.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามแผนและยินดีรับฟังความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
๒. การจัดองค์กร						
๔.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนในองค์กรตาม ความสามารถ					
๕.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรอย่างสมัคร ใจอย่างเต็มที่					
๖.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามลำดับงานของการบริหาร ตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์					
๓. การสั่งการ						
๗.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บริหารตาม ตำแหน่งหน้าที่					
๘.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารขององค์กร ตามนโยบายภาครัฐ					
๙.	บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ เกิดผลสัมฤทธิ์					
๔. การประสานงาน						
๑๐.	การประสานงานเป็นภาระหน้าที่ของบุคลากรเพื่อการ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					

ข้อที่	การปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐหลัก	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑๑.	การประสานงานเป็นไปเพื่อเชื่อมโยงนโยบายภาครัฐกับองค์กร					
๑๒.	การประสานงานเป็นปัจจัยเพื่อการติดตามงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
๕. การควบคุม						
๑๓.	บุคลากรดูแลควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปเพื่อความเรียบร้อย					
๑๔.	บุคลากรได้ดูแลควบคุมตามการปฏิบัติงานภาครัฐตามนโยบาย					
๑๕.	บุคลากรได้ดูแลควบคุมตามการปฏิบัติงานของรัฐตามความต้องการของคนในพื้นที่					

ตอนที่ ๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐกับหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๑ ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

๑.๒ ข้อเสนอแนะ.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ขอเจริญพร

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
คำชี้แจง

๑. แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒. แบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งเป็น ๒ ตอน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ ๒ คำถามประกอบการวิจัย

๓. การให้สัมภาษณ์เป็นไปโดยสมัครใจ ผู้ให้สัมภาษณ์มีสิทธิ์ปฏิเสธการตอบคำถามที่ไม่สมัครใจได้

๔. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ โดยทำการลบรหัสผู้ให้ข้อมูลแทนการระบุชื่อบุคคล

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสิ (พินิจ)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ชื่อ..... ฉายา/นามสกุล.....
 ที่อยู่..... เลขที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....
 อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
 เบอร์โทร..... ตำแหน่ง..... หน่วยงานที่สังกัด.....
 ผู้สัมภาษณ์.....
 วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

**ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเด็นการสัมภาษณ์ มีดังนี้**

ข้อที่ ๑ ท่านมีแนวทางอย่างไรในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาล
 เมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา “ด้านความพอใจ” อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่ ๒ ท่านมีแนวทางอย่างไรในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาล
 เมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา “ด้านความขยัน” อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่ ๓ ท่านมีแนวทางอย่างไรในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา “ด้านมีจิตใจตั้งมั่น” อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่ ๔ ท่านมีแนวทางอย่างไรในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา “ด้านการมีใจเป็นกลาง” อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสี (พินิจ)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขอเจริญพร/ขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม
เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์



ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์งานวิจัย



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๖



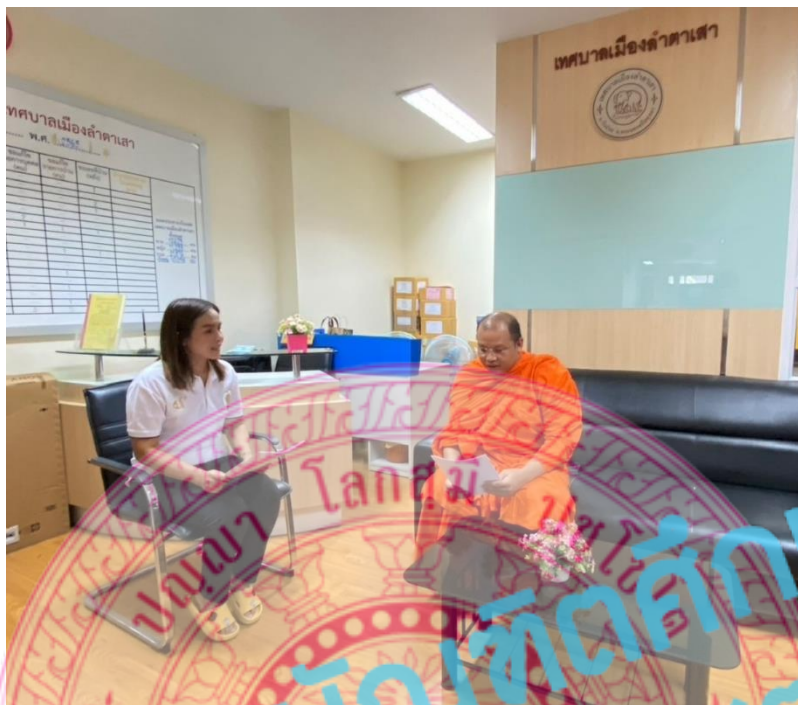
สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๖

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-ฉายา : พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสี

นามสกุล : พินิจ

วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๓๙

ภูมิลำนำเดิม : จังหวัดอุบลราชธานี ๓๕๑๗๐

การศึกษา : นักธรรมชั้นเอก

: เปรียบวรรณกรรม ๓ ประโยค

: รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลงานทางวิชาการ : พระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสิฐ. “การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วารสารพุทธนวัตกรรมการและจัดการ. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๕ (กันยายน – ตุลาคม ๒๕๖๗) : ๔๕-๕๗.

สังกัดวัด : วัดระฆังโฆสิตาราม วรมหาวิหาร ๒๕๐/๘ แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

ปีที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดระฆังโฆสิตาราม วรมหาวิหาร ๒๕๐/๘ แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐