

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

EFFECTIVENESS OF WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF
IDDHIPADADHAMMA OF PERSONNEL NONG KHAI PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

พระสัทธิวัฒน์ ศรีธรรมวงศ์

Phar Satirawat Srithummawong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: satirawat3250@gmail.com



วันที่รับบทความ: 7 มกราคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 28 มกราคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 30 มกราคม 2567

Received: January 7, 2024; Revised: January 28, 2024; Accepted: January 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 359 คน และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ผู้นำชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 10 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับ ประกอบการอภิปรายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า : (1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจ ด้านความถูกต้องและด้านความสามารถ ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม (X1) ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม

(X2) ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) และปัจจัยด้านหลักความรับผิดชอบ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 .031 และ .009 ตามลำดับ และ (3) จำเป็นที่จะต้องมีการจัดตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งของงานที่ทำ และควรมีการบริหารงบประมาณที่ตรงไปตรงมาและมีความโปร่งใสให้เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในการบริการประชาชนและมีข้อจำกัดในการใช้งบประมาณในการบริหารงานต่าง ๆ โดยมีการประสานงานที่ดีทำให้การทำงานราบรื่นและไม่มีความซับซ้อนต่อการบริหารงานต่าง ๆ และให้มีความทันสมัยตรงต่อความต้องการของผู้มารับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, หลักจริยบรรณธรรม, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the effectiveness of work according to the principles of Iddhipadhamma, (2) to study factors affecting the effectiveness of work according to the principles of Iddhipadhamma, and (3) to study guidelines for developing the effectiveness of practice. Work according to the principles of religious influence of Nong Khai Provincial Administrative Organization personnel. It is both quantitative and qualitative research. The sample group consisted of 359 executives and personnel of the Nong Khai Provincial Administrative Organization and the target group includes executives, department heads, and community leaders in the Nong Khai Provincial Administrative Organization area, totaling 10 people. It is a quantitative research and qualitative research Statistics using frequency distribution statistics and percentage of respondents Analyzed by presenting in tables using mean statistics and standard deviation multiple regression analysis using sequential variable selection method. Accompanying the discussion of results Data analysis and descriptive analysis the results of the research found that: (1) Effectiveness of work according to the principles of Iddhipadhamma of personnel of the Nong Khai Provincial Administrative Organization. Overall, it is at a moderate level. They can be arranged in descending order as follows: Satisfaction aspect accuracy and ability, respectively (2) Factors affecting the effectiveness of work according to the principles of Iddhipadhamma of personnel of the Nong Khai Provincial Administrative Organization. with statistical significance at the .05 level, including the factor of the rule of law (X1), the factor of the principle of morality (X2), the factor of the principle of participation (X4), and the factor of the principle of responsibility (X5). In raw scores (b), they were .670, .037, .031, and .009, respectively and (3) it is necessary to align personnel to the position of the work being done. And there should be a straightforward and transparent budget management that is sufficient to meet the increasing

workload in public services and limitations in the use of budgets in various administrations, with good coordination. The work is smooth and there is no complexity in various administrations and it is modern and meets the needs of those receiving services efficiently.

Keywords: Work Efficiency, Principles of Iddhipattham, Personnel, Provincial Administrative Organization

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือได้ว่าเป็นการปกครองอีกรูปแบบหนึ่งที่เป็นรูปแบบการปกครองช่วยพัฒนาประเทศไทย ซึ่งอยู่ในรูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่นในการบริหารการพัฒนาชนบทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2557) ทั้งยังเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาด้านการเมือง การพัฒนาด้านการสังคม การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นการสร้างความเจริญมั่นคงให้แก่ท้องถิ่นซึ่งอยู่ในประเทศไทยต่อไป การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดมิได้มีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับจำนวนราษฎรความหนาแน่นของราษฎรและรายได้ของท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติกระทรวงมหาดไทยได้วางหลักเกณฑ์ในการที่จะจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องประกอบด้วย มีประชากร ความหนาแน่นของประชากร และมีรายได้เกินกว่า 7 ล้านบาทขึ้นไป โดยไม่รวมเงินอุดหนุน (ฉัตรนุช นรินทร์, 2557)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายนั้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยมีการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบองค์การ การวางแผนและการควบคุม กระบวนการทางด้านพฤติกรรมและการตัดสินใจ เป็นเรื่อง que ผู้บริหารจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับองค์การหากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และเข้าใจมิติทั้งสี่ด้านของการบริหารใช้ในทุ ๆ องค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจหรือหน่วยงานของรัฐก็ตาม รวมถึงการวางแผนการควบคุมด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้วิธีการที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์อาจเป็นแผนกลยุทธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ทั่วไปในระยะยาวและแผนยุทธวิธี (ปริญญา สัตยธรรม, 2550) ซึ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายเฉพาะด้านซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว ดังนั้นก่อนที่ผู้บริหารจะออกแบบโครงสร้างองค์การจึงควรพิจารณากำหนดแผนกลยุทธ์หรือชุดของแผนเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์หลักขององค์การ นอกจากนี้สำหรับแผนยุทธวิธีเป็นแผนที่วิธีหลายแผนประกอบกันและการควบคุมทันทีที่แผนได้ถูกกำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติ องค์การควรพัฒนาระบบการควบคุมเพื่อตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอว่าแผนที่วางไว้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ การควบคุมจึงเป็นการตรวจสอบแผนและดูว่าการปฏิบัติงานมีการคลาดเคลื่อนจากแผนที่กำหนดอย่างไรในหลายกรณีการควบคุมจะแก้ไขจากสิ่งที่คลาดเคลื่อนจากแผนไปได้อเองโดยอัตโนมัติและหลาย ๆ กรณี ที่ผู้บริหารจะต้องคอยแก้ไขความคลาดเคลื่อนนั้นเองในทำนองเดียวกันกับการวางแผน องค์การอาจมีกลไกการควบคุมในระดับกลยุทธ์และยุทธวิธีระบบการควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นการควบคุมในระยะยาว

ในขณะที่ระบบการควบคุมยุทธวิธี มีความเฉพาะเจาะจงและใช้เวลาที่สั้นกว่าและผู้บริหารสามารถใช้วิธีการวางแผนและควบคุมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมในมิติด้านอื่น ๆ ได้ด้วย (ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, 2556)

อย่างไรก็ตามยุทธวิธีการพัฒนาในด้านการบริหารงานของผู้บริหารกับประชาชนประชาชนกับผู้บริหารบุคลากรกับผู้บริหารและผู้บริหารกับบุคลากร ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานภายในเขตเทศบาลว่าปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการให้ออกจากงาน แนวทางการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ด้านการดำรงรักษาบุคลากร รัฐบาลควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริง ด้านคุณธรรมจริยธรรมจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ควรใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ออกจากงานควรมีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียด ทั้งนี้เพื่อให้เขตเทศบาลบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารจะต้องบริหารงานโดยการหมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงปัจจัยในการบริหารงานซึ่งประกอบด้วย 1. คน (Man) 2. เงิน (Money) 3. วัสดุ (Material) 4. วิธีการ (Management) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดียิ่งขึ้น (สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2550)

ดังนั้นถ้าต้องการพัฒนาในด้านการบริหารได้ความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งหลักอิทธิบาท ประกอบด้วย หลักธรรม 4 ประการถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นคำสอนที่เน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลักคำสอนที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของงาน ความหมายอีกนัยหนึ่งของ หลักอิทธิบาท 4 คือคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) ฉันทะความพอใจ คือ ต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดถอย 3) จิตตะ ความคิดมุ่งมั่น คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตผูกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ และ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตรา หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง หากนำคำสอนของหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2548)

ดังนั้นด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย” เพื่อทั้งต้องการส่งเสริมหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ หลักอิทธิบาทธรรม และยังต้องการศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลัก

อิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย และแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เพื่อที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปกครองหรือผู้บริหารและหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 3,470 คน (ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย วันที่ 18 กรกฎาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 3,470 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 359 คน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ผู้นำชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม (2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ (4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 40 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.802 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หนองคาย ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย

2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 4) แจกจ่าย และเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง 5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ผลการวิจัย

1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสามารถ	3.01	0.64	ปานกลาง
ด้านความถูกต้อง	3.03	0.78	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจ	3.05	0.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.06	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$ S.D.=0.70) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.74) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.78) และด้านความสามารถ ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม	3.01	0.62	ปานกลาง
ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม	3.03	0.76	ปานกลาง
ปัจจัยด้านหลักความโปร่งใส	3.02	0.78	ปานกลาง
ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.06	0.68	ปานกลาง
ปัจจัยด้านหลักความรับผิดชอบ	3.04	0.45	ปานกลาง
ปัจจัยด้านหลักความคุ้มค่า	3.05	0.58	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	0.76	ปานกลาง
--------------	------	------	---------

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.76) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.06$ S.D.=0.68) ปัจจัยด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.58) ปัจจัยด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.04$ S.D.=0.45) ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.76) ปัจจัยด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.78) และปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.62) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย (Multiple Regression analysis)

ลำดับตัวแปรที่ได้ รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.068	.084	.082	.811	.418	.348	1.476
ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม (X_1)	.670	.023	.716	29.524	.000*	.420	2.381
ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม (X_2)	.037	.018	.046	2.039	.042*	.485	2.062
ปัจจัยด้านหลักความ โปร่งใส (X_3)	.004	.018	.004	.238	.812	.847	1.180
ปัจจัยด้านหลักการมีส่วน ร่วม (X_4)	.031	.009	.052	3.285	.001*	.970	1.031
ปัจจัยด้านหลักความ รับผิดชอบ (X_5)	.009	.017	.013	.538	.000*	.405	2.467
ปัจจัยด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	.357	.325	.315	.461	.581	.302	1.459
SE _{est} = $\pm$.14555 R = 952. R ² = .906 ; Adj. R ² = .904 ; F = 523.059 ; p-value = 0.001							

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม (X1) ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม (X2) ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) และปัจจัยด้านหลักความรับผิดชอบ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 .031 และ .009 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักความคุ้มค่า (X6) และปัจจัยด้านหลักความโปร่งใส (X3) ตามลำดับ

3) แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า : จำเป็นที่จะต้องมีการจัดตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งของงานที่ทำ และควรมีการบริหารงบประมาณที่ตรงไปตรงมาและความโปร่งใสให้เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในการบริการประชาชนและมีข้อจำกัดในการใช้งบประมาณในการบริหารงานต่าง ๆ โดยมีการประสานงานที่ดีทำให้การทำงานราบรื่นและไม่มีความซับซ้อนต่อการบริหารงานต่าง ๆ และให้มีความทันสมัยตรงต่อความต้องการของผู้มารับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจ ด้านความถูกต้อง และด้านความสามารถ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรญา พงษ์สุทัศน์, วิษุกร นาคธน (2565) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักวิมังสา รองลงมาคือ หลักจิตตะ หลักวิริยะ และหลักฉันทะ ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ได้แก่ ดานวิมังสา ดานวิริยะ รองลงมา ดานจิตตะ และดานฉันทะตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านหลักการมี

ส่วนร่วม ปัจจัยด้านหลักความคุ้มค่า ปัจจัยด้านหลักความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม ปัจจัยด้านหลักความโปร่งใสและปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรติติกาล สุขสิงห์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการความก้าวหน้าหรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลความมุ่งมั่นต่อในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแผนทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม (X1) ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม (X2) ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) และปัจจัยด้านหลักความรับผิดชอบ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 .031 และ .009 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักความคุ้มค่า (X6) และปัจจัยด้านหลักความโปร่งใส (X3) ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเพ็ง สิทธิวงษา, นรา สมบูรณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในเขตจังหวัด อุดรธานีโดยรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (X2) ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (X1) ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 และ -.249 ตามลำดับ

จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งของงานที่ทำ และควรมีการบริหารงบประมาณที่ตรงไปตรงมาและมีความโปร่งใสให้เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในการบริการประชาชน และมีข้อจำกัดในการใช้งบประมาณในการบริหารงานต่าง ๆ โดยมีการประสานงานที่ดีทำให้การทำงานราบรื่นและไม่มีความซับซ้อนต่อการบริหารงานต่าง ๆ และให้มีความทันสมัยตรงต่อความต้องการของผู้มารับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอุทัย จารูธมโม (แก่นจำปา) สาโรช เผือกบัวขาว และพนิต ศรีประดิษฐ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านฉันทะ (การวางแผน) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมที่จะพัฒนางานและนโยบายขององค์กรด้วยความ

เต็มใจและพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ 2) ด้านวิริยะ (การปฏิบัติตามแผน) บุคลากรควรพยายามฝึกฝน พัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านจิตตะ (การตรวจสอบ) องค์กรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ 4) ด้านวิมังสา (ปรับปรุงแก้ไข) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น

สรุป

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจ ด้านความถูกต้อง และด้านความสามารถ ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านหลักความคุ้มค่า ปัจจัยด้านหลักความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม ปัจจัยด้านหลักความโปร่งใสและปัจจัยด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักนิติธรรม (X1) ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม (X2) ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) และปัจจัยด้านหลักความรับผิดชอบ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 .031 และ .009 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักความคุ้มค่า (X6) และปัจจัยด้านหลักความโปร่งใส (X3) ตามลำดับ

จำเป็นที่จะต้องมีการจัดตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งของงานที่ทำ และควรมีการบริหารงบประมาณที่ตรงไปตรงมาและมีความโปร่งใสให้เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในการบริการประชาชน และมีข้อจำกัดในการใช้งบประมาณในการบริหารงานต่าง ๆ โดยมีการประสานงานที่ดีทำให้การทำงานราบรื่น และไม่มีความซับซ้อนต่อการบริหารงานต่าง ๆ และให้มีความทันสมัยตรงต่อความต้องการของผู้มารับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่ : New Knowledge

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

- 1) จะต้องมีการจัดตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งของงาน
- 2) มีการบริหารงบประมาณที่ตรงไปตรงมาและมีความโปร่งใส

- 3) การบริการประชาชนและมีข้อจำกัดในการใช้งบประมาณ
- 4) บริหารงานต่าง ๆ โดยมีการประสานงานที่ดี
- 5) ทำงานอย่างราบรื่นและไม่มีความซับซ้อนต่อการบริหารงาน
- 6) มีความทันสมัยตรงต่อความต้องการของผู้มารับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้บริหารเจ้าหน้าที่ บุคลากรของรัฐควรที่จะยึดหลักธรรมาภิบาล 4 ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้กับตัวเองและเป็นตัวอย่างให้กับบุคคล ตระหนักถึงภาระความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายในแต่ละฝ่าย เพื่อสร้างความใกล้ชิดกับประชาชน

7.1.2 ความร่วมมือประสานงานกับทุก ๆ ฝ่าย โดยมีการยึดถือหลักธรรมาภิบาล 4 การปฏิบัติงานในท้องถิ่น เพื่อความปลอดภัยบำบัดความทุกข์ของประชาชน

7.1.3 ผู้บริหารหรือบุคลากรพนักงานควรกำหนดนโยบาย มีแบบแผนในการพัฒนาอย่างชัดเจน ซึ่งนำเอาหลักธรรมาภิบาล 4 ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

7.2.1 ควรณรงค์ให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท้องถิ่นนำหลักธรรมาภิบาล 4 ไปปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรอย่างจริงจัง และปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.2 ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาล 4 ไปปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม

7.2.3 ควรให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกโดยการลงสัมภาษณ์ถึงกระบวนการ รูปแบบ วิธีการดำเนินการในการใช้หลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน

7.3.2 ในส่วนของการวิจัยครั้งต่อไป หลังจากที่ได้มีการดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร ควรจะเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น ทั้งด้านขนาดพื้นที่ทำการวิจัย ประชากรกลุ่ม ตัวอย่าง ประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำมาวิเคราะห์หาผลกระทบในหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- จิรัตติกาล สุขสิงห์. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรการสื่อสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์(Journal of Interdisciplinary InnovationReview, 5(1), 211 – 219.
- บุญเพ็ง สิทธีวงษา, นรา สมบูรณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี. ประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัย ครั้งที่ 9 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2450). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท วายเอช เอส อินเตอร์ เนชั่นแนลจำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระอุทัย จารูมโน (แก่นจำปา) สาโรช เผือกบัวขาว และพนิต ศรีประดิษฐ์. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 13(1), 42 – 51.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด.
- พัชรียา พงษ์สุทัศน์, วิชชุกร นาคชน. (2565). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์, 4(1), 153 – 163.
- ณัฐวัฒน์ศิริพรวุฒิ. (2556). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- ณิรนุช นรินทร์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2557). กฎหมายการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุทธิพงษ์ ศรี วิชัย. (2550). หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.