



วารสารสิทธิธรรม SITTHAT JOURNAL

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน, 2567)
Vol.2 No.2 (April-June, 2024)

ISSN 3057-1057 (Online)



093 5602069

098 5865276



sitthat.journal@gmail.com

<https://so19.tci-thaijo.org/index.php/SITT/>

เลขที่ 1/4 ซอย 44 ถนนรณชัยชาญยุทธ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000



วารสารสิทธิธรรม ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2567)

ISSN 3057-1057 (Online)

กองบรรณาธิการ

- **ที่ปรึกษา**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- **บรรณาธิการ**

ดร.บุญเพ็ง สิทธิวงษา : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- **กองบรรณาธิการ (Editorial Board)**

ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจิมสิทธิประเสริฐ : มหาวิทยาลัยชินวัตร
รองศาสตราจารย์ ดร.พิสิฐ โอ่งเจริญ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร : มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญเหลือ บุบผามาลา : วิทยาลัยพิษณุบันฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน วัชรชินโรส : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

- **ผู้จัดการวารสาร**

ดร.อาทิตย์ แสงแฉวก

เกี่ยวกับวารสารสิทธิธรรม

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ : วารสารสิทธิธรรม (SITTHAT JOURNAL) มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ พระพุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์

กระบวนการพิจารณาบทความ : บทความที่เผยแพร่จะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ

ประเภทของบทความ :

1. บทความวิจัย
2. บทความวิชาการ
3. บทวิจารณ์หนังสือ

ภาษาที่รับตีพิมพ์ : ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

กำหนดการออกเผยแพร่วารสาร :

วารสารกำหนดวงรอบการเผยแพร่ 4 ฉบับต่อปี ดังนี้

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม, ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน, ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม

การติดต่อประสานงานและส่งบทความเผยแพร่ :

1. สอบถามรายละเอียดเบื้องต้น เช่น รอบการเผยแพร่ หนังสือตอบรับการตีพิมพ์ เป็นต้น

โทร. 093 5602069, 098 5865276

2. คำแนะนำสำหรับผู้เขียน
3. เหมเพลตบทความวิจัย
4. เหมเพลตบทความวิชาการ
5. เหมเพลตบทวิจารณ์หนังสือ
6. ลงทะเบียนวารสาร และส่งบทความในวารสาร
7. แบบขอส่งบทความตีพิมพ์
8. ลงทะเบียนส่งบทความ
9. สแกนไลน์ กลุ่มวารสารสิทธิธรรม เพื่อการติดต่อประสานงานเผยแพร่บทความ





บทบรรณาธิการ

วารสารสิทธิธรรม (SITTHAT JOURNAL) เป็นวารสารด้านสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความวิชาการ บทความวิจัย รวมทั้งบทวิจารณ์หนังสือ เปิดรับตีพิมพ์เผยแพร่บทความด้าน รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ พระพุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์ กำหนดเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ โดยบทความที่ส่งมาตีพิมพ์เผยแพร่กับวารสารจะได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน วารสารฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2567) เป็นฉบับที่สอง ของปี 2567 ตีพิมพ์บทความทั้งสิ้นจำนวน 5 บทความ จำแนกเป็นบทความวิชาการ 1 เรื่อง และบทความวิจัย 4 เรื่อง

วารสารขออนุโมทนาและขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ส่งบทความมาตีพิมพ์เผยแพร่กับทางวารสาร ตลอดถึงเครือข่ายด้านวิชาการ โดยเฉพาะสายการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อนุเคราะห์ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนบทความและวารสารด้วยดีเสมอมา วารสารรู้สึกเป็นเกียรติและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของผู้เผยแพร่บทความ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบทความให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ดร.บุญเพ็ง สิทธิวงษา
บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทความวิชาการ	
การบริหารตามแนวพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ฉัตรชัย ชมชาวี	71
บทความวิจัย	
การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกู่เวียง จังหวัดขอนแก่น ไกรสร เดชลิ้มมา	83
ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี พีระยุทธ ศิลาพรหม	98
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ พระณัฐวุฒิ พันทะลี, พระครูวินัยธรรวุฒิไกร มาลัยขวัญ และพระเดชา นามวงษา	112
พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ธนานันท์ ไตรรงค์ถาวร	122

การบริหารตามแนวพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
THE MANAGEMENT BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES TO ENHANCE THE
CAPACITY OF MORAL EDUCATION MONKS IN SCHOOLS

ฉัตรชัย ชมชาวี

Chatchai Chomcharee

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

Email: chatchaichomchari@gmail.com



วันที่รับบทความ: 28 มีนาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 22 เมษายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 23 เมษายน 2567

Received: March 28, 2024; Revised: April 22, 2024; Accepted: April 23, 2024

บทคัดย่อ

การบริหารตามแนวพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เป็นการ
บริหารที่ใช้หลักธรรมควบคู่กับหลักทางด้านการบริหารการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
หน่วยงาน คือ พระพุทธศาสนาได้ยกระบบและเคียงคู่ไปกับสรรพวิทยาของมวลมนุษย์ เพื่อให้องค์ความรู้แห่ง
พุทธธรรมปรากฏอยู่ท่ามกลางความเป็นสรรพวิชา บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารตามแนว
พุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จากการศึกษาพบว่า หลักพุทธธรรมใน
พระพุทธศาสนาประกอบด้วยหลักศีลธรรม และจริยธรรม มุ่งเน้นให้รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต ใน
ปัจจุบันโดยเฉพาะการบริหารงานตามแนวพุทธธรรมนั้น นับว่ามีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้อยู่ร่วมกันอย่างมี
ความสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จในองค์การ โดยพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ยึด
หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่สังคมยอมรับ มาเสริมสร้างศักยภาพ โดยมีหลักการบริหารตามแนวพุทธธรรม
คือ ธรรมะสำหรับการบริหารจัดการดังนี้ 1) หลักธรรมาธิปไตย คือ การมีหลักยึดเป็นมาตรฐาน และ
ดำเนินการตามหลักการอย่างมั่นคง 2) หลักพรหมวิหาร คือ การใช้ความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา 3)
การเลี้ยงความลำเอียงหรืออคติ 4) การเลี้ยงการทำงานที่มีโทษ เช่น เว้นจากการคบคนชั่วเปนมิตร โดยบูรณา
การควบคู่กับหลักธรรมที่ใช้ ครองตน ครองคน และครองงาน หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้
คนเป็นสัปปุรุษ คือเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีสัมมาทิฐิ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีปัญญา หรือมีมุมมองที่

ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน คือ 1) ด้านเนื้อหาแล
หลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านผลิตและการใช้สื่อ 4) ด้านการวัดและประเมินผล 5) ด้าน
การวิจัยในชั้นเรียน 6) ด้านคุณลักษณะและเจตคติ ให้มีประสิทธิภาพในการสอนศีลธรรมแก่ เด็ก และ
เยาวชน ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนต่อไป

คำสำคัญ: การบริหาร, พุทธธรรม, ศักยภาพพระสอนศีลธรรม

Abstract

The management based on Buddhist principles to enhance the capacity of moral education monks in schools is an approach that combines Buddhist teachings with educational administration principles. This approach aligns with the strategy of developing the institution, where Buddhism is elevated and integrated with all forms of human knowledge, ensuring that Buddhist wisdom is present alongside all disciplines. The purpose of this article is to study the management approach based on Buddhist principles to enhance the capacity of moral education monks in schools. The study found that the Buddhist principles in Buddhism consist of moral and ethical teachings, focusing on understanding the truths of the world and life. In the current context, particularly in management, these Buddhist principles play a significant role in fostering peaceful coexistence, sustainable development, and organizational success. Moral education monks in schools adhere to the Buddhist principles that society recognizes to enhance their capacity, with key management principles based on Buddhism being: 1) Principle of Dhamma Governance. Having a standard principle and steadfastly following it. 2) Principle of Brahmavihara: Practicing kindness, compassion, sympathetic joy, and equanimity. 3) Avoiding Bias or Prejudice. 4) Avoiding harmful practices, such as refraining from associating with evil companions. These are integrated with the principles for managing oneself, others, and work, known as the Seven Sappurisa Dhamma, which are the qualities that make a person virtuous, possessing right view, knowledge, and wisdom that aligns with reality. To enhance the capacity of moral education monks in schools, the focus areas are: 1) Content and Curriculum 2) Teaching and Learning Management 3) Production and Use of Educational Media 4) Assessment and Evaluation 5) Classroom Research 6) Characteristics and Attitudes. These areas aim to improve the effectiveness of moral education for children and youth provided by moral education monks in schools.

Keywords: Administration, Buddhist principles, The capacity of moral education monks

บทนำ

สภาพของสถานการณ์สังคมไทยในปัจจุบันชี้ให้เห็นประเด็นปัญหาวิกฤตอันน่าเป็นห่วงจากการพัฒนาที่ขาดความสมดุล โดยมุ่งสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วทำให้บุคคลและสังคม รวมทั้งโครงสร้างและกลไกการบริหารและการจัดการต่างๆ ปรับตัวตามไม่ทันเกิดความไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาทางวัตถุกับการพัฒนาทางจิตใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 35) ก่อให้เกิดปัญหานานัปการ โดยเฉพาะต่อเด็กและเยาวชนในวัยเรียน ปัญหาที่สำคัญที่พบมากคือ การละเมิดศีล 5 ในประเด็นต่างๆ เช่น การทำร้ายกันจนถึงแก่ชีวิตหรือการเบียดเบียนกัน การฉ้อราษฎร์บังหลวง การล่วงละเมิดทางเพศ การไม่มีความซื่อสัตย์ต่อกัน และการดื่มสุราหรือเสพยาเสพติดเป็นต้น จากการศึกษา พบว่า รากเหง้าแห่งปัญหาที่แท้จริงคือการที่นักเรียนขาดการกลมกลืนจิตใจและปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรม จนทำให้ความสานึกต่อหน้าที่ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การใช้สติพิจารณาอย่างคิด ลดน้อยถอยลงและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอกที่ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมรอบตัวของนักเรียนที่ยุง ส่งเสริม ชักจูงและโน้มน้าวอย่างต่อเนื่องด้วยรูปแบบที่มีการพัฒนาอย่างหลากหลาย ทำให้ยากต่อการควบคุม ป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียน ให้สัมฤทธิ์ผลได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เว้นแต่นักเรียนจะถูกจัดระเบียบทางความคิด จนมีจิตใจที่ใฝ่ดีและมีพลังใจที่เข้มแข็งมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นภูมิคุ้มกันเหตุปัจจัยในทางเสื่อมที่จะเข้ามาทำลายคุณภาพชีวิตที่ดีงามได้ด้วยหลักธรรมทางศาสนา (กระทรวงวัฒนธรรม, 2548 : 22)

การจะพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่เด็ก เพราะเด็กจะต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมต่อไป สถาบันที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่เด็กนั้น ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา เป็นต้น สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่เด็กเกี่ยวข้องและเริ่มเรียนรู้การดำรงชีวิต และได้รับการสั่งสอนให้เป็นคนดีเสริมสร้างคุณธรรมที่พึงประสงค์ แต่ในปัจจุบันผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องไปประกอบอาชีพหาเลี้ยง สถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน (วิมลรัตน์ ติรมาศวณิ, 2538 : 6)

การบริหารตามแนวพุทธธรรมก็เป็นอีกแนวทางที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความเป็นธรรม และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยใช้ระบบตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์บริหารจัดการ ดังเช่น ได้นำเสนอพุทธวิธีบริหารไว้ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์ การงานบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแล (บุญทัน ดอกโธสง, 2528 : 85)

ดังนั้น การบริหารตามแนวพุทธธรรม (Educational Administration Based with Buddha-Dhamma) ทั้งนี้เพราะพุทธธรรมเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ พุทธธรรมจึงสามารถครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ได้ทั้งหมด ผู้เขียนจึงสนใจที่จะนำเสนอการบริหารตามแนวพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ซึ่งมีประเด็นที่นำเสนอประกอบด้วย แนวคิดการบริหารตามแนวพุทธธรรม การประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การ และการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

แนวคิดการบริหารตามแนวพุทธธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามแนวพุทธธรรม (Educational Administration Based with Buddha-Dhamma) การบริหารตามแนวพุทธธรรม เป็นอีกแนวทางที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา พัฒนาศักยภาพในการเรียนการสอน ให้เกิดความเป็นธรรมและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยใช้ระบบตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ดังเช่น พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้นำเสนอพุทธวิธีบริหารไว้ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ งานบุคลากร การอำนวยการ และการกำกับดูแล ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร และการบริหารตามแนวพุทธธรรม ไว้ดังนี้

แนวคิดการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ความหมายของการบริหารสถานศึกษา และความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

คำว่า “การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถพฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

อย่างไรก็ตาม นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 4-8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถพฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

และ บรรจบ บุญจันทร์ (2556) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

สรุปว่า ลักษณะการบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับ วิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัย

ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) ปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่ 1. คน (Man) 2. เงิน (Money) 3. วัสดุสิ่งของ (Materials) 4. การจัดการ (Management)

แนวคิดการบริหารตามแนวพุทธธรรม

พระอัครเดช ญาณเตโช (2557 : ออนไลน์) การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคานิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์

การศึกษาพุทธวิธีบริหารในครั้งนีขอใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางเนื้องานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organization หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะกับงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ในพุทธวิธีเกี่ยวกับวางแผนนี้ สิ่งที่สำคัญมากคือผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่า ผู้บริหารต้องมีจักขุมตา แปลว่า มีสายตาวัดยาวไกล คือมองการณ์ไกล วิสัยทัศน์ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้นองค์กรทั้งหมดก็จะถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้ พระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดที่จุดเดียวคือวิมุตติ (ความหลุดพ้นทุกข์)

ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเทียบมหาสมุทรมีรสเดียวคือรสเค็ม ฉันทิ ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียวคือวิมุติรส ฉันทินัน)”

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549 : 23) ได้กล่าวในหนังสือพุทธวิธีบริหารไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นธรรมาธิปไตย เขายึดถือคิดว่า ถูกต้องไม่จำเป็นต้องถูกใจข้าพเจ้าหรือต้องถูกใจทุกคน เขากล้าตาคิดสิ่งใดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยไม่พยายามลดยตัวหนีปัญหา เขาก็คิดว่า อำนาจหน้าที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบ เขายอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่กว่า นั่นคือ ประโยชน์สุขส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”

นอกจากนี้ (บรรจง ลาวะลี, 2562) ได้สรุปคุณธรรมสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการ ประกอบด้วย หลักการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นการใช้หลักพุทธธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา หรือในหน่วยงาน ได้ดำเนินการในการบริหารจัดการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการดำเนินชีวิตส่วนตัว (การครองตน) การปกครองคน (การครองคน) และการควบคุมดำเนินการบริหารงาน (การครองงาน) ให้เกิดความสมดุลลงตัวสอดคล้องกัน ตลอดจนให้เกิดการบริหารจัดการและบริหารงาน คือ การบริหารตนเองการบริหารคน และการบริหารงานตามหลักการบริหารงานในทางทฤษฎีทางการบริหาร กระบวนการในการบริหารงานต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์ จะมีผลทำให้เกิดความรักความสามัคคี ในหมู่คณะเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นผลดีกับสถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน ตลอดจนประเทศชาติ และผู้ที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดคือ ผู้ร่วมหน่วยงาน และสังคม จะมีความสุขที่มีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ตั้งในการบริหารงานอย่างแท้จริง

และ (พระมหาฉัตรชัย อภิขโย, จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2564) ได้สรุปการบริหารงานตามแนวหลักพุทธธรรมไว้ว่า หลักธรรมสำหรับการบริหาร หมายถึง หลักธรรม หรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านักบริหารคงไม่สามารถจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ถ้ายึดอัตตาหรือเอาตนเองเป็นที่ตั้งการบริหารที่จะได้ทั้งคนและงานหรือคำโบราณกล่าวไว้ว่า “จะทำอะไรก็ตาม ควรทำในลักษณะ “บัวไม่ให้ช้ำ น้ำไม่ให้ขุ่น” หรือซึ่งคำพังเพยก็มีไว้คือ “น้ำร้อนปลาเป็น น้ำเย็นปลาตาย” การบริหาร คือการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนในหน่วยงานนั้นๆ ช่วยกันทำ นอกจากนี้แล้ว คงจะต้องอาศัยคนที่เกี่ยวข้องด้วย ได้ช่วยกันทำ นี่คือน้ำใจสำคัญ เป็นคำสำคัญที่นักบริหารจะต้องท่องให้ขึ้นใจ นักบริหาร หรือผู้บริหาร ไม่สามารถทำงานสำเร็จได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากคนเหล่านั้น ฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องอาศัยศิลปะในการบริหารหรือใช้ภาวะผู้นำ จึงจะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จได้การบริหารที่จะได้ทั้งคนและงาน ต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์และศิลป์” เป็นเรื่องสำคัญ และควรเพิ่มเข้ามาอีก คือต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์และศิลป์” คือ ต้องนำหลักคุณธรรมทางศาสนาใช้ในการบริหารด้วย จึงจะทำให้เป็นเกราะคุ้มครองตนเองให้พ้นภัยทั้งหลายทั้งปวง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารตามแนวพุทธธรรม หมายถึง การนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์กับวิชาสมัยใหม่ มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ 1) จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด 2) วิรุโระ มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค 3) นิสสยสัมปันโน มีการพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ต้องมีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ จะเป็นหลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตตน ด้วยการเพิ่มปัญญา วิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้มากพอสมควร ที่สอดคล้องกันสังเคราะห์ได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารตามแนวพุทธธรรม

การประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

การบริหารตามแนวพุทธธรรม หมายถึง การนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์กับวิชาสมัยใหม่ มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ 1) จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด 2) วิรุโระ มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค 3) นิสสยสัมปันโน มีการพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ต้องมีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ จะเป็นหลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตตน ด้วยการเพิ่มปัญญา วิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้ เมื่อพิจารณาพุทธวิธีบริหารในประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแล ตามลำดับดังต่อไปนี้ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549 : 5-22)

1) พุทธวิธีในการวางแผน คือ การใช้วิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจให้ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับ และดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น องค์กรทั้งหมดก็จะถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้

2) พุทธวิธีในการจัดองค์กร คือ การกระจายอำนาจ การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน หมายถึง ลูกน้องต้องให้ความเคารพหัวหน้า ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้บวชก่อน และการใช้คนให้เหมาะกับงานในองค์กร

3) พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล คือ การจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร การจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ นั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ

4) พุทธวิธีในการอำนวยการ คือ การสื่อสารเพื่อการบริหารการดำเนินงาน ใช้หลัก 4ส. (ที.สี. (ไทย) 9/189/161) ได้แก่ 1) สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง) หมายถึง อธิบายขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน แจ่มแจ้งช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ง่าย 2) สมาทปนา (จงใจ) หมายถึง อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์ จนเกิดศรัทธาและความรู้สึกว่าจะต้องฟันฝ่าให้ไกลและไปให้ถึง 3) สมุตเตชนา (แก้กลัวกลัว) หมายถึง ปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย และ 4) สัมปหังสนา (ร่าเริง) หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน และความสามารถในการจงใจคนของพระพุทธเจ้า ตรงกับพระสมัญญาว่า ตถาคต หมายถึง คนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้น (ที.ม. (ไทย) 10/211/255) พระพุทธเจ้าทรงมีภาวะผู้นำสูงมาก เพราะทรง สอนให้รู้ (ยถาวาทิ) ทำให้ดู (ตถากาโร) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาทิ ตถากาโร) ยิ่งไปกว่านั้น การสั่งการแต่ละครั้งของพระพุทธเจ้าเป็นที่ยอมรับได้ง่ายเพราะไม่ทรงใช้วิธีเผด็จการ แต่ทรงใช้วิธีการแบบธรรมาธิปไตย ดังที่ทรงจำแนกแรงจูงใจในการทำมาดี ซึ่งเรียกว่าอธิปไตย 3 ประการ ดังนี้ (อง.ต.ก. (ไทย) 20/479/176) 1) อุตตาริปไตย การทำความดีเพราะยึดผลประโยชน์หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง 2) โลกาธิปไตย การทำความดีเพราะต้องการให้ชาวโลกยกย่อง นั่นคือ ยึดทัศนคติหรือค่านิยมจากคนอื่นเป็นที่ตั้ง 3) ธรรมาธิปไตย การทำความดีเพื่อความดี ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ นั่นคือยึดธรรมคือหน้าที่เป็นสำคัญ

5) พุทธวิธีในการกำกับดูแล คือ การควบคุม การกำกับดูแลสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน ทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ 10 ประการ (อง.ต.ก. (ไทย) 20/479/176) เช่น เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์ เพื่อข่มบุคคลผู้ร้ายอายุยา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา

นอกจากนี้ พระอัครเดช ญาณเตโช (2557 : ออนไลน์) กระทบวนการจัดการศึกษาใน พระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขาคือศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติ มากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนใน

ทางทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญ แก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงถือว่าเป็นศาสนา แห่งการศึกษา

การอำนวยความสะดวกให้เกิดการดำเนินงานในพระพุทธศาสนาต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะ ไม่มีระบบการใช้กำลังบังคับให้ปฏิบัติตามผู้นำในพระพุทธศาสนา การที่สมาชิกจะทำตามคำสั่งของผู้บริหาร หรือไม่จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำในผู้บริหารเป็นสำคัญ อะไรคือความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ

ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ผู้นำต้องการ

ดังนั้น ผู้บริหารเชิงพุทธต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความ ต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร

พระพุทธเจ้าทรงเพียบพร้อมด้วยอรรถกถาสมบัติและปริกษาสมบัติจึงสามารถใช้ภาวะผู้นำบริหาร กิจการพระพุทธศาสนาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อรรถกถาสมบัติที่สำคัญในการ

บริหารของพระพุทธเจ้าก็คือความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป ในการสื่อสารเพื่อการบริหาร แต่ละครั้งพระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก ๔ ส. ซึ่งคำอธิบายเชิงประยุกต์เข้ากับการประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

๑. สันทีสนา (แจ่มแจ้ง) หมายถึง อธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง ช่วยให้ผู้สมาชิกปฏิบัติตามได้ง่ายในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๒. สมาทปทา (จูงใจ) หมายถึง อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาและ ความรู้สึกรู้ว่าต้องฝืนให้ไกลและไปให้ถึงในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๓. สมุตเตชนา (แก้กลัวกลัว) หมายถึง ปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความ กระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๔. สัมปหังสนา (ร่าเริง) หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรซึ่งจะ ส่งเสริมให้ผู้สมาชิกมีความสุขในการทำงานในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

ส่วน พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549 : 38-39) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารจะทำหน้าที่ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีต้องสร้างภาวะผู้นำ 3 ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ใน ทุติยปาปณิกสูตร ดังนี้ 1) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจนั้นจะต้องรู้ว่าสินค้าไหนได้ ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจะได้ราคาแพงในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้น จะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไป ต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คนคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill

คือ ความชำนาญในการใช้ความคิด 2) วิรุโธ หมายถึง การจัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชร ต้องดูออกกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัดคุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค 3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง ฟังพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้นๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อนขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

และ อานนท์ เมธีวรฉัตร, (2562 : 15) ได้ศึกษา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 สามารถนำไปสู่แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 ประกอบด้วย 3 แนวทางได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะด้านการสอนของพระสอนศีลธรรม 2) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนพระสอนศีลธรรม 3) ด้านกิจกรรมในการส่งเสริม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ อ้นน่วม 9 ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสถานงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูมี 4 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1)นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาประกอบด้วย การจัดระบบสรรหาคนเก่ง คนดี เข้าสู่วิชาชีพครู การจัดระบบในการพัฒนาครูประจำการ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู และการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานของครู 2)สมรรถนะของครูที่ต้องการประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ 3)กิจกรรมการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ การพัฒนาด้านเจตคติ และการพัฒนาทักษะ 4)กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนา การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนา และการปรับปรุงแก้ไข

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการบริหารตามแนวพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน การนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนาประยุกต์กับวิชาสมัยใหม่ มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ 1) จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด 2) วิรุโธ มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค 3) นิสสยสัมปันโน มีการฟังพาอาศัยคนอื่นได้ต้องมีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นหลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตตน ด้วยการเพิ่มปัญญาวิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้ เมื่อพิจารณาเข้ากับพุทธวิธีบริหารทั้ง 5 ประการ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การบริหารงานบุคคล 4) การอำนวยความสะดวก และ 5) การกำกับดูแล เพื่อเพิ่มกระบวนการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมาย รู้จักงาน รู้จักบุคคล และประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ที่จะนำมาสอนเยาวชน และนักเรียนในสถานศึกษาตามเป้าหมาย สังเคราะห์ได้ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

สรุป

การบริหารตามแนวพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เป็นการบริหารที่ใช้หลักธรรมควบคู่กับหลักทางด้านการบริหารการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสพการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) ปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่ 1. คน (Man) 2. เงิน (Money) 3. วัสดุสิ่งของ (Materials) 4. การจัดการ (Management) การบริหารตามแนวพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน การนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาประยุกต์กับ วิชาสมัยใหม่ มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ 1) จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความซื่อสัตย์ในการใช้ความคิด 2) วิตุโร มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความซื่อสัตย์ด้านเทคนิค 3) นิสสยสัมปันโน มีการพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ต้องมีความซื่อสัตย์ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นหลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตใจตน ด้วยการเพิ่มปัญญา วิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้ เมื่อพิจารณาเข้ากับพุทธวิธีบริหารทั้ง 5 ประการ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การบริหารงานบุคคล 4) การอำนวยความสะดวก และ 5) การกำกับดูแล เพื่อเพิ่มกระบวนการให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมาย รู้จักงาน รู้จักบุคคล และประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่จะนำมาสอนเยาวชน และนักเรียนในสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชนะพงษ์ กล้ากลกิจ. (2562). การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารงานสมัยใหม่. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(1), 99-110.
- บรรจง ลาวะลี. (2562). คุณธรรมสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 3(1), 51-65.
- พระครูสมุห์ประมวล ปภัสโร (นาคะเวช). (2562). การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์วิชาการจัดการเชิงพุทธ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร., พระมหาจีรวัฒน์กนตวณฺโณ (กันจฺ),ดร., ดร.ถวิล คำโสภา. (2562). การพัฒนาศักยภาพของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในจังหวัดลำปาง. วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น, 3(1), 96-117.
- พระมหาฉัตรชัย อภิไชโย, จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). การบริหารงานตามแนวหลักพุทธธรรม. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 3(3), 56-65.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. (2553). คู่มือปฏิบัติงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน. ขอนแก่น: โรงพิมพ์แอนนาออฟเซต ขอนแก่น.
- สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). คู่มือพระสอนศีลธรรม ปีงบประมาณ 2560. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีนติ้ง.
- อานนท์ เมธีวรฉัตร. (2562). รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์, บัณฑิตศึกษปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(2), 168-180.

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น
GOOD GOVERNANCE MANAGEMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION EXECUTIVES IN PHU WIANG DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE

ไกรสร เดชสิมมา

Kraisorn Dessimma

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University, Thailand

E-mail: Kraisorn.des@neu.ac.th



วันที่รับบทความ: 30 มีนาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 25 เมษายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 28 เมษายน 2567

Received: March 30, 2024; Revised: April 25, 2024; Accepted: April 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 359 คน และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 10 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับ ประกอบการอภิปรายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า : (1) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .445 .425 .411 และ .164 ตามลำดับ และ

(3) จำเป็นจะต้องมีการบริหารงานต้องดำเนินการตามกฎระเบียบ ข้อบังคับตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องให้เคร่งครัดด้วยความเมตตา ปัญหาการดำเนินงานยังไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเท่าที่ควร นอกจากปฏิบัติตามข้อกำหนดแล้วต้องอาศัยหลักของความเมตตาธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความสุขเอื้ออาทรต่อกัน การดำเนินการในสถานศึกษาต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใสด้วยชี้แจงสาเหตุ/เหตุผล การดำเนินการด้วยความตรงไปตรงมาทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องสามารถตรวจสอบได้มีจิตใจด้วยความบริสุทธิ์ เลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน สามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส ปรีกษาหรือในการดำเนินการ ทุกคนมีส่วนเสนอแนะและยอมรับเสียงส่วนมาก และบุคลากรต้องคำนึงถึงการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับด้วยความรับผิดชอบ และประหยัดให้เกิดความคุ้มค่า

คำสำคัญ: การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหาร, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research are (1) to study management according to the principles of good governance by executives, (2) to study factors influencing management according to the principles of good governance by executives, and (3) to study guidelines for developing management according to the principles of good governance among local government organization administrators in Phu Wiang District. Khon Kaen Province The sample group includes executives and personnel of local government organizations. In Phu Wiang District Khon Kaen Province, 359 people and the target group includes executives, heads of local government organizations in Phu Wiang District Khon Kaen Province, 10 people, consisting of 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) Management according to the principles of good governance of local government organization administrators in Phu Wiang District. Khon Kaen Province Overall, it is at a moderate level (2) Factors influencing management according to good governance principles of local government organization administrators in Phu Wiang District. Khon Kaen Province Importantly, The coefficient of the predictor in the raw score (b) is equal to .445 .425 .411 and .164 respectively and (3) it is necessary that the administration must be carried out in accordance with the regulations. Regulations according to relevant laws must be strictly followed with kindness. The operational problem is that the law is not complied with as it should be. In addition to following the law, we must rely on the principles of

kindness, dharma and customs to live happily together and care for each other Operations in educational institutions must be carried out with transparency by explaining causes/reasons. Proceeding with honesty, every part related to education must be able to be examined with a pure mind. Choose personnel that are suitable for the job can be checked be transparent Consultation in action everyone has a part to make and suggestions are accepted by the majority. And employees must consider spending the budget responsibly and save to be worth it

Keywords: Management According to the Principles of Good Governance, Administrators, Local Administrative Organizations

บทนำ

สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การหลั่งไหลเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อแบบแผนพฤติกรรม ค่านิยมและทัศนคติของคนในชาติ ดังนั้นการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากของคนในปัจจุบันนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการศึกษาย่อมนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เป็นมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุมีผล มีระเบียบวินัย กล้าคิด กล้าตัดสินใจ (วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2560) การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่ได้ตรัสไว้ว่า “นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศของเราจึงจะได้คนดีมีคุณภาพ คือทั้งเก่งทั้งดีมาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประคับประคองหนุนนำความเก่งให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนวยประโยชน์ที่พึงประสงค์” (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2560)

ปัจจุบันองค์การหรือหน่วยงานใดที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานเป็นอันมาก เพราะเป็นหัวหน้าที่ควบคุม ดูแลดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น และลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในทุกด้านทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรม (เกียรติ ยศยิ่งยง, 2552) กล่าวได้ว่า ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นผู้วางหลักชัยของหน่วยงาน และเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง

ประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของการบริหารงานของผู้บริหารย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์และทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในการดำเนินงานของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการในการชักนำบุคคลในองค์การให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติงาน (สมคิด บางโม, 2555)

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแก่ประชาชนและเป็นองค์กรของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรในฐานะที่เป็นนิติบุคคลหลักการดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) ได้แก่ (1) หลักนิติธรรม (Rule of law) (2) หลักคุณธรรม (Morality) (3) หลักความโปร่งใส (Transparency) (4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) (5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) (6) หลักความคุ้มค่า (Effectiveness) หลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ซึ่งเป้าหมายในการบริหารจัดการคือทำให้ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข (พิเชษฐ วังศ์เกียรติขจร, 2562)

ในปัจจุบันพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 12 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลภูเวียง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย องค์การบริหารส่วนตำบลกุดขอนแก่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงธนสาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงเขิน องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งชมพู องค์การบริหารส่วนตำบลดินดำ และองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง โดยได้กำหนดแผนงานและโครงการ เพื่อรองรับหรือปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว แต่ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องนิติธรรม คุณธรรม การบริหารงานไม่โปร่งใส ไม่สามารถประสานความร่วมมือ ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร มีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารที่ผิดพลาดไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ มีปัญหาความขัดแย้ง การร้องเรียนฟ้องกล่าวโทษกันในองค์กรมีเหตุการณ์เกิดขึ้นจำนวนมาก ซึ่งบางเรื่องเกิดความเสียหายแก่องค์กร ตัวบุคลากร หากปล่อยทิ้งไว้คงไม่เป็นผลดีต่อการบริหารจัดการองค์การอย่างมาก (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น) จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น และประเด็นหลัก คือ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 4,470 คน (ข้อมูลจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น วันที่ 18 กรกฎาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 4,470 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 359 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ
ภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

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 กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระกบความเชื่อมั่น 0.86 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อความสมบูรณ์ในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้บริหาร บุคลากรองค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่น ในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอผู้บริหาร บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น 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 โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย

1) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	3.02	0.62	ปานกลาง
ด้านการนำนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ	3.04	0.76	ปานกลาง
ด้านการประเมินนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	3.01	0.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.02	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการนำนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.04$ S.D.=0.76) ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.62) ด้านการปฏิบัติตนตามหลักทมะ ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.76) และด้านการประเมินนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านหลักนิติธรรม	3.02	0.62	ปานกลาง

ด้านหลักคุณธรรม	3.04	0.76	ปานกลาง
ด้านหลักความโปร่งใส	3.01	0.78	ปานกลาง
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.07	0.68	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.03	0.45	ปานกลาง
ด้านหลักความคุ้มค่า	3.06	0.58	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.02	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.07$ S.D.=0.68) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=3.06$ S.D.=0.58) ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.04$ S.D.=0.76) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.45) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.62) และด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.78) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น (Multiple Regression analysis)

ลำดับตัวแปรที่ได้ รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.820	1.363		1.336	.182		
ด้านหลักนิติธรรม (X ₁)	.335	.525	.437	.638	.524	.002	5.342
ด้านหลักคุณธรรม (X ₂)	.213	.795	.251	.268	.789	.001	4.252
ด้านหลักความโปร่งใส (X ₃)	.425	.090	.629	4.730	.000*	.062	6.075
ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X ₄)	.164	1.271	.202	.129	.000*	.000	2.926
ด้านความรับผิดชอบ (X ₅)	.411	.863	.363	.476	.000*	.002	7.403
ด้านหลักความคุ้มค่า (X ₆)	.445	.457	.432	.467	.000*	.003	3.541

SE_{est} = ±.20576 R = .797; R² = .636; Adj. R² = .629; F = 96.218; p-value = 0.001

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า (X6) ด้านหลักความโปร่งใส (X3) ด้านความรับผิดชอบ (X5) และด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .445 .425 .411 และ .164 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (X1) และด้านหลักคุณธรรม (X2) ตามลำดับ

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า : จำเป็นต้องมีการบริหารงานต้องดำเนินการตามกฎระเบียบ ข้อบังคับตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องให้เคร่งครัดด้วยความเมตตา ปัญหาการดำเนินงานยังไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเท่าที่ควร นอกจากปฏิบัติตามข้อกำหนดแล้วต้องอาศัยหลักของความเมตตาธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความสุขเอื้ออาทรต่อกัน การดำเนินการในสถานศึกษาต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใสด้วยชี้แจงสาเหตุ/เหตุผล การดำเนินการด้วยความตรงไปตรงมาทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องสามารถตรวจสอบได้มีจิตใจด้วยความบริสุทธิ์ เลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน สามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใสปรึกษาหารือในการดำเนินการ ทุกคนมีส่วนเสนอแนะ และยอมรับเสียงส่วนมาก แต่ก็ไม่ลืมเสียงส่วนน้อยที่ย้อนกลับรับฟังการเสนอแนะทุกภาคส่วนด้วยความจริงใจ ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเองชอบด้วยกฎหมายทุกคนต้องรับผิดชอบต่อในงานที่ได้รับมอบหมายที่ชอบด้วยกฎหมาย ด้วยความบริสุทธิ์ และบุคลากรต้องคำนึงถึงการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับด้วยความรับผิดชอบ และประหยัดให้เกิดความคุ้มค่า

อภิปรายผล

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการนำนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการปฏิบัติตามหลักทမ်းและด้านการประเมินนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ยังมีบรรลุปเป้าหมายที่ควรยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุ ทรัพย์สิน, วันชัย สุขตาม, และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 สรุปได้ว่าสามารถหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำของความมั่นคง และกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนาสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปเป็นประเทศหนึ่งในโลกที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

โดยมีการขับเคลื่อนผ่านระบบกลไกประชารัฐ ทั้งนี้การขับเคลื่อนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะระดับท้องถิ่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด โดยปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีบทบาทสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ได้แก่ การให้บริการด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริม สวัสดิภาพของประชาชนทั้งทางกายภาพและจิตใจ และเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพราะถือว่าธรรมาภิบาลเปรียบเสมือนเงื่อนไขสำคัญในการปฏิรูปประเทศ เพื่อสร้างความสมดุลทางเศรษฐกิจและสังคมให้เป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศพัฒนาแล้วในที่สุด จากอัตรารายได้และฐานที่นำมาคำนวณภาษีในการจัดเก็บภาษีในท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ประกอบกับการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินที่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะของทรัพย์สินในท้องถิ่นซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมและในตัวเมืองเป็นพื้นที่ที่ใช้ในเชิงพาณิชย์ ดังนั้นอัตรารายได้ที่จัดเก็บและฐานภาษีจึงสมควรที่จะใช้อัตราที่แตกต่างกัน (อาทิศย์ แสงเฉวก. และคณะ, 2565).

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภภูมิ ศรีชนะ, ศิริพงษ์ อรุณเดชาชัย, ทรงเกียรติ ล้วนพลแสน และชุตติภา บุตรดีวงศ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านการวางแผน และ 3. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญได้แก่ ปัญหาบุคลากร ปัญหาการจัดสรร งบประมาณ ปัญหาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาเทคโนโลยี และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียง จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า (X6) ด้านหลักความโปร่งใส (X3) ด้านความรับผิดชอบ (X5) และด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .445 .425 .411 และ .164 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (X1) และด้านหลักคุณธรรม (X2) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนบดี ฐานะขาลา (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่อธิบายธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่อธิบายธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาค

ตะวันออก พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับหนึ่ง คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารระหว่างรัฐกับประชาชน ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และกลไกในการตรวจสอบถ่วงดุลตามลำดับ

จำเป็นจะต้องมีการบริหารงานต้องดำเนินการตามกฎระเบียบ ข้อบังคับตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องให้เคร่งครัดด้วยความเมตตา ปัญหาการดำเนินงานยังไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเท่าที่ควร นอกจากปฏิบัติตามข้อกำหนดแล้วต้องอาศัยหลักของความเมตตาธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความสุขเอื้ออาทรต่อกัน การดำเนินการในสถานศึกษาต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใสด้วยชี้แจงสาเหตุ/เหตุผล การดำเนินการด้วยความตรงไปตรงมาทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องสามารถตรวจสอบได้มีจิตใจด้วยความบริสุทธิ์ เลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน สามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส ปรีชาหาหรือในการดำเนินการ ทุกคนมีส่วนเสนอแนะ และยอมรับเสียงส่วนมาก แต่ก็ไม่มีเสียงส่วนน้อยที่ย้อนกลับรับฟังการเสนอแนะทุกภาคส่วนด้วยความจริงใจ ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเองชอบด้วยกฎหมายทุกคนต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายที่ชอบด้วยกฎหมาย ด้วยความบริสุทธิ์ และบุคลากรต้องคำนึงถึงการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับด้วยความรับผิดชอบ และประหยัดให้เกิดความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอโณทัย ดวงดารา, อนันต์ ธรรมชาลัย, สุพิศาล ภัคตินฤนาถ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันในการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยในภาพรวมยังคงมีการดำเนินการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้านอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1) นิติธรรมมีการจัดทำบริการสาธารณะที่คำนึงถึงหลักความเสมอภาคมีการให้บริการสาธารณะเป็นไปตามความจำเป็นและมีความเท่าเทียมในท้องถิ่น 2) คุณธรรม โดยรวมมีการยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน 3) ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารกับประชาชนให้ทราบ 4) การมีส่วนร่วมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาในท้องถิ่น 5) ความรับผิดชอบ มีเชื่อมั่นความไว้วางใจตอบสนองกับความคาดหวังของประชาชนผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่นได้ตามงบประมาณที่มีและตามความสำคัญ และ 6) ความคุ้มค่า มีการคำนึงถึงพันธกิจขององค์กรโดยตอบสนองตามความต้องการของประชาชนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้ระยะเวลาที่เหมาะสมองค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ทำให้ค้นพบแนวทางเชิงรุก แนวทางเชิงรับ แนวทางป้องกันและแนวทางเชิงแก้ไข เพื่อช่วยในการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สรุป

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกู่เวียงจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการนำนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการปฏิบัติตามหลักทမ်းและด้านการประเมินนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามลำดับ

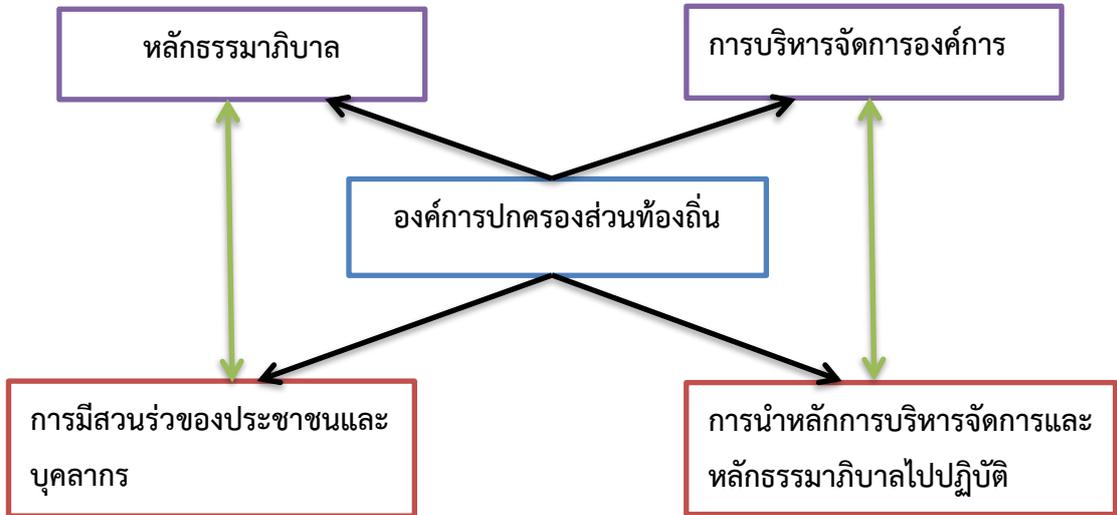
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า (X6) ด้านหลักความโปร่งใส (X3) ด้านความรับผิดชอบ (X5) และด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .445 .425 .411 และ .164 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (X1) และด้านหลักคุณธรรม (X2) ตามลำดับ

จำเป็นจะต้องมีการบริหารงานต้องดำเนินการตามกฎระเบียบ ข้อบังคับตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องให้เคร่งครัดด้วยความเมตตา ปัญหาการดำเนินงานยังไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเท่าที่ควร นอกจากปฏิบัติตามข้อกำหนดแล้วต้องอาศัยหลักของความเมตตาธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความสุขเอื้ออาทรต่อกัน การดำเนินการในสถานศึกษาต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใสด้วยชี้แจงสาเหตุ/เหตุผล การดำเนินการด้วยความตรงไปตรงมาทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องสามารถตรวจสอบได้มีจิตใจด้วยความบริสุทธิ์ เลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน สามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส ปรีชาหาหรือในการดำเนินการ ทุกคนมีส่วนเสนอแนะและยอมรับเสียงส่วนมาก และบุคลากรต้องคำนึงถึงการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับด้วยความรับผิดชอบ และประหยัดให้เกิดความคุ้มค่า

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หลักนิติธรรม ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรเปิดโอกาสการจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับ กฎระเบียบและข้อบังคับในองค์กรจัดทำขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีหลักเกณฑ์ หรือมีหลักการที่แน่นอน ปฏิบัติตามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะสอดส่องดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และควรจะมีค่านิยมในหลักความถูกต้องเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการประชุมก่อนการปฏิบัติงาน และชี้แจงให้สาธารณชน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบและการบริหารงานทุกสิ่งต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใสในการดำเนินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและกล้ายอมรับผลที่เกิดขึ้นและควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสนใจตระหนักในสิทธิหน้าที่และปฏิบัติงานเสร็จตามกำหนดมีความรับผิดชอบในปัญหาภายในองค์กรอย่างทั่วถึงควรจัดแบ่งงานให้ตรงความสามารถของบุคลากร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการบริหารจัดการส่งเสริมให้บุคลากรในการใช้วัสดุและเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ โดยการนำวัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาใช้ประกอบการปฏิบัติหน้าที่อย่างประหยัด คุ้มค่ามากที่สุด และเพื่อพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ในหลาย ๆ อำเภอ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการและนำไปพัฒนาต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรและผู้มาติดต่อขอรับบริการต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ในเชิงคุณภาพแบบเจาะลึกในทุกด้าน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อเปรียบเทียบกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อเกิดการนำไปปฏิบัติและขัดเกลาบุคลิกภาพ นิสัยของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและการบริหารจัดการที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2560. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- จิรายุ ทรัพย์สิน, วันชัย สุขตาม, และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2562). ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 วารสารมหาจุฬาริชาการ 6(1), 112 – 132.
- ธนบดี ฐานะชาลา. (2560). ปัจจัยที่อธิบายธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราชนครินทร์, 6(2), 21 – 28.
- พิภิกู ศรีชนะ, ศิริพงษ์ อรุณเดชาชัย, ทรงเกียรติ ถิ่นพลแสน และชุตินา บุตรดีวงศ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี. Journal of Modern Learning Development 6(2), 300 – 310.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จักร. (2562). แนวคิดใหม่คุณสมบัติ 9 มิติของสุดยอดผู้นำแห่งอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เกรท ไอเดีย.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2560). ผลึกความคิด...การบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2555). องค์กรและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์.
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น. (2566). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2566. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- อาทิตย์ แสงเฉวก. และคณะ (2565). การบริหารการจัดเก็บภาษีขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรธานี. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาริชาตวิทยา, 5(2), 83–97.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.

ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน
อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

PERFORMANCE ACTORS ACCORDING TO THE THREEFOLD PRINCIPLES OF NONG
HANSUBDISTRICT MUNICIPALITY PERSONNEL NONG HAN DISTRICT, UDON
THANI PROVINCE

พีระยุทธ ศิลาพรหม

Peerayut Silaprom

วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

Pitchayabundit College, Thailand

E-mail: namedanai@gmail.com



วันที่รับบทความ: 31 มีนาคม 2567; วันแก้ไขบทความ: 26 เมษายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 28 เมษายน 2567

Received: March 31, 2024; Revised: April 26, 2024; Accepted: April 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากร และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร และประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 359 คน และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ผู้นำชุมชน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับ ประกอบการอภิปรายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า : (1) การปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการลงมือทำงานตามแผน ด้านการวิเคราะห์งาน ด้านการวางแผนการทำงานและด้านการประเมินผลการทำงาน ตามลำดับ (2) ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ (X1) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา (X2) และปัจจัยด้านกระบวนการสิ่งแวดล้อมทางสังคม (X4) มีค่า

สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และ (3) จำเป็นที่จะต้องบริหารงานเร่งเห็นความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นกว่าเดิม หมั่นลงพื้นที่ออกตรวจสอบถามความคิดเห็นกับประชาชนให้มากขึ้นกว่าเดิม เอาใจใส่รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน บุคลากรควรตรวจสอบเพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขไฟฟ้าสาธารณะให้สว่างทั่วถึง การบริการคือสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดูแลเอาใจใส่ต่อการบริการ มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว อ่อนโยนต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง หน่วยงานหรือองค์กรนั้น คืองานบริการประชาชนจำเป็นจะต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ตั้งอยู่บนหลักศีลธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นธรรมตรงไปตรงมา ไม่มีการคดโกง อันประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัยการปฏิบัติงาน, หลักไตรสิกขา, บุคลากรเทศบาลตำบล

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the work performance according to the Threefold Principle of personnel, (2) to study the factors of work performance according to the Threefold Principle of personnel, and (3) to study the guidelines for developing work performance according to the Threefold Principle of the personnel of the sub-district municipality. Nong Han, Nong Han District, Udon Thani Province it is both quantitative and qualitative research. The sample group consisted of 359 personnel and people aged 18 years and over in the Nong Han Subdistrict Municipality, Nong Han District, Udon Thani Province And the target group includes executives, department heads, and community leaders in the Nong Han Subdistrict Municipality, Nong Han District, Udon Thani Province, 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) Personnel's work according to the Threefold Principles Overall, it is at a moderate level. They can be arranged in descending order as follows: In terms of working according to the plan Job analysis work planning and work evaluation, respectively (2) Factors in the performance of personnel according to the Threefold Principles Statistically significant at the .05 level are operational process factors (X1), development process factors (X2), and social environment process factors (X4). The coefficient of the predictor in the raw

score (b) is equal to .670. .037 And .031 respectively and (3) it is necessary for the administration to recognize the importance of promoting and supporting the performance of duties more than ever before. Regularly go to the area to inspect and ask people's opinions more than before. Pay attention to listening to opinions from the people in their daily lives. Personnel should inspect to find defects and then improve and correct them. Public electricity provides thorough lighting. Service is another important factor. Personnel need to have good human relations Take care of the service be humble. Be gentle with people who come to contact government officials. Serve the public with speed and accuracy. That agency or organization That is, public service work must be performed with transparency. Honest Based on moral principles in working for fairness, straightness, no cheating of maximum benefit to the people and the efficiency of personnel in the organization effectively.

Keywords: Work performance factors, Threefold Principles, Subdistrict Municipality Personnel

บทนำ

ปัจจุบันมนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในตนเอง สามารถฝึกฝนพัฒนาตนเองไปจนถึงจุดสูงสุดได้ด้วยความสำเร็จ ด้วยสติปัญญาของตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ภายนอกมาบันดาลในการพัฒนาตนนั้น บุคคลพึงปฏิบัติดำเนินตามหลักไตรสิกขา คือ พัฒนาด้านการควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา ให้มีระเบียบวินัยเอื้ออาทรแก่คนอื่นและสังคมส่วนรวม (อริสสิลสิกขา) พัฒนาทางด้านความเพียรทางจิต สติ สมาธิ แต่ทั้งนี้ต้องมีการรักษาไว้ซึ่งกาย วาจา ใจ เพราะสิ่งเหล่านี้มีข้อจำกัดที่ควรรักษาและพัฒนาต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพผลมากยิ่งขึ้น โดยมีมาตรฐานเป็นเครื่องวัดที่ชัดเจนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารได้คุณภาพโดยมีมาตรฐานเป็นเครื่องวัดที่ชัดเจนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ที่มุ่งคุณภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2553)

รัฐบาลได้มีนโยบายกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปกครองท้องถิ่นของตนเอง โดยการแบ่งแยกหน่วยงานการปกครองออกจากส่วนกลาง โดยให้องค์กรที่จัดขึ้นในท้องถิ่นองค์กรปกครองท้องถิ่นมีอิสระในการดำเนินกิจการภายในท้องถิ่นของตนได้ เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555) รวมทั้งแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารและบริการประชาชนโดยมีภารกิจที่จำเป็นตามขอบเขตของตน เช่น การจัดการศึกษาการคุ้มครองดูแล และบำรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการทะนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงการบริหารส่วนกลางนี้ก็เพื่อพัฒนาการบริการงานสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีการให้บริการและบริหารงานที่มีคุณภาพก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นต้องใช้คนหรือหน่วยงานที่มีความชำนาญที่แตกต่างกันมาร่วมกันจัดทำทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารได้คุณภาพ (โกวิทย์ พวงงาม, 2550) อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรคือบุคลากรในองค์กร ถ้าคนในองค์กรมีคุณภาพประสิทธิภาพและเป็นคนดี มี

คุณธรรมในการทำงานย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นกระทำการใด ๆ ย่อมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นต้องมาสร้าง ความเข้าใจในคน ไม่เพียงแต่ทราบพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตเห็นเท่านั้นต้องมีการทราบพฤติกรรมภายใน ด้วยในชีวิตประจำวันแต่ละบุคคลต่างก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติทั้งสิ้นไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดก็ตาม (วุฒิสาร ตันไชย , 2557) การปฏิบัติก็จะต่างกันไปตามบทบาทที่ได้ถูกกำหนดในแต่ละสังคม ในที่ทำงานก็มีบทบาทกำหนด ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรืออาชีพและฐานะที่ตนเองดำรงตำแหน่งโดยต้องใช้ความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งที่ถูกกำหนด การที่บุคคลใดก็ตามจะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องมีแนวคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ เข้ามาเกี่ยวข้องหลายอย่าง (โกวิทย์ พวงงาม, 2552)

เทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ได้รับยกฐานะสุขาภิบาลหนองหานขึ้น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2499 และในปี พ.ศ. 2506 มีประกาศ กระทรวงมหาดไทยเปลี่ยนตัวอักษรสะกดชื่อจากหนองหาน เป็นหนองหาน โดยได้ใช้ชื่อว่า หนองหาน มาตราบ เท่าปัจจุบัน และเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลหนองหาน เป็นเทศบาล ตำบลหนองหาน โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 1.68 ตารางกิโลเมตร โดยจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งเทศบาล ประการแรกประสิทธิภาพในการจัดบริการสาธารณะ ประการที่สองเป็นสถาบันการสอนการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย โดยภาพรวมของเทศบาลตำบลหนองหาน มีอัตราการขยายตัวของพัฒนาค่อนข้างมาก โดยเฉพาะสังคมชนบท มีแนวโน้มจะกลายเป็นสังคมกึ่งเมืองหรือสังคมเมืองมากขึ้น จากภาคเกษตรกรรมไปสู่ ภาคอุตสาหกรรมธุรกิจ ภาคการท่องเที่ยว มรดกโลกบ้านเชียง การค้าและการบริการมากขึ้นการบริหาร จัดการในการแก้ไขปัญหาจึงต้องวางมาตรการแนวทางการบริหารในอนาคตให้ทันกับความต้องการของ ประชาชนและรองรับการขยายตัวของความเจริญในการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหาน ในทาง พระพุทธศาสนามีหลักพุทธธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลัก ไตรสิกขา เป็นข้อปฏิบัติที่พึงศึกษาให้การปฏิบัติงานนั้นดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม มีจิตใจสงบ มั่นคงเป็นสมาธิ จนทำให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้งในสิ่งที่ปฏิบัติ การปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (โกวิทย์ พวงงาม, 2554)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับวางมาตรการแนวทางการบริหารในอนาคตให้ทันกับความต้องการของประชาชนและรองรับการ ขยายตัวของความเจริญในการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหาน ซึ่งเมื่อนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้การ ปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้ศึกษามี ความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอ หนองหาน จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเพื่อศึกษาปัจจัยและหาแนวทางพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักไตรสิกขา โดยหลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับระบบราชการการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาและ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระบบราชการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร และประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 4,257 คน (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี วันที่ 18 กรกฎาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร และประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 4,257 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร และประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 359 คน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ผู้นำชุมชน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

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 หัวหน้าฝ่าย ผู้นำชุมชน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลไชยวาน อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระกบความเชื่อมั่น 0.802 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

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

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากร และประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไปในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอบุคลากร และประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี 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 โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงานเพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากร

ตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

1) การปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 การปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

การปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการวิเคราะห์งาน	3.07	0.60	ปานกลาง
ด้านการวางแผนการทำงาน	3.06	0.78	ปานกลาง
ด้านการลงมือทำงานตามแผน	3.08	0.70	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลการทำงาน	3.05	0.62	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการลงมือทำงานตามแผน ($\bar{X}=3.08$ S.D.=0.70) ด้านการวิเคราะห์งาน ($\bar{X}=3.07$ S.D.=0.60) ด้านการวางแผนการทำงาน ($\bar{X}=3.06$ S.D.=0.78) และด้านการประเมินผลการทำงาน ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ	3.01	0.62	ปานกลาง
ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา	3.03	0.76	ปานกลาง
ปัจจัยด้านกระบวนการความสัมพันธ์	3.02	0.78	ปานกลาง
ปัจจัยด้านกระบวนการสิ่งแวดล้อมทางสังคม	3.05	0.68	ปานกลาง
ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ความเข้าใจ	3.04	0.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.01$ S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านกระบวนการสิ่งแวดล้อมทางสังคม ($\bar{x} = 3.05$ S.D.=0.68) ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ความเข้าใจ ($\bar{x} = 3.04$ S.D.=0.45) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา ($\bar{x} = 3.03$ S.D.=0.76) ปัจจัยด้านกระบวนการความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.02$ S.D.=0.78) และปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.01$ S.D.=0.78) ตามลำดับ

2) ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี (Multiple Regression analysis)

ลำดับตัวแปรที่ได้ รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.068	.084		.811	.418	.047	.468
ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ (X_1)	.670	.023	.716	29.524	.000*	.420	2.381
ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา (X_2)	.037	.018	.046	2.039	.042*	.485	2.062
ปัจจัยด้านกระบวนการความสัมพันธ์ (X_3)	-.004	.018	-.004	-.238	.812	.847	1.180
ปัจจัยด้านกระบวนการสิ่งแวดล้อมทางสังคม (X_4)	.031	.009	.052	3.285	.001*	.970	1.031
ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (X_5)	.009	.017	.013	.538	.591	.405	2.467

$$SE_{est} = \pm .14555 \quad R = .952 \quad R^2 = .906 \quad ; \quad Adj. R^2 = .904 \quad ; \quad F = 523.059 \quad ; \quad p\text{-value} = 0.001$$

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ

(X1) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา (X2) และปัจจัยด้านกระบวนการสิ่งแวดล้อมทางสังคม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และปัจจัยไม่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (X5) และปัจจัยด้านกระบวนการความสัมพันธ์ (X3) ตามลำดับ

3) แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า : จำเป็นที่จะต้องบริหารงานเร่งเห็นความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นกว่าเดิม หมั่นลงพื้นที่ออกตรวจสอบถามความคิดเห็นกับประชาชนให้มากขึ้นกว่าเดิม เอาใจใส่รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน บุคลากรควรตรวจสอบเพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไข ไฟฟ้าสาธารณะให้สว่างทั่วถึง การบริการคือสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ต่อการบริการ มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว อ่อนโยนต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง หน่วยงานหรือองค์กรนั้น คืองานบริการประชาชนจำเป็นต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ตั้งอยู่บนหลักศีลธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นธรรม ตรงไปตรงมา ไม่มีการคดโกง อันประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการลงมือทำงานตามแผน ด้านการวิเคราะห์งาน ด้านการวางแผนการทำงานและด้านการประเมินผลการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชชาติ ตรีทรัพย์, พระครูปัญญาธิธรรม (ศรีแก้ว), บัญญัติ แพรกปาน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในชีวิตประจำวันของประชาชนเทศบาลตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตตสิกขา (สมาธิ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปัญญาสิกขา (ปัญญา) และด้านศีลสิกขา (ศีล) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านกระบวนการสิ่งแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา ปัจจัยด้านกระบวนการความสัมพันธ์และปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ พระทิพยรส ตนต์ิปาโล (ศรีสุข), วรฤทธิ มุลสิน, พระครูปริยัติปัญญาโสภณ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะแก้ว อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะแก้ว อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีการปฏิบัติงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากและด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือ ด้านจิตใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ (X1) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา (X2) และปัจจัยด้านกระบวนการสิ่งแวดล้อมทางสังคม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และปัจจัยไม่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (X5) และปัจจัยด้านกระบวนการความสัมพันธ์ (X3) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์หลง อิทธิญาโณ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.559$) แนวทางประการยุคหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู คือ การกำหนดความต้องการขององค์กร รวมไปถึง การอบรมระเบียบวินัย ฝึกอบรมเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบันเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จำเป็นที่จะต้องบริหารงานเร่งเห็นความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นกว่าเดิม หมั่นลงพื้นที่ออกตรวจสอบถามความคิดเห็นกับประชาชนให้มากขึ้นกว่าเดิม เอาใจใส่รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน บุคลากรควรตรวจสอบเพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไข ไฟฟ้าสาธารณะให้สว่างทั่วถึง การบริการคือสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ต่อการบริการ มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว อ่อนโยนต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง หน่วยงานหรือองค์กรนั้น คืองานบริการประชาชนจำเป็นต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ตั้งอยู่บนหลักศีลธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นธรรม ตรงไปตรงมา ไม่มีการคดโกง อันประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมงคลธรรมวิธาน และคณะ (25) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาตามหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การศึกษาในพุทธศาสนา เรียกว่า “ไตรสิกขา” ประกอบด้วย (1) ศีลสิกขา คือข้อปฏิบัติสำหรับใช้อบรมทางด้านความประพฤติ (2) จิตตสิกขา คือข้อปฏิบัติสำหรับอบรมจิตให้เกิดสมาธิ และ (3) ปัญญาสิกขา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับอบรมปัญญาให้รู้แจ้งตาม

ความเป็นจริง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่ก่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี และเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการขัดเกลาทางสังคมโดยผ่านกระบวนการศึกษาที่ถูกต้องจะเป็นการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง พัฒนาคอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็น เป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาบุคลากรของชาติ ทำให้มีพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตเป็นไปในทางสร้างสรรค์ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มั่นคง คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้คู่คุณธรรม ดังนั้น ทรัพยากร มนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง เพราะมีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ถือเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ปรารถนา

สรุป

การปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการลงมือทำงานตามแผน ด้านการวิเคราะห์งาน ด้านการวางแผนการทำงานและด้านการประเมินผลการทำงาน ตามลำดับ

ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านกระบวนการสิ่งแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา ปัจจัยด้านกระบวนการความสัมพันธ์และปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ ตามลำดับ

ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ (X1) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา (X2) และปัจจัยด้านกระบวนการสิ่งแวดล้อมทางสังคม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และปัจจัยไม่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (X5) และปัจจัยด้านกระบวนการความสัมพันธ์ (X3) ตามลำดับ

จำเป็นที่จะต้องบริหารงานเร่งเห็นความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นกว่าเดิม หมั่นลงพื้นที่ออกตรวจสอบถามความคิดเห็นกับประชาชนให้มากขึ้นกว่าเดิม เอาใจใส่รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน บุคลากรควรตรวจสอบเพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไข ไฟฟ้าสาธารณะให้สว่างทั่วถึง การบริการคือสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ต่อการบริการ มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว อ่อนโยนต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง หน่วยงานหรือองค์กรนั้น คืองานบริการประชาชนจำเป็นต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ตั้งอยู่บนหลักศีลธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นธรรม ตรงไปตรงมา ไม่มีการคดโกง อันประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

- 1) บริหารงานเร่งเห็นความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุน
- 2) การปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น
- 3) หมั่นลงพื้นที่ออกตรวจสอบถามความคิดเห็นกับประชาชน
- 4) รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในการใช้ชีวิตประจำวัน
- 5) ตรวจสอบเพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไข
- 6) การบริการและมีมนุษยสัมพันธ์ ดูแลเอาใจใส่ต่อการบริการ
- 7) มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว อ่อนโยน บริการด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง
- 8) ความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ตั้งอยู่บนหลักศีลธรรมและความเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 เทศบาลควรส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถให้ประชาชนตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.1.2 เทศบาลควรจัดสรรงบประมาณมาพัฒนาระบบการศึกษาภายในชุมชน และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิผล

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

7.2.1 ตรวจสอบดูแลถนนหนทางและไฟฟ้า หาข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขซ่อมแซมให้ได้มาตรฐานอย่างที่ได้กำหนดไว้ให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น

7.2.2 ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต เพื่อความเป็นธรรม ตรงไปตรงมา ไม่มีการคดโกง และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.3 ปฏิบัติงานด้วยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ต่อการบริการ บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ตามที่ผู้บริหารและบุคลากรได้กำหนดตามนโยบายที่จะต้องกระทำ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร และทำการศึกษาความสัมพันธ์ของหลักไตรสิกขากับการปฏิบัติงาน นำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน

7.3.2 ทำการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี และทำการศึกษาการประยุกต์แนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรตามหลักไตรสิกขาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน. จำกัด.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2552). การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ เตือนตุลา.
- โกวิทย์ พวงงาม.. (2554). การปกครองท้องถิ่น: ว่าด้วยทฤษฎี แนวคิดและหลักการ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เดชชาติ ตริทรัพย์, พระครูปัญญาธีธรรม (ศรีแก้ว), บัญญัติ แพรกปาน. (2559). การนำหลักไตรสิกขามาใช้ในชีวิตประจำวันของประชาชนเทศบาลตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสาร มหาคุฬานาครทรรศน์, 3(2), 14 – 26.
- พระทิพยรส ตนต์ิปาโล (ศรีสุข), วรภูมิ มูลสิน, พระครูปริยัติปัญญาโสภณ. (2567). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะแก้ว อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์. วารสารวณัฎ้องแหวกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 11(1), 165 – 178.
- พระสมุห์หลง อิทธิญาโณ และคณะ. (2566). การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน. Journal of Buddhist Innovation and Management, 6(5), 1 – 13.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2553). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2555). แนวคิดทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์จำกัด.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2557). การกระจายอำนาจและประชาธิปไตยในประเทศไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในจังหวัดกาฬสินธุ์

PERFORMANCE EFFICIENCY OF PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
PERSONNEL IN KALASIN PROVINCE

พระณัฐวุฒิ พันทะลี

Phra Natthawut Phanthali

พระครูวินัยธรวุฒิไกร มาลัยขวัญ

PraKruwinaidhorn Wuttikrai Malaikhwan

พระเดชา นามวงษา

Phra Decha Namwongsa

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Mahamakut Rajavidyalaya University

E-mail: pantalee2001134@gmail.com



วันที่รับบทความ: 1 เมษายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 26 เมษายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 28 เมษายน 2567

Received: April 1 March 30, 2024; Revised: April 26, 2024; Accepted: April 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 359 คน และกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 คน ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับ ประกอบการอภิปรายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยพบว่า : (1) ประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี (X1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X3) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (X5) ตามลำดับ และ (3) จำเป็นจะต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากร การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the work efficiency of personnel, (2) to study factors affecting the work efficiency of personnel, and 3) to study guidelines for developing the work efficiency of administrative organization personnel Provinces in Kalasin Province The sample group is 359 personnel in the Kalasin Provincial Administrative Organization and the target group is Executives in the Kalasin Provincial Administrative Organization, 10 people The researcher used a mixed methods research method Between qualitative and quantitative research Using quantitative research 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 and descriptive data analysis by selecting and classifying data Organize information systematically Prepare data editors and analyze data Then use the data to write a report according to the objectives of the research study. The results of the research found that: (1) Performance efficiency of Provincial Administrative Organization personnel in Kalasin Province is at a moderate level They can be arranged in descending order as follows: Accumulating expertise Teamwork and achievement, respectively. (2) Factors affecting the performance of Provincial Administrative Organization personnel in Kalasin Province Statistically significant were good service (X1), teamwork (X3), and morality and ethics (X5), respectively and (3) it is necessary to increase benefits and welfare for personnel. Evaluation of salary increases should be fair and equitable. Work compensation should be increased. There should be sufficient modern equipment and

technology to perform the job. There should be training to provide knowledge in various fields to personnel efficiently in performing their duties seriously.

Keywords: Operational Efficiency, Personnel, Administrative Organizations in the Province

บทนำ

ประเทศไทยมีการจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการส่วนกลาง หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาและให้บริการแก่คนในท้องถิ่นเอง เป็นการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน บทบาทหน้าที่ที่สำคัญ คือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข สร้างความอยู่ดีกินดีแก่ประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งสร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่นนั้น ๆ อยู่ในการกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปัจจุบันมี 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาล, องค์การบริหารส่วนตำบล, กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา อนึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ก็ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยกำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในหมวด 14 ซึ่งการตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงศักยภาพการบริหารประเทศ เพราะการกระจายอำนาจการบริหารสู่ท้องถิ่น เปรียบเสมือนการกระจายอำนาจสู่ประชาชน (โกวิท พงงาม , 2550)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ดังปณิธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นว่า “จะพัฒนา ระบบบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเป็นอิสระเป็นธรรมเป็นกลางทางการเมืองเสริมสร้างความมีคุณธรรมและจริยธรรมในตัวบุคคลรวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและได้มาตรฐานทัดเทียมกับการบริหารงานบุคคลอาชีพอื่น ๆ ในสังคม” (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2554) อย่างไรก็ตามการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในบางครั้งมักจะประสบปัญหาเรื่องการขาดสมรรถนะการปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนเอง ในด้านการกำหนดนโยบายกำหนดยุทธศาสตร์การจัดทำแผนพัฒนาในองค์กร การขาดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังเป็นปัญหาอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระบบงานของข้าราชการ และปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรไม่ตรงตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในพัฒนาองค์กร ขาดความตั้งใจและขาดความพยายาม ขาดจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนผู้รับบริการ ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ขาดความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการและนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ขาดการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการและขาดความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับ

ผู้อื่น หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาวิธีนำหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำเอาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาใช้ภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพนักงานทั้งสิ้นรวม 3,562 คน จากข้อมูลเชิงลึกยังมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงด้านการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีประเด็นดังนี้ ด้านการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงกับระยะเวลาที่กำหนด ความรวดเร็วในการบริการและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ความไม่เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อบรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย : Research Methodology

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 3,562 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 359 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ริหารในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

3.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม (2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ (4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 40 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระกบความเชื่อมั่น 0.802 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

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

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.1 การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของ

การวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อความสมบูรณ์ในประเด็นและเนื้อหา ในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมา วิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจน มีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจาก บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียด เกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และ ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวม ข้อมูล นำเสนอบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 4) แจกจ่าย และเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง 5) รับแบบสอบถาม กลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตาม ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่ เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวน แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาต กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำ ตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้ว ดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาส ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการ วิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย

1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.05	0.36	ปานกลาง
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.03	0.36	ปานกลาง
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	3.07	0.58	ปานกลาง
รวม	3.04	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.04, S.D.=0.58$) โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}=3.07, S.D.=0.58$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.05, S.D.=0.36$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=3.03, S.D.=0.36$) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.852	.211		8.769	.000	1.433	2.272
ดานการบริการที่ดี (X ₁)	.504	.064	.756	7.920	.000*	.377	.630
ด้านภาวะผู้นำ (X ₂)	-.124	.050	-.403	-2.499	.014	-.223	-.025
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₃)	-.208	.035	-.838	-5.878	.000*	-.278	-.137
ดานการความถูกต้อง (X ₄)	-.082	.051	-.247	-1.600	.113	-.183	.020
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X ₅)	-.331	.058	1.322	5.735	.000*	.216	.445

SE_{est} = ±.12922 R = 0.688; R²=0. 473 ; Adj. R² = 0.473 ; F = 15.606 ; p-value = 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ดานการบริการที่ดี (X₁) ดานการทำงานเป็นทีม (X₃) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (X₅) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถทำนายโดยรวมทุกด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 47.3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในคะแนนมาตรฐาน $Y = .504X_1 + .208X_3 + .331X_5$

3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า จำเป็นจะต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากร การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ดานการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ดานการทำงานเป็นทีม และ ดานการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงานและด้านเวลา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี (X1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X3) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (X5) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถทำนายโดยรวมทุกด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 47.3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในคะแนนมาตรฐาน $Y = .504X_1 + .208X_3 + .331X_5$ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความแตกต่างด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 2 ด้านคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ในขณะที่ความแตกต่างของสถานะการดำรงตำแหน่งของบุคลากรมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ละด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จำเป็จจะต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากร การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศวิตฉันธ์ จันทา (2563) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานมีการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน สัมมนา 4. การเลื่อนขั้น เงินเดือนพบว่า บุคลากรทุกคนมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่ากันทุกคน 5. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานบุคลากรมีระเบียบ กฎหมายรองรับ 6. ด้าน สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น

สรุป

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ และจำเป็จจะต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากร การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ควรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน
- 1.2 ควรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานให้บริการอย่างรวดเร็ว
- 1.3 ควรนำวิชาการ ความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง
- 1.4 ควรครองตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม เป็นแบบอย่างแก่ประชาชน
- 1.5 ควรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- โกวิท พวงงาม. (2550) .การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2554). การวางแผนพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส่วนท้องถิ่น.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.
- ศวิตฉันท์ จันทา. (2563). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL) 2(3), 59 – 69.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.

พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบาย

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

APPLIED BUDDHIST ETHICS TO INTEGRATE ANTI-CORRUPTION POLICIES

IN THE UPPER NORTHEASTERN REGION

ธนานันท์ ไตรรงค์ถาวร

Thananan Triongthaworn

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University

E-mail: nan220244@gmail.com



วันที่รับบทความ: 4 เมษายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 28 เมษายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 30 เมษายน 2567

Received: April 4 March 30, 2024; Revised: April 28, 2024; Accepted: April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบาย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบาย และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบาย กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 400 คน และกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารข้าราชการในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 10 คน ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธี การคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับประกอบการอภิปรายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยพบว่า : (1) พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการนำพุทธจริยศาสตร์มาบูรณาการนโยบายต่อต้านการทุจริตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน (X1) ความพึงพอใจในนโยบาย (X2) บทบาทของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (X5) โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์ตัวทำนายในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .381, .299, และ.156 ตามลำดับ และ (3) ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักพุทธจริยธรรมเป็นคุณธรรม โดยการบูรณาการนโยบายสาธารณะใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ครอบคลุมนโยบายทุกระดับ จัดให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล กำหนดตัวชี้วัดมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการประเมินนโยบายสาธารณะบนพื้นฐานของคุณธรรมและความโปร่งใส

คำสำคัญ : พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์, บูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบาย, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

Abstract

The objectives of this research are (1) to study applied Buddhist ethics for integrated anti-corruption policy, (2) to study factors influencing applied Buddhist ethics for integrated anti-corruption policy, and (3) to study guidelines. Development of applied Buddhist ethics to integrate anti-corruption policy the sample group was 400 voters in the upper northeastern region and the target group includes Civil servant administrators in the upper northeastern region, totaling 10 people. The researcher used a mixed methods research method between qualitative and quantitative research Using quantitative research 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 and descriptive data analysis by selecting and classifying data. Organize information systematically Prepare data editors and analyze data Then use the data to write a report according to the objectives of the research study. The research results found that: (1) Applied Buddhist ethics to integrate anti-corruption policies in the upper northeastern region. Overall, it is at a moderate level (2) Factors affecting the integration of Buddhist ethics into anti-corruption policies with statistical significance at the level include public participation (X1), satisfaction with the policy (X2), and the role of the Office of Inspection national money (X5), with the coefficients of the predictors in the raw scores (b) being .381, .299, and .156, respectively and (3) should create participation in performing duties with Buddhist ethics as a virtue By integrating public policy using Buddhist principles to cover all levels of policy. Arrange for agencies to seriously implement this so that officials are aware of compliance with government policy. Establish standard indicators or criteria for evaluating public policies based on morality and transparency.

Keywords: Applied Buddhist Ethics, Integrated Anti - Corruption Policy, Upper Northeastern Region

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการพัฒนาทางด้านวัตถุนิยมที่มีความจำเป็นทั้งยังส่งผลให้นานาประเทศเกิดการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้นทุกวัน จึงทำให้เกิดการละเลยการพัฒนาคุณค่าทางด้านจิตใจประกอบกับการรวมตัวของประชาชนกลุ่มอาเซียน ซึ่งเป็นความร่วมมือของกลุ่มอาเซียน ในด้านการเมืองและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมรวมถึงวัฒนธรรมประจำชาติของแต่ละประเทศ ในปี พ.ศ. 2558 ย่อมส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น แนวโน้มการไหลเวียนสินค้า การลงทุนและกลุ่มแรงงานเสรี รวมไปถึงสภาพอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ของแต่ละประเทศ เช่น ปัญหายาเสพติด การเคลื่อนย้ายแรงงานผิดกฎหมาย การลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ข้ามชาติ การลักลอบขนอาวุธ การฟอกเงิน การก่อความไม่สงบในแต่ละประเทศ (วีระ สมบูรณ์, 2551) ทั้งนี้รวมถึงอาชญากรรมทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศและอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ ปัญหาด้านสาธารณสุขที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี ที่นับวันส่อเค้าไปในทิศทางที่รุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน ทั้งที่แต่ละประเทศได้มีการป้องกันและมีมาตรการในการควบคุมที่เข้มงวดแต่ปัจจุบันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นและทั้งปัญหาการขาดการให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนงานในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และการติดตามผลการดำเนินการตามแผนแต่ละขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาทุก ๆ ด้านของขบวนการเพื่อสร้างระบบกลไกของการแก้ไขปัญหาให้มีความครอบคลุมในแต่ละด้านของการบริหารประเทศ (กนกอร บุญมี, ธวัช ทะเพชร และนภรัตน์ พุฒนาค, 2560)

ประเทศไทยเป็นประเทศที่จัดอยู่ในกลุ่มประชากรโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เพื่อให้เกิดความสมดุลของประชากรภายในประเทศและกลุ่มอาเซียนที่มีการแข่งขันสูง โดยมีหลักการเน้นการพัฒนาด้านวัตถุมากกว่าการพัฒนาจิตใจ ยิ่งทุกวันนี้ปัญหาที่ประชาชนในประเทศประสบมากที่สุดคือ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่ส่อไปในทางที่ประชาชนมุ่งเน้นการหารายได้เพื่อสนองความต้องการบริโภค อีกทั้งยังเกิดปัญหาทางการเมืองในปัจจุบันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549-2563 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นปัญหาหลักในการบริหารประเทศจึงก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ความมีน้ำใจไมตรีน้อยลง เกิดการเอารัดเอาเปรียบ ขาดความสามัคคี ไม่เคารพสิทธิผู้อื่น และขาดการยึดถือผลประโยชน์ส่วนร่วม และอาชญากรรมเพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับ ทำให้เกิดปัญหาหนักที่สุดคือ การทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานหรือกระทรวงต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลเข้ามาบริหารประเทศมากขึ้น (วิทยากร เขียวภูถ, 2549) ดังนั้นสังคมไทยจึงเกิดความขัดแย้งสูงขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การแพร่ระบาดของยาเสพติดและการเพิ่มขึ้นของการเล่นการพนันและแหล่งอบายมุขประเภทต่างๆ การก่ออาชญากรรมที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการไทยที่เป็นปัญหาอาชญากรรมประเภทหนึ่งที่ส่งผลร้ายต่อสังคมไทยในปัจจุบัน และเกิดการต่อต้านอย่างมากจากประชาชนในสังคม แต่ปัญหาหลักนั้นคือ การเมืองที่มีความเห็นต่างทำให้ส่งผลกระทบต่ออย่างมากในระบบบริหารประเทศของไทยทุกยุคทุกสมัยของแต่รัฐบาลจึงเกิดข้อคิดในการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อลดปัญหาการบริหารงานของรัฐบาล ในการบริหารประเทศที่สามารถตรวจสอบได้และเกิดความโปร่งใสใน

กระทรวง/หน่วยงาน/ทบวง/กรมต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่ภาคประชาชนอย่างสมบูรณ์ทั้งสามารถตรวจสอบได้ และแสวงหาวิธีแก้ปัญหาและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้น โดยเป็นความพยายามในการกำหนดนโยบาย กำหนดแผนปฏิบัติการหรือสร้างความร่วมมือและข้อตกลงการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กร จึงได้มีการจัดตั้งหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่สำคัญในการทุจริตคอร์รัปชัน การคอร์รัปชันในประเทศไทยเป็นปัญหามากแม้จะมีมาตรการป้องกันและแก้ไขก็ไม่สามารถขจัดปัญหาคอร์รัปชันให้หมดไปจากสังคมไทยได้ตราบดีที่คนไทยยังมีการดำรงชีวิตอย่างฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ใช้เงินมากกว่ารายได้ขาดการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง จึงทำให้เกิดการทุจริตเกิดขึ้นทั้งนี้เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจกระแสบริโภคนิยม วัตถุนิยม เกิดการใช้เงินเกินรายได้ โดยนิยมหรือชื่นชมกันวัตถุนิยม เช่น ชื่นชมกับการใช้สิ่งของหรือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยกับโครงสร้างบริบทสังคมไทย เกิดระบบอุปถัมภ์ ในแต่ละปีพ่อค้าและนักธุรกิจทุกอาชีพสาขากว่า 80 เปอร์เซ็นต์ ต้องสูญเสียเงินให้กับการคอร์รัปชันเป็นจำนวนสูงถึงเกือบ 3 แสนล้านบาท ซึ่งเงินจำนวนนี้สามารถอำนวยความสะดวกแก่คนส่วนใหญ่ของประเทศได้ทำให้รัฐต้องจ่ายเงินงบประมาณสูงกว่าที่เป็นจริง จึงเกิดปัญหาภาวะทำให้ประชาชนต้องได้รับบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้นักลงทุนจากต่างประเทศและภายในประเทศขาดความเชื่อมั่นในระบบราชการไทย ที่มีจะมีการใช้อำนาจโดยทางมิชอบในโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันที่หมักหมมมาอย่างต่อเนื่อง (เสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์ และคณะ, 2553) อย่างไรก็ตามมนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม จึงเป็นธรรมชาติที่มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีการทำงานและแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามบทบาทของแต่ละคน แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอย่างมากมาย ทั้งปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมรวมถึงปัญหาการเมืองในปัจจุบัน จึงส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจเกิดการเอารัดเอาเปรียบกันทางสังคม มีการแบ่งชนชั้นและการแบ่งฝักฝ่าย และเกิดความไม่ลงรอยกันทางความคิด ปัญหาภาวะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้มีเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น ปัญหาเหล่านี้ลุกลามไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้กระทั่งศาสนา จนเกิดขบวนการที่นำปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ไปสู่การแบ่งแยกทางสังคมจนยากที่จะก่อให้เกิดสังคมสมานฉันท์ได้โดยง่าย ในขณะที่ปัญหาที่สำคัญในปัจจุบัน คือ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในทุก ๆ องค์กร โดยเฉพาะองค์กรในกำกับดูแลของภาครัฐ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารจัดการหน่วยงานของรัฐที่ล้าหลังและด้อยพัฒนา หากข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐมีการใช้อำนาจทางราชการโดยมิชอบเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง กลุ่ม พรรค พวก พ้อง เหนือผลประโยชน์ส่วนรวมย่อมสร้างความเสียหายต่อประเทศชาติและประชาชน เรื่องราวการทุจริตคอร์รัปชันถูกเปิดเผยออกมาและก็จะถูกต่อต้านอย่างรุนแรงรุนแรงจากภาคประชาชนและหน่วยงานที่ทำการตรวจสอบจากหลายพรรคที่เข้ามาบริหารประเทศทุกยุคสมัยย่อมมีนโยบายสำคัญในการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน มีการตั้งหน่วยงานองค์กรเข้ามารับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา (อภิชาติ คุณวัฒน์บัณฑิต, 2561)

การประยุกต์หลักหลักพุทธจริยศาสตร์เพื่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร ภายใต้นโยบายการบริหารจัดการประเทศ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อค้นหาแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ในปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งนี้จากแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีภายใต้นโยบายการบริหารจัดการประเทศอย่างมีธรร

มาภิบาลได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการบริหารจัดการในองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและในองค์กรภาคเอกชน ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน โดยเฉพาะการบริหารจัดการด้านงบประมาณและการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในเรื่องของการจัดซื้อ จัดจ้าง และการให้สินบนและอามิสสินจ้างอื่น ๆ พุทธจริยศาสตร์จึงเป็นทางเลือกของการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและมีความสำคัญความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ประชาชนและตลอดถึงกลุ่มประชากรมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตแบบอยู่ดี กินดี มีความสุข ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ และได้รับการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2549) ด้วยปัญหาในปัจจุบันนโยบายภาครัฐของไทยถูกจับตามองจากต่างชาติมากที่สุดในการบริหารประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านศีลธรรมทางจิตใจ สิทธิเสรีภาพ ทั้งนี้หากยังปล่อยให้เป็นอย่างนี้ต่อไปการบริหารงานภาครัฐของประเทศในระดับนานาชาติจะส่งผลกระทบต่อในด้านต่าง ๆ เพราะไม่มีความน่าเชื่อถือและเป็นผลเสียต่อการพัฒนาประเทศแบบมีส่วนร่วม (บุญเพ็ญ สิทธิวงษา, กนกอร บุญมีและ อาทิตย์ แสงฉวก, 2565) ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันจึงเป็นปัญหาที่ทุกคนในประเทศต้องร่วมกันแก้ไข แต่ที่ผ่านมามีหน่วยงานต่าง ๆ ทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันมาอย่างต่อเนื่องอีกทั้งยังมีกฎหมายใหม่ ๆ เกิดขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังมีการทุจริตคอร์รัปชันในนโยบายภาครัฐเกิดขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่องทั้งที่ตรวจพบและไม่สามารถตรวจพบ และก็ไม่สามารถทำให้การทุจริตคอร์รัปชันหมดไปจากประเทศตามนโยบายของรัฐบาลที่นำมาปรับใช้ในการบริหารประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ในการออกกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ (อภิชาติ คุณวัฒน์บัณฑิต, 2561) ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และแนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อให้ภาพรวมของปัญหาและใช้เป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาในอนาคต ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 2,500,506 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 400 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

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 กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระกบความเชื่อมั่น 0.802 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อ

ต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

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

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 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 โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของ

การสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผลการวิจัย

1) พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผลการวิเคราะห์พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบาย	\bar{x}	S.D.	ระดับการบูรณาการ
ด้านการกำหนดนโยบายของรัฐบาล	3.06	.56	ปานกลาง
ด้านการดำเนินนโยบายของรัฐบาล	3.04	.53	ปานกลาง
ด้านการติดตามและประเมินผล	3.10	.56	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.02	.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.02$, S.D=.46) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}=3.10$, S.D=.56) ด้านการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ($\bar{x}=3.06$, S.D=.56) และด้านการดำเนินนโยบายของรัฐบาล ($\bar{x}=3.04$, S.D=.53) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.633	.098		6.475	.000	.441	.826
การมีส่วนร่วมของ ประชาชน (X_1)	.381	.013	.493	19.230	.000*	.229	.281
ความพึงพอใจในนโยบาย (X_2)	.299	.032	.438	10.968	.000*	.289	.415
แรงจูงใจในการบรรลุผล (X_3)	.067	.024	.178	2.790	.066	.020	.114
บทบาทของสำนักงาน ป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติจังหวัด (X_4)	.117	.017	.505	7.081	.436	.085	.150

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
บทบาทของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน (X ₅)	.156	.023	.026	2.370	.088	.098	-.009

SE_{est} = ±.07726 R = .795; R² = .701 ; Adj. R² = .798; F = 395.688; p-value = 0.01

จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการนำพุทธจริยศาสตร์มาบูรณาการนโยบายต่อต้านการทุจริตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน (X1) ความพึงพอใจในนโยบาย (X2) บทบาทของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวทำนายในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .381, .299, และ.156 ตามลำดับ

3) แนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักพุทธจริยธรรมเป็นคุณธรรม โดยการบูรณาการนโยบายสาธารณะใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ครอบคลุมนโยบายทุกระดับ จัดให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล กำหนดตัวชี้วัดมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการประเมินนโยบายสาธารณะบนพื้นฐานของคุณธรรมและความโปร่งใส

อภิปรายผล

พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดตามและประเมินผล การกำหนดนโยบายของรัฐบาล และด้านการดำเนินนโยบายของรัฐบาล ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bowonchai D. (2017) รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการตำรวจระดับสถานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.67$, $S.D. = 0.75$) สาเหตุของการทุจริตประพฤติมิชอบ สรุปได้ 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตอบแทนผู้มีพระคุณ ยอมรับการทุจริตเป็นเรื่องปกติ คิดว่าไม่มีใคร จับได้ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตค้ำค้ำที่จะเสี่ยง ความโลภ ไม่รู้จักพอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ความเคยชิน คิดว่าใครๆ ก็ทำกัน จิตใจไม่เข้มแข็ง ต้องการความร่ำรวย ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ยกย่องคนมั่งมีผู้มีอำนาจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการนำพุทธจริยศาสตร์มาบูรณาการนโยบายต่อต้านการทุจริตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน (X1) ความพึงพอใจในนโยบาย (X2) บทบาทของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวทำนายในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .381, .299, และ.156 ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrarajaratanalongkorn, and Kenaphum S. (2016) พุทธจริยศาสตร์สำหรับบทบาทของมนุษยชาติ: กรณีศึกษา รัฐ-บ-ว-ร จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า 1) พุทธจริยศาสตร์มีจำนวน 2 ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐานประกอบด้วยเบญจศีล และเบญจธรรม และระดับบทบาททางสังคม ประกอบด้วย (1) สถาบันทางศาสนา ได้แก่ ศีลสิกขา จิตสิกขา และปัญญาสิกขา (2) สถาบันรัฐ ได้แก่ หลักการครองตนหลักการครองงาน หลักการครองคน และหลักธรรมาภิบาล (3) สถาบันทางการศึกษา ได้แก่ ธรรมเทศกธรรมหลักตรวจสอบ กัลยาณมิตรธรรม ธรรมโลกบาล พรหมวิหารธรรม และลีลาการสอน และ (4) สถาบันครอบครัว ได้แก่ หลักฆราวาสธรรมและหลักทศ 6 2) พลเมืองจังหวัดหนองคายมีจริยธรรมแนวพุทธจำแนกตามบทบาท รัฐ-บ-ว-ร พบว่า เจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารภาครัฐและหัวหน้าครัวเรือนปฏิบัติตามจริยธรรมขั้นพื้นฐานและจริยธรรมตามบทบาททางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้นำทางศาสนาและครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามจริยธรรมขั้นพื้นฐานและจริยธรรมตามบทบาททางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากและ 3) แนวทางการพัฒนาจริยธรรมแนวพุทธสำหรับพลเมืองตามบทบาท รัฐ-บ-ว-ร พบว่า (1) ระดับนโยบายแห่งรัฐ : รัฐควรกำหนดนโยบายเป็นวาระแห่งชาติเพื่อส่งเสริมให้ทุกสถาบันทางสังคมตระหนักและขับเคลื่อนเกี่ยวกับจริยธรรมของพลเมืองอย่างต่อเนื่อง (2) ระดับพื้นที่:หน่วยงานระดับภูมิภาค ระดับท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาเสนอแนวนโยบายและนำนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมของพลเมืองไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง (3) ระดับการพัฒนาตนเอง : เจ้าของบทบาททางสังคมควรตระหนักในคุณค่าพัฒนา และรักษาจริยธรรมของตนเองจนกลายเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนอื่นให้มั่นคงตลอดไป

ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักพุทธจริยธรรมเป็นคุณธรรม โดยการบูรณาการนโยบายสาธารณะใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ครอบคลุมนโยบายทุกระดับ จัดให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล กำหนดตัวชี้วัดมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการประเมินนโยบายสาธารณะบนพื้นฐานของคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bowonchai D. (2017) รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤตินิยม มี 4 ระยะ ตั้งแต่ ระยะก่อนเข้า เป็นตำรวจ ระยะเข้าโรงเรียนตำรวจ ระยะรับราชการตำรวจ และระยะพ้นจากการเป็นตำรวจ โดยทั้ง 5 สายงานในสถานีตำรวจ คือ ป้องกันปราบปราม สอบสวน สืบสวน จราจร และอำนวยการควรมีลักษณะเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการให้ภาครัฐและประชาชนเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วม สนับสนุน ส่งเสริมองค์ความรู้ งบประมาณ สวัสดิการ กำลังพลและตรวจสอบการทำงาน มีระบบการ ตรวจสอบภายใน และตรวจสอบภายนอกที่เคร่งครัดจากองค์กรหรือหน่วยงานอิสระ เช่น คณะกรรมการร้องเรียนตำรวจ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานและตรวจสอบระบบการทำงานมีระบบการส่งเสริมตำรวจดีที่เข้มแข็ง

สรุป

พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำพุทธจริยศาสตร์มาบูรณาการนโยบายต่อต้านการทุจริต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน ความพึงพอใจในนโยบาย บทบาทของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และควรสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักพุทธจริยธรรมเป็น คุณธรรม โดยการบูรณาการนโยบายสาธารณะใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ครอบคลุมนโยบายทุกระดับ จัดให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล กำหนดตัวชี้วัดมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการประเมินนโยบายสาธารณะบนพื้นฐานของคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่องพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ศึกษาในเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ถึงรูปแบบวิธีการและนำแบบแผนที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ประกอบกับพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนมา ประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการนำพุทธจริยศาสตร์ไปบูรณาการนโยบายต่อต้านการทุจริต ควรเน้นการขับเคลื่อนที่มีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นการส่งเสริมการใช้หลักพุทธจริยศาสตร์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

3) ศึกษาในการนำเสนอแนวปฏิบัติในการนำพุทธจริยศาสตร์มาบูรณาการนโยบายต่อต้านการ ทุจริตเกี่ยวกับการใช้พุทธจริยศาสตร์โดยการประยุกต์ใช้พุทธจริยศาสตร์ในการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไป ปฏิบัติ การประเมินนโยบาย โดยการประยุกต์และการบูรณาการใช้พุทธจริยศาสตร์แบบมีส่วนร่วมทั้งภาคี เครือข่าย ภาครัฐ อย่างมีแบบแผน โครงสร้างและสามารถเข้าถึงสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การบริหารงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการใช้พุทธจริยศาสตร์ในการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ที่ ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพพื้นที่นั้น ๆ และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

2) ด้านความพึงพอใจในนโยบาย ควรพัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารและการใช้พุทธจริย ศาสตร์ในการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีความสะดวก รวดเร็ว เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ การปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นในหน่วยงาน

3) ด้านแรงจูงใจในการบรรลุผล ควรศึกษาแรงจูงใจในพุทธจริยศาสตร์ในการป้องกันปราบปราม การทุจริตคอร์รัปชันนโยบายภาครัฐทุกปี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการบุคลากรองค์กร อย่างจริงจัง

4) ด้านบทบาทของ ป.ป.ช.ประจำจังหวัด ควรสร้างความรู้และความเข้าใจในการใช้พุทธจริยศาสตร์ในการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ให้กับพนักงานภาครัฐอย่างสม่ำเสมอและมีกำกับ ติดตาม ประเมินผลทุก ๆ ปี

5) ด้านบทบาทของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ควรทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้พุทธจริยศาสตร์ในการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ในการบริหารงานบุคคล งบประมาณ ในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน และตรวจสอบการใช้งบประมาณของภาครัฐอย่างจริงจัง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบาย โดยเปลี่ยนขนาดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยให้กว้างและขนาดใหญ่ขึ้น เช่นระดับทุกภาคของประเทศไทย หรือเป็นองค์กรปกครองหรือศูนย์งานอื่นๆ

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบาย ควรใช้หลักธรรมอื่น ๆ ในพระพุทธศาสนา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อต้องการทราบถึงความคิดเห็นของประชาชนได้อย่างครอบคลุมทุกด้านทุกปัญหา

3) ควรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบาย อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ บุญเจือ. (2551). คู่มือจริยศาสตร์ตามหลักวิชาการสากล. กรุงเทพมหานคร: เซ็น พรินติ้ง.
- กัลยา วานิชย์บัญชา .(2560). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- กนกอร บุญมี ธวัช ทะเพชร และนภารัตน์ พุฒนาค. (2560). แนวทางการจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรมมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, 4(2), 84-98.
- จารุวรรณ สุขุมาลพงษ์. (2556). แนวโน้มของคอร์รัปชันในประเทศไทย (The Trend of Corruption in Thailand). [รายงานวิจัย] กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์. (2543). จริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดิฐภัทร บวรชัย. (2560). รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 16(30), 50 - 62.
- บุญเพ็ญ สิทธิวงษา, กนกอร บุญมีและ อาทิตย์ แสงแฉวก. (2565). การบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ตามแนวชายแดนจังหวัดหนองคายและบึงกาฬ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 5(2), 49 – 66.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบุรณ์. (2551). อาชญากรรมพื้นฐานกับกระบวนการยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: โครงการ

ส่งเสริมเอกสารวิชาการสถาบันชาติพัฒนาปริศาสตร์.

ผาสุก พงษ์ไพจิตร, และ สัจจิต พิริยะรังสรรค์. (2549). ทฤษฎีการคอร์รัปชัน. กรุงเทพมหานคร: ร่วมด้วย
ช่วยกัน.

พระราชรัตนาลงกรณ์, สัจญา เคนาภูมิ. (2559). พุทธจริยศาสตร์สำหรับบทบาทของมนุษยชาติ : กรณีศึกษา
รัฐ-บ-ว-ร จังหวัดหนองคาย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(2), 71-87.

วีระ สมบูรณ์. (2551). โลกาภิวัตน์ สิทธิมนุษยชนและความเป็นธรรมระหว่างประเทศ: ประเด็นและมุมมอง
ทางทฤษฎีการเมือง. (พิมพ์ครั้งที่ 1): บริษัทกรีน พรินท์ จำกัด.

วิทยากร เชียงกุล. (2549). แนวทางปราบคอร์รัปชันอย่างได้ผล: เปรียบเทียบไทยกับประเทศอื่น.

กรุงเทพมหานคร: สายธาร.

เสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์ และคณะ. (2553). โครงการประเมินสถานการณ์ด้านการทุจริตในประเทศไทย An
Assessment of the Corruption Situation in Thailand. [รายงานการวิจัย]

กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ป.ป.ช..