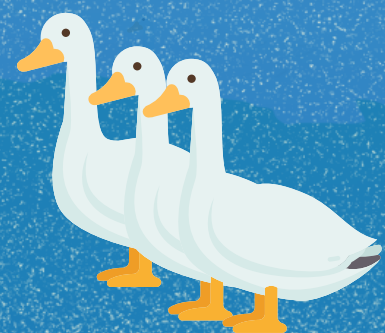
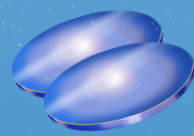




วารสารสิทธิธรรม SITTHAT JOURNAL

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน, 2567)
Vol.2 No.3 (July-September, 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 3 (กรกฎาคม-กันยายน 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

: วิทยาลัยพิษณุพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช

: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน วัชรชินโรส

: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

- ผู้จัดการวารสาร

ดร.อาทิตย์ แสงแฉก

เกี่ยวกับวารสารสิทธิธรรม

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ : วารสารสิทธิธรรม (SITTHAT JOURNAL) มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ พระพุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ศีลศาสตร์ 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. เทมเพลตบทความวิจัย
4. เทมเพลตบทความวิชาการ
5. เทมเพลตบทวิจารณ์หนังสือ
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 ศีกษาศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์ กำหนดเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ โดยบทความที่ส่งมาตีพิมพ์เผยแพร่กับวารสารจะได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน วารสารฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2567) เป็นฉบับที่สาม ของปี 2567 ตีพิมพ์บทความทั้งสิ้นจำนวน 5 บทความ บทความวิจัย 5 เรื่อง

วารสารขออนุโมทนาและขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ส่งบทความมาตีพิมพ์เผยแพร่กับทางวารสาร ตลอดถึงเครือข่ายด้านวิชาการ โดยเฉพาะสายการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อนุเคราะห์ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนบทความและวารสารด้วยดีเสมอมา วารสารรู้สึกเป็นเกียรติและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของผู้เผยแพร่บทความ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบทความให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ดร.บุญเพ็ง สิทธิวงษา

บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทความวิจัย	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบคของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พิสิษฐ์ ยอดวันดี	136
แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ชไมพร อ่อนสะอาด	149
แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร โยชิตา หลวงสุรินทร์, ภาสินาง หลิมสวัสดิ์ และจิตรกร ลากุล	161
แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร พิมพ์ชนก มงคลนำ และธวัชชาพัฒน์ ยุกตานนท์	175
การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิคธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี दनัย ลามล้า	189

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

FACTORS INFLUENCING THE APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF MERIT -
MAKING BY ORGANIZATIONAL ADMINISTRATORS PHAYAO PROVINCIAL
ADMINISTRATION

พิสิษฐ์ ยอดวันดี

Phisit Yodwande

มหาวิทยาลัยเนชั่น

Nation University, Thailand

E-mail: pisy5@hotmail.com



วันที่รับบทความ: 3 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 25 กรกฎาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 29 กรกฎาคม 2567

Received: July 3, 2024; Revised: July 25, 2024; Accepted: July 29, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวน 316 คน และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวน 10 คน ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับประกอบการอภิปรายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยพบว่า : (1) การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีค่ามาก

ที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถ รองลงมาได้แก่ ด้านการนำหลักคุณธรรมบถไปปฏิบัติและด้านการประเมินในการนำหลักคุณธรรมบถ) ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความเอาใจใส่ (X4) ด้านการมีส่วนร่วม (X3) และด้านแนวทางปฏิบัติ (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .425 .278 และ .044 ตามลำดับ และ (3) จำเป็นจะต้องกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นประโยชน์ของการรักษาศีลและโทษหรือผลที่จะตามของการไม่มีศีลทั้งทางตรงและทางอ้อม ประโยชน์ เช่น ความสุขใจของตนเอง ได้รับความเชื่อถือส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนให้ทำงานต่อไป มีความสุขสงบเกิดขึ้นภายในท้องถิ่น เป็นต้น ส่วนโทษหรือผลที่จะตามของการไม่มีศีล เช่น ไม่ได้รับความเชื่อถือ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่ได้รับการเลือกตั้งในสมัยหน้า เป็นต้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีสติ คิดก่อนพูดและทำ คิดถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและสังคม การเน้นย้ำให้ผู้นำตระหนักว่าตนเองเป็นแบบอย่างให้กับคนในพื้นที่ หากผู้บริหารทำสิ่งที่ดี คนก็จะเอาแบบอย่าง แต่ถ้าทำผิดคุณธรรม คนที่พบเห็นอาจเอาอย่างบ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถ, ผู้บริหาร, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the application of the principles of meritorious karmapatha by executives of the Phayao Provincial Administrative Organization (2) to study factors influencing the application of the principles of meritorious karmapatha by administrators of the Phayao Provincial Administrative Organization, and (3)) to study the guidelines for applying the principles of merit-making by Phayao Provincial Administrative Organization administrators The sample group included 316 personnel in the Phayao Provincial Administrative Organization and the target group included Executives and department heads in Phayao Provincial Administrative Organization, 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) Application of the principles of meritorious conduct by administrators of the Phayao Provincial Administrative Organization. Overall, it is at a moderate level. They can be arranged in

descending order as follows: The most valuable aspect is the application of the principles of meritorious karmapatha. Followed by: aspects of implementing the principles of meritorious karmapatha and evaluation aspects of applying the principles of meritorious karmapatha) respectively (2) Factors influencing the application of the principles of merit-making by Phayao Provincial Administrative Organization administrators. Importantly, they include the caring aspect (X4), the participation aspect (X3), and the practical approach (X1). The coefficients of the predictors in the raw score (b) were equal to .425, .278, and .044. respectively and (3) It is necessary to encourage administrators to see the benefits of keeping precepts and the dangers or consequences of not having precepts, both direct and indirect Benefits such as one's own happiness. Gain trust resulting in the trust of the people to continue working. There is happiness and peace within the local area, etc As for the penalties or consequences of not having precepts, such as not being trusted. This may result in not being elected in the next election, etc. In addition, mindfulness should be encouraged. Think before you speak and act. Think about the consequences that will happen to both yourself and society. Emphasis is placed on leaders realizing that they are role models for people in the area if executives do good things People will follow this example. But if you do wrong morally People who see it may imitate it to be effective in managing the organization effectively.

Keywords: Factors Influencing the Application of the Principles of Merit - Making, Executives, Provincial Administrative Organizations

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง ย่อมเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน เมื่อเป็นดังนี้ การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น (โกวิทย์ พวงงาม, 2554) คือเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่นจึง จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2537 มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบทในการมีส่วนร่วมในการ

ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ประชาชนได้มีโอกาสในการปกครองตนเองที่ต้องการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นมากขึ้น (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการบริหารบริหารประกอบด้วยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติสภาจังหวัดและสมาชิกสภาที่มาจากการเลือกตั้งต่อมาได้กำหนดให้องค์กรปกครองท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น ซึ่งโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2537 นั้น (วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2558.) มีสมาชิกสภาและกรรมการบริหารจำนวนหนึ่งเป็นโดยตำแหน่ง ดังนั้นจึงมีการแก้ไขบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวให้สมาชิกสภาทั้งหมดมาจากการเลือกตั้งของประชาชนและให้คณะกรรมการบริหารมาจากความเห็นชอบของสภา ในกลางปี พ.ศ. 2546 รัฐสภาได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาจังหวัดและองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2537 โดยได้มีการยกเลิกชื่อเรียก คณะกรรมการบริหารและกรรมการบริหาร โดยให้ใช้ชื่อ คณะผู้บริหาร และชื่อเรียกประธานกรรมการบริหาร เปลี่ยนเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองประธานกรรมการบริหารเปลี่ยนเป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เปลี่ยนชื่อเรียกข้อบังคับตำบลเป็นข้อบังคับ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2560)

การบริหารงานของคณะผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ทั้งนี้เพราะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องทำการวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์การสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่าผู้บริหารจะต้องทำอะไรหรือมีวิธีการอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถและพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ iva ด้านเมตตากายกรรม เจ้าหน้าที่ ควรทำงานบริการประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ควรให้ความเอื้อเฟื้อต่อประชาชนที่มาขอรับบริการ ตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างดียิ่งไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มาขอรับบริการ ด้านเมตตาวจีกรรม เจ้าหน้าที่ควรใช้วาจาสุภาพ เอื้อเฟื้อมีไมตรีจิตเหมาะสมต่อผู้มาขอรับบริการ ด้านเมตตามโนกรรม เจ้าหน้าที่ ควรสร้างจิตสำนึกการทำงานด้วยความมีน้ำใจที่ดีต่อผู้มาขอรับบริการ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ด้านสาธารณโภคี เจ้าหน้าที่ ควรใช้งบประมาณของรัฐอย่างคุ้มค่า เพื่อช่วยเหลือบรรเทาทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ด้านศีลสามัญญตา เจ้าหน้าที่ ควรปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบวินัยข้อบังคับของหน่วยงานและองค์กร กระทำตัวให้เป็นที่ (จินตวิทย์ เกษมสุข, 2559) ศรัทธาของประชาชนและสังคมส่วนรวม ด้านทัญญูสามัญญตา เจ้าหน้าที่ ควรเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสหธรรมิก และประชาชนที่เข้ามาขอรับบริการ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมรับฟังปัญหาและรับฟังคำแนะนำต่าง ๆ จากผู้นำเพื่อปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง จะได้นำไปพัฒนาตนเองและองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองไปในทางที่ถูกต้องและเป็นธรรมต่อสังคมส่วนรวม เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึง

ควรที่จะมีทั้งความรู้ความสามารถคุณธรรมและจริยธรรมเป็นบุคคลที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไปได้ปฏิบัติตาม โดยไม่เคลือบแคลงใจทั้งในด้านการคิด การพูดและการกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาคือหลักกุศลกรรมบถ ซึ่งหมายถึง ทางแห่งกุศลกรรม, ทางทำความดี, กรรมดีอันเป็นทางนำไปสู่ความเจริญหรือสัจติ (พระธรรมโกศาจารย์, 2554)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักกุศลกรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ว่าผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้หลักกุศลกรรมบถมากน้อยเพียงใด และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักกุศลกรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ควรเป็นอย่างไร เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักกุศลกรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักกุศลกรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักกุศลกรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวน 1,349 คน (ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวน 1,349 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวน 316 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

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

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสูตรกรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักสูตรกรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสูตรกรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

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 กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.840 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

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

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

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

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา 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 โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสูตรกรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา 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 การประยุกต์ใช้หลักสูตรกรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักสูตรกรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสูตรกรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ผลการวิจัย

1) การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถ	3.08	0.72	ปานกลาง
ด้านการนำหลักคุณธรรมบถไปปฏิบัติ	3.05	0.56	ปานกลาง
ด้านการประเมินในการนำหลักคุณธรรมบถ	3.03	0.68	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.02	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถ ($\bar{X}=3.08$ S.D.=0.72) รองลงมาได้แก่ ด้านการนำหลักคุณธรรมบถไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.56) และด้านการประเมินในการนำหลักคุณธรรมบถ ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.68) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics
การคัดเลือก						

						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.820	.135		-6.088	.000	-1.085	-.555
ด้านแนวทางปฏิบัติ (X ₁)	.044	.032	.041	1.445	.000*	-.017	.110
ด้านความเร่งด่วน (X ₂)	-.236	.068	-.859	-3.462	.427	-.370	-.102
ด้านการมีส่วนร่วม (X ₃)	.278	.077	.330	4.517	.000*	.196	.499
ด้านความเอาใจใส่ (X ₄)	.425	.117	.749	6.229	.000*	.500	.961
ด้านบทบาทหน้าที่ (X ₅)	.451	.562	.781	5.478	.375	.531	.692

$$SE_{est} = \pm .03488 \quad R = 0.979; R^2 = 0.959; \text{Adj. } R^2 = 0.959; F = 1847.932.; p\text{-value} = 0.01$$

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความเอาใจใส่ (X₄) ด้านการมีส่วนร่วม (X₃) และด้านแนวทางปฏิบัติ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .425 .278 และ .044 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้แก่ ด้านความเร่งด่วน (X₂) และด้านบทบาทหน้าที่ (X₅) ตามลำดับ

3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า จำเป็นจะต้องกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นประโยชน์ของการรักษาศีลและโทษหรือผลที่จะตามของการไม่มีศีลทั้งทางตรงและทางอ้อม ประโยชน์ เช่น ความสุขใจของตนเอง ได้รับความเชื่อถือส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนให้ทำงานต่อไป มีความสุขสงบเกิดขึ้นภายในท้องถิ่น เป็นต้น ส่วนโทษหรือผลที่จะตามของการไม่มีศีล เช่น ไม่ได้รับความเชื่อถือ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่ได้รับการเลือกตั้งในสมัยหน้า เป็นต้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีสติ คิดก่อนพูดและทำ คิดถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและสังคม การเน้นย้ำให้ผู้นำตระหนักว่าตนเองเป็นแบบอย่างให้กับคนในพื้นที่ หากผู้บริหารทำสิ่งที่ดี คนก็จะเอาแบบอย่าง แต่ถ้าทำผิดคุณธรรม คนที่พบเห็นอาจเอาอย่างบ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถรองลงมาได้แก่ ด้านการนำหลักคุณธรรมบถไปปฏิบัติ และด้านการประเมินในการนำหลักคุณธรรมบถตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระดำรงค์ สมุญชลี (อภิสุมงคล) (2565) ได้ศึกษา

เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถ 10 ในการลดพฤติกรรมก้าวร้าว ของเยาวชนในชุมชนหมู่บ้านบวม ตำบลบวม อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1. การสัมภาษณ์ข้อมูลของพระสงฆ์ผู้นำชุมชน ประชาชนทั่วไป และเยาวชนในหมู่บ้านบวม ตำบลบวม อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดเลย ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน กายกรรม ด้านวจีกรรม ด้านมโนกรรม จะเห็นได้ว่าทุกคนนั้นมีความเข้าใจและการศึกษาในหลักธรรมคำสอน ของพระพุทธศาสนา คือ หลักคุณธรรมบถ 10 แตกต่างกันไป สภาพปัญหา พบว่า ด้านครอบครัวความเป็นอยู่ ด้านชุมชน ด้านสังคม และด้านสภาพแวดล้อมในพื้นที่ และเยาวชนชุมชนบ้านบวม มีแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติในการหาวิธีแก้ปัญหาหรือการละเว้นการทำบาปในแนวคิดของตน ซึ่งก็มีส่วนน้อยในกลุ่มเยาวชนที่จะ รู้จักหลักคุณธรรมบถ 10 ส่วนมาก จะรู้ในเรื่องของการรักษาศีล 5 บางส่วนก็นำหลักธรรมคำสอนของ พระพุทธศาสนามาใช้ในการรู้จักให้อภัย 3. การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถ 10 พบว่า ใช้หลักธรรมพระพุทธศาสนา เข้ามาช่วย คือการ เมตตา รักใคร่ปรองดองกันแบบครอบครัว ประพฤติปฏิบัติจิตใจตนห่างไกลจากความชั่วร้าย จึงเป็นผู้ไม่มีเวร ไม่มีความมุ่งร้ายต่อกัน ก็จะทำให้เรามีความสุข

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความเอาใจใส่ (X4) ด้านการมีส่วนร่วม (X3) และด้านแนวทางปฏิบัติ (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .425 .278 และ .044 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่มี อิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้แก่ ด้านความ เร่งด่วน (X2) และด้านบทบาทหน้าที่ (X5) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย วรรณวงศ์ และ คณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทัพ ไทย อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณ ธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทัพไทย อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($X = 3.99$) โดยประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณ ธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทัพไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทัพไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่าง กัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และมีแนวทางการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลหนองทัพไทย อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดร้อยเอ็ดที่สำคัญ คือกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็น ประโยชน์ของการรักษาศีลและโทษหรือผลที่จะตามของการไม่มีศีลทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ควร ส่งเสริมให้มีสติ คิดก่อนพูดและทำ คิดถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและสังคม การเน้นย้ำให้ผู้นำตระหนัก ตนเองเป็นแบบอย่างให้กับคนในพื้นที่

จำเป็นจะต้องกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นประโยชน์ของการรักษาศีลและโทษหรือผลที่จะตามของการไม่มี ศีลทั้งทางตรงและทางอ้อม ประโยชน์ เช่น ความสุขใจของตนเอง ได้รับความเชื่อถือส่งผลให้ได้รับความ ไว้วางใจจากประชาชนให้ทำงานต่อไป มีความสุขสงบเกิดขึ้นภายในท้องถิ่น เป็นต้น ส่วนโทษหรือผลที่จะตาม ของการไม่มีศีล เช่น ไม่ได้รับความเชื่อถือ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่ได้รับการเลือกตั้งในสมัยหน้า เป็นต้น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้มีสติ คิดก่อนพูดและทำ คิดถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและสังคม การเน้นย้ำให้ผู้นำตระหนัก

ว่าตนเองเป็นแบบอย่างให้กับคนในพื้นที่ หากผู้บริหารทำสิ่งที่ดี คนก็จะเอาแบบอย่าง แต่ถ้าทำผิดคุณธรรม คนที่พบเห็นอาจเอาอย่างบ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สว่างบุญ วงศ์ฟ้าเลื่อน (2566) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักคุณธรรมบถในพระพุทธศาสนา เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตมนุษย์ในสังคมดิจิทัล เป็นการประยุกต์ หลักธรรมในพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ที่จะนำไปสู่การสร้างแนวทางการปฏิบัติ ที่ดีในการอยู่ร่วมกันในสังคมดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างปลอดภัย มีความสุข และสร้างสรรค์ประโยชน์สุขส่วนรวม ผลการศึกษาพบว่าหลักคุณธรรมบถในพระพุทธ ศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตมนุษย์ในสังคมดิจิทัล ได้ ผ่านการทำดีตามหลักกายสุจริต พุทธดีตามหลัก วจีสุจริต และคิดดีตามหลักมโนสุจริตอันเป็นหลักการพื้นฐานของหลักคุณธรรมบถในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ทั้งส่วนตน บุคคลอื่น และสังคม เป็นพฤติกรรมดีส่งผลเกื้อกูลต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

สรุป

การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถ รองลงมาได้แก่ ด้านการนำหลักคุณธรรมบถไปปฏิบัติและด้านการประเมินในการนำหลักคุณบถ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความเอาใจใส่ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านแนวทางปฏิบัติ และจำเป็นจะต้องกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นประโยชน์ของการรักษาศีลและโทษหรือผลที่จะตามของการไม่มีศีลทั้งทางตรงและทางอ้อม ประโยชน์ เช่น ความสุขใจของตนเอง ได้รับความเชื่อถือส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนให้ทำงานต่อไป มีความสุขสงบเกิดขึ้นภายในท้องถิ่น เป็นต้น ส่วนโทษหรือผลที่จะตามของการไม่มีศีล เช่น ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่ได้รับการเลือกตั้งในสมัยหน้า เป็นต้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีสติ คิดก่อนพูดและทำ คิดถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและสังคม การเน้นย้ำให้ผู้นำตระหนักว่าตนเองเป็นแบบอย่างให้กับคนในพื้นที่ หากผู้นำทำสิ่งที่ดี คนก็จะเอาแบบอย่าง แต่ถ้าทำผิดคุณธรรม คนที่พบเห็นอาจเอาอย่างบ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารต้องอาศัยการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถ การนำหลักคุณธรรมบถไปปฏิบัติและการประเมินในการนำหลักคุณบถ ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหาร ได้แก่ ความเอาใจใส่ การมีส่วนร่วมและด้านแนวทางปฏิบัติ และจำเป็นจะต้องกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นประโยชน์ของการรักษาศีลและโทษหรือผลที่จะตามของการไม่มีศีลทั้งทางตรงและทางอ้อม ประโยชน์ เช่น ความสุขใจของตนเอง ได้รับความเชื่อถือส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนให้ทำงานต่อไป มีความสุขสงบเกิดขึ้นภายในท้องถิ่น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาวิจัยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ดังนี้

1.1 ในการบริหาร ควรส่งเสริมผู้บริหาร ยึดเอาหลักคุณธรรมบถ ทั้งด้านกายกรรมด้านวจีกรรม และด้านมโนกรรม ไปใช้ในการบริหาร เพื่อให้การบริหารให้อยู่ในความถูกต้อง ดีงาม ผลที่ตามมาคือสามารถครองใจคน ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในท้องถิ่นได้

1.2 ควรประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถ ร่วมกับหลักธรรมอื่น ๆ เช่น ศีล 5 พรหมวิหาร 4 หิริโอตตัปปะ เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักคุณธรรมบถและหลักธรรมอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในองค์กร และเป็นข้อมูลในการค้นคว้าสำหรับผู้สนใจต่อไป

1.4 ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากร คนรุ่นใหม่มีสัมมาทิฐิที่ถูกต้องเล็งเห็นประโยชน์ระยะยาวจากการนำหลักคุณธรรมบถและหลักธรรมอื่นในพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดผลดีทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติเองและส่วนรวมในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารมีคุณธรรมมากยิ่งขึ้นดังนี้

2.1 กระตุ้นให้ผู้บริหารตระหนักว่า ตนคือแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงาน ควรทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักคุณธรรมบถเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี

2.2 ชี้ให้ผู้บริหารเห็นผลดีของการนำหลักคุณธรรมบถ มายึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง คือ ได้รับความรัก ความเคารพนับถือ บุคลากรและผู้มาติดต่อบริการคล้อยตามซึ่งจะเป็นผลดีในการทำงานต่อไป

2.3 ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดธรรมะในหน่วยงานและองค์กร เช่น อบรมพุทธศาสนา การทำสมาธิฝึกสติคิดก่อนพูดและทำอบรมหลักธรรมในการใช้ปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยมีเป้าหมายทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

3.1 ควรมีการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยใช้หลักธรรมอื่นนอกจากหลักธรรมนี้ เช่น พรหมวิหาร 4 ศีล 5 อิทธิบาท 4 เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยเหมือนหรือแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้

3.2 ควรขยายขอบเขตของการวิจัยให้กว้างขึ้น จากเดิมศึกษาเฉพาะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ขยายไปยังตำบลข้างเคียงหรือจังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กว้างขวางขึ้น

3.3 ควรมีการเพิ่มเครื่องมือในการวิจัยให้กว้างมากขึ้น นอกเนื่องจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรม สทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2554). การปกครองท้องถิ่น: ว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2560. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2559). หลักการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย วรรณวงศ์ และคณะ. (2558). การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทัพไทย อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารธรรมทัศน์, 15(2), 69 – 76.
- พระดำรงค์ สุ่มงคล (อธิสมงคล). (2565). การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถ 10 ในการลดพฤติกรรมก้าวร้าวของเยาวชนในชุมชนหมู่บ้านบุม ตำบลบุม อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. วารสารสถาบันวิจัยพิมพ์ธรรม, 9(2), 151 – 162.
- พระธรรมโกศาจารย์. (2554). พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2555). แนวคิดทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์ จำกัด.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2558). 15 ปี การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สว่างบุญ วงศ์ฟ้าเลื่อน. (2566). การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมบถในพระพุทธศาสนา เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตมนุษย์ในสังคมดิจิทัล. วารสารพุทธพัฒนาศาสตร์ศึกษา, 1(1), 64 – 80.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
GUIDELINES FOR APPLYING THE 4 PRINCIPLES OF IDDHIPADA FOR
EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT IN THE AREA OF UDON
THANI PROVINCE

ชไมพร อ่อนสะอาด

Chamaiphon Onsa-at

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University

E-mail: Ampchamai3190@gmail.com



วันที่รับบทความ: 5 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 27 กรกฎาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 29 กรกฎาคม 2567

Received: July 5, 2024; Revised: July 27, 2024; Accepted: July 29, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน และกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 20 คน ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณใช้สถิติการแจกแจงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับ ประกอบการอภิปรายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยพบว่า : (1) การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านเมตตา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเห็นชอบ (X1) ด้านความ

พยายามชอบ (X3) และด้านความมีสติชอบ (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวทำนายในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .254, .110, และ .068 ตามลำดับ และ (3) จำเป็นจะต้องมีการบูรณาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการบูรณาการในทุก ๆ เรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ประชาชนนั้นมีส่วนร่วมในความรู้มีความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติโดยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อเป็นรูปแบบการปฏิบัติและใช้ในการดำเนินชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตอันจะส่งเสริมในเรื่องของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีความสุขและยั่งยืน

คำสำคัญ: แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4, การบริหารจัดการ, สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the application of the 4 principles of Iddhipāda for educational institution management, (2) to study factors affecting the application of the 4 Iddhipāda principles for educational institution management, and (3)) to study guidelines for applying the 4 principles of Iddhipada for the management of educational institutions in Udon Thani Province. The sample group is 400 educational personnel in Udon Thani Province and the target group is Educational institution administrators in Udon Thani Province, 20 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) Application of the 4 principles of Iddhipada for the management of educational institutions in Udon Thani Province. Overall, it is at a moderate level. Considering each aspect, it was found that it was kindness, kindness, kindness, and equanimity, respectively (2) Factors affecting the application of the 4 principles of Iddhipada for the management of educational institutions in Udon Thani Province. Statistically significant were agreeableness (X1), agreeable effort (X3), and conscientiousness (X4), with the coefficients for predicting the raw scores (b) equal to .254, .110, and .068 respectively and (3) it is necessary to integrate the application of the 4 Iddhipada principles for the management of educational institutions. By integrating every matter that is related to Performance of duties

of educational institution administrators By allowing the people to participate in knowledge and understanding of the practice guidelines by applying the 4 principles of Iddhipada To be a model of practice and use in the lives of educational institution administrators to be successful in life which will promote happy and sustainable management of educational institutions.

Keywords: Guidelines for Applying the 4 Principles of Iddhipada, Management, Educational Institutions

บทนำ

การศึกษาความสัมพันธ์กับสังคมมนุษย์เป็นสังคมเป็นสังคมที่ประกอบด้วยองค์การหรือหน่วยงาน นานาชนิด ซึ่งองค์การเหล่านี้จะมีความผูกพันกับวิถีชีวิตมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิด กล่าวคือ มนุษย์ถือกำเนิดใน โรงพยาบาล ได้รับการศึกษาจากสถานบันการศึกษาและประกอบอาชีพทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงไม่ใช่สิ่งแปลกใหม่ แต่เป็นสิ่งที่มาตั้งแต่สมัยโบราณและสถานศึกษามัก เป็นที่รวมพลขององค์ความรู้และบุคคลที่ต่างมีหน้าที่รับผิดชอบต่างกันและสิ่งที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล โดยที่ที่จะมีความรู้ได้ต้องมีความขยันหมั่นเพียรจึงจะบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับหลักการบริหารและการจัดองค์การเป็นสำคัญเมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหาร มีความรู้ ความเข้าใจในบริบทต่าง ๆ ก็สามารถประยุกต์ หลักการบริหารของให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ หลักการบริหารนั้นหากมองในแง่ของกลุ่มคนผู้บริหารจะต้องบริหารการโดยเน้นมนุษย์สัมพันธ์ แต่หากมองในแง่ของระบบผู้บริหารก็ควรเน้น ความสำคัญในทุกส่วนขององค์การ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารต้องการให้องค์การมีประสิทธิภาพรอบด้าน ผู้บริหารจึง ต้องให้ความสำคัญกับทั้งสองด้านดังที่กล่าวข้างต้นควบคู่กันอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมนั่นเอง (บัณฑิตพงศ์ ท้าวทุมมา, 2560)

แต่ผู้บริหารต้องการองค์การมีประสิทธิภาพนอกจากต้องรู้หลักการบริหารจัดการแล้ว ผู้บริหารก็ควร ทำความเข้าใจคำว่า “ประสิทธิภาพ” ให้เข้าใจซึ่งอีกด้วย จึงจะสามารถนำพาน้อยที่สำคัญคือบุคลากรมีส่วนร่วม ช่วยกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรค โดยไม่มีความรุนแรงและเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด นอกจากนี้ ประสิทธิภาพ ยังเป็นเสมือนตัวชี้วัดของความสำเร็จแต่หากผู้บริหารต้องการให้องค์การมีประสิทธิภาพ การมีความรู้ความ เข้าใจในองค์การเพียงอย่างเดียวมันถือว่ายังไม่เพียงพอ เนื่องจากสถานการณ์ในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งประชาชนมีบทบาทและอำนาจอธิปไตยรวมทั้งให้ ความสนใจการเมืองมากกว่าแต่ก่อน ดังนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ จึงต้องเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์การและบุคลากรเป็นระดับต้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมเชิงวิชาการเพื่อเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อให้เหมาะสมกับความคาดหวังและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้เรียนหรือผู้รับบริการอย่างแท้จริง เพื่อเพิ่มความถูกต้อง ความเร็วความ รวดเร็วของการบริหารให้มากขึ้น (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2557)

สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทอย่างมากในการให้บริการกับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความรู้แก่บุตรหลาน แต่ปัจจุบันประชาชนในแต่ละท้องถิ่นมีจำนวนประชากรที่ลดลงจึงทำให้เกิดปัญหาที่ตามานั้น คือ การยุบสถานศึกษาเข้ารวมกันบ้าง การเดินทางสัญจรบ้าง การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นบ้างและเกิดปัญหาภาระต่อผู้ปกครองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานศึกษาจังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,623 แห่ง จำนวนบุคลากร 14,484 คน นับได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและมีความใกล้ชิดอย่างยิ่งกับประชาชน เพราะเป้าหมายหลักคือการรับใช้ประชาชนในการให้ความรู้บุตรหลานที่อาศัยในถิ่นนั้น ๆ แต่องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนให้มีเป็นประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชน และบุตรหลาน คือ ผู้บริหาร ทั้งเพราะผู้บริหารคือบุคคลที่อาสาตนเพื่อรับใช้ คอยบำบัดทุกข์ คอยช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษาในการพัฒนาแก้ปัญหา สิ่งหนึ่งจะทำให้การบริหารการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและบุตรหลานอย่างแท้จริง (เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์, 2553) อย่างไรก็ตามการที่ผู้นำมีหลักธรรมประจำใจในการปฏิบัติหน้าที่และหลักธรรมที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จทั้งการดำเนินชีวิตส่วนตนและสังคมคือ หลักอิทธิบาท 4 หลักธรรม 4 ประการถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นคำสอนที่เน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลักคำสอนที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง และที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ ความคิดมุ่งมั่น 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง (กัญญลักษณ์ จันทรวินัย, 2560) หากนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาในการทำงานก็จะทำให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยถึงแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 14,484 คน (ข้อมูลจากสถานศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ณ วันที่ 10 กรกฎาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 390 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 20 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

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 กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.860 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาใน

เขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อความสมบูรณ์ในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษารวบรวมและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 4) แจกจ่ายและเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง 5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี 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 การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

1) การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

พุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบาย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการประยุกต์
ด้านเมตตา	3.05	0.56	ปานกลาง
ด้านกรุณา	3.08	0.53	ปานกลาง
ด้านมุทิตา	3.07	0.56	ปานกลาง
ด้านอุเบกขา	3.02	0.58	ปานกลาง

เฉลี่ยรวม	3.03	0.56	ปานกลาง
-----------	------	------	---------

จากตารางที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.03$, S.D=0.56) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกรุณา ($\bar{x}=3.08$, S.D=0.53) ด้านมุทิตา ($\bar{x}=3.07$, S.D=0.56) ด้านเมตตา ($\bar{x}=3.05$, S.D=0.56) และด้านอุเบกขา ($\bar{x}=3.02$, S.D=.58) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.64						
	1	.098		6.561	.150	.109	.033
ด้านความเห็นชอบ (X_1)	.25	.013	.496	19.378	.000*	.018	.180
	4						
ด้านความประพฤติชอบ (X_2)	.34	.032	.434	10.955	.370	.106	.211
	8						
ด้านความพยายามชอบ (X_3)	.11	.016	.469	6.653	.000*	.077	.142
	0						
ด้านความมีสติชอบ (X_4)	.06	.024	.179	2.843	.005*	.021	.114
	8						
ด้านความมีสมาธิชอบ (X_5)	.00	.006	.040	1.596	.111	-.002	.021
	9						
SE _{est} = $\pm$.07699 R = 0.896; R ² =0.803 ; Adj. R ² =0.800; F = 320.950; p-value =0.01							

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเห็นชอบ (X1) ด้านความพยายามชอบ (X3) และด้านความมีสติชอบ (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวทำนายในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .254, .110, และ .068 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ด้านความประพฤติชอบ (X2) และด้านความมีสมาธิชอบ (X5) ตามลำดับ

3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า จำเป็นจะต้องมีการบูรณาการการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการบูรณาการในทุก ๆ เรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ประชาชนนั้นมีส่วนร่วมในความรู้ความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติโดยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อเป็นรูปแบบการปฏิบัติและใช้ในการดำเนินชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตอันจะส่งเสริมในเรื่องของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีความสุขและยั่งยืน

อภิปรายผล

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านเมตตา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์พงษ์ศร ปภังกร, พระครูจิรธรรมธัช และสมเดช นามเกตุ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 การบริหารงานของเทศบาลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 การบริหารงานของเทศบาลกุดจับ เป็นการบูรณาการกิจกรรม โครงการของทางเทศบาล ของทางชุมชนและของทางวัดให้เป็นหนึ่งเดียวกันโดยการบูรณาการในทุก ๆ เรื่องที่ มีความเกี่ยวข้องกับ ศิลปะวัฒนธรรมประเพณีพิธีกรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อที่จะเป็นการสร้างความ เป็นหนึ่ง เดียวในการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐคือเทศบาลผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล วัดในเขตเทศบาลที่จะเป็น การ ชักชวนเชิญชวนประชาชนในพื้นที่เข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินจัดการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ ประสบความสำเร็จในเรื่องของการให้ทาน การรักษาศีลและมีการอบรมขัดเกลาจิตใจในเรื่องของ ธรรมะทาง พระพุทธศาสนาอิทธิบาท 4 ที่จะเป็นการโยงในเรื่องของการประกอบอาชีพที่อยู่บนพื้นฐานของ อิทธิบาท 4 ให้ประชาชนนั้นมีความรู้ความเข้าใจสู่รูปแบบการปฏิบัติและใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อที่จะ ประสบความสำเร็จในชีวิตอันจะส่งเสริมในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตบนทางพระพุทธศาสนาอย่างมี ความสุขและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี รอดแก้ว และคณะ, 2565 การพัฒนากิจกรรมการ เรียนการสอนแบบโยนิโสมนสิการ: กรณีศึกษารายวิชารัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย การจัดกิจกรรมการสอนวิชา รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโยนิโสมนสิการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงขึ้น และมีเจตคติอยู่ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนนำไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดประสงค์ของรายวิชาต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัด อุตรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเห็นชอบ (X1) ด้านความพยายามชอบ (X3) และด้าน ความมีสติชอบ (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวทำนายในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .254, .110, และ .068 ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบรรจง ดิสรโณ (ศรีสุข) (2560) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาการ ประยุกต์ใช้หลักอริยาบทธรรม 4 ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมือง สุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า อริยาบทธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในด้าน ต่าง ๆ ได้มากมาย เช่น การปฏิบัติธรรม การทำงาน การจัดการเรียนการสอนหนังสือหรือในการด าเนินชีวิต หลักอริยาบทธรรม 4 ประกอบไปด้วย ฉันทะ หมายถึง สร้างความพอใจในการทำงาน ประสงค์จะทำ ยิ่งขึ้น วิริยะ หมายถึง ความขยัน หมั่นเพียร จิตตะ หมายถึง ความมีจิตใจมุ่งมั่นต่อปัญหาหรืออุปสรรค วิมังสา หมายถึง การรู้จักใช้ปัญญา ใช้ความคิดพิจารณาอย่างรอบด้านในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย

จำเป็นจะต้องมีการบูรณาการการประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดย การบูรณาการในทุก ๆ เรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ประชาชน นั้นมีส่วนร่วมในความรู้มีความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติโดยการประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 เพื่อเป็นรูปแบบ การปฏิบัติและใช้ในการดำเนินชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตอันจะส่งเสริมใน เรื่องของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีความสุขและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอุทัย จารุธมโม (แก่นจำปา) สาโรช, เพือกบัวขาว และพนิต ศรีประดิษฐ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนา สมรรถนะการบริหารงานตามหลักอริยาบท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุทุมทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอริยาบท 4 ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยคือ ฉันทะ (การวางแผน) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมที่จะพัฒนางานและนโยบายขององค์กรด้วยความเต็มใจ และพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรมทั้ง ภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ ด้านวิริยะ (การปฏิบัติตามแผน) บุคลากรควรพยายามฝึกฝนพัฒนาตนเอง ให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็ม ศักยภาพและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านจิตตะ (การตรวจสอบ) องค์กรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้ หลักอริยาบท 4 ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และด้าน วิมังสา (ปรับปรุงแก้ไข) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น

สรุป

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเห็นชอบ ด้านความพยายาม ชอบ และด้านความมีสติชอบ ตามลำดับ และ จำเป็นจะต้องมีการบูรณาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการบูรณาการในทุก ๆ เรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ประชาชนนั้นมีส่วนร่วมในความรู้ความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติโดยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อเป็นรูปแบบการปฏิบัติและใช้ในการดำเนินชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตอันจะส่งเสริมในเรื่องของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีความสุขและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่องพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์เพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริตนโยบายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีข้อเสนอแนะดังนี้

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- กัญญลักษณ์ จันทรวินุลย์. (2560). แนวทางส่งเสริมการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา).
- พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บัณฑิตพงศ์ ท้าวทุมมา. (2560). การจัดระบบสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนช่องฟ้า ชินเชิงพาณิชย์บำรุง จังหวัดเชียงใหม่. Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ10(3), 1289-2204.
- พระสมุห์พงษ์ศร ปงกโร. และคณะ (2564). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 การบริหารงานของเทศบาล กุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี. Journal of Modern Learning Development 6(4), 241 – 254.
- พระอุทัย จารูมโม (แก่นจำปา) และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลัก อิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 13(1), 42 – 51.
- พระมหาบรรจง ดิสรโณ (ศรีสุข). (2560). ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม 4 ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์นี้หลักสูตร ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มนตรี รอดแก้ว. และคณะ (2565). การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนแบบโยนิโสมนสิการ: กรณีศึกษา
รายวิชารัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย. *Journal of Political Science Mahamakut Buddhist
University*, 3(3), 53-70.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา. โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์. (2553). เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York Harper & Row.

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร
GUIDELINES FOR DEVELOPING HUMAN POTENTIAL IN CHATUCHAK DISTRICT,
BANGKOK

โยษิตา หลวงสุรินทร์

Yosita Luangsurin

กษินาจ หลิมสวัสดิ์

Kasinaj limsawasdi

จิตรกร ลากุล

Jitakorn Lakul

มหาวิทยาลัยเกริก

Kirk University

E-Mail : Ladyhappyliife88@gmail.com



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

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร วิธีการดำเนินการวิจัย กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.00 และ เป็นเพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตามลำดับ เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ถัดมาคือ ผู้ที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ถัดมาคือ ผู้ที่มีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และ น้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 34.5 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ ทำอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาทำอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และ ราชการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมา คือช่วง 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 ถัดมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ และต่ำสุด คือ ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

ระดับค่าเฉลี่ยด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 2.38 ค่า S.D. เท่ากับ 0.82 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย ซึ่ง ค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 2.52 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.98 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง ถัดมาคือ แนวทางการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.30 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.04 ค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการปรับตัวในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ค่า S.D. เท่ากับ 0.81 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ค่า S.D. เท่ากับ 0.78 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือประสิทธิภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 ค่า S.D. เท่ากับ 0.85 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือความก้าวหน้าในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 ค่า S.D. เท่ากับ 0.72 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 ค่า S.D. เท่ากับ 0.62 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : การพัฒนา, ศักยภาพมนุษย์, เขตจตุจักร, กรุงเทพมหานคร, ศักยภาพ, แนวทาง, มนุษย์

ABTRACT

The objectives of this research are: 1) to study, analyze and synthesize guidelines for developing human potential in Chatuchak District, Bangkok. 2) To study the level of guidelines for developing human potential in Chatuchak District, Bangkok 3) To suggest guidelines for developing human potential in the district Chatuchak Bangkok How to conduct research Bangkok This research is a quantitative research (Quantitative Research) by using questionnaires (Questionnaire) who provides important information (Key Informants) regarding the development of human potential.

The research results found that

Most of the respondents were female, 220 people, or 55.00 percent, and 180 were male, representing 45.00 percent, respectively. There were people aged between 26-40 years,

132 people, or 33.0 percent, followed by People aged 41-50 years, 92 people, accounting for 23.0 percent. Next are people aged 25 years and under, 76 people, accounting for 19.0 percent next are people aged 51-60 years, 70 people, accounting for 17.5 percent, and few. The most is People over 60 years old, 30 people, accounting for 7.5 percent, respectively. Respectively, there were 180 people with less than a bachelor's degree level, accounting for 45.0 percent, followed by a bachelor's degree with 138 people, accounting for 34.5 percent, and a post-graduate level with 82 people, accounting for 20.5 percent, respectively. General contractors, 242 people, accounting for 60.5 percent, followed by private business occupations, 86 people, accounting for 21.5 percent, and government officials, 72 people, accounting for 18 percent, respectively, with incomes in the range of 25,001 - 30,000 baht, 147 people. Person Accounting for 36.75 percent, followed by those in the range of 30,001 baht and above, 121 people, accounting for 30.25 percent, next are those with incomes less than 15,000 baht, 70 people, accounting for 15.5 percent, respectively, and the lowest are those there were 62 people with incomes in the range of 15,001 - 25,000 baht, accounting for 17.5 percent.

The average level of the condition of the guidelines for developing human potential in all 4 areas is equal to 2.38, the S.D. value is equal to 0.82, the result is considered to be at a low level. The average level of potential development is equal to 2.52, the S.D. value is equal to 0.98, the result is considered to be at a moderate level. Second is the level of development of human potential. The mean value was 2.46 and the S.D. value was 0.75. The results were considered to be at a moderate level. Next is the development guidelines The mean value was 2.30 and the S.D. value was 0.65. The results were considered to be at a low level. And the aspect with the lowest average is the approach to developing human potential. The mean value was 2.24 with an S.D. value of 0.65, indicating that the results were at a low level.

The average level of human potential development in all 5 areas was equal to 3.04, the S.D. value was equal to 0.75, the results were interpreted as being at a moderate level, with the aspect of human adjustment having an average value of 3.20, the S.D. value was equal to 0.81, and the results were considered to be in High level. Next is human potential. It has a mean value of 3.14, an S.D. value of 0.78, which can be interpreted as being at a high level. Next is performance in humans. The mean value was 3.09 and the S.D. value was 0.85. The results were considered to be at a moderate level. Next is progress in humans, with a mean value of 2.93, an S.D. value of 0.72, which can be interpreted as being at a moderate

level and the side with the lowest average is In terms of changes in humans, the mean was equal to 2.85, the S.D. value was equal to 0.62, the results were considered to be at a moderate level.

Keywords : development, human potential, Chatuchak District, Bangkok, potential, guidelines, human

บทนำ

ประเด็นปัญหาศักยภาพในมนุษย์มีไม่เท่ากันในปัจจุบันด้านเทคโนโลยีมีความทันสมัยและ AI หรือปัญญาประดิษฐ์เข้ามาแทนที่มนุษย์จำเป็นอย่างยิ่งควรจะได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันยุคทันสมัยในสังคมปัจจุบัน สังคมปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม จึงเป็นธรรมชาติที่มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการทำงานและแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามบทบาทของแต่ละคน แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมาย ปัญหาทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ เกิดการเอาเปรียบกันทางสังคม มีการแบ่งชนชั้นและการแบ่งแยกทางสังคมอย่างรุนแรง การแบ่งฝักฝ่าย และเกิดความไม่ลงรอยกันทางความคิดไม่สามารถที่จะประสานรอยร้าวที่เกิดจากความไม่เข้าใจร่วมกันให้เป็นเอกภาพได้ ปัญหาเหล่านี้ลุกลามไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้กระทั่งศาสนา จนเกิดขบวนการที่นำปัญหาต่างๆ เหล่านี้ไปสู่การแบ่งแยกทางสังคม จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (อิศฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2560 ที่มา : แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอมของศาลยุติธรรมกรณีศึกษา : ศาลแรงงานภาค 2)

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นผลมาจากการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้ค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีเปลี่ยนแปลงไป สถาบันทางสังคมอันดับแรกที่มีมนุษย์แต่ละคนจะมีประสบการณ์ตรงตั้งแต่เริ่มต้นของชีวิตที่ต่างมีความแตกต่างกันมีวิถีการดำเนินชีวิตแตกต่างหลากหลาย โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคมต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วก่อให้เกิดการตัดสินใจและบทบาทหน้าที่ที่ดีสู่สังคมขนาดใหญ่ในระดับประเทศได้ (อิศฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2565: 54) อย่างไรก็ตามปัจจุบันได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ผู้คนในสังคมทั้งเด็กและ ผู้ใหญ่สามารถที่จะเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกมากขึ้น แต่เนื่องด้วยปัจจุบันทั่วโลกกำลัง เผชิญกับสถานการณ์การแพร่กระจายเชื้อ COVID-19 จึงทำให้การเว้นระยะห่างทางสังคมถูกนำมาเป็นข้อกำหนด ที่ส่งผลต่อการทำกิจกรรมของผู้คนในหลายประเภท (อิศฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2565: 34)

ด้วยความเจริญก้าวหน้าของสังคมปัจจุบันที่เกิดเทคโนโลยีขึ้นมามากมายหลายชนิดการเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ทำให้มนุษย์ต้องเรียนรู้ปรับตัวเข้าหาโลกที่เปลี่ยนแปลงไปให้ได้การพัฒนาศักยภาพของตนเองจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หลายสิ่งหลายอย่างที่เกิดขึ้นหากเราหิยจับหรือสนใจที่จะเรียนรู้ในสิ่งนั้นเท่ากับ

ว่าเราจะมีความรู้เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งสิ่งถ้าได้ทำไปเรื่อย ๆ ศักยภาพของตนก็จะเกิดการพัฒนาไปไม่รู้จบและจะสามารถอยู่รอดในยุคสมัยใหม่ที่มีความก้าวหน้าได้

บุคคลที่มีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กรจนไปถึงระดับประเทศชาติ นอกเหนือจากการพัฒนาศักยภาพประชาชนเพื่อองค์กรหรือประเทศชาติแล้ว การพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและการดำเนินชีวิตอีกด้วย การพัฒนาศักยภาพตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็น การเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงเวทีการทำงาน จะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีความมีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ และเช่นเดียวกัน คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน สูงจากการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่างๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีหรือ สถานการณ์ใดก็ตาม (ณัฐกุล ภูกลาง, 2561: 78)

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสถานะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคมโลกปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันกลับมาทบทวนตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์และการจัดการความรู้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำ ในการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม, การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง, การออกไปดูงานนอกองค์กร, ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้ มนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นแน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือพนักงานทุกคนนั่นเอง ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นภาระกิจหนึ่งที่จำเป็นขององค์กร และผู้ที่มีส่วนสำคัญมาก ๆ ตรงจุดนี้ก็คือฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ซึ่งงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นค่อนข้างจะสำคัญกับองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าขาดความใส่ใจตรงจุดนี้ องค์กรที่เต็มไปด้วยพนักงานไร้ประสิทธิภาพ ก็อาจทำให้องค์กรหยุดนิ่งอยู่กับที่ ไม่พัฒนา ธุรกิจถดถอย และไร้ศักยภาพได้ในที่สุดเช่นกัน (HREX asia, 2562: 147)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลใช้ในด้านระบบบริหารจัดการตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้อาศัยหลักการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไข ระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน (วรินทร์ จินดาวงศ์ และวันเพ็ญ วัฒนกุล, 2566: 79)

การพัฒนาศักยภาพของประชาชน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนสังคมในศตวรรษที่ 21 เพราะประชาชนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศชาติ การที่ประเทศชาติมีคุณภาพองค์รวมตามเป้าหมายได้ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของประชาชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาประชาชน โดยการเพิ่มศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถ และสร้างทักษะในการดำเนินชีวิต ตลอดจนการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ (ธนาภรณ์ บุญทอง, 2561: 59)

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ด้วยการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เกิดเทคโนโลยีที่ล้ำหน้า การแข่งขันที่สูงระหว่างประเทศรวมไปถึงการค้าระหว่างประเทศ เริ่มนำจุดเด่นออกมา และประชากรเริ่มสามารถสื่อสารในหลายภาษาไม่เฉพาะแค่ภาษาอังกฤษเท่านั้น การพัฒนาศักยภาพในมนุษย์จึงมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก และที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในเขตจตุจักรกรุงเทพมหานครเนื่องด้วยเขตจตุจักรเป็นแหล่งเศรษฐกิจที่มีนักท่องเที่ยวต่างชาติจำนวนมากเข้ามาท่องเที่ยวมีสถานที่ช้อปปิ้งมากมายมีการคมนาคมที่เป็นเหมือนจุดศูนย์กลาง รถโดยสารประจำทาง รถไฟฟ้า BTS รวมไปถึงได้ดินทำให้การเดินทางสะดวกรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ประชาชนในเขตจตุจักรกรุงเทพมหานครจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพรอบด้านเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นหน้าเป็นตาให้กับประเทศชาติได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สรุปให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนของเขตจตุจักรในกรุงเทพมหานคร จำนวน 153,792 คน (DOH กรมอนามัย, 2566: 47) กลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามในครั้งนี้ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครอบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างโดยสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 132) ได้กลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 400 คน (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2560: 45)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยดำเนินการ ดังนี้ แบบสอบถาม ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นคำถาม เลือกตอบ 1 ข้อ จากตัวเลือกหลายข้อ ประกอบด้วย 1) อายุ 2) เพศ 3) ระดับการศึกษา 4) อาชีพ 5) รายได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ประกอบด้วย 1) แนวทางการพัฒนา 2) การพัฒนาศักยภาพ 3) ระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ 4) แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพในมนุษย์ 2) การปรับตัวในมนุษย์ 3) การเปลี่ยนแปลงในมนุษย์ 4) ความก้าวหน้าในมนุษย์ 5) ศักยภาพในมนุษย์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ สำหรับเป็นแนวทางสำหรับสร้างเครื่องมือวิจัย
2. กำหนดขอบเขตของข้อความคำถามจากตัวแปรที่จะศึกษาให้ครอบคลุมทั้งตัวแปรด้านการเรียนรู้ ด้านการนำไปปฏิบัติ และระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

3. นำเครื่องมือที่ผ่านความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในเขต
จตุจักรกรุงเทพมหานครที่ไม่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมี
คุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2. การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3. แจกจ่ายและเก็บแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง

4. รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลใน
ขั้นตอนต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

1. การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกับด้านการนำไปปฏิบัติ และระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดใน
การวิจัยจากตัวแปรต่าง ๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในเขต
จตุจักรกรุงเทพมหานคร โดยการลงรหัสข้อมูลที่เก็บได้ทั้งหมดเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ
หลังจากนั้นจึงใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติทั้งเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์น้ำหนักของด้านแต่ละด้านที่ศึกษา
และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างด้านการเรียนรู้ และด้านการนำไปปฏิบัติ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.00 และ เป็น
เพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตามลำดับ เป็นผู้มีอายุระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 132 คน
คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาผู้มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ถัดมาคือ ผู้มีอายุ ไม่
เกิน 25 ปีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ถัดมาคือ ผู้มีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ
17.5 และ น้อยที่สุดคือ ผู้มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ มีระดับ
การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน
138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ ทำ
อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาทำอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 86 คน คิด

เป็นร้อยละ 21.5 และ ราชการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมา คือช่วง 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 ถัดมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ และต่ำสุด คือ ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

2. สรุประดับค่าเฉลี่ยของด้านที่ศึกษา

2.1 ด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ตารางที่ 1 ภาพรวมของด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ด้านสภาพของแนวทางการพัฒนา ศักยภาพในมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา	2.30	0.65	น้อย
การพัฒนาศักยภาพ	2.52	0.98	ปานกลาง
ระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์	2.46	0.75	ปานกลาง
แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์	2.24	0.90	น้อย
ภาพรวม	2.38	0.82	น้อย

จากตารางที่ 1 ระดับค่าเฉลี่ยด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 2.38 ค่า S.D. เท่ากับ 0.82 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย ซึ่ง ค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 2.52 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.98 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง ถัดมาคือ แนวทางการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย

2.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ตารางที่ 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ประสิทธิภาพในมนุษย์	3.09	0.85	ปานกลาง
การปรับตัวในมนุษย์	3.20	0.81	มาก
การเปลี่ยนแปลงในมนุษย์	2.85	0.62	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในมนุษย์	2.93	0.72	ปานกลาง
ศักยภาพในมนุษย์	3.14	0.78	มาก
ภาพรวม	3.04	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ระดับค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.04 ค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ด้านการปรับตัวในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ค่า S.D. เท่ากับ 0.81 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ค่า S.D. เท่ากับ 0.78 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือประสิทธิภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 ค่า S.D. เท่ากับ 0.85 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือความก้าวหน้าในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 ค่า S.D. เท่ากับ 0.72 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 ค่า S.D. เท่ากับ 0.62 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 3 สรุปเมทริกซ์ผลการทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์

ด้านประชากรศาสตร์ของมนุษย์ของเขตจตุจักรใน กรุงเทพมหานคร	แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร
1.1 เพศ	ไม่มีความแตกต่าง
1.2 อายุ	ไม่มีความแตกต่าง
1.3 ระดับการศึกษา	แตกต่าง
1.4 อาชีพ	ไม่มีความแตกต่าง
1.5 รายได้	ไม่มีความแตกต่าง

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า มีเพียงด้านระดับการศึกษา ที่มีระดับเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. สรุปผลการวิจัยแยกตามวัตถุประสงค์

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 2.38 ค่า S.D. เท่ากับ 0.82 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย ซึ่ง ค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 2.52 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.98 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง ถัดมาคือ แนวทางการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.30 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.04 ค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ด้านการปรับตัวในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ค่า S.D. เท่ากับ 0.81 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ค่า S.D. เท่ากับ 0.78 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือประสิทธิภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 ค่า S.D. เท่ากับ 0.85 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือความก้าวหน้าในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 ค่า S.D. เท่ากับ 0.72 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 ค่า S.D. เท่ากับ 0.62 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

เขตจตุจักรเป็นที่ตั้งของธุรกิจทุกขนาด ตั้งแต่ตลาดนัดสวนจตุจักรที่มีชื่อเสียงไปจนถึงสำนักงานใหญ่ของบริษัทระดับโลก เป็นส่วนหนึ่งของเขตเศรษฐกิจที่มีความก้าวหน้าแห่งนี้ด้วยพื้นที่สำนักงานพร้อมบริการมาตรฐานในย่านที่ไม่เคยหยุดนิ่งแห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ที่เป็นสถานียขนส่งฯ สำคัญที่มีคนต้องมาใช้บริการจำนวนมาก ทำให้มีริมเมล์จากทั่วทุกมุมของกรุงเทพฯ วิ่งเข้าสู่พื้นที่นี้ ส่งคน รับคน ทำให้บริเวณนี้เปรียบเสมือนศูนย์กลางการเดินทาง ที่ไม่ใช่เฉพาะคนต่างจังหวัดเข้าสู่กรุงเทพฯ แต่เป็นศูนย์กลางการเดินทางจากพื้นที่กรุงเทพฯ ตอนเหนือ สู่ทุกพื้นที่ทั่วกรุงเทพฯ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ที่อยู่ในเขตนี้ย่อมมีแนวทางหลากหลาย จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ค้นพบแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 พัฒนาการคิดในตัวเอง ขั้นที่ 2 พัฒนาการกระบวนกรคิด ตระหนักในความคิด พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ขั้นที่3 เสียสละ บำเพ็ญประโยชน์แสดงออกต่อชุมชน ส่วนรวม ภายใต้กรอบ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์สอดคล้องกับช่วงวัยและความรู้ความสามารถ สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการในการพัฒนาศักยภาพ ต้องอาศัยกระบวนการในการให้ความรู้(ศึกษา) การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน จึงจะส่งผลให้มนุษย์มีความคิดและกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ นั่นเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและบริบทของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร

น้ำหนักเฉลี่ยสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งจากการวิจัยประชาชนให้คำตอบในความเห็นว่าปัจจุบัน

เทคโนโลยีที่สนับสนุนด้านพัฒนาศักยภาพมีอยู่ในระดับน้อยนั้น ความเป็นจริงแล้วเทคโนโลยีเหล่านี้มีอยู่มากมายเพียงแต่หลายคนยังไม่รู้และไม่เข้าใจว่าจะนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างไร เช่น การใช้สื่อออนไลน์ดิจิทัล , Canva กับงานการเรียนการสอน , Chat GPT , Google Application for Education and Academic Services เป็นต้น เทคโนโลยีเหล่านี้มีอยู่ในสื่อโซเชียลมีเดียต่างๆ หากเพียงแต่เราสนใจเข้าไปศึกษาและนำมาปรับใช้กับการเรียนรู้ หรือ การทำงาน ย่อมจะเกิดประโยชน์ และการพัฒนาศักยภาพของเราอย่างแน่นอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ จินตาวงศ์, วันเพ็ญ วัฒนกุล (2566) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์: แนวคิดและการประยุกต์ หลักพุทธธรรม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เป็นผลการพัฒนาตนเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรมด้วยการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งหมดเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ เป็นหลักการแห่งการเจริญงอกงามก้าวหน้าให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรม และความสุข หลักภาวนา 4 ประการ ประกอบด้วย 1) กายภาวนา การพัฒนากาย 2) สีสภาวนา การอบรมศีล 3) จิตตภาวนา การพัฒนาจิต และ 4) ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

น้ำหนักเฉลี่ยด้านการปรับตัวในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากคำถามวิจัยผู้ตอบคำถามคิดว่ามีเทคโนโลยีที่สามารถทำให้มนุษย์ปรับตัวได้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ อยู่ในระดับมาก และ มนุษย์ควรมีการปรับตัว และ พยายามที่จะปรับตัว อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นั้นเพราะจากประสบการณ์สถานการณ์โควิด 19 ที่ผ่านมา ทั่วโลกเผชิญหน้ากับภัยอันตรายในระดับสูงที่เป็นอันตรายต่อชีวิตมาแล้วทุกคน และสถานการณ์โควิด 19 ก็สอนให้มนุษย์ทุกคนต้องปรับตัวเอาตัวรอดให้ได้ เช่น การดูแลตัวเองในด้านต่างๆ ทั้งสุขภาวะเบื้องต้น การติดต่อสื่อสาร ลักษณะการทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีออนไลน์เข้ามาช่วย ดังนั้น ความเห็นของประชาชนในเขตจตุจักร สอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ โดยทฤษฎีกล่าวถึงภาพรวมทั้งหมดที่ประกอบกันขึ้นมา ให้มองเป็นภาพรวมใหญ่ไม่มองแยกเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการศึกษาคคุณค่า / มูลค่าที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมมนุษย์นั้นจะต้องศึกษาเป็นภาพรวม จะแยกศึกษาและวิเคราะห์ออกเป็นทีละเรื่องไม่ได้ เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ (Integrated Behavior) ที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานกันระหว่างความรู้ ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปของแต่ละคนไม่ได้เกิดขึ้นจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลทำให้ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก ทักษะ และความสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรมน ไตรสุรัตน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับระบบราชการ 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีได้แก่ การ

ฝึกอบรม (X1) เป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อระบบราชการ 4.0 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 2.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y} = -.152 (X1)$

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

เขตจตุจักรเป็นที่ตั้งของธุรกิจทุกขนาด ตั้งแต่ตลาดนัดสวนจตุจักรที่มีชื่อเสียงไปจนถึงสำนักงานใหญ่ของบริษัทระดับโลก เป็นส่วนหนึ่งของเขตเศรษฐกิจที่มีความก้าวหน้าแห่งนี้ด้วยพื้นที่สำนักงานพร้อมบริการมาตรฐานในย่านที่ไม่เคยหยุดนิ่งแห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ที่เป็นสถานียขนส่งฯ สำคัญที่มีคนต้องมาใช้บริการจำนวนมาก ทำให้มีรถเมล์จากทั่วทุกมุมของกรุงเทพฯ วิ่งเข้าสู่พื้นที่นี้ ส่งคน รับคน ทำให้บริเวณนี้เปรียบเสมือนศูนย์กลางการเดินทาง ที่ไม่ใช่เฉพาะคนต่างจังหวัดเข้าสู่กรุงเทพฯ แต่เป็นศูนย์กลางการเดินทางจากพื้นที่กรุงเทพฯ ตอนเหนือ สู่ทุกพื้นที่ทั่วกรุงเทพฯ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ที่อยู่ในเขตนี้ย่อมมีแนวทางหลากหลาย จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ค้นพบแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 พัฒนาความคิดในตัวเอง ขั้นที่ 2 พัฒนาระบบการคิด ตระหนักในความคิด พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ขั้นที่3 เสียสละ บำเพ็ญประโยชน์แสดงออกต่อชุมชน ส่วนรวม ภายใต้กรอบ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์สอดคล้องกับช่วงวัยและความรู้ความสามารถ สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการในการพัฒนาศักยภาพ ต้องอาศัยกระบวนการในการให้ความรู้(ศึกษา) การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน จึงจะส่งผลให้มนุษย์มีความคิดและกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ นั่นเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธินี หมดสะและ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋ ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลา ไม่มี ความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋ ด้านความรู้ด้านทักษะและบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ประสพการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋ ด้านความรู้ด้านทักษะและบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แต่ ประสพการณ์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋ ด้านแรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ส่วนปัจจัยในการพัฒนาพนักงาน ด้าน การศึกษาและด้านการฝึกอบรม มีผลต่อความรู้ ทักษะและบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในครั้งต่อไป เช่น กลไกการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เนื่องจากผลการตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพมีปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ซึ่งไม่ได้สะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร รูปแบบการดำเนินการทั้งการจัดหลักสูตรฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษา และการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงสะท้อนสภาพปัญหาการพัฒนาที่เกิดขึ้น

1.2 เรื่องความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยในภายภาคหน้า

หากทำการศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อดูว่ามียุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด มีความสอดคล้องหรือสามารถนำมาปรับปรุงให้ตอบสนองความต้องการของปฏิบัติได้อย่างจริงจังหรือไม่ และควรศึกษาในกลุ่มเป้าหมายเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2561). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ธนาภรณ์ บุญทอง. (2561). การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองสถานที่ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2560). แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอมของศาลยุติธรรมกรณีศึกษา : ศาลแรงงานภาค 2. ดุษฎีนิพนธ์ (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2565). กระบวนการใกล้เคียงข้อพิพาทโดยพุทธสันติวิธี ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรมน โสสุรัตน์. (2566). ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 14(2), 133 – 146.
- วรินทร์ จินดาวงศ์, วันเพ็ญ วัฒนกุล. (2566). การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์: แนวคิดและการประยุกต์หลักพุทธธรรม. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร. ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2566
- สาธินี หมดสะและ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- HREX.asia. (2562). การศึกษา (Education) สำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2566, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd/>

แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
APPROACHES TO MORAL DEVELOPMENT AFFECTING THAI FAMILIES IN
BANGKOK

พิมพ์ชนก มงคลนำ

Pimchanok Mongkolnam

ธัชชาพัฒน์ ยุktanนท์

Tascharpat Yuktananda

มหาวิทยาลัยเกริก

Kirk University

E-mail: Ladyhappyliife88@gmail.com



วันที่รับบทความ: 8 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 29 กรกฎาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 31 กรกฎาคม 2567

Received: July 8, 2024; Revised: July 29, 2024; Accepted: July 31, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแนวทางและบริบทของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถาม

ซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้

น้ำหนักเฉลี่ยด้านสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทย 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ 3.04 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.89 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความยากจน และด้านความขัดแย้ง เป็นด้านที่มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยได้เท่ากับ 3.07 และ 3.04 ทั้งหมดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง S.D. มีค่าเท่ากับ 0.99 และ 0.74 ตามลำดับ โดยมีด้านความเหินห่าง มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.02 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.93 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

น้ำหนักเฉลี่ยด้านการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว 3 ด้าน เท่ากับ 3.08 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.87 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยขณะที่ด้านสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และด้านการพัฒนาศักยภาพของครอบครัว เป็นด้านที่มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และ 3.12 ทั้งสองด้านแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง S.D. มีค่าเท่ากับ 0.85 และ 0.85 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ด้านการส่งเสริมความมั่นคงด้านการเงิน มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.99 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.90 แปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีน้ำหนักเฉลี่ยทั้งหมด 5 ด้าน เท่ากับ 3.07 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ความสามัคคี มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.11 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ความเข้าใจ มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.91 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง คุณธรรม มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.88 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้ มีน้ำหนักเฉลี่ย 3.06 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.88 ตามลำดับ ส่วนการสนับสนุนมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เท่ากับ 3.05 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.92 โดยแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ศีลธรรม, การส่งผล, สถาบันครอบครัว, กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the problems and condition of moral development that affect Thai family institution in Bangkok, 2) to analyze and synthesize moral development guidelines that affect Thai family institution in Bangkok, and 3) to suggest moral development guidelines that affect the Thai family institution in Bangkok This research applied quantitative research. The sample groups used in this research was 400 people in Bangkok. The research instrument was a questionnaire.

The research results found that

The average weight of the problems of moral development guidelines that affect all 3 aspects of the Thai family institution is 3.04. The S.D. value is 0.89, which can be interpreted as being at a moderate level while in poverty and conflict These are the top 2 areas with the highest average weight, with average values of 3.07 and 3.04, all of which can be interpreted as being at a moderate level, with S.D. values of 0.99 and 0.74, respectively. In terms of estrangement, has the lowest average weight of 3.02, S.D. value of 0.93, which can be interpreted that is at a moderate level.

The average weight in the analysis of moral development guidelines that affect the family institution in 3 areas is equal to 3.08. The S.D. value is equal to 0.87. The results can be interpreted as being at a moderate level while creating the appropriate environment and the development of family potential these are the top 2 areas with the highest average weight, with average levels of 3.14 and 3.12. Both sides can be interpreted as being at a high level and moderate levels have S.D. values of 0.85 and 0.85, respectively. Meanwhile promoting financial stability It has the lowest average weight, which is 2.99. The S.D. value is 0.90, which results in that is at a moderate level.

The level of moral development guidelines that affect the Thai family institution in Bangkok The average weight for all 5 aspects was equal to 3.07. The S.D. value was equal to 0.92, which resulted in a moderate level while unity has the highest average weight of 3.11 and an S.D. value of 0.95, which results in a high level, followed by understanding, with an average weight of 3.08 and an S.D. value of 0.91 which can be interpreted as being at a moderate level. Morality has an average weight of 3.07 with an S.D. value of 0.88, which can be interpreted as being at a moderate level. Knowledge has an average weight of 3.06 with an S.D. value of 0.88, respectively. Support has a low average weight. The highest value is equal to 3.05 with an S.D. value of 0.92, which can be interpreted as being at a moderate level.

Keywords: Development guidelines, Moral, Affecting, Family institution, Bangkok

บทนำ

ด้วยสภาพปัญหาในปัจจุบัน ศีลธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับสถาบันครอบครัวไทย แต่ในขณะเดียวกันโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากทำให้เทคโนโลยีในประเทศไทยได้รับการพัฒนาที่ล้ำหน้าและทันสมัยยิ่งขึ้น แต่ขณะเดียวกันดูเหมือนว่าสถาบันครอบครัวนั้นห่างเหินกันเป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างเช่น อยู่ในบ้านเดียวกันแทบจะไม่ได้คุยกันเลย เพราะดิจิทัล AI เข้ามาแทนที่ ศีลธรรมจึงมีลดน้อยลงเพราะลูกเคารพพ่อแม่ น้อยลง พ่อแม่ไม่มีเวลาดูแลลูกเพียงพอจึงเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดขึ้น เช่น ยิงคนในที่สาธารณะ ซึ่งดูเหมือนขาดศีลธรรมนั่นเอง มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม จึงเป็นธรรมชาติที่มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการทำงานและแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามบทบาทของแต่ละคน แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอย่างมากมาย ปัญหาทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมส่งผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ลุกลามไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้กระทั่งศาสนา จนเกิดขบวนการที่นำปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มา

ไปสู่การแบ่งแยกทางสังคม จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมได้นั่นเอง (ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2562: 626)

ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัว อันได้แก่ความขัดแย้งระหว่างสามีกับภรรยาหรือความขัดแย้งระหว่างบิดามารดากับบุตร-ธิดา ก็อาจมีสาเหตุสำคัญมาจากการที่สมาชิกในครอบครัวขาดการประพฤติตามหลักสังคหวัตถุธรรม ดังที่กล่าวข้างต้นนั่นเอง จึงทำให้เกิดมีปัญหาคือความขัดแย้งกันอย่างไม่รู้จบสิ้น เพราะหากว่าสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมแล้วเชื่อว่า ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวก็จะบรรเทาเบาบางลง หรืออาจจะไม่เกิดขึ้นอีกเลยก็เป็นได้ (พระวรราช ธรรมทินโน (มิกุล), 2561 : 3) ปัจจุบันแม้มนุษย์จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้นในการดำเนินชีวิต เกิดความสะดวกสบายจนทำให้สามารถดำรงชีวิตด้วยตนเองมากขึ้น แต่จะพบว่าวิถีชีวิตเต็มไปด้วยความเร่งรีบ สังคมเมืองมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ครอบครัวมีขนาดเล็กลงสังคมในสภาพความเป็นจริงมีการพบปะกันน้อยลงแต่ในสังคมเสมือนจริงหรือที่เรียกว่า “สื่อโซเชียล” กลับเป็นพื้นที่การสื่อสารของผู้คนที่มากขึ้น ทำให้ภาพของการรวมกลุ่มทางสังคมเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีให้พบเห็นได้น้อยลง (ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน), 2562 : 16)

จากสถานการณ์ในปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี ฯลฯ คนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของวัตถุนิยมเพิ่มมากขึ้น พ่อแม่ ผู้ปกครองมีความจำเป็นต้องเดินทางประกอบอาชีพดิ้นรนไขว่คว้าหารายได้มาเลี้ยงครอบครัวในสถานที่ที่ไกลจากภูมิลำเนา หรือไม่ไกลจากภูมิลำเนาแต่กลับไม่มีเวลาให้บุตร ครอบครัว ภาพความสุขที่ครอบครัวนั่งล้อมวงรับประทานอาหาร นั่งดูโทรทัศน์ เล่นกีฬา หรือประกอบกิจกรรมร่วมกันนั้นหายไป ครอบครัวไม่มีเวลาเอาใจใส่ซึ่งกันและกันขาดการพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัว ขาดการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีความไว้วางใจกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้สภาพครอบครัวเริ่มอ่อนแอลง อีกทั้งสังคมไทยในปัจจุบันประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นหลายประการ สภาพปัญหาสังคมที่ยิ่งทวีขึ้นเกือบทุกวัน และถ้าหากปัญหานั้นได้เกิดขึ้นกับเด็ก เยาวชน หรือครอบครัวของใครแล้วแต่ ไม่มีใครให้ความสนใจ ขาดการเหลียวแล ไม่มีการชี้แนะหรือตักเตือนในสิ่งที่ติงาม อาจจะก่อให้เกิดปัญหาในทางที่ไม่ถูกต้อง หรือถูกชักจูงให้กระทำในสิ่งที่ไม่ดี (เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง, 2566: ออนไลน์)

การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาสังคมนานาประการ โดยเฉพาะปัญหาการขาดศีลธรรม ในสังคมไทย อาทิปัญหายาเสพติด อาชญากรรม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาเยาวชน ปัญหาค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง ความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยและคนจนมีมากยิ่งขึ้น ฯลฯ ซึ่งล้วนเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการที่จะต้องช่วยกันเร่งบริหารจัดการพัฒนาและส่งเสริมศีลธรรมให้กับสังคมไทยที่เหมาะสมให้แก่เด็ก เยาวชน และพลเมืองของประเทศโดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนที่รับกระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมโดยปราศจากภูมิคุ้มกัน ประชาชนในทุกภาคส่วนของสังคมไทยที่นับวันแต่จะห่างไกลศาสนาขาดการนำหลักธรรมคำสอนของศาสนาไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันละเลยเรื่องศีลธรรมทำให้ปัญหาสังคมทวีความรุนแรงมากขึ้น (สุทธินันท์ หล่อวิไลกุล, 2564: 46)

การเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญของสังคมไทยที่เกิดขึ้นอีกครั้งคือ ความเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี ข่าวสารข้อมูลและยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนาของเทคโนโลยีทำให้การติดต่อสื่อสารและการเปลี่ยนเรื่องราวต่างๆ ทั่วโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรมรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น การรับรู้แลกเปลี่ยนเรื่องราวด้านต่าง ๆ ส่งผลให้คนในสังคมเกิดค่านิยมใหม่ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และในด้าน การสร้างครอบครัว โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ ผลจากการเปลี่ยนแปลงความคิดหรือค่านิยม ทำให้ เกิดปัญหาใหม่ ขึ้นในสังคม เช่น การละเลยศีลธรรมการไม่กลัวบาปเช่นคนรุ่นก่อนอย่างเห็นได้ชัด คนรุ่นใหม่มองเห็นว่าการมีเพศสัมพันธ์หรือการอยู่กินกันก่อนแต่งงาน การทำแท้ง หรือการหย่าร้าง กลายเป็นเรื่องปกติธรรมดา นอกจาก ค่านิยมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ปัญหาการทอดทิ้งครอบครัว และปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ก็มีแนวโน้ม สูงขึ้น กล่าวได้ว่า ในระยะเวลาประมาณ 50 ปีที่ผ่านมา นั้น สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่าง ต่อเนื่อง ความเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลอย่างยิ่ง ต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบครอบครัวไทย ซึ่งที่เห็นได้ชัดมี สองประการ ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลง ของโครงสร้างครอบครัว และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว (MO LINGFEN, 2560 : 2)

สรุปด้วยเหตุนี้ จากการศึกษาบริบทและสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานครรวมไปถึงบริบทของสังคม และสถาบันครอบครัวในปัจจุบัน ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของศีลธรรมและสถาบันครอบครัวเนื่องด้วยสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันที่มีความสำคัญ ซึ่งเป็นสถาบันพื้นฐานของมนุษย์ ที่เลี้ยงดูหล่อหลอมคนสู่สังคม ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาวิจัยใน หัวข้อ แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง ส่งเสริมศีลธรรม สถาบันครอบครัวให้เกิดความแข็งแกร่ง ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดี เพื่อการหล่อหลอมบุคคลสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป ศีลธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีพที่มีผลต่อสถาบันครอบครัวอย่างยิ่งเพราะศีลแค่คิดก็ผิดแล้ว ถ้าไม่มี ศีลธรรมก็ไม่สามารถนำสถาบันครอบครัวให้สมบูรณ์และสงบสันติได้เท่าที่ควร จะมีความสุขได้หรือมีแต่มิ่น้อย และไม่สมบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและบริบทของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สรุปให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,494,932 คน (เว็บไซต์ สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2565) กลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามครั้งนี้ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนครอบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตร ทาโร ยามาเน่ จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 400 คน (Taro Yamane) (กลัยา วานิษฐ์บัญชา, 2545: 13)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ส่วนประกอบของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของประชาชนเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบ 1 ข้อ จากตัวเลือกหลายข้อ ประกอบด้วย 1.) เพศ 2.) อายุ 3.) ระดับการศึกษา 4.) อาชีพ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว ประกอบด้วย 1.) ความขัดแย้ง 2.) ความเห็นต่าง และ 3.) ความยากจน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว ประกอบด้วย 1.) การพัฒนาศักยภาพของครอบครัว 2.) การส่งเสริมความมั่นคงด้านการเงิน และ 3.) การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ความเข้าใจ 2) ความสามัคคี 3) การสนับสนุน 4) คุณธรรม และ 5) ความรู้

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง แจกจ่ายและเก็บแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศีลธรรม ร่วมกับบริบทของสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีกรอบแนวคิดในการวิจัยจากตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ที่สังเคราะห์ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรม

2. การนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งได้จากการเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยการลงรหัสข้อมูลที่เก็บได้ทั้งหมดเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ หลังจากนั้นจึงใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติทั้งเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์น้ำหนักของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่ศึกษาและใช้สถิติเชิงอนุมาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรม และการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรม

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างประชาชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 52.5 และ เป็นเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็น 42.25% ถัดมาคือ ผู้มีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็น 28.75% ผู้มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็น 15.0% ผู้มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็น 8.25% และผู้มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็น 5.75% ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน ซึ่งคิดเป็น 41.75% ถัดมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็น 32.25% และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็น 26.0% และส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 170 คน คิดเป็น 42.5% รองลงมาคืออาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 151 คน คิดเป็น 37.75% และทำอาชีพราชการ จำนวน 79 คน คิดเป็น 19.75% ตามลำดับ

2. สรุประดับค่าเฉลี่ยของด้านที่ศึกษา

2.1 ด้านสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทย

ตารางที่ 1 ภาพรวมของด้านสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทย

ด้านสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความขัดแย้ง	3.04	0.74	ปานกลาง
ความเห็นห่าง	3.02	0.93	ปานกลาง
ความยากจน	3.07	0.99	ปานกลาง
ภาพรวม	3.04	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 น้ำหนักเฉลี่ยด้านสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทย 3 ด้าน เท่ากับ 3.06 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.92 แปรผลว่า อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความขัดแย้ง และด้านความยากจน เป็นด้านที่มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 3.07 ทั้งสองด้านแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง S.D. มีค่าเท่ากับ 0.84 และ 0.99 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ด้านความเหินห่าง มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.04 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.94 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว

ตารางที่ 2 ภาพรวมของด้านการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว

ด้านการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
การส่งเสริมความมั่นคงด้านการเงิน	2.99	0.90	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพของครอบครัว	3.12	0.85	มาก
การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.14	0.85	ปานกลาง
ภาพรวม	3.08	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 น้ำหนักเฉลี่ยด้านการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว 3 ด้าน เท่ากับ 3.08 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.87 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และด้านการพัฒนาศักยภาพของครอบครัว เป็นด้านที่มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และ 3.12 ทั้งสองด้านแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง S.D. มีค่าเท่ากับ 0.85 และ 0.85 ตามลำดับ และในขณะเดียวกัน ด้านการส่งเสริมความมั่นคงด้านการเงิน มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.99 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ภาพรวมของระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
ความเข้าใจ	3.08	0.91	ปานกลาง
ความสามัคคี	3.10	0.95	มาก

การสนับสนุน	3.05	0.92	ปานกลาง
คุณธรรม	3.07	0.92	ปานกลาง
ความรู้	3.06	0.88	ปานกลาง
ภาพรวม	3.07	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีน้ำหนักเฉลี่ย 5 ด้าน เท่ากับ 3.07 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ความสามัคคี มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.10 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ความเข้าใจ มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.91 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง คุณธรรม มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.88 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้ มีน้ำหนักเฉลี่ย 3.06 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.88 ตามลำดับ ส่วนการสนับสนุนมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เท่ากับ 3.05 S.D. มีค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4 สรุปเมทริกซ์ผลการทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์

ด้านประชากรศาสตร์	ระดับการจัดการการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
1.1 เพศ	ไม่มีความแตกต่าง
1.2 อายุ	ไม่มีความแตกต่าง
1.3 ระดับการศึกษา	แตกต่าง
1.4 อาชีพ	ไม่มีความแตกต่าง

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า มีเพียงด้านระดับการศึกษาเท่านั้น ที่มีระดับการจัดการการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. สรุปผลการวิจัยแยกตามวัตถุประสงค์

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการพัฒนาที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. น้ำหนักเฉลี่ยด้านสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทย ทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.06 ค่า S.D. เท่ากับ 0.92 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความขัดแย้ง และด้านความยากจน เป็นด้านที่มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 3.07 ทั้งหมดแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า S.D. เท่ากับ 0.84 และ 0.99 ตามลำดับ ใน

ขณะเดียวกัน ด้านความเหินห่าง มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.04 ค่า S.D. เท่ากับ 0.94 ซึ่งแปลผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. น้ำหนักเฉลี่ยด้านการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว 3 ด้าน เท่ากับ 3.08 ค่า S.D. เท่ากับ 0.87 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และด้านการพัฒนาศักยภาพของครอบครัว เป็นด้านที่มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และ 3.12 ทั้งสองด้านแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง มีค่า S.D. เท่ากับ 0.85 และ 0.85 ตามลำดับ และในขณะเดียวกัน ด้านการส่งเสริมความมั่นคงด้านการเงิน มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.99 ค่า S.D. เท่ากับ 0.90 ซึ่งแปลผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.07 ค่า S.D. เท่ากับ 0.92 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ความสามัคคี มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.10 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.95 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเข้าใจ มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.91 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง คุณธรรม มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.88 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้ มีน้ำหนักเฉลี่ย 3.06 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.88 ตามลำดับ ส่วนการสนับสนุนมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เท่ากับ 3.05 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.92 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านประชากรศาสตร์ของประชาชนในกรุงเทพมหานครด้านใด ที่มีระดับระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านระดับการศึกษา ส่วนด้านเพศ อายุ และอาชีพ ล้วนแล้วแต่มีการพัฒนาที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ด้านสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว จากผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพปัญหาของสถาบันที่ส่งผลต่อระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1.1 ด้านความขัดแย้ง โดยมีค่า $t = 2.421$ หมายความว่า ด้านความขัดแย้ง มีผลต่อระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร และมีขนาดของอิทธิพลต่อกัน เท่ากับ 2.421 หน่วย

1.2 ด้านความยากจน โดยมีค่า $t = 1.503$ หมายความว่า ด้านความยากจนมีผลต่อระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 1.503 หน่วย

2. ด้านการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว ที่ส่งผลต่อระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

2.1 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยมีค่า $t = 2.237$ หมายความว่า ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีผลต่อระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 2.237 หน่วย

2.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของครอบครัว โดยมีค่า $t = 2.101$ หมายความว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของครอบครัว มีผลต่อระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 2.101 หน่วย

2.3 ด้านการส่งเสริมความมั่นคงด้านการเงิน โดยมีค่า $t = 1.896$ หมายความว่า ด้านการส่งเสริมความมั่นคงด้านการเงิน มีผลต่อระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 1.896 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและบริบทของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

น้ำหนักเฉลี่ยด้านสภาพปัญหาของแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยทั้ง 3 ด้าน โดยด้านความขัดแย้ง และด้านความยากจน เป็นด้านที่มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก ในขณะเดียวกัน ด้านความเหินห่าง มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งความขัดแย้งในสถาบันครอบครัวเป็นปัญหาที่ควรได้รับการให้ความสำคัญและมีแนวทางในการแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวรวัตร ธรรมทินโน (2561) ได้ศึกษาเรื่องวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวตามหลักพุทธธรรม พบว่า ปัจจุบันความขัดแย้งในสมาชิกครอบครัวมีลักษณะที่เริ่มมาจากความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกันด้วยการทะเลาะเบาะแว้งโต้เถียงกัน ของคนในครอบครัวระหว่างบิดามารดากับสามีภรรยา บิดามารดากับบุตรหลาน ซึ่งมีสาเหตุมาจาก 1) การดำรงชีวิต 2) การมีเสรีภาพ 3) การมีเอกลักษณ์ ฉะนั้น จึงบวกกับบริบทภายนอก ที่ซับซ้อนรวมทั้งความคิดที่ไม่มีการสื่อสาร และที่สำคัญก็คือ มาจากจิตภายในมาจากความไม่รู้กับความ ต้องการในการดำเนินชีวิต โดยวิเคราะห์ในบทข้อที่เสนอกับบทที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในครอบครัว ในพุทธธรรมนั้นมีหลักธรรมหลายข้อ ด้วยการส่งเสริมเพื่อให้ครอบครัวนั้นได้เกิดความมั่นคง แต่ในเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ยกหลักสังคหวัตถุ 4 ด้วยบริบทอื่น ถ้าครอบครัวรู้จักการให้ทานแบ่งปันเสียสละ มีการพูดจา ด้วยการสื่อสารที่ดี ทำหน้าที่ในกิจประพฤตินให้

เป็นผลประโยชน์ร่วมกัน ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ ที่มีความเมตตาต่อกัน ก็สามารถทำให้สมาชิกสร้างความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวให้มีความสุขได้ สรุป วิธีการแก้ไขด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ในครอบครัว คือ สมาชิกทุกคนรู้จักการแบ่งปันให้วัตถุสิ่งของ ด้วยการให้คำปรึกษาว่าให้ความรู้ได้และที่สำคัญคือให้อภัย ด้วยกระบวนการสื่อสารในการพูดจาที่ดี ที่มีในกิจกรรมทำคุณประโยชน์ร่วมกันด้วยจิตอาสาก็สามารถสร้างความรักความผูกพันให้อบอุ่นในครอบครัวได้

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

นำหลักเกณฑ์ด้านการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัว 3 ด้าน โดยด้านการพัฒนาศักยภาพของครอบครัว และด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เป็นด้านที่มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยสูงสุดที่ 2 อันดับแรก ด้านการส่งเสริมความมั่นคงด้านการเงิน มีน้ำหนักด้านเฉลี่ยต่ำที่สุด การพัฒนาศักยภาพของครอบครัวจึงเป็นสิ่งที่ได้รับการมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาสถาบันครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ วิชัย (2555) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการการพัฒนาศักยภาพชมรมสายใยรักแห่งครอบครัวของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โครงการการพัฒนาศักยภาพชมรมสายใยรักแห่งครอบครัวของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความสอดคล้องและเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากในทุกด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือปัจจัยด้านผลผลิต (Product) ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Process) และอันดับสุดท้ายคือด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้านดังนี้ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context) สมาชิกชมรมสายใยรักแห่งครอบครัวจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการให้มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของโครงการการพัฒนาศักยภาพชมรมสายใยรักแห่งครอบครัวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีให้ชัดเจน เพื่อดึงดูดสมาชิกชมรมสายใยรักแห่งครอบครัวจังหวัดจันทบุรี และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หน่วยงานที่รับผิดชอบมีการวางแผนการพัฒนาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและจัดทำแผนปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Process) หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และผลการดำเนินงาน และควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะประชาชนได้รับประโยชน์จากโครงการ เพื่อให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จ ด้านผลผลิต (Product) ควรมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพสมาชิกชมรมสายใยรักแห่งครอบครัวจังหวัดจันทบุรี อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถช่วยเหลือและสนับสนุนให้หญิงตั้งครรภ์ในชุมชนมาฝากครรภ์ก่อนอายุครรภ์ 12 สัปดาห์ รวมทั้งให้ความรู้แก่หญิงตั้งครรภ์และหลังคลอด

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน โดยความสามัคคี น้ำหนักเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความเข้าใจ คุณธรรม และความรู้ ส่วน

การสนับสนุนมีน้ำหนักเฉื่อยต่ำที่สุด ความสามัคคีและความเข้าใจจึงเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างศีลธรรม รวมไปถึงความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเพื่อน กิตติโสภโณ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของครอบครัวเข้มแข็งในสังคมไทย พบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของครอบครัวเข้มแข็งในสังคมไทยได้รับอิทธิพลโดยตรงโดยตรงจากขรรวาศธรรม 4 และการทำหน้าที่ของครอบครัว และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากขรรวาศธรรมผ่านการทำหน้าที่ของครอบครัว และความผาสุกทางจิตวิญญาณ นั่นคือ ครอบครัวจะเข้มแข็งได้สมาชิกในครอบครัวต้องปฏิบัติตามหลักขรรวาศธรรม 4 อันได้แก่ การที่สมาชิกในครอบครัวมีความซื่อสัตย์จริงใจต่อกัน (สัจจะ) มีความข่มใจไม่ใช้อารมณ์กระทบกระทั่งกัน (ทมะ) มีความอดทนต่อความยากลำบากที่เกิดขึ้นร่วมกัน (ขันติ) และมีความเสียสละแบ่งปันสุขทุกข์ร่วมกัน (จาคะ) นอกจากการปฏิบัติตามหลักขรรวาศธรรมแล้ว ครอบครัวที่เข้มแข็งจะเกิดขึ้นได้โดยอาศัยการทำหน้าที่ของครอบครัว คือ สมาชิกในครอบครัวมีความรู้สึกผูกพันกัน มีความสามัคคีกัน มีความสามารถในการสื่อสารเชิงบวก มีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทในครอบครัวของตนและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันหากเกิดปัญหาขึ้นในครอบครัว นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังบ่งชี้การปฏิบัติตามหลักขรรวาศธรรม ช่วยให้สมาชิกเกิดความผาสุกทางจิตวิญญาณและการทำหน้าที่ของครอบครัวซึ่งจะส่งผลให้เกิดครอบครัวเข้มแข็งตามมาในที่สุด และ 2) โมเดลเชิงสาเหตุของครอบครัวเข้มแข็งในสังคมไทย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 ควรมีการประเมินผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาศีลธรรมที่ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานครของชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในปัจจุบันว่ามีอย่างน้อยเพียงใด รวมไปถึงมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบความสอดคล้อง และเหมาะสมในการปรับปรุงแนวทางให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 ควรมีการพัฒนาการสื่อสาร การรณรงค์เพื่อส่งเสริมการรับรู้แนวทางการพัฒนาศีลธรรมของสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานครให้ทันสมัยและสอดคล้องต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนไปเพื่อให้สามารถส่งเสริมการรับรู้ การเข้าถึง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของสถาบันครอบครัว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 สำหรับการศึกษาวิจัยในภาคหน้านั้น สำหรับผู้ที่สนใจทำวิจัยควรประยุกต์ใช้การเก็บข้อมูลที่ลงลึกถึงรายละเอียดจากการสัมภาษณ์สมาชิกครอบครัวในฝ่ายต่างๆ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและบริบททั่วไปของครอบครัวที่เป็นข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาการพัฒนาศีลธรรมของสถาบันครอบครัวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้อย่างเป็นรูปธรรม และดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยบัญชา.(2560). หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่7.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ธัชฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2562). พุทธจริยศาสตร์: ทางเลือกของการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6(ฉบับพิเศษ), หน้า 626.
- พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้ามณฑิรา (มีกุล). (2561). วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวตามหลักพุทธธรรม.
ปริญาพุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.
- ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2562). 10 ปรัชญาการณคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทย. หน้า 16
สืบค้นจาก <https://www.moralcenter.or.th/images/Bookevent/.pdf>.
- สุทธินันท์ หล่อวิไลกุล. (2564). ศีลธรรม ที่เริ่มหายไปจากความเป็นพลเมืองของไทย. วารสารสันติสุข
ปริทรรศน์ ปีที่ 2 ฉบับที่2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564), หน้า 46.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2565). จำนวนประชากร และความ
หนาแน่นในเขตกรุงเทพมหานคร 2565. สืบค้นจาก
<https://webportal.bangkok.go.th/pipd/page/sub/26222/>
- องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง. (2566). โครงการครอบครัวคุณธรรมนำสังคมไทยเข้มแข็ง ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566. สืบค้นจาก <https://www.robwieng.go.th/stview-442.html>.
- MO LINGFEN. (2560). ปัญหาครอบครัวในสังคมไทย: ภาพสะท้อนจากนวนิยายไทยช่วง
พ.ศ.2508 – 2557. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การสื่อสารภาษาไทยเป็นภาษาที่
สอง) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rdEd. New York: Harper and
Row Publications, p.1088.

การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรมของข้าราชการ
ในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี
PERFORMANCE OF WORK ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF
TITHADHAMMIKATTHASANGWATTANIKADHAMMA OF CIVIL SERVANTS
IN UDON THANI CITY HALL

दनय लामला

Danai Lamkham

วิทยาลัยพินทุบัณฑิต

Pitchayabundit Comllege

E-mail: namedanai@gmail.com



วันที่รับบทความ: 31 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 22 สิงหาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 26 สิงหาคม 2567

Received: July 31, 2024; Revised: August 22, 2024; Accepted: August 26, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรม และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี จำนวน 359 คน และกลุ่มเป้าหมายได้แก่ผู้บริหารข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 คน ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับ ประกอบการอภิปรายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรม ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยพบว่า : (1) การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านอำนาจตัดสินใจ (X4) ด้านการกระจายภารกิจ (X3) และด้านความคิดเห็น (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .425 .278 และ .044

ตามลำดับ และ (3) ข้าราชการมีความรักและหวงแหนทรัพย์สินของทางราชการเปรียบเสมือนทรัพย์สินของทางราชการ เป็นของตนเอง โดยรู้จักวิธีใช้และรักษาให้ใช้การได้เป็นอย่างดี และพยายามที่จะเรียนรู้และแสวงหาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ โดยจะเห็นได้จากการรายงานผลของส่วนราชการจะนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์และให้คุ้มค่าสูงสุด

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน, หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกธรรม, ข้าราชการ

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the performance of work according to the principles of Dī^{tt}hadhammikathasangwattanikadhamma (2) to study the factors affecting the performance of work according to the principles of Dhi^{tt}ha and 3) to study guidelines for developing work performance according to the principles of Dhammikathasangwattanikadham of civil servants in Udon Thani City Hall. The sample group was 359 civil servants in Udon Thani City Hall, and the target group was Civil servant administrators in Udon Thani City Hall, 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) The performance of work according to the principles of Ti^{tt}hadhammikathasangwattanikadham of civil servants in Udon Thani City Hall was at moderate level (2) Factors affecting the performance of duties according to the principles of Di^{tt}hadhammikathasangwattanikadhamma of civil servants in Udon Thani City Hall. Importantly, the decision-making power aspect (X4), mission distribution aspect (X3), and opinion aspect (X1) had coefficients of the predictors in the raw score (b) equal to .425, .278, and .044, respectively and (3) Government officials love and cherish government property as if it were their own government property, knowing how to use and maintain it well. And always try to learn and seek knowledge in using modern technology In order to keep up with the rapidly changing era of globalization. It can be seen from the results reports that government agencies will use technology to create benefits and provide maximum value.

Keywords: Work Performance, Principles of Dhammic Socialism, Dhammic Socialism, Civil Servants

บทนำ

การปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการตามสายการบังคับบัญชา ตามลำดับชั้นตามอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเป็นการสนองตอบนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนการทำงานของภาครัฐให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ โดยเน้นหนักเพื่อเป็นการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน ในพื้นที่ของจังหวัดขอนแก่น เมื่อมีประชาชนมาติดต่อราชการหรือประสานงานเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ข้าราชการซึ่งเป็นผู้ให้บริการจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการหรือประสานงาน เพื่อให้งานนั้น ๆ สำเร็จและการที่ประชาชนมีความพอใจในการติดต่อราชการหรือประสานงานต่าง ๆ ข้าราชการทุกหน่วยงานจะต้องทำความเข้าใจ ชี้แจง ระเบียบ ข้อกฎหมาย ให้ประชาชนได้รับทราบว่าการติดต่อราชการในเรื่องต่าง ๆ ข้าราชการจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระเบียบของทางราชการ เช่น ในการร้องเรียนกำนันผู้ใหญ่บ้าน ที่ประพจน์มิชอบหรือทุจริตต่อหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะต้องชี้แจงและทำความเข้าใจให้กับประชาชนที่มาติดต่อราชการได้ทราบว่า เราจะต้องดำเนินการในการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่แท้จริงและเป็นการหาข้อมูลที่ถูกต้อง โดยให้ความเสมอภาคกับทุกฝ่ายมิได้เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้ความยุติธรรมเสมอกัน เนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติหรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543 จะต้องดำเนินการตามระเบียบกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งเจ้าหน้าที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจให้ประชาชนได้ทราบตามขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ในการให้ความช่วยเหลือว่ามีขั้นตอนอย่างไร โดยจะมีหนังสือจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ว่าได้อนุมัติเงินช่วยเหลือประชาชนได้ทราบโดยตรง (กฤษฎา นันทะวิชัย, 2560)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดให้ “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ” สอดคล้องกับการบริหารงานส่วนภูมิภาคที่แบ่งส่วนราชการไปตั้งอยู่ในระดับจังหวัด และมีส่วนราชการมาตั้งอยู่ในระดับจังหวัดจำนวนมาก ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล เป็นการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่องาน ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น จะต้องมีการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัดเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ธัญญ์ณวัช รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2553)

ดังนั้นในการปฏิบัติงานของส่วนราชการยังสร้างจิตสำนึกโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการได้มีแนวทางหรือมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีส่วนราชการต่าง ๆ มาตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี มีจำนวน 16 หน่วยงาน ซึ่งมีข้าราชการทั้งสิ้น จำนวน 359 คน ที่ได้มีการปฏิบัติราชการได้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ของหน่วยงาน แต่จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์หรือการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น อาจมีความคลาดเคลื่อนในการประสานงาน หรือการติดต่อสื่อสารที่ไม่ชัดเจน เนื่องมาจากการมีความเร่งรีบในการทำงาน จนเกินไป จึงขาดความสุ่มรอบคอบในการติดต่อประสานงาน หรือการให้บริการกับผู้ที่มาติดต่องานไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร และในบางครั้งหน่วยงานหลักไม่กระจายภารกิจในการทำงานให้กับหน่วยงานอื่น ซึ่งแต่ละหน่วยงานพร้อมที่จะขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ หรือตามนโยบายของรัฐบาลโดยผ่านกระบวนการหลักธรรมาภิบาล (กรวิชัย เห่งสุวรรณ, 2561)

ข้าราชการ ถือเป็นกลไกสำคัญในฐานะผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินในการนำนโยบายของรัฐ และภารกิจของส่วนราชการไปปฏิบัติให้เกิดผลในพื้นที่และโดยที่ประเทศไทยได้ประสบกับสภาวะวิกฤติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวในแต่ละด้านอย่างเร่งด่วน และเป็นที่มาของการปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมา โดยมุ่งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานภาครัฐไปสู่ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐไปสู่การทำงานเพื่อประชาชน มีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และวิธีการทำงานที่มีความรวดเร็วและคล่องตัว เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประชาชน ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี เพื่อทราบว่าข้าราชการได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้าง แนวทางการพัฒนาควรเป็นอย่างไร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี จำนวน 359 คน

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

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

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาลของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาลของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาลของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี

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 กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในข้าราชการในศาลากลางจังหวัดหนองคาย จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.806 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

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

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาลของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อความสะดวกในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาดูตรวจสอบและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ 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 โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาลของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงานเพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

1) การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี

การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
---	-----------	------	-------

ด้านอุณฺฐานสัมปทา	3.04	0.48	ปานกลาง
ด้านอารักขสัมปทา	3.02	0.56	ปานกลาง
ด้านกัลยาณมิตตตา	3.01	0.58	ปานกลาง
ด้านสมชิวิตา	3.05	0.48	ปานกลาง
รวม	3.02	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.02, S.D.=0.68$) โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสมชิวิตา ($\bar{x}=3.05, S.D.=0.48$) ด้านอุณฺฐานสัมปทา ($\bar{x}=3.04, S.D.=0.48$) ด้านอารักขสัมปทา ($\bar{x}=3.02, S.D.=0.56$) และด้านกัลยาณมิตตตา ($\bar{x}=3.01, S.D.=0.58$) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.820	.135		-6.088	.000	-1.085	-.555
ด้านความคิดเห็น (X_1)	.044	.032	.041	1.445	.000*	-.017	.110
ด้านการปฏิบัติงาน (X_2)	-.236	.068	-.859	-3.462	.427	-.370	-.102
ด้านการกระจายภารกิจ (X_3)	.278	.077	.330	4.517	.000*	.196	.499
ด้านอำนาจตัดสินใจ (X_4)	.425	.117	.749	6.229	.000*	.500	.961
ด้านการอำนวยความสะดวก (X_5)	.451	.562	.781	5.478	.375	.531	.692
$SE_{est} = \pm .03488$ $R = 0.979$; $R^2=0.959$; $Adj. R^2=0.959$; $F = 1847.932$; $p\text{-value} = 0.01$							

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านอำนาจตัดสินใจ (X_4) ด้านการกระจายภารกิจ (X_3) และด้านความคิดเห็น (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .425 .278

และ .044 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน (X2) และด้านการอำนวยความสะดวก (X5) ตามลำดับ

3) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า ข้าราชการมีความรักและหวงแหนทรัพย์สินของทางราชการเปรียบเสมือนทรัพย์สินของทางราชการ เป็นของตนเอง โดยรู้จักวิธีใช้และรักษาให้ใช้การได้เป็นอย่างดี และพยายามที่จะเรียนรู้และแสวงหาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ โดยจะเห็นได้จากการรายงานผลของส่วนราชการจะนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และให้คุ้มค่าสูงสุด

อภิปรายผล

การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสมชีวิตา ด้านอุฏฐานสัมปทา ด้านอารักขสัมปทาและด้านกัลยาณมิตตตา ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดสิริธรรมสุทธิโน (ด้านประสิทธิ์), สิทธิโชค ปาณะศรี, พระครูโฆสิตวัณณานุกูล (2563) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมเพื่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมบริโภคนิยม ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมบริโภคนิยม การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมบริโภคนิยม มีพฤติกรรมบริโภคในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับการซื้อ การกิน การท่องเที่ยว การดูแลสุขภาพ การมีเครื่องอำนวยความสะดวก เสพความบันเทิงใช้สินค้าและบริการต่าง ๆ ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากกระแสวัฒนธรรมตะวันตก เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและเพื่อตอบสนองความต้องการและความปรารถนาที่เกิน ความจำเป็นของการดำเนินชีวิตเป็นสาเหตุที่มาของปัญหาต่าง ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านอำนาจตัดสินใจ (X4) ด้านการกระจายภารกิจ (X3) และด้านความคิดเห็น (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .425 .278 และ .044 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน (X2) และด้านการอำนวยความสะดวก (X5) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปริชาธรรมสถิต (ขึ้นเสียง), พระประภาส ปณฺญาโคโม (2563) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก โดยในรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ได้ดังนี้ ด้านอารักขสัมปทา (รักษาตี) ด้านกัลยาณมิตตตา (กัลยาณมิตร) ด้านสมาชิวิตา (ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง) และด้านอุฏฐานสัมปทา (การขยันหา) บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงานต่างกัน มีการใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมด้านอารักขสัมปทาแตกต่างกัน และแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรม คือ ด้านขยันหาผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บุคลากรควรที่จะมีความขยันและปรับวิธีการทำงานให้ทันสมัย และเกิดประโยชน์สูงสุดด้านการรักษาตี ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในการช่วยกันดูแล รักษาทรัพย์สินของทางราชการ และรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการมากที่สุดอย่างคุ้มค่าและประหยัดด้านกัลยาณมิตร ผู้บริหารควรคำนึงถึงการทำงานเป็นทีมของหน่วยงาน บุคลากรคือผู้ให้บริการประชาชน และการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้บริการและการประสานงาน สามารถให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้านดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ผู้บริหารควรที่จะให้คำแนะนำ โดยน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาปฏิบัติและปรับใช้ในการดำรงชีวิต

ข้าราชการมีความรักและหวงแหนทรัพย์สินของทางราชการเปรียบเสมือนทรัพย์สินของทางราชการเป็นของตนเอง โดยรู้จักวิธีใช้และรักษาให้ใช้การได้เป็นอย่างดี และพยายามที่จะเรียนรู้และแสวงหาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ โดยจะเห็นได้จากการรายงานผลของส่วนราชการจะนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และให้คุ้มค่าสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา วรรณคำ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ มีการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมทั้ง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยในรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกัลยาณมิตตตา (กัลยาณมิตร) ด้านอุฏฐานสัมปทา (การขยันหา) ด้านอารักขสัมปทา (รักษาตี) และด้านสมาชิวิตา (ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง) ตามลำดับ มีแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตาม หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรม คือ 1) ด้านขยันหา ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาการเพิ่ม การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น ศักยภาพเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการรักษาตี ควรสร้าง จิตสำนึกให้กับข้าราชการ ในการช่วยกันดูแล รักษาทรัพย์สินของทางราชการ และใช้ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ 3) ด้านกัลยาณมิตรควรคำนึงถึงการทำงานเป็นทีมมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้บริการและการประสานงาน 4) ด้านดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ควรที่จะให้ คำแนะนำ โดยน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ และปรับใช้ในการดำรงชีวิต

สรุป

การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ด้านสมชีวิตา ด้านอุฏฐานสัมปทา ด้านอารักขสัมปทาและด้านกัลยาณมิตตตา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ด้านอำนาจตัดสินใจ ด้านการกระจายภารกิจ และด้านความคิดเห็น ข้าราชการมีความรักและหวงแหนทรัพย์สินของทางราชการเปรียบเสมือนทรัพย์สินของทางราชการ เป็นของตนเอง โดยรู้จักวิธีใช้และรักษาให้ใช้การได้เป็นอย่างดี และพยายามที่จะเรียนรู้และแสวงหาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ โดยจะเห็นได้จากการรายงานผลของส่วนราชการจะนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และให้คุ้มค่าสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

1.1 ควรมีการปฏิบัติงานข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่มาติดต่องานด้วยความเต็มใจ และดำเนินการตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ เพื่อความถูกต้อง ผู้บริหารในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเอาองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ ข้าราชการควรที่จะมีความขยันและปรับวิธีการทำงานให้ทันสมัยและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ควรมีการปฏิบัติงานข้าราชการควรรู้จักรักษาทรัพย์สินของทางราชการโดยมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอให้สูญหายและเป็นผู้ที่รู้จักบริหารจัดการในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ของสำนักงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ควรสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการในการช่วยกันดูแลรักษา ทรัพย์สินของทางราชการ และรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการมากที่สุดอย่างคุ้มค่าและประหยัด

1.3 ควรมีการปฏิบัติงานข้าราชการมีความใส่ใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ที่มาติดต่องาน และการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หากมีปัญหาเกิดขึ้นในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ควรคำนึงถึงการทำงานเป็นทีมของหน่วยงาน ข้าราชการคือผู้ให้บริการประชาชน และการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้บริการและการประสานงาน สามารถให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.4 ควรมีการปฏิบัติงานข้าราชการควรมีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสม และไม่ใช้จ่ายทรัพย์สิน (เงินเดือน) อย่างฟุ่มเฟือย ผู้บริหารในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ควรที่จะให้คำแนะนำ โดยน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาปฏิบัติและปรับใช้ในการดำรงชีวิต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการในศาลากลางจังหวัด และควรศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะการปฏิบัติงานตามหลักธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัด และควรศึกษาแนวทางการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดอุดรธานี และมีการพัฒนาต่อยอดเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- กฤษณะ นันทะวิชัย. (2560). การพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน. วิทยาลัยการทัพบก.
- กรวิชัย เหง้าสุวรรณ. (2561). พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุบลราชธานี.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท. อมรินทร์ ปิคเซ็นเตอร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา วรรณคำ. (2562). การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิคธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 3(1), 87 – 102.
- พระครูปริชาธรรมสถิต (ขึ้นเสียง), พระประภาส ปญญาโม. (2563). การใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิคธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี 1(1), 1 – 27.
- พระครูปลัดสิริศรีสุทิมโน (दानประสิทธิ์), สิทธิโชค ปาณะศรี, พระครูโฆสิตวัฒน์นุกุล. (2563). การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์เพื่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมบริโภคนิยม. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ 7(4), 144 – 155.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.