

การประยุกต์ใช้หลักภวนาธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

An Application of Bhavana Dhamma to Development of Performance Efficiency of Phanom Thuan Municipal Personnel Phanom Thuan District, Kanchanaburi Province

¹ณัฐชนันท์ รัตนนิยมชัย, ²ธิติวุฒิ มั่นมี, ³วิชชุกร นาครน และ ⁴อัจฉรา หล่อตระกูล

¹Natchanan Radniyomchai, ²Thitwut Munmee, ³Wichchukorn Nakthon and ⁴Achara Lortrakul

¹²³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

⁴มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹²³Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

⁴Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand.

E-mail: ¹nradniyom@gmail.com, ²armmo_2006@hotmail.com, ³witchugon@yahoo.co.th,

⁴nmpungnaka@hotmail.com

Received August 31, 2024; Revised December 13, 2024; Accepted December 21, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักภวนาธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักปาปนิกรธรรม เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ เทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรีกลุ่มประชากรในการวิจัย 340 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ สุ่มของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ การวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลร้อยละ ค่าเฉลี่ยและความสัมพันธ์ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักภวนา 4 เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวนไปปรับใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ การเจริญกาย การเจริญศีล การเจริญจิต และการเจริญปัญญา

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; การประยุกต์ใช้หลักภวนา 4

Abstract

This article aims 1) to study the level of work efficiency of personnel of Phanom Thuan Subdistrict Municipality, Phanom Thuan District, Kanchanaburi Province, 2) to compare people's opinion towards the work efficiency of personnel of Phanom Thuan Subdistrict Municipality, Phanom Thuan District, Kanchanaburi Province classified by personal factors and 3) to study the application of the Four Meditation Principles to develop the work efficiency of personnel of Phanom Thuan Subdistrict Municipality, Phanom Thuan District, Kanchanaburi Province. The research design was mixed-methods research between qualitative and quantitative research. The concept of leadership development and the concept of Papanikadhamma were used as the research framework. The research area was Phanom Thuan Subdistrict Municipality, Phanom Thuan District, Kanchanaburi Province. The population of the research was 340 people. Taro Yamane's formula was selected as the method. There were 2 types of research instruments: 1) questionnaires and 2) interview forms. The quantitative research analyzed data in percentage, mean and correlation. Content analysis was used and descriptive writing was written. The results of the research found that: 1) The overall performance level of Phanom Thuan Municipality personnel is at a high level 2) The overall performance level of Phanom Thuan Municipality personnel is at a high level with a statistical significance level of 0.01., and 3) Guidelines for applying the four principles of meditation to develop the performance of Phanom Thuan Municipality personnel to achieve results in developing the performance of personnel under the vision of developing the body, developing morality, developing the mind, and developing wisdom.

Keywords: Efficiency; Performance; An Application of Bhavana Dhamma

บทนำ

ประเทศไทยมีประชากรที่ส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา และยึดถือหลักธรรมคำสอน เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการพัฒนามนุษย์ที่ก่อให้เกิด ศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างมากอันสามารถที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ บุคลากรตามหลักพุทธธรรมที่พระพุทธเจ้าได้แสดงไว้ในพระไตรปิฎกที่มีจำนวนมาก และมีหัวข้อหลักธรรม สอดคล้องที่เกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต, 2546) เป็นการพัฒนายั่งยืนพัฒนา ร่างกายทั้งด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม พัฒนาให้ทุกคนเป็นคนดี เป็นคน เก่ง มีความรู้ความสามารถที่เพียบพร้อมด้วยศีลธรรมและจริยธรรม Damnoen et al., 2021) มีสุขภาพจิตที่ดีเป็น คนดีเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับทางสังคม หากเราสามารถนำมาประยุกต์ใช้ และนำมาบูรณาการ ให้เข้ากับการพัฒนาบุคลากรหน่วยงาน หรือองค์กรนั้นได้ ก็จะสามารถทำให้ศักยภาพของบุคลากรในการ ปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรได้

หลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ก็คือ หลักภาวนา 4 มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, 2539) จากข้อมูลแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของหลักภาวนา 4 ซึ่งมีความครอบคลุมทุกด้าน ทำให้ องค์กรตระหนักและมีความรับผิดชอบทางสังคมอย่างยั่งยืน และทำให้องค์กรเติบโตเจริญก้าวหน้า และส่งผลต่อ

จิตสำนึก ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ ถ้าหากองค์กรมีการพัฒนามนุษย์อย่างต่อเนื่ององค์กรก็จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และมีศักยภาพต่อตนเอง ได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้จึงให้ความสำคัญกับการนำหลักภาวะ 4 ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบลพนมทวนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประโยชน์ต่อการทำงานสูงสุด สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการนำหลักภาวะ 4 ไปใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนนำมา ประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง ประกอบกับการมีคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละบุคคล

สำหรับในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ตาม ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปี พ.ศ. 2548 ได้ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงาน ทางด้านการพัฒนาที่จะแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ ด้านพันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาไปสู่ในอนาคตให้มีความสอดคล้องรองรับ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติต่อไปแผนพัฒนาจังหวัด รวมถึงแผนพัฒนา อำเภอ และแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การ ดำเนินกิจกรรมให้มีความสอดคล้อง หรือสามารถสอดคล้องกับแนวทางดังที่กล่าวมา เรายังพบจุดอ่อน (weakness) ต่าง ๆ ที่ได้เกิดขึ้น อาทิ เช่นงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจปัญหาเรื่องค่าครองชีพที่สูงขึ้นของ ประชาชนรวมทั้งราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ตกต่ำประชาชนขาดความรู้ความสามารถ ในกระบวนการ การมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในส่วนนี้ จึงได้เลือกทำวิจัยในหัวข้อเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักภาวะ 4 เพื่อ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อที่จะนำเครื่องมือไปเป็นกรอบ หรือมาตรวัดว่าในพื้นที่ที่มีการพัฒนากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 มากน้อย เพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัด กาญจนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล พนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักภาวะ 4 เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับ องค์กรเพราะบุคลากรเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการ พัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนามีนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ และ มีนักวิจัย หลายท่านกล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

ความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มาก ที่สุด ทั้งนี้เพราะ ทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคน

ไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ตั้งนั้น ในการบริหาร องค์การ เรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญ และ ยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการ บริหารงานนั้นแม้จะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดการและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และ วัสดุต่างๆ พร้อมมูลเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติ (วิชญาภา เมธีวรฉัตร, 2531) ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และ ก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพล ต่อความสำเร็จของงาน อย่างงานองค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตของ องค์การนั้นจะเพิ่ม มากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (เสนาะ ตีเยาว์, 2539) เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก็ย่อมทำให้องค์การ เจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น ถ้าการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็ย่อมไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538)

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรใน หน่วยงาน ได้รับการพัฒนาแล้ว ทำให้การปฏิบัติงาน ในหน้าที่ หรือ งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ และ บรรลุเป้าหมาย ทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคคล ผู้คน มีความภูมิใจ ความพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติ มีความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ได้รับการยกย่องจากประชาชนหรือผู้ที่มารับ บริการ มีขวัญ และ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และ ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ สังคม และ ประเทศชาติ

หลักภวนา 4

ภวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึง การทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การ บำเพ็ญ การฝึกอบรม (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น โดยมี ความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน 4 ประเภท คือ กาย ภวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้า ด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงามให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การ พัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สีสภวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติการฝึกอบรมศีล การปฏิบัติตนให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน จิตภวนา คือ การเจริญจิต การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตฺโต, 2546) ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะขยันหมั่นเพียร อดทน มี สมาธิและมีความสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น ปัญญาภวนา คือ การเจริญปัญญา การพัฒนาปัญญา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับปัญญาภวนา หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมตนจากการได้ศึกษาเล่าเรียน การสดับรับฟังมาและการลงมือปฏิบัติตามทฤษฎีที่ศึกษามาแล้วนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและคนอื่น (พระ มหาภคคิษฐ์ มหาวิริโย และ พระมหามิตร ฐิตปัญโญ, 2560) ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้ง โลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

1) กายภวนา หมายถึง การฝึกอบรมเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อปรับปรุงพฤติกรรม การฝึกฝนในการปรับปรุง การปฏิบัติงานอยู่อย่างเสมอ การเรียนรู้ การรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหาร และ เพื่อนร่วมงาน การนำมา ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ การพัฒนา การทำงานอย่างเต็มใจ พร้อมทั้งจะทำงานอย่าง เต็มที่ เต็มความสามารถ รู้จักถึงการแต่งกายตามกาลเทศะในการปฏิบัติหน้าที่

2) สีสภวนา หมายถึง การรู้จักฝึกฝน การสำรวจทางกาย ต่อผู้บริหาร และ เพื่อนร่วมงาน ฝึกฝนตนเอง ให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักเรียนรู้ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ

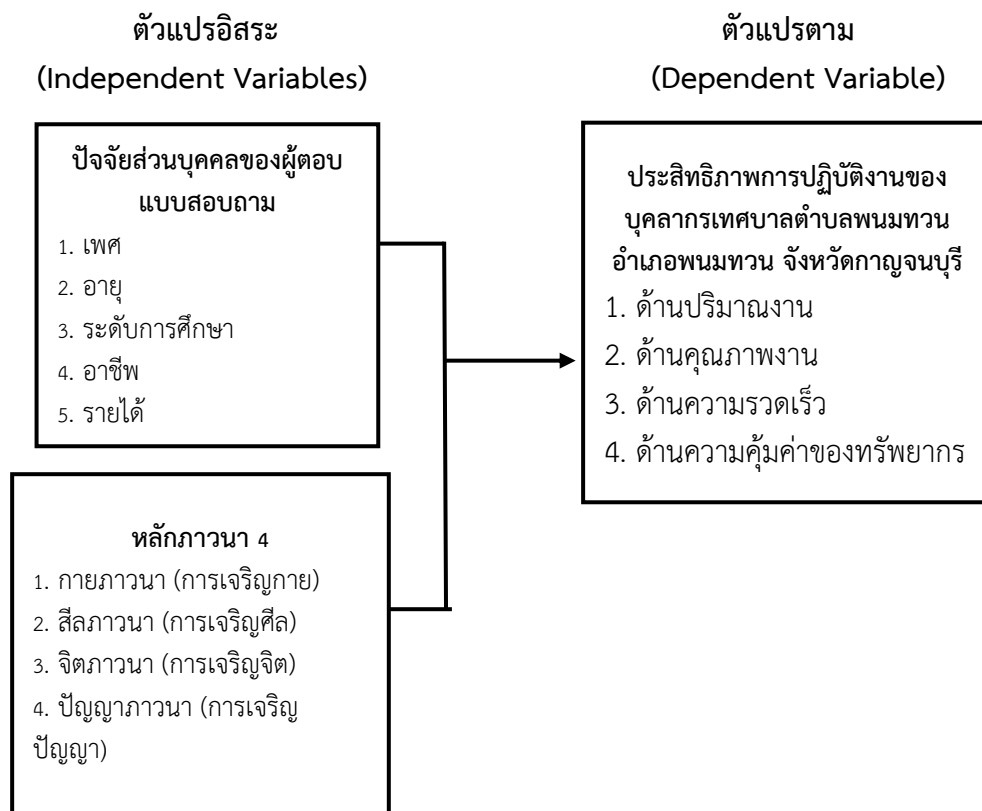
อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานที่มอบหมายเสร็จทันต่อเวลาที่กำหนด รู้จักมีการพัฒนาตนเองให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กรตลอดเวลา และ ใส่ใจถึงงานที่รับผิดชอบต่อองค์กรที่ตนได้รับมอบหมาย

3) จิตภาวนา หมายถึง การรู้จักฝึกตนเองต่อการเอาใจใส่ในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจใฝ่ จดจ่อต่อหน้าที่การงาน มีการเรียนรู้ในการเตรียมพร้อมต่อการทำงานอยู่เสมอ สามารถเรียนรู้เข้าใจในระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ รู้จักพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และ เกิดประสิทธิภาพ มีสมาธิในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ ทักษะคิด ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองตามความต้องการขององค์กร

4) ปัญญาภาวนา หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีการคิด ไตร่ตรอง ก่อนการเริ่มการทำงานอยู่ตลอดเวลา รู้จักฝึกฝนตนเองในการคิด พิจารณา ตรวจสอบ ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ รู้จักเรียนรู้ แก้ไขข้อบกพร่อง มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา แม้ปัญหาจะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที โดยใช้หลักการ และ เหตุผล มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีการพัฒนาค้นหาการความรู้มาบูรณาการ และ ประยุกต์ใช้ในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีการพัฒนาระบบปฏิบัติการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี” เป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 340 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามกับการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่กำหนดไว้ทั้งหมดจำนวน 12 รูปหรือคน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาด้านการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีการพัฒนาระบบปฏิบัติการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลรวีใหญ่ อำเภอมือง จังหวัดสุพรรณบุรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีการพัฒนาระบบปฏิบัติการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลรวีใหญ่ อำเภอมือง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) ขั้นตอนที่ 3 การเพิ่มศักยภาพและโอกาสทางธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอนมทวน จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ 1. ด้านปริมาณงาน 2. ด้านคุณภาพงาน 3. ด้านความรวดเร็ว 4. ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 340 คน เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 180 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 52.93, มีระดับอายุมากที่สุดคือ อายุ 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 121 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 35.60, มีระดับการศึกษามากที่สุดคือ ระดับประถมศึกษา มีจำนวน 102 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 30.00, ประกอบอาชีพมากที่สุดคือ อาชีพลูกจ้าง มีจำนวน 117 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 34.42, มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุดคือ มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีจำนวน 105 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 30.94

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอนมทวน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม ระดับการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีการพัฒนาระบบปฏิบัติการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.768) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกายภาพ (การเจริญกาย) มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.780) รองลงมาคือ ด้านปัญญา (การเจริญ

ปัญญา) มีค่าเฉลี่ยที่ ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.741$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสัณฐาน (การเจริญศีล) มีค่าเฉลี่ยที่ ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.794$)

2.ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{X}=4.16$, $S.D.=0.727$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.682$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{X}=4.17$, $S.D.=0.758$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X}=4.14$, $S.D.=0.737$) อยู่ในระดับมาก

3.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 0.603$, $Sig.=1.033$) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ประชาชนมีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.516$, $Sig.= 0.058$) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ประชาชนมีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.824$, $Sig.= 0.005$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ด้านปริมาณงาน, ด้านคุณภาพงาน, ด้านความรวดเร็ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลศรีประจันต์ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 6.328$, $Sig.= 0.000$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ด้านปริมาณ

งาน, ด้านคุณภาพงาน, ด้านความรวดเร็ว, ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ประชาชนมีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 9.395$, $Sig. = 0.000$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

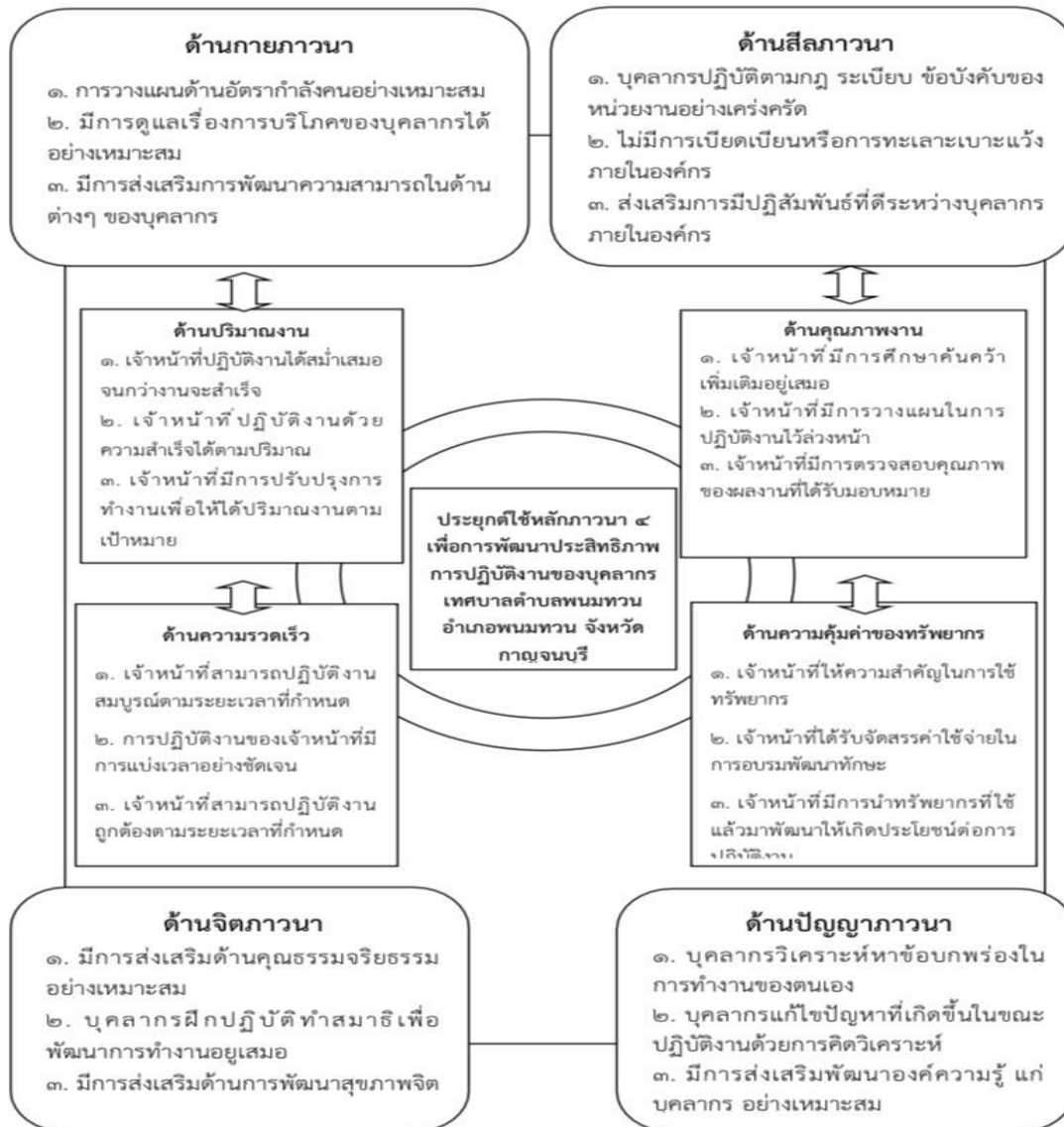
การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวะนามธรรม 4 เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี” ผู้วิจัยได้สรุปผลวิจัยตามเนื้อหาที่ปรากฏแล้วข้างต้น และมีประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1 ระดับการประยุกต์ใช้หลักภาวะนามธรรม 4 เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม พบว่า ระดับการประยุกต์ใช้หลักภาวะนามธรรม 4 เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านกายภาพ (การเจริญกาย) มีค่าเฉลี่ยคือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพิ่มพูล ไชยสิทธิ์ (2559) พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักภาวะนามธรรม 4 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฏฐารักษ์ วงศ์สุภาภรณ์** (2560) พบว่า 1. การศึกษาเอกสารการพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบลภาวะนามธรรม 4 ได้แก่ กายภาพ หมายถึง การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ศิลปภาวะนามธรรม หมายถึง การเจริญศีล การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล จิตภาวะนามธรรม หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ และปัญญาภาวะนามธรรม หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา

2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย คือ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยคือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชัย จตุพรวาท (2559) พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการออกไปสอดส่อง ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการควบคุม ดูแล และด้านการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครคุมประพฤติ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา โนราช (2559) พบว่า 1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ใน

ลำดับต่ำที่สุด 2) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) เทศบาลตำบลพนมทวน ควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการดูแลสุขภาพและการรักษาพยาบาลให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม

2) เทศบาลตำบลพนมทวน ควรมีกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะการทำงานของบุคลากร อย่างเหมาะสม

3) เทศบาลตำบลพนมทวน ควรมีแผนการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ควรศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ ว่ามีการใช้หลักภวนา 4 ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้

2) ควรศึกษาการนำหลักธรรมด้านอื่น ๆ เช่น ไตรสิกขา สังคหวัตถุ 4 เป็นต้นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ

3) ควรมีการศึกษการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อค้นหารูปแบบเชิงบูรณาการที่ดีและทำให้เกิดความหลากหลายและเกื้อหนุนกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ณัฏฐารักษ์ วงศ์สุภาภรณ์. (2560). การประยุกต์ใช้หลักภวนา 4 ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่(วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). หลักแม่บทของการพัฒนาตน. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาภักดิ์ศิษฐ์ มหาวิริโย และ พระมหายาโม ฐิตปญโญ. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภวนา 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 4(1), 42-49.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

เพิ่มพูล ชัยสิทธิ์. (2559). การประยุกต์ใช้หลักภวนา 4 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนตำบลออนใต้ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่(วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วาสนา โนราช. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาล ค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน(วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิชญาภา เมธีวรฉัตร. (2531). หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เสนาะ ดิยาว. (2539). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิชัย จตุพรวาที. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์(วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Damnoen, P. S., Siri, P., Supattho, P. S., & Kaewwilai, K. (2021). The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(2), 126–135.