

# การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

วันทนา พวงจันทร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

# การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

วันทนา พวงจันทร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

# WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHO SADET SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE.

WANTANA PHUNGJAN

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

| | | |
|---|---|---|
| **หัวข้อสารนิพนธ์** | : | **การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช** |
| **ชื่อนักศึกษา** | : | **วันทนา พวงจันทร์** |
| **ชื่อปริญญา** | : | **รัฐศาสตรมหาบัณฑิต** |
| **ปีพุทธศักราช** | : | 2567 |
| **อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก** | : | **พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร.** |

---

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะสังคมศาสตร์ .....

( พระมหาสุรไกร ชินพุทฺธิสิริ, ผศ. )

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

( รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยวัฒน์ เผือกคง )

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....

( พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. )

กรรมการ .....

( พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร. )

กรรมการ .....

( รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว )

กรรมการ .....

( ดร. สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา )

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

| | | |
|---|---|---|
| Thematic Topic | : | Work Performance According to The Iddhipada Principle of Personnel Under Pho Sadet Subdistrict Municipality, Mueang Nakhon Si Thammarat District, Nakhon Si Thammarat Province |
| Student's Name | : | Wantana Phungjan |
| Degree Sought | : | Master of Political Science |
| Anno Domini | : | 2024 |
| Advisor | : | Phrakhrupalad Athit Suvaddho, Dr. |

---

Accepted by the Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Political Science.

Dean of Faculty of Social Sciences .....
( Phramaha Surakrai Jinabuddhisiri, Asst. Prof. )

Thematic Committee :
Chairman .....
( Assoc. Prof. Dr. Chaiwat Phuakkhong )

Member (Advisor) .....
( Phrakhrupalad Athit Suvaddho, Dr. )

Member .....
( Phramaha Ekkawin Piyaweero, Dr. )

Member .....
( Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew )

Member .....
( Dr. Sitthipong Sitthiphataraprabha )

Copyright of Mahamakut Buddhist University

# บทคัดย่อ


**หัวข้อสารนิพนธ์** : **การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**ชื่อนักศึกษา** : **วันทนา พวงจันทร์**

**ชื่อปริญญา** : **รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**

**ปีพุทธศักราช** : **2567**

**อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก** : **พระครูปลัดอธิษฐ์ สุวฑฺโฒ (สุขพานิช), ดร.**

---

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร และ 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 4.40, $\sigma$ = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 4.50, $\sigma$ = 0.40) รองลงมาคือ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 4.44, $\sigma$ = 0.42) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 4.35, $\sigma$ = 0.52) และ หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 4.31, $\sigma$ = 0.51) ตามลำดับ

2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการบริหารองค์กร ตามวิสัยทัศน์ที่ว่า **“เทศบาลคุณภาพ สร้างสรรค์สังคมคุณภาพ สู่ชีวิตที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน”**ดังนั้นการจะพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนนั้นต้องเริ่มจากการวางแผนกำลังคนเพื่อนำมาวางแผนงานและกำหนดวิธีการทำงานให้สอดคล้องกัน การดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้โดยมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และเชื่อมโยงการพัฒนาคนไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาองค์กร องค์กรก็จะประสบความสำเร็จ ประชาชนก็จะอยู่ดีมีสุข

**คำสำคัญ** การปฏิบัติงาน, หลักอิทธิบาท 4, ผู้บริหาร, บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ

# ABSTRACT


| | | |
|---|---|---|
| **Thematic Topic** | : | **Work Performance According to the Iddhipada Principle of Personnel Under Phosadet Sub-district Municipality, Mueang Nakhon Si Thammarat District, Nakhon Si Thammarat Province** |
| **Student's Name** | : | **Wantana Phungjan** |
| **Degree Sought** | : | **Master of Political Science** |
| **Anno Domini** | : | **2024** |
| **Advisor** | : | **Phrakhrupalad Athit Suvaddho (Sookpanich), Dr** |


---


The objectives of this thematic paper are as follows: 1) to study the performance of the Iddhipada 4 of personnel and 2) Guidelines for promoting the performance of the Iddhipada 4 of personnel of personnel under the Pho Sadet Sub - district Municipality. Mueang Nakhon Si Thammarat District, Nakhon Si Thammarat Province. The sample used was municipal employees and employees of Pho Sadet Sub - district Municipality. The tools used in the research were questionnaires and in - depth interviews. Data analysis with frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

**The results showed that :**

1) Operation according to the Iddhipada 4 of personnel of personnel under the Pho Sadet Sub-district Municipality Mueang Nakhon Si Thammarat District, Nakhon Si Thammarat Province Overall in all aspects are at a high level. ($\mu$ = 4.40, $\sigma$ = 0.39). When looking at each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was the Chitta principle (concentration in work) ($\mu$ = 4.50, $\sigma$ = 0.40) Next is the principle of diligence (diligence in work) ($\mu$ = 4.44, $\sigma$ = 0.42) Competence (satisfaction with performance) ($\mu$ = 4.35, $\sigma$ = 0.52) and Vimansa Principle (Thoughtfulness and Reflection in Practice) ($\mu$ = 4.31, $\sigma$ = 0.51) respectively.

2) Guidelines for promoting the implementation of the Iddhipada 4 of personnel of personnel under the Pho Sadet Sub - district Municipality, Mueang Nakhon Si Thammarat District, Nakhon Si Thammarat Province It was found that the executives have a good vision in managing the organization according to the vision of "Quality Municipality, Creating a Quality Society for a Sustainable Quality Life". The implementation of the plan is carried out by monitoring the performance and improving appropriately and continuously and linking the development of people with the development of the organization.

**Keywords**: Operations, Principle of Influence 4, Executives, Personnel under the Pho Sadet Sub - district Municipality

# กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากพระครูปลัดอธิษฐ์ สุวฑฺโฒ (สุขพานิช), ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ขอขอบพระคุณที่ได้ให้คำชี้แนะและแนะนำในการทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิตที่ได้ให้ความเมตตาชี้แนะแนวทางในการศึกษาตลอดถึงในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการเรียนพร้อมทั้งคำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองอธิการบดี เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราชทุกท่าน ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร และขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องในการตอบแบบสอบถามการทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งได้รับความเมตตาจาก นายวิฑูรย์ หัสภาคย์ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ ในการอำนวยความสะดวกต่อการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดถึงการให้สัมภาษณ์ อีกทั้งพระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่ - ชะอวด - ทุ่งสง นางสาวจิตตรีวรรณ นาคันท์ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นางสาวอำไพพร ศักดิ์นิเวช นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ นายมานพ สมพงษ์ ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ ที่เป็นผู้ให้การสัมภาษณ์ในรายละเอียดการทำสารนิพนธ์ ในครั้งนี้

อานิสงส์ใดที่จะพึงบังเกิดจากการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณพระรัตนตรัย คุณบิดา คุณมารดา คุณครูบาอาจารย์ ผู้มีอุปการะคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ประสานงานข้อมูลการทำสารนิพนธ์และผู้ใกล้ชิดที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

วันทนา พวงจันทร์

# สารบัญคำย่อ

อักษรย่อพระไตรปิฎกในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหามกุฎราชวิทยาลัย. (2563) : โรงพิมพ์มหามกุฎราชวิทยาลัยนครปฐม ในการค้นคว้าและอ้างอิง โดยมีคำย่อและคำเต็มดังนี้

**พระสุตตันตปิฎก**

| | |
|---|---|
| ม.ม. | สุตฺตนฺตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ |
| ม.มู. | สุตฺตนฺตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปัณณาสก์ |
| ที.ปา. | สุตฺตนฺตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค |
| ที.ม. | สุตฺตนฺตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค |
| สำ.ม. | สุตฺตนฺตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค |
| องฺ.เอกก. | สุตฺตนฺตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิปาตปาลิ |

**พระอภิธรรมปิฎก**

| | |
|---|---|
| อภิ.วิ. | อภิธรรมปิฎก วิภังค์ |
| อภิ.ธา. | อภิธรรมปิฎก ธาตุกถา |

เลขที่เกี่ยวกับพระไตรปิฎก มีดังนี้ เลขหน้าเป็นเล่ม เลขกลางเป็นข้อ และเลขหลังเป็นหน้า เลข/ข้อ/หน้า เช่น ที.ปา. (ไทย) 11/306/277 หมายถึง พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค (ฉบับภาษาไทย) ฉบับมหามกุฎราชวิทยาลัย เล่มที่ 11 ข้อที่ 306 หน้าที่ 277 เป็นต้น

# สารบัญ


หน้า

**บทคัดย่อ (ภาษาไทย)..... จ**

**บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)..... ช**

**กิตติกรรมประกาศ..... ฌ**

**สารบัญคำย่อ..... ญ**

**สารบัญเรื่อง..... ฎ**

**สารบัญภาพ..... ฐ**

**สารบัญตาราง..... ฑ**

**บทที่ 1 บทนำ..... 1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 คำถามการวิจัย..... 4

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 5

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 6

**บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 7**

2.1 หลักอิทธิบาท 4..... 7

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น..... 21

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 27

2.4 บริบทพื้นที่ : เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ..... 35

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 40

2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 48

**บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 49**

3.1 ประชาชนและกลุ่มตัวอย่าง..... 49

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง..... 50

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 50

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 51

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 52

# สารบัญ (ต่อ)


| | หน้า |
|---|---|
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล | 53 |
| 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 53 |
| **บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** | **55** |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล | 56 |
| 4.2 การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช | 58 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช | 63 |
| **บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** | **70** |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 71 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 74 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 77 |
| **บรรณานุกรม** | **78** |
| **บุคลานุกรม** | **83** |
| **ภาคผนวก** | **85** |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย | 86 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย | 88 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย | 92 |
| ภาคผนวก ง แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย | 100 |
| ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ | 105 |
| ภาคผนวก ฉ รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ | 119 |
| **ประวัติผู้วิจัย** | 125 |

# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 48

# สารบัญตาราง


| | | หน้า |
|---|---|---|
| ตารางที่ 4.1 | แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 56 |
| ตารางที่ 4.2 | แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกหลักธรรม..... | 58 |
| ตารางที่ 4.3 | แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน)..... | 59 |
| ตารางที่ 4.4 | แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน). | 60 |
| ตารางที่ 4.5 | แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน)..... | 61 |
| ตารางที่ 4.6 | แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน)..... | 62 |

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) นับเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศไปด้วยนวัตกรรม ซึ่งในการขับเคลื่อนระบบงานขององค์การนั้นจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์การเติบโตได้อย่างเข้มแข็ง และนโยบายประเทศไทย 4.0 ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีการปรับตัวและพัฒนาการทำงาน พัฒนาบุคลากร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จขององค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องสามารถดึงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ รวมถึงกระตุ้นให้มีการพัฒนาศักยภาพหรือขีดความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ (วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล, 2562, หน้า 54) นอกจากนี้ การปฏิรูประบบราชการเป็นกระบวนการหนึ่งของการนำไปสู่เป้าหมายข้างต้น โดยผู้ปฏิบัติงาน ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายและความพร้อมในการปฏิบัติราชการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในหน่วยงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละของบุคลากร รวมทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรด้วย ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย แต่สิ่งหนึ่งที่จะมองข้ามไปไม่ได้ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้นหากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในพื้นที่เช่นกัน

การบริหารราชการแผ่นดินของไทย ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ การบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 ได้อธิบายว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งการให้บริการแตกต่างจากภาคเอกชนโดยสิ้นเชิง เนื่องจากมีระเบียบกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้อง การให้บริการบางอย่างไม่สามารถกระทำได้ในทันที มิฉะนั้นจะมีความผิดตามกฎหมาย ภารกิจในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขอบข่ายที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ซึ่งครอบคลุมในหลายด้าน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน ด้านการวางแผน ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชานนท์ ทองสุกมาก, 2563, หน้า 72) ซึ่งถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรภาครัฐในระดับท้องถิ่นที่มีความสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินเป็นอย่างมาก ดังนั้นในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ดังนั้น บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีใจรักในงานที่ทำ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระบบการบริหารจัดการที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อบุคลากรมีใจรักในงานที่ทำแล้วก็จะสามารถพัฒนาตำบลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่ได้

ในปัจจุบันระบบราชการยังเอื้อให้บุคลากรบางคนทำงานไม่เต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งมาจากการสร้างเครือข่ายและพรรคพวก การขาดระบบการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาก่อตัวเป็นระบบอุปถัมภ์ ทำให้เกิดการทุจริตคอรัปชั่นและการฉ้อราษฎร์บังหลวง บางคนยังยึดติดกับทัศนคติดั้งเดิมในความเป็นเจ้าขุนมูลนาย สร้างอิทธิพลจากการใช้อำนาจรัฐในช่วงเวลาที่มีการแต่งตั้งโยกย้าย มักมีปัญหา ไม่มีสิ้นสุด ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงซับซ้อนและขยายวงกว้างออกไปเรื่อย ๆ ปัญหาเรื้อรังเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาพื้นฐานที่สร้างความอ่อนแอให้กับระบบราชการและนำมาซึ่งปัญหาทุจริตคอรัปชั่นและประพฤติมิชอบ สร้างความเอือมระอาให้กับประชาชน เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดความชินชากับความล่าช้า บกพร่อง และผิดพลาด รวมทั้งการใช้จ่ายงบประมาณ

ที่ฟุ่มเฟือย สิ้นเปลือง ไม่เกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการ และไม่ใส่ใจกับความพึงพอใจของผู้มารับบริการ (พระครูใบฎีกาวิชาญ ทรงราษี และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2564, หน้า 61 - 72) สาเหตุดังกล่าวทั้งหมดนี้ได้ฝังรากลึกไปทั่วทุกภาคส่วนของภาครัฐ ซึ่งต้องหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งและมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นองค์กรของรัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนในระดับพื้นที่ บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ถ้าการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องคิดค้นหรือพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้วยการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพราะถือได้ว่าบุคลากรเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ (ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565, หน้า 369 - 386)

เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 9 หมู่บ้าน มีหน้าที่ดูแลและให้บริการประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล จำนวน 78 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566) ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานไว้ว่า "**เทศบาลคุณภาพ สร้างสรรค์สังคมคุณภาพ สู่ชีวิตมีคุณภาพอย่างยั่งยืน**" จากวิสัยทัศน์ที่ปรากฏจำเป็นจะต้องขับเคลื่อนด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อให้เทศบาล ชุมชน และประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน แต่จากสภาพปัจจุบันทั้งทางด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ การสำรวจความต้องการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นต้องกระทำเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานจ้าง รวมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง อย่างเช่นเงินเดือนและสวัสดิการค่าตอบแทนของบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลต่อความเอาใจใส่ในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความสามัคคีของคนในองค์กรก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอื่น เพราะสัมพันธภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการประชาชนเช่นกัน รวมไปถึงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์จะได้นำความรู้ความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ดังนั้นเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและการให้บริการประชาชน เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ

จึงต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ซึ่งมีหลากหลายวิธี แต่จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่า “หลักอิทธิบาท 4” เป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เพราะการมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีความสำเร็จในการทำงาน ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้ผลสำเร็จตามมุ่งหมาย (พระสมุห์พงศธร ปภงฺกโร และ คณะ, 2564, หน้า 245) ซึ่งประกอบด้วย 1) ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย 3) จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป 4) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ ว่าที่ผ่านมาบุคลากรได้นำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งจะได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้อย่างไร ซึ่งผลจากการวิจัยสามารถนำไปกำหนดเป็นโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาบุคลกรของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จหรือองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับใด

1.2.2 การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

**1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร** แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1. ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)

2. ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (In-depth Interview) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ, นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ, เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง, ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ รวม 5 คน

**1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา** ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านฉันทะ 2) ด้านวิริยะ 3) ด้านจิตตะ และ 4) ด้านวิมังสา (อภิ.ธา. (ไทย) 35/434/343)

**1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่** ได้แก่ เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

**1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2566 – 31 พฤษภาคม 2567

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

**1.5.1 อิทธิบาท 4** หมายถึง หลักธรรมที่ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา ที่นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

**1.5.2 ฉันทะ** (ความพอใจ) หมายถึง บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ มีความพอใจและความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีใจใฝ่รักที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีผลงานดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

**1.5.3 วิริยะ** (ความเพียร) หมายถึง บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**1.5.4 จิตตะ** (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) หมายถึง บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ มีความตระหนักรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยใจที่มุ่งมั่น ไม่เลื่อนลอย อุทิศกายอุทิศใจในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**1.5.5 วิมังสา** (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) หมายถึง บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตรา หาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องในการปฏิบัติ มีการพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

**1.5.6 เทศบาล** หมายถึง เทศบาลตำบลโพธ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

**1.5.7 บุคลากร** หมายถึง พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

**1.5.8 ผู้บริหาร** หมายถึง นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

**1.5.9 การปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารและตามที่กฎหมายกำหนด

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6.2 ทำให้ทราบถึงแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6.3 สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช หรือในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการดำเนินวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 หลักอิทธิบาท 4

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 บริบทพื้นที่ศึกษา : เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 2.1 หลักอิทธิบาท 4

### 2.1.1 ความหมายของอิทธิบาท 4

ปิ่น มุทุกันต์ (2535, หน้า 226) ให้ความหมายว่า อิทธิ แปลว่า ฤทธิ์ บาท แปลว่า ทางปฏิบัติ รวมกันเข้าเป็นศัพท์เดียว อิทธิบาท แปลว่า ทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ ฤทธิ์ของคนสามัญก็คือการทำงานให้สำเร็จสมประสงค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่า คุณเครื่องสำเร็จ ความประสงค์หรืออีกอย่าง คือ ปฏิปทาแห่งความสำเร็จ

พุทธทาสภิกขุ (2537, หน้า 90) ได้อธิบายว่า อิทธิบาท แยกเป็น “อิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จ “บาท” แปลว่า ฐาน เชิงรอง ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2545, หน้า 40) ได้เขียนเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 สรุปได้ว่า หลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) มี 4 ข้อ คือ

1. ฉันทะ รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

2. วิริยะ สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3. จิตตะ ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจตรา ปรับปรุง แก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) (ม.ป.ป., หน้า 150) ได้อธิบายว่า อิทธิบาท คือ ทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ ความพอใจ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ และ 4) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้น ๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิด การทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้ พระธรรมโกศาจารย์

**จากความหมายเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า** อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่าง ๆ ตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

### 2.1.2 ลักษณะและความสำคัญของอิทธิบาท 4

**ลักษณะของอิทธิบาท 4**

ลักษณะของอิทธิบาท 4 นั้นพระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ใน อภิธรรมปิฎก ธาตุกถา ความว่า

ฉันทะ มีลักษณะคือ ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาดความพอใจในธรรมนี้เรียกว่า ฉันทะ (อภิ.ธา. (ไทย) 35/434/343)

วิริยะ มีลักษณะคือ การปรารภความเพียรทางใจ การทำความเพียร ความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด ความมีสัมมาวายามะ นี้เรียกว่าวิริยะ (อภิ.ธา. (ไทย) 35/436/344)

จิตตะ มีลักษณะ คือ จิต มโน มนัส มโนวิญญาณธาตุที่เหมาะสมกัน นี้เรียกว่า จิตตะ (อภิ.ธา. (ไทย) 35/439/355)

วิมังสา มีลักษณะ คือปัญญา ความรู้ชัด ความรู้แจ้ง ความไม่หลงงมงาย ความเลือกเฟ้นธรรม สัมมาทิฏฐินี้เรียกว่า วิมังสา (อภิ.ธา. (ไทย) 35/442/347)

นอกจากนี้ได้มีผู้กล่าวถึงลักษณะของอิทธิบาท 4 ที่มีการเชื่อมโยงและเกื้อหนุนกัน ดังนี้ อิทธิบาท 4 มีลักษณะที่เกื้อหนุนกัน และมักมาด้วยกัน เช่น เกิดฉันทะมีใจรักแล้วก็ทำให้พากเพียร

เมื่อพากเพียรก็เอาใจใส่อยู่เสมอ และเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง แต่ที่แยกพิจารณาแต่ละข้อก็ด้วยถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่เป็นตัวนำ เป็นตัวชักจูงข้ออื่น ๆ ในแต่ละกรณี เช่น เมื่อฟังธรรมด้วยกัน คนหนึ่งชอบศึกษาธรรมฟังด้วยความรักความพอใจในธรรม อยากรู้อยากเข้าใจในธรรมให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป จึงฟังด้วยจิตแน่วแน่ ก็มีฉันทะเป็นตัวเด่นชักนำสมาธิและกุศลธรรมข้ออื่น ๆ อีกคนหนึ่งมีนิสัยหรือความรู้สึกเกิดขึ้นในขณะนั้นว่า เมื่อพบอะไรที่พึงทำก็ต้องสู้ต้องเอาชนะ ต้องเข้าเผชิญและทำให้สำเร็จ จึงฟังด้วยความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายจะต้องพยายามเข้าใจให้ได้ ก็มีวิริยะเป็นธรรมเด่น อีกคนหนึ่งมีนิสัยเอาใจใส่รับผิดชอบ ไม่ว่าอะไรที่ตนเกี่ยวข้องก็จะต้องใส่ใจ เอาจิตจดจ่อติดตามจึงตั้งใจฟังเอาจิตติดตามเนื้อความไป ก็มีจิตตะเป็นใหญ่ อีกคนหนึ่งคิดจะตรวจสอบว่าธรรมที่แสดงนั้นเป็นจริงหรือไม่ ดีหรือไม่ หรือจะค้นหาเหตุผลในธรรมที่ฟัง ฟังไปก็คิดใคร่ครวญพิจารณาสอบสวนไป ใจจึงแน่วแน่อยู่กับธรรมที่ฟัง ก็มีวิมังสาเป็นใหญ่ ด้วยเหตุนี้บางแห่งบางท่านจึงเรียกอิทธิบาท 4 นี้ว่า เป็นอธิบดีหรืออธิปไตย 4 โดยกำหนดเอาภาวะที่เป็นใหญ่เป็นหัวหน้า ในกรณีนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ ลักษณะคุณธรรมอิทธิบาท 4 (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2538, หน้า 845-846) ของแต่ละบุคคลจึงมีลักษณะเด่นหรือสูงในแต่ละด้านแตกต่างกันได้ และอาจมีคุณธรรมเป็นลักษณะเด่นหรือสูงมากกว่าหนึ่งด้านก็ได้

**จากลักษณะและความสำคัญของอิทธิบาท 4 ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า** อิทธิบาทประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อกัน หมายความว่าผู้ที่ปฏิบัติงานหรือหน้าที่โดยที่มีคุณธรรมด้านใดด้านหนึ่งเด่นหรือสูงมาก จะส่งผลให้คุณธรรมด้านอื่น ๆ สูงตามไปด้วย หมายความว่า คุณธรรมของอิทธิบาททั้ง 4 ประการ อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น คุณธรรมเหล่าอื่น ก็เกิดขึ้นสูงตามไปด้วย เช่น เมื่อมีฉันทะ คือ ความพอใจอย่างแรงกล้าแล้ว วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ก็เจริญขึ้นตามด้วย

**ความสำคัญของอิทธิบาท 4**

อิทธิบาท 4 มีความสำคัญเนื่องจากเป็นธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ (ที.ม. (ไทย) 10/287 /219) พระพุทธเจ้ากล่าวสอนไว้ว่า ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท 4 ประการนี้ที่บุคคลเจริญทำให้มากแล้ว ย่อมเป็นไปเพื่อความเบื่อหน่ายอย่างที่สุด เพื่อคลายกำหนัด เพื่อดับ เพื่อสงบระงับ เพื่อรู้ยิ่ง เพื่อตรัสรู้และเพื่อนิพพาน (ส.ม. (ไทย) 19/816/379) อิทธิบาท 4 จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์

ในพระสุตตันตปิฎก ระบุไว้ว่า “เพราะเจริญอิทธิบาท 4 ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่” (ม.ม. (ไทย) 13/247 /292) อิทธิบาท 4 ประการนี้แลที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้วย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้ (ส.ม. (ไทย) 19/813 /377) ดังนั้น การน้อมนำหลักธรรมไปปฏิบัติก็ได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น จึงควรให้ต่อเนื่อง เพราะคำสอนนั้นส่งผลให้กับผู้ปฏิบัติโดยไม่จำกัดบุคคล ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ผู้ใดนำไปปฏิบัติก็ได้รับผลของการปฏิบัตินั้นตามสมควร หลักอิทธิบาท 4 ประการ จึงถือว่าเป็นหลักธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งในคำสั่งสอนของ

พระพุทธเจ้า ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติธรรม การทำงาน การศึกษาเล่าเรียน เหล่านี้เป็นต้น จะสำเร็จประโยชน์ได้นั้นล้วนแล้วแต่นำหลักธรรม คือ อิทธิบาท 4 ประการนี้ไปปฏิบัติทั้งสิ้น และมีอรรถาธิบายเพิ่มเติมในหลักธรรมที่สำคัญ คือ อิทธิบาท 4 ประการ ดังนี้

อิทธิบาท 4 นี้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ และเป็นปัจจัยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความพอใจอย่างเดียวก็ไม่สามารถสร้างผลแห่งความสำเร็จของการเรียนรู้ได้ ผู้เรียนต้องมีความพอใจแล้วพยายามขวนขวายหาความรู้บ่อย ๆ โดยไม่เลิกกลางคัน มีความเพียร พิจารณาหาข้อบกพร่องในการเรียนแล้วปฏิบัติสิ่งที่เกื้อกูลต่อการเรียน ลดละเลิกสิ่งที่ไม่เกื้อกูลต่อการเรียนนั้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนของตน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542, หน้า 190)

ปัญหาหรืออุปสรรคที่จะขัดขวางให้การทำงานนั้นล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จมีหลายทาง คือเกิดจากตัวบุคคลก็มี เกิดจากการเหตุการณ์แวดล้อมก็มี เกิดจากเนื้องานที่ทำนั้นเองก็มี แต่อุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่งที่เกิดจากตัวเราที่ทำงานให้ล้มเหลวมี 4 อย่าง คือ ความเบื่อหน่าย ความเกียจคร้าน ความทอดธุระ ความโง่เขลา ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงสอนวิธีการทำงานให้สำเร็จไว้มี 4 ข้อ เรียกว่า อิทธิบาท แปลว่าทางแห่งความสำเร็จ คือ ฉันทะความพอใจ วิริยะความเพียร จิตตะความใส่ใจ วิมังสาความคิดค้น ถ้ามีอิทธิบาท 4 นี้ครบแล้ว ย่อมบรรลุถึงความสำเร็จได้สมประสงค์หากสิ่งนั้นไม่ เหลือวิสัย (ปิ่น มุทุกันต์, 2539, หน้า 10)

อิทธิบาท 4 นอกจากจะเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ทำแล้ว อิทธิบาทยังเป็นอายุวัฒนธรรมคือ ธรรมเป็นเหตุให้คนมีอายุยืนยาวอีกด้วย ดังที่มีพุทธดำรัสรับรองไว้ในมหาปรินิพพานสูตรว่า “ยสฺส กสฺสจ อานนฺท จตฺตาโร อิทฺธิปาทา” เป็นต้น แปลความว่า “อานนท์อิทธิบาท 4 บุคคลใดเจริญ ทำให้มาก ทำให้เป็นดุจยาน ทำให้เป็นพื้นฐานตั้งไว้อบรม เริ่มไวดีแล้ว บุคคลนั้นเมื่อปรารถนาก็พึงดำรงชีวิตอยู่ตลอดกัปหรือเกินกว่ากัป” พระอรรถกถาจารย์อธิบายว่า การเจริญอิทธิบาททำให้บุคคลมีชีวิตอยู่ตลอดอายุกัป หมายถึงมีชีวิตอยู่ได้จนครบเกณฑ์อายุขัยประมาณได้ 100 ปีหรือมากกว่านั้น พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2539, หน้า 10)

การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเพราะมีการวางเงื่อนไขและการที่พฤติกรรมใดจะมีความเข้มข้นรุนแรงนั้น มิใช่เป็นเพราะรางวัลหรือการเสริมแรงอย่างเดียว แต่เป็นเพราะการเชื่อมโยงเกี่ยวพันกับสิ่งเร้าคือสิ่งที่กระตุ้นให้นักเรียนมีความต้องการเรียนรู้ มีอิทธิบาทสมบูรณ์ก็เพราะสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้นักเรียนมีแรงกระตุ้นที่จะเรียนรู้ ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือแรงจูงใจที่อยากจะเรียนภาษาทางพระพุทธศาสนาว่า (ฉันทะ) ความพอใจหรือความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความเพียรพยายาม (วิริยะ) สนใจ ในการเรียนรู้โดยมิเห็นแก่ความยากลำบาก คือตั้งใจเรียนรู้ (จิตตะ) และการหาวิธีการหรือการพิจารณา (วิมังสา) สิ่งที่เกื้อกูลต่อการเรียนและสิ่งที่ไม่เกื้อกูลต่อการเรียน ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จการศึกษาได้เพราะมีสิ่งเร้า (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2542, หน้า 92)

อิทธิบาท 4 มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ก็เพราะว่าการฝึกหัดคนให้มีคุณธรรมตามหลักอิทธิบาท 4 นี้จัดเป็นการใช้ปัญญาในการพิจารณาหาเหตุผลและกระบวนการทำงาน โดยวิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการทำงานของตนยังบกพร่องอยู่ หรือผิดวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่ง คือพิจารณาหาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้น ๆ อย่างไร เป็นการทบทวนผลว่าเป็นที่พึงปรารถนาหรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจ หรือได้ผลที่ไม่พึงปรารถนา ก็จัดการแก้ไขหรือปรับปรุงตามกระบวนการอิทธิบาท 4 นั้น (สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2550, หน้า 239)

**จากการทบทวนวรรณกรรมและนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า** อิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่จะนำการทำงานของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ไปสู่ความสำเร็จ อันประกอบด้วย 1) ฉันทะ คือ ความพอใจในงาน ความรักความชอบในงานที่ทำต้องการที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ 2) วิริยะ คือ มีความพากเพียรในงาน มุ่งมั่น ทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้งานที่ทำบรรลุผล 3) จิตตะ คือ ใจจดจ่ออยู่กับงาน ไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย เอาใจใส่ในงานที่ได้รับผิดชอบ อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ 4) วิมังสา คือ การใช้ปัญญาในการพิจารณา ไตร่ตรอง ในสิ่งที่กระทำ วิเคราะห์ สงเคราะห์ สร้างสรรค์ และพัฒนา ตั้งแต่เริ่มวางแผนตลอดจนวัดผลสำเร็จของงานที่ทำนั่นเอง อันจะเป็นหนทางนำไปสู่ การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การอันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขและเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

**2.1.3 องค์ประกอบและหลักการของอิทธิบาท 4**

ในความหมายทางพระพุทธศาสนานั้นได้กล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบและหลักการของอิทธิบาทที่เป็นแก่นแท้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จไว้ 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไว้ดังนี้

ฉันทะ (ม.มู. (ไทย) 12/189/203) หมายถึง สร้างความพอใจในกุศล คือ ความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม ฉันทสมาธิ (ม.ม. (ไทย) 13/247/292) หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ

วิริยะ หมายถึง การปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ

จิตตะ หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน และปธานสังขาร หมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารภความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทรีย์วิริยะพละสัมมาวายามะ

วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจัยธรรม สัมมาทิฏฐิสมาธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิตภาวะที่จิตไม่ส่ายไป

ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว) นอกจากนี้องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสถึงอิทธิบาท ซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎก

1. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร
2. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร
3. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร
4. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร

**ฉันทสมาธิและปธานสังขาร**

ในคัมภีร์อภิธรรมปิฎก กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารไว้ดังนี้

“ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร กล่าวคือภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิตนี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ

ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิยโยยิ่ง ความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร (อภิ.วิ. (ไทย) 35/294-299/506)

ฉันทสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ 2 อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า ฉันทสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

จากข้อความพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้อรรถาธิบายเพิ่มเติมเอาไว้ดังนี้

ฉันทะ ได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย พูดง่าย ๆ ว่ารักงานและจุดมุ่งหมายของงาน พูดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรัก ความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเปี่ยมสมบูรณ์ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้น ๆ เข้าถึงหรือดำรงในภาวะที่ดีงามที่ประณีตที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้ภาวะที่ดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้นเกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกันกับความอยากได้สิ่งนั้น ๆ ให้เกิดความสุขความชื่นชม เมื่อเห็นสิ่งนั้น ๆ งานนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์อยู่ในภาวะอันดีงามของมัน หรือพูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อทำสิ่งนั้นหรืองานนั้น

กำลังเดินหน้าสู่จุดหมาย ก็เกิดปีติความอิ่มเอิบใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุเป้าหมาย ก็ได้รับความโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจ

ที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่ง ผ่องใส เบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความชื่นชม เมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพเสวยรสอร่อย หรือปรนเปรอ ความยิ่งใหญ่พอขยายของตัวตนเป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมองมาก หมักตัวกีดกั้นกักตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความหวงแหน ห่วง กังวล เศร้า เสียดาย และหวั่นกลัวหวาดระแวง ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่ แล้วบุคคลก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น

เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้ อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ซึ่งเจ้า ขุนนาง เศรษฐี พราหมณ์คนหนุ่มสาวมากมายในสมัยพุทธกาลยอมสละวัง ทรัพย์สมบัติ และโลกามิสมากมาย ออกบวชได้ก็เพราะเกิดฉันทะในธรรม เมื่อได้สดับซาบซึ้งคำสอนของพระพุทธเจ้า แม้คนทั้งหลายที่ทำงานด้วยใจรักก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่ห่วงพะวงสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ช่านไม่ส่าย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมนั้นปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546, หน้า 842-843)

จุดเริ่มต้นของการทำงานอยู่ที่ใจตามความเข้าใจของคนทั่วไป เอาการ “ลงมือ” เป็นการเริ่มต้นนั้นความจริงยังไม่ถูกแท้ที่ถูกแท้ต้อง “ลงใจ”ก่อน “ลงมือ”พูดง่าย ๆ คือการทำใจเราเองเสียก่อนความมุ่งหมาย คือทำใจให้เกิดฉันทะ คือมีความรักงานหรือพอใจกับงานที่ทำ เมื่อมีใจรักแล้ว จะได้ทำด้วยความเต็มใจและบุคคลจะเกิดความรักในงานนั้นต่อเมื่อได้เห็นผลของงานว่า ถ้าทำงานนี้แล้วจะได้อะไร ถ้าไม่ทำจะเกิดผลเสียหายอย่างไร เมื่อผลได้ผลเสียแล้วฉันทะจะเกิดขึ้น ดังนั้นอิทธิบาทข้อที่ 1 จึงแก้ความเบื่องานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรักงานแล้ว งานที่น่าเบื่อ ก็กลายเป็นงานที่สนุกสนาน งานที่ยากก็กลายเป็นงานที่ง่าย สอดคล้องกับทัศนะของวิชัย โถสุวรรณจินดา ที่ได้อธิบายถึงความพอใจในงานว่า ภาวการณ์มีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล ความพอใจในงานจะส่งผลถึงขวัญของบุคคลอันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต (ปิ่น มุทุกันต์, 2535, หน้า 175)

**จากการอธิบายความหมายของคำว่า “ฉันทะ”ของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า** ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ เต็มใจ ใฝ่ใจในการทำงานอยู่เสมอ บุคคลเมื่อมีความพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา ร่างกาย และความคิดของตนเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานด้วย ซึ่งถ้าหากสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม สมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว บุคคลก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้แก่สิ่งนั้น ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด

เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่ห่วงพะวงกับสิ่งเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งแน่วแน่ มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย มีความสม่ำเสมอไม่ซ่านไม่ส่านไป ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมนั้น ปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย

**วิริยสมาธิและปธานสังขาร**

ในคัมภีร์อภิธรรมกล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขารไว้ดังนี้

“ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร กล่าวคือภิกษุทำ วิริยะให้เป็นอธิบดีแล้ว ได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิริยสมาธิ

ถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่าวิริยสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิยโยยิ่งความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขาร (อภิ.วิ. (ไทย) 35/294-299/509)

วิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ 2 อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนับว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

จากข้อความพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้อรรถาธิบายเพิ่มเติมเอาไว้ดังนี้

วิริยะ คือ ความเพียร ได้แก่ความอาจหาญแกล้วกล้าบากบั่น ก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัว ต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปี เท่านี้เดือน เขาก็ไม่ย่อท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งท้าทาย เขาจะเอาชนะให้ได้ ทำให้สำเร็จ ส่วนผู้ขาดความเพียร อยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลาเป็นปีก็หมดแรงถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติก็ฟุ้งซ่านจิตใจวุ่นวายปฏิบัติได้ผลยาก คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่า วิริยสมาธิพร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546, หน้า 844)

ความเกียจคร้านเป็นมารร้ายแห่งความสำเร็จ โดยปกติคนเกียจคร้านเป็นคนขลาดต่อเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมชอบอ้างกลัวร้อน กลัวหนาว กลัวแดดลมฝน กลัวหิว กลัวเหนื่อย ฯลฯ รวมความว่าคนเกียจคร้าน คือ คนขลาด คนกลัว ส่วนคนที่มีวิริยะเป็นคนกล้า คือกล้าสู้กับความลำบากและเหตุธรรมชาติเพื่อทำงานให้เสร็จสิ้นไป งานทุกอย่างจำเป็นต้องใช้ความเพียร ส่วนงานอย่างใดจะใช้ความเพียรมากน้อยเพียงใด ย่อมแล้วแต่ความมากน้อยหรือความยากง่ายของงานนั้น งานใดเล็กน้อยหรือมีความยุ่งยากน้อย มีความเพียรแต่น้อยก็เพียงพอที่จะทำให้งานสำเร็จได้ แต่งานใดที่เป็นงานใหญ่หรือยุ่งยากมากผู้ทำก็ยิ่งต้องมีความเพียรมากจึงจะสำเร็จได้ (ปิ่น มุทุกันต์, 2526, หน้า 197)

ด้วยเหตุนี้ วิริยะจึงเป็นหลักที่ใช้กำจัดความเกียจคร้าน ซึ่งเป็นเหตุให้ทอดทิ้งภาระหน้าที่ของงานให้คั่งค้าง ตลอดทั้งสร้างความเฉื่อยชาไม่ทันกาลต่อสังคมยุคปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาตนเองให้มีความเพียร ตื่นตัวอยู่เสมอจนติดเป็นนิสัยส่วนตัว จะทำให้บุคคลนั้นเป็นคนก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและต่อเนื่อง จึงทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากการใช้หลักความเพียรซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของทองคูณ หงส์พันธ์ที่ได้กล่าวว่า การฝึกหัดตนให้เป็นคนขยันขันแข็งและมีความเพียรพยายามซึ่งอาจจะฝึกได้ดังต่อไปนี้

1. ให้เป็นคนที่ชอบนิสัย “ทำเดี๋ยวนี้” สิ่งใดที่สามารถทำได้รีบทำทันทีในวันนี้ไม่ปล่อยให้ข้ามวัน

2. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าเราพบว่าเราขาดขวัญหรือกำลังใจ เราก็ควรที่จะตั้งความหวังของเราเอง หมั่นคิดว่าเวลาที่ผ่านไปไม่มีประโยชน์ ไม่ปล่อยเวลาให้ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

3. รู้จักศิลปะในการทำงาน รักงานที่ทำ และมีความอดทนในการทำงาน มีความเพลิดเพลินในการทำงาน

4. ไม่อ้างเหตุใด ๆ เพื่อจะได้ไม่ต้องทำงาน เช่น อ้างว่ายังเช้าอยู่ ดึกแล้วควรจะพักผ่อน ฯลฯ ผู้ที่ขยันขันแข็งย่อมสละเวลาให้กับการทำงาน แม้จะล่วงเลยชั่วโมงทำงาน หรือบางคนก็หอบเอาไปทำต่อที่บ้าน ฝึกความกระตือรือร้นและลงมือทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง ไม่เฉื่อยชาหยุดทำงานชั่วขณะเพื่อพักผ่อน ตลอดทั้งแบ่งเวลาในการทำงานให้ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์พร้อมที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบเสมอ ดังนั้นการแบ่งเวลาในการทำงานจึงเป็นการฝึกตนเองให้มีความรับผิดชอบ ขยัน อดทน กล้าต่อสู้และฝ่าฟันอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ

การพัฒนาตนหรือฝึกตนให้เป็นคนขยันขันแข็งในการทำงาน สามารถฝึกและพัฒนาได้จนติดเป็นนิสัยประจำตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นมีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทัศนะของวิเชียร รักการ ที่ได้กล่าวว่าความเพียรเป็นลักษณะของอุตสาหะ คือ ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ความอุตสาหะนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้ ความพยายามมีมานะบากบั่น ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ เป็นคนหนักแน่นและกระตือรือร้น และมีความจริงใจในการทำงาน ตลอดทั้งความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันเป็นนิสัยส่วนตัว คือความพากเพียรพยายาม

ในการที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยสักเพียงไรก็ตาม หรือมีความตั้งใจที่จะทำงานสม่ำเสมอ ควรใช้เวลาทำงานมากกว่าเวลาพักผ่อน มีความอดทนและงานจะสำเร็จได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร รวมทั้งพร้อมที่จะทำงานด้วยความอดทนเพื่อส่วนรวม ซึ่งคล้องกับบุญทัน ดอกไธสงที่ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า ความขยันขันแข็งจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างชาติ และความขยันขันแข็งนั้นจะต้องสร้างเป็นอุดมการณ์ขึ้นมา เพื่อเผยแพร่อุดมการณ์และความขยันขันแข็งไปทั่วประเทศ ซึ่งถ้าทุกคนมีความขยันกันอย่างแท้จริง ย่อมจะยังประโยชน์ให้สำเร็จแก่ชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง

วิริยะ ต้องมีความเพียรมั่น คือ เมื่อมีกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญแล้ว ต่อไปก็มีความมั่นในความเพียร ภาษาบาลีเรียกว่า วิริยะ พระพุทธภาษิต ที่ว่า “วิริเย ทุกฺขมจฺเจติ” คนที่จะพ้นทุกข์ได้เพราะความเพียร หรือว่าคำที่พระมหาชนก กล่าวว่า “วายเมเถว ปุริโส ยาว อตฺถสฺส นิปฺปทา” เกิดเป็นคนต้องทำเรื่อยไปจนกว่าจะถึงจุดหมายปลายทาง บุคคลผู้มีความเพียรนั้นย่อมไม่กลัวต่ออุปสรรค ไม่กลัวต่อความลำบาก ไม่กลัวต่ออะไรทั้งสิ้น เมื่อเราจะไปแล้วก็ไปให้ถึงจุดที่เราตั้งไว้แต่ขอให้ตั้งจุดมุ่งหมายในทางที่ดีงาม ไม่ตั้งจุดมุ่งหมายที่เกิดความเดือดร้อนแก่ใคร และความเพียรนั้นต้องเพียรสม่ำเสมอ ไม่เพียรชั่วครั้งชั่วคราว ดังที่พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงตักเตือนว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลายเมื่อเธอยังไม่ถึงจุดหมายที่เธอต้องการ อย่าละความเพียรเป็นอันขาด (พุทธทาสภิกขุ, 2518, หน้า 90)

วิริยะหรือความเพียรนี้เป็นคุณค่าที่ก่อให้เกิดพลังงานในการทำกิจต่าง ๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคน ๆ นั้นเป็นคนรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานไม่ทอดทิ้งกิจการงานนั้น ดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำ นับว่าเป็นผู้ไม่เบื่องานเมื่อมีงานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้ามีความ กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ย่อมได้ชื่อว่ามีวิริยะหรือมีความเพียร ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนคนที่มีนิสัยเกียจคร้านหนักไม่เอาเบาไม่สู้ ชอบผลัดวันประกันพรุ่ง มักหาเหตุมาอ้างแก้ตัวเพื่อไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอากับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมอยู่กับที่ตั้งฐานไม่ได้ (พ. สุวรรณ, 2531, หน้า 60-61)

ในหนังสือทศบารมี ทศพิธราชธรรมได้อธิบายคำว่าวิริยในความหมายว่า ความพยายาม ที่เรียกว่า วิริยะ แปลว่า ความเพียร อันจัดเป็นพระบารมีข้อหนึ่งของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ทรงบำเพ็ญมาเป็นลำดับ คำว่าวิริยะหรือความเพียร ตามศัพท์แปลว่าความเป็นวีระ คือคนกล้า หมายความว่ากล้าทั้งในทางไม่ทำ ทั้งในทางที่ทำจึงยังเป็นคำกลาง ๆ ซึ่งพุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า วิริยะ คือ ความเพียรที่กล้าบากบั่น มีความหมายเป็นความกล้าหาญ ความเข้มแข็ง ความพยายาม ความไม่ยอมหยุด ความไม่ถอยหลัง และความก้าวไปข้างหน้า ความหมายมากมายเหล่านี้ล้วนเป็นชื่อของความเพียร ซึ่งสามารถใช้แทนกันได้รวมไปถึงคำว่าพระราชา หรือกษัตริย์ก็มีความหมายเดียวกัน

ดังประโยคที่ว่า เกิดเป็นบุรุษต้องเพียรไปจนกว่าจะพบความสำเร็จ การทำงานด้วยวิริยะเป็นธรรมอย่างหนึ่ง วิริยะชนิดที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า “วิริเยนทุกขมจฺเจติ” (คนล่วงทุกข์เสียได้ด้วย ความเพียรหรือวิริยะ) ส่วนที่เป็นข้าศึกหรือเป็นปฏิปักษ์ของความเพียร คือความเกียจคร้านตามศัพท์ว่าโกสชฺช

ความนอนจม เมื่อกำจัดความเกียจคร้านได้แล้วจึงจะมีความเพียรขึ้นได้ ความเพียรจะหายไปเมื่อความเกียจคร้านเกิดขึ้นมาก ลักษณะของความทรงตัวอยู่อย่างเข็มแข็งของความเพียร เรียกว่าธาตุกำหนดเป็น 3 วาระคือเริ่มต้น (อารัมฺภธาตุ) ดำเนิน (นิกฺกมธาตุ) ก้าวไปข้างหน้า (ปริกฺ กมธาตุ) ส่วนเหตุของความเกียจคร้านที่ควรละมีหลายอย่าง เช่น ความติดสุข ความสุขสบาย ความกลัวลำบากตรากตรำ ความมักง่าย ความผัดวันประกันพรุ่ง เป็นต้น (สมเด็จพระญาณสังวร, 2555, หน้า 57)

**จากการอธิบายความหมายของคำว่า “วิริยะ” ของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า** วิริยะ คือ ความเพียร ความขยันอุตสาหะ บากบั่น เอาธุระ มีความเข้มแข็งอดทน มุมานะที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ไม่ย่อท้อ ไม่เลิกละ มีกำลังใจในการทำงาน ทำงานได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนกว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ มีความอาจหาญ แกล้วกล้า ใจสู้ ไม่หวั่นกลัว ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบากต่าง ๆ ในการทำงานและพัฒนางานนั้นให้ดีขึ้นและเจริญขึ้น มองความยากลำบากและอุปสรรคในการทำงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของตนเสมอเพื่อเอาชนะและเพื่อให้งานสำเร็จให้ได้

**จิตตสมาธิและปธานสังขาร**

ในคัมภีร์อภิธรรมปิฎกกล่าวถึงการเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขารไว้ดังนี้

“ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร กล่าวคือ ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า จิตตสมาธิ

ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้เรียกว่า จิตตสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดขึ้น พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิยโยยิ่ง ความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร (อภิ.วิ. (ไทย) 35/294-299/512)

จิตตสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ 2 อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนับว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

ข้อความจากพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้อรรถาธิบายเพิ่มเติมเอาไว้ดังนี้ ความคิดจดจ่อหรือเอาใจใส่ฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยให้ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครจะพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้นงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้นงานนั้น ขลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจดจ่อเช่นนี้ ย่อมนำให้สมาธิเกิดขึ้น

จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกเป็น จิตตสมาธิ พร้อมนั้นก็เกิดปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546, หน้า 844-845)

จิตตะแปลว่าคิดถึงงาน ซึ่งบอกความหมายได้หลายคำเช่น ความสนใจ ความใฝ่ฝัน ความตั้งใจ ความใส่ใจ ความเอาใจใส่ เป็นต้น บุคคลที่มีจิตตะเป็นบุคคลที่ไม่ปล่อยปละละเลยกับงานของตน คอยตรวจตรางานอยู่เสมอ การงานจึงไม่บกพร่อง จิตตะจึงมีประโยชน์ที่กำจัดเสียซึ่งความประมาทเลินเล่อ คนที่มีใจจดจ่อกับสิ่งนั้น ๆ จะทำการสิ่งใดก็สำเร็จ (ปิ่น มุทุกันต์, 2553, หน้า 184)

จิตตะคือความคิดหรือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยให้ใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป การมีจิตตะคือความตั้งใจมั่นจะทำให้เรามีจิตใจที่มั่นคงสามารถทำงานใด ๆ ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่วนคนที่ไม่มีจิตตะ คือความตั้งใจมั่นนั้นจะประกอบการงานใด ๆ ก็ไม่สำเร็จเพราะไม่มีความตั้งใจในการทำงานนั้น (บุญมี แท่นแก้ว และคณะ, 2538, หน้า 154) ทุกสิ่งอย่างสำเร็จได้ด้วยใจ ฉะนั้น จิตตะจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก

จิตตะ คือความมุ่งไป ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝักใฝ่ไม่ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำนั้นอย่างมั่นคง การที่เราจะมีจิตใจที่มั่นคงในงานที่เราทำนั้นสามารถทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีไม่มีผิดพลาด การที่มีใจจดจ่ออยู่ในงานมุ่งมั่นกับงานที่ทำนั้นจิตจะเป็นสมาธิไม่เรรวน งานที่ทำก็สำเร็จตามที่หวังไว้ (สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2550, หน้า 239)

**จากการอธิบายความหมายของคำว่า “จิตตะ”ของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า** จิตตะ คือความคิดจดจ่อเอาใจใส่ ผูกใจจดจ่ออยู่กับหน้าที่และการงานที่ทำ รวมทั้งการศึกษาเล่าเรียนที่ตนรับผิดชอบ มีความตั้งมั่น มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่รับผิดชอบ อย่างนี้เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบนี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง กล่าวคือการทำงานต้องมีความรับผิดชอบเพื่อเอาใจใส่ต่องานที่กำลังทำอยู่ พัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีความก้าวหน้าพร้อมกันนั้นจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา เพื่อไม่ให้ขาดตกบกพร่องในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

**วิมังสาสมาธิและปธานสังขาร**

ในคัมภีร์อภิธรรมปิฎกกล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขารไว้ดังนี้

“ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไรกล่าวคือถ้าภิกษุทำวิมังสาให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ

ถ้าภิกษุทำปัญญาให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วีมังสาสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาป

อกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิยโยยิ่งความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร (อภิ.วิ. (ไทย) 35/294-299/515)

วิมังสาสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ 2 อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า วีมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

จากข้อความพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้อรรถาธิบายเพิ่มเติมเอาไว้ดังนี้

วิมังสา ได้แก่การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในการเรียนและกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก บุคคลที่มีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้ เท่านี้ ถ้านำองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทนจะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมายเป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน ฯลฯ จะนำธรรมข้อนี้เข้าไปควรใช้วิธีอย่างใด ควรเน้นความหมายด้านใด เป็นต้น การคิดหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ย่อมช่วยรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติดแจตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวกและมีกำลัง เรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546, หน้า 845)

สุดยอดของวิธีการทำงานให้สำเร็จรวมอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้คือ วิมังสา แปลว่าการพินิจพิเคราะห์ใคร่ครวญ หมายความว่า การทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมองคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราแม้รักงานแค่ไหน บากบั่นสู้งานปานใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้วผลที่สุดงานก็คั่งค้างจนได้ เพราะแม้แต่ขบวนการทำจะสำเร็จไปแล้ว แต่ผลงานก็ไม่เรียบร้อยต้องทำกันใหม่ร่ำไป เข้าลักษณะที่ว่าทำเสร็จแล้วแต่งานมันไม่สิ้นสุด การทำงานหากขาดปัญญาหรือความรู้ในงานก็จะทำได้ไม่ดี การที่จะมีความรู้ในงานได้ดีต้องศึกษาพิจารณาในเนื้องานนั้นให้ละเอียด รู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและหน่วยงานใหญ่ ผลกระทบของความสัมพันธ์นั้น ๆ รวมทั้งเหตุผลของการที่ต้องมีธุรกรรมในแต่ละอย่าง ถ้ามีความรู้ความเข้าใจในงานดีแล้วก็จะสามารถทำงานนั้นได้ดี วิมังสาคือการใคร่ครวญไตร่ตรองหรือทดลอง ได้แก่หมั่นใช่ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงาน เป็นต้น (ปิ่น มุทุกันต์, 2535, หน้า 188-189)

วิมังสา คือความไตร่ตรองหรือทดลอง ได้แก่หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญไตร่ตรอง ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง วิมังสานี้เป็นตัวปัญญา หมายความว่าการพิจารณาใคร่ครวญไตร่ตรองนั้น เป็นการคิดทบทวนกลับไปกลับมาว่าสิ่งนั้นถูกผิดประการใด เมื่อลงมือทำไปแล้วจะเกิดผลอย่างไรบ้าง คือการพิจารณาให้รอบคอบถี่ถ้วนนั้นเอง (บุญมี แท่นแก้ว, 2539, หน้า 141)

วิมังสาคือตัวปัญญาพิจารณาไตร่ตรองใคร่ครวญหาเหตุผล พินิจพิเคราะห์ทบทวนหาเหตุหาผลเพื่อป้องกันความผิดพลาดในงานนั้น ๆ คุณธรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย หรือหนทางแห่งการดำเนินชีวิตไปสู่ความสำเร็จความถูกต้อง และการเข้าถึงประโยชน์สุข นอกจากนี้อิทธิบาทยังเป็นธรรมที่อนุโลมได้ว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคลทั้งในด้านการศึกษาเล่าเรียน การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต เป็นต้น (สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2550, หน้า 88)

**จากการอธิบายความหมายของคำว่า “วิมังสา” ของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า** วิมังสา เป็นการสอบสวนไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ใช้ปัญญาในการใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอ รู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้น หาทางพัฒนาแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสมาชิกในองค์กรที่ทำงานนั้น ความจริงอิทธิบาททั้ง 4 อย่างนี้เกื้อหนุนกันและมักมาด้วยกัน เช่น เกิดฉันทะมีใจรักแล้วก็ทำให้พากเพียร เมื่อพากเพียรก็เอาใจจดจ่ออยู่เสมอ และเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง แต่ที่ยกพิจารณาแต่ละข้ออย่างนี้ก็ถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่เป็นตัวนำ เป็นตัวชักจูงข้ออื่น ๆ ในแต่ละกรณี อาทิเมื่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรักความชอบและความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานที่รับมอบหมายด้วยความรักความพอใจในงานนั้น อยากจะปฏิบัติงานนั้นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ด้วยเหตุนี้ผู้ปฏิบัติงานจึงปฏิบัติงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่อยู่กับงานนั้น ประกอบกับมีความรู้สึกว่า เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานจะต้องพยายามขวนขวาย ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง ฝ่าฟันอุปสรรคปัญหาที่พบให้ได้ จึงมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นการท้าทายต่อศักยภาพของตนเอง โดยมีวิริยะเป็นแรงเร้านำไปสู่การเอาใจใส่จดจ่อต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อเกิดสมาธิในการปฏิบัติงานอันเป็นการมีจิตตะคือการเอาใจฝักใฝ่ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งเมื่อปฏิบัติงานไปได้ระยะหนึ่งจึงมีการตรวจสอบใคร่ครวญด้วยปัญญา หาเหตุผลของการปฏิบัติงานนั้น เพื่อหาข้อบกพร่องหรือจุดเด่นจุดด้อย อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การนำหลักอิทธิบาททั้ง 4 ประการไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการศึกษาเล่าเรียน การปฏิบัติงานและพัฒนางานนั้นให้ดียิ่งขึ้น ย่อมมีการชักนำหลักธรรมเด่น ๆ ในแต่ละข้อให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งเป็นประโยชน์

ที่ยิ่งใหญ่ต่อองค์กรในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพระธรรมปิฎกในการสร้างสมาธิตามหลักอิทธิบาทเพื่อทำจุดหมายที่ต้องการให้เป็นอารมณ์ของจิต แล้วปลุกเร้าระดมฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาเข้านำหนุน สมาธิก็เกิดขึ้นและมีกำลังแข็งกล้า ช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุผลสำเร็จด้วยดี ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องการสมาธิเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นดำเนินไปได้ผลดี จึงต้องมีการปลุกเร้าและชักจูงอิทธิบาททั้ง 4 ประการให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นขึ้นมา อันจะนำไปสู่การสร้างความสุขกายสบายใจและการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

การทำงานไม่ว่าจะเป็นงานแบบใด คนที่จะทำงานนั้นต้องประกอบอยู่ด้วยธรรม มีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งธรรมเหล่านี้จะต้องมีและมีได้แม้ไม่รู้สึกตัว คนที่เขาทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้ เขาเรียกว่ามีอิทธิบาท 4 ประการนั้นโดยไม่รู้สึกตัว ซึ่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ย่อมที่จะประสบผลสำเร็จดังประสงค์ทุกประการทั้งในการปฏิบัติงาน การศึกษาเล่าเรียน ก่อประโยชน์แก่ทั้งตนเองและองค์กร

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ในระบอบการปกครองของประเทศล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน คือต้องการที่จะให้มีความมั่นคงในประเทศ แต่เดิมการปกครองส่วนใหญ่มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจที่ส่วนกลางเพื่อความสะดวก เพราะในสมัยนั้นอาณาเขตของประเทศยังไม่มาก พลเมืองน้อยและกิจกรรมที่รัฐต้องสนองตอบ ประชาชนมีน้อย ต่อมาเมื่อมีการพัฒนามากขึ้นพลเมืองมีมากขึ้น ภารกิจที่รัฐต้องรับผิดชอบก็มากขึ้นด้วย ศักยภาพของรัฐบาลกลางอย่างเดียวไม่สามารถสนองความต้องการและอำนวยประโยชน์แก่ประชาชนได้ทั่วถึง ดังนั้นแนวคิดในการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นจึงเกิดขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลและสามารถตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง

**ความหมายและหลักการการปกครองท้องถิ่น**

มีผู้ให้ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้มากมายทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนี้

อโณทัยธรรมกุล (อ้างในสุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา, 2550 หน้า 5) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่เกิดจากการกระจายอำนาจ ให้มีอำนาจในการปกครองรวมทั้งรับผิดชอบทั้งหมดหรือแค่บางส่วนในการบริหารขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของงานที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

Jonh J. Clarke (อ้างในสุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา, 2550 หน้า 6) เป็นหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรม

ในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าว อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

สิวาพร สุขเอียด (2562, หน้า 1) การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (Well Being) อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (National Security) แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน การที่อาจจะไม่สนองตอบต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ เมื่อเป็นดังนี้ การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความมุ่งประสงค์ของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น

**จากความหมายและหลักการการปกครองท้องถิ่นข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า** การปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่าการเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

**ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น**

จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐ ในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชนโดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครองและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตยโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นมีดังนี้ (บุญเลิศ บูรณุปกรณ์, 2546 หน้า 10)

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวพันในส่วนได้ส่วนเสียของการปกครองและบริหารท้องถิ่นเกิดความรับผิดชอบและหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด (อ้างในบุญเลิศ บูรณุปกรณ์, 2546 หน้า 10) โดยประชาชน

จะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานท้องถิ่น เกิดความคุ้นเคย มีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self-Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเอง มิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองคือการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง โดยผู้บริหารท้องถิ่นเมื่อได้รับเลือกตั้งมาแล้วจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตย เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ความจำเป็นบางประการ ดังนี้

1) ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางนับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

2) รัฐบาลมิอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่ไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

3) กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง ดังนั้น หากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้วรัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นถูกจุดหรือไม่ หากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายขึ้น รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้นเพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชนความต้องการและปัญหาย่อมต่างกันออกไป ผู้ที่จะให้บริการหรือแก้ไขปัญหาได้ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดีการบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็ว

และมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองในการบริหารประเทศในอนาคต ผู้นำท้องถิ่นย่อมได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ทางการเมืองตั้งแต่ระดับท้องถิ่น การได้รับสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย ในประเทศไทยผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียง เช่น นายทองหยด จิตตะวีระ, นายสุรินทร์ เทพกาญจนา เป็นต้น ล้วนแต่มีผลงานจากการเป็นนายกเทศมนตรี หรือผู้บริหารท้องถิ่นมาก่อน จนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่น โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมการดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกันโดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิเช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะ “หยิบยื่นยัดใส่หรือกึ่งหยิบยื่นยัดใส่” เกิดความคาดหวังทุกปีจะมี “ลาภลอย” แทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่นกลับสร้างลักษณะการพัฒนาแบบพึ่งพา ไม่ยอมช่วยตนเอง อันเป็นผลทางลบต่อการพัฒนาพื้นฐานระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงจะทำให้เกิดลักษณะการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาชนบทอย่างยิ่ง

ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ (2565, หน้า 131-142) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ไว้ว่า

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2559, หน้า 16-17) ได้กล่าวไว้ว่าการปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยเนื่องจาก

1. องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนกล่าวคือองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อนเพราะการพัฒนาทางการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

3.การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง (Political Maturity) กล่าวคือประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้งการตัดสินใจการบริหารการเมืองท้องถิ่นการต่อสู้แข่งขันกันตามวิธีทางการเมืองทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

4. การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ตัวและเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติหากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะมีผลทำให้เกิดความคึกคักและมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่นประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

5. การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาตินักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่นทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้นด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมศรัทธาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น

**จากความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า** ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นหมายถึง รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองท้องถิ่นของตนเองทำให้เกิดความรับผิดชอบและรู้สึกหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีพึงได้ต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความเชื่อมั่นในระบอบการปกครองประชาธิปไตยโดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารการเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝน ให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการ ของท้องถิ่นนับได้ว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่นเกิดความคุ้นเคยมีความชำนิชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

**การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น**

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ (2545, หน้า 192-193) อธิบายเกี่ยวกับแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นไว้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจปกครองไปสู่ท้องถิ่น รวมทั้งยังกำหนดว่ารัฐจะต้องให้อิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย และเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลดังกล่าวมีส่วนทำให้ต้องมีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2542 ขึ้น ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดการระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองท้องถิ่นโดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกันเอง แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จ มีกระบวนการที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

กรอบแนวคิดกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นนั้น ได้ยึดหลักการและสาระสำคัญ 3 ด้าน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ, 2545 หน้า 196)

1. ด้านความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ คือ มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหารจัดการการบริหารงานบุคคลการเงินและการคลังของตนเอง

2. ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือ ให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของตนเองได้มากขึ้น โดยปรับบทบาทและภารกิจของราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค และเพิ่มบทบาทให้ส่วนท้องถิ่นเข้าดำเนินการแทน

3. ด้านประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น คือ ให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้นหรือไม่ต่ำกว่าเดิม การบริหารจัดการขององค์กรปกครองท้องถิ่นมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมดำเนินงานและติดตามตรวจสอบ

เป้าหมายของแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น มีทั้งสิ้น 6 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ, 2545 หน้า 198-199)

1. พัฒนาขีดความสามารถการบริหารจัดการขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยระบบแผนและระบบงบประมาณให้สอดรับกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

2. พัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น

3. พัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิผลการตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชน

4. ปรับบทบาทของราชการกรมการปกครองทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการและการกำกับดูแลและแนะนำการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรชุมชน และองค์กรเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนในกระบวนการกำหนดนโยบายตรวจสอบการปฏิบัติงานและผลงานให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้และตั้งอยู่บนเหตุผล

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการปกครองตนเองเพื่อสร้างวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยของประชาชนในท้องถิ่น

**จากการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า** การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นการลดภารกิจของรัฐบาลให้คงเหลือเพียงภารกิจหลัก เช่น การทหาร การต่างประเทศ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามารับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน เช่น การรักษาความสะอาด การรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน แต่ละท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์และพัฒนาท้องถิ่นตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้จริง

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ความหมายของการปฏิบัติงาน**

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่าหน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดีว่า อะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินด่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไรโดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ

แล้วมันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น (พุทธทาสภิกขุ, 2543, หน้า 253)

บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสติปัญญา สมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน (ชม ภูมิภาค, 2526, หน้า 10) องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสันปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงาน ตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนะและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกัน (กิติพันธ์ รุจิรกุล, 2529, หน้า 58)

“การปฏิบัติ” เป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอกได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้าคือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2556, หน้า 10)

การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยการปฏิบัติงานต้องมีศาสตร์เป็นการศึกษาหาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากร ให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2557, หน้า 115-116)

**จากการอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า** การปฏิบัติงาน คือ ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคล ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์

**แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

องค์กรใดจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยคือ คนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานและขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึง เพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง นำไปสู่ความรักความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์กร ดังนี้

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยทางกายและปัจจัยทางใจ (ศุกลวัฒน์ ธิติกุลธนาโรจน์, 2552 หน้า 46)

1. ปัจจัยทางกาย ประกอบด้วย

1.1 การฝึกฝน คนที่ทำงานโดยไม่มีการพักผ่อนย่อมทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย ความชำนาญลดน้อยลงไป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะต่ำลง ซึ่งการพักผ่อนก่อให้เกิดผลดี คือผลผลิตจะเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณ และคุณภาพ อุบัติเหตุในโรงงานลดลง สามารถกำจัดความเบื่อหน่ายและสิ่งที่ไม่น่าสนใจออกไปได้ รวมถึงความตึงเครียดลดน้อยลง

1.2 ช่วงเวลาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน หรือประมาณสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ถ้าหากทำงานมากกว่านี้ ประสิทธิภาพ สุขภาพอนามัย กำลัง และความสามารถจะลดน้อยลงไป

1.3 สุขภาพอนามัย ซึ่งถ้าสุขภาพร่างกายไม่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแน่นอน

1.4 อากาศ สภาพอากาศในสถานที่ทำงาน ถ้ามีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะในเรื่องช่องถ่ายเทอากาศ ความสะอาด อุณหภูมิ รวมถึงแสงสว่าง และท่อระบายน้ำย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

2. ปัจจัยทางใจ ประกอบด้วย

2.1 แรงจูงใจ ซึ่งถ้าบุคคลใดขาดแรงจูงใจ ความสุขสบายทางกายดังกล่าวข้างต้นก็ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ แรงจูงใจของคนงาน ได้แก่ การสนองความต้องการ หน้าที่การงานที่มั่นคง สุขภาพอนามัย โอกาส การส่งเสริมหรือการให้รางวัลต่าง ๆ

2.2 ความเบื่อหน่าย ซึ่งเกิดมาจากใจและทำให้ร่างกายและจิตใจสูญเสียพลัง ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลขัดต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 การปฏิบัติงานในระหว่างที่ปฏิบัติงานต้องไม่มีอะไรมารบกวน ในกรณีนี้จำเป็นต้องป้องกันและกำจัดเสียงรบกวน อุปสรรค และสิ่งรำคาญใจต่าง ๆ ออกไป เพื่อจะได้ทำงานอย่างเต็มที่

2.4 การปรับอารมณ์ในการทำงาน อุบัติเหตุต่าง ๆ เกิดขึ้น เพราะความไม่ใส่ใจ ไม่ตั้งใจทำอย่างจริงจัง สาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นเพราะปรับอารมณ์ไม่ดีมาตั้งแต่แรก การปรับอารมณ์ได้นั้นสภาพของงานต้องดีพอใจได้ และคนงานสามารถแก้ไขปัญหาส่วนตัวได้

2.5 ความแตกต่างทางความสนใจและบุคลิกลักษณะ ในกรณีที่อาชีพสอดคล้องกับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สอดคล้องประสิทธิภาพก็จะลดน้อยลงไป

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2542, หน้า 21-24)

1. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิด และการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละบุคคล ความเฉลียวฉลาด และลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ที่ปรากฏให้เห็น

2. ความสามารถและเชาว์ปัญญาความสามารถ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคล สำหรับเชาว์ปัญญานั้น หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละคน ซึ่งคนเราแต่ละคนล้วนแต่มีความสามารถและเชาว์ปัญญาแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ความสามารถ ความชำนาญ เชาว์ปัญญา หรือศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้นก็คือกลไกความนึกคิดและความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลนั้นเอง

3. ทัศนคติและค่านิยมทัศนคติ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิด ความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทัศนคติที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด ตัวบุคคลที่จะประเมินไปในทางใดทางหนึ่ง ว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเสมอ

4. การจูงใจ หมายถึง ชุดของทัศนคติที่มีอยู่ในตัวเอง ซึ่งแต่ละบุคคลใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีอยู่ในจิตใจของคนเรา ซึ่งมีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้น ๆ อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละบุคคลจะแสดง ให้เห็นถึงความสามารถ ทัศนคติ แรงจูงใจ และลักษณะท่าทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อเกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก นับตั้งแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัว ของตนเอง การศึกษาในโรงเรียน การเข้าสังคมตลอดจนเพื่อนฝูง และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้เคยร่วมทำงานด้วยกันมา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคลและมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรมหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ ด้วย

สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีให้แก่องค์การ (พสิษฐ์ ศรีสุจริต, 2558, หน้า 16) คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งก็คือ อาคารสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน รวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1.1 สถานที่ทำงาน ควรมีความสะดวกสบายเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศที่ดีเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน

1.2 อุปกรณ์และเครื่องมือในสำนักงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นการช่วยให้สมาชิกทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานธุรการ เครื่องจักรกลต่าง ๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

1.3 ระยะเวลาในการทำงาน ในการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานและการพัก ให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเมื่อยล้าหรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ผลิตผลขององค์การเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ เช่น ควรพักประมาณ 10 นาที เมื่อเริ่มมีอาการล้า งานที่ต้องนั่งหรือยืนตลอดเวลา ควรจะพักด้วยการเปลี่ยนอิริยาบถและเคลื่อนไหวร่างกาย 10 -15 นาที ทุก 2 ชั่วโมง

2. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ถ้าองค์การที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ดีเพียงพอย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์การที่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ไม่ดี

2.2 ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร การสั่งการของผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายมีความถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2.3 บุคลิกภาพของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อบรรยากาศและผลผลิตขององค์กร โดยผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะมีผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.4 ขนาดและโครงสร้างขององค์การ ซึ่งส่วนใหญ่บุคคลจะมีความต้องการและชอบที่จะอยู่ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ แต่ขนาดอย่างเดียวไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเท่ากับองค์การนั้นมีความสำคัญและสามารถอ้างอิงได้มากน้อยเพียงใด สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไป เช่น ความปลอดภัยและความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานนั้น ๆ คือ ถ้าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงจะทำให้เกิดความวิตกกังวลสูงย่อมจะทำให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีมากนักในการปฏิบัติงาน ยกเว้นบางคนที่มีลักษณะที่ชอบทำงานกับความเสี่ยงสูงเท่านั้น

องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้ (กัญญานัฐ ปิ่นเกษ, 2559 หน้า 14)

1. ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจ และแรงจูงใจ อายุ และเพศ การศึกษาและประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

2. ตัวแปรด้านสถานการณ์คือ เงื่อนไขของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคล แต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงานและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.2 ตัวแปรทางองค์การและสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุดและมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรทางองค์การและสังคมที่ว่าคือ ลักษณะขององค์การ ชนิดของเครื่องล่อใจ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ (สมชัย รัตนทองคำ 2551, หน้า 1)

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท (สิริอร วิชชาวุธ, 2544, หน้า 141) ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ซึ่งก็คือ สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะรูปร่างอาคาร สภาพห้องปฏิบัติงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศอุณหภูมิ ระดับเสียง อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน สถานที่จอดรถ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ลักษณะสภาพสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคล

มีความรู้สึกและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป โดยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความรู้สึกก็คือ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้า ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน เวลาเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ซึ่งในการทำงานแข่งขันกับเวลานั้น บางคนทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ บางคนเพียง 6 หรือ 5 วันต่อสัปดาห์ บางคนทำงาน 10-12 ชั่วโมงต่อวัน โดยที่ไม่มีการพัก บางคนทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันแต่มีเวลาพัก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกจากนี้อุบัติเหตุและปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงาน ยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของแต่ละองค์การจะมีสถานที่แตกต่างกันออกไป เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิระดับเสียง และมลภาวะในอากาศ ซึ่งถ้าสภาพแวดล้อมเหล่านี้อยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานย่อมสามารถทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานทรุดโทรมลงได้ เพราะฉะนั้นถ้าองค์กรนั้น ๆ ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องย่อมจะช่วยลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยของผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลงได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความพยายามของพนักงาน ทักษะความรู้ความสามารถของพนักงาน และกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และ 3) ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ความต้องการ และทันตามกำหนดเวลา (สุนิสา สงบเงียบ, 2551, หน้า 14-15)

ปัจจัยที่มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพไว้ 5 ข้อ ได้แก่ การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีและการสื่อสารในองค์กรหรือในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสิน ความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทั้งการสื่อสารภายในองค์กรและนอกองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพ (กมลรัฐ อินทรทัศน์, 2556, หน้า 89)

การสื่อสารในองค์กรนั้นประกอบด้วยบุคคลหลายระดับ ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมีพฤติกรรมการสื่อสารที่แตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมขององค์กรนั้น แต่โดยทั่วไปการสื่อสารในองค์กรมีอยู่ 3 ระดับ ได้แก่ (กมลรัฐ อินทรทัศน์, 2556, หน้า 90)

1. ระดับผู้บังคับบัญชา หรือการสื่อสารจากบุคลากรระดับต่าง ๆ ไปยังผู้บังคับบัญชาหรือที่เรียกว่าการสื่อสารในแนวตั้ง เป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นหรือสภาพปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานไปสู่ผู้บริหาร และมักจะเป็นการสื่อสารสองทาง เพราะผู้บริหารมักจะสื่อสารตอบกลับเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ระดับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากรระดับต่าง ๆ หรือที่เรียกว่าการสื่อสารในแนวดิ่ง มักอยู่ในรูปแบบของการสั่งงาน การกำกับดูแล การออกนโยบายสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติงาน และปัญหาที่มักพบด้วยเสมอก็คือ มักจะเป็นการสื่อสารทางเดียว

3. ผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน หรือการสื่อสารในแนวนอน เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกัน มักเรียกว่าการสื่อสารแบบคู่ขนานหรือการสื่อสารในระดับเดียวกัน เป็นการสื่อสารขององค์กรที่มีอิทธิพลและมีความเข้มแข็งมากที่สุด จุดเน้นของการสื่อสารชนิดนี้ก็คือ การร่วมมือและประสานการทำงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาและข้อคับข้องใจต่าง ๆ ในการทำงาน

การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่ที่สำคัญก็คือ เรื่องของคุณธรรม ความจริงใจ ความปรารถนาดี และความมีน้ำใจต่อกัน อย่างไรก็ตามการสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กร มักจะมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นตามมาด้วยหลายประการ เช่น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเดียวกัน แต่ตีความไปแตกต่างกัน ทำให้ผู้รับแต่ละคนมีความเข้าใจไม่ตรงกัน การส่งข่าวสารผ่านคนจำนวนมากเป็นทอด ๆ อาจทำให้ข้อมูลบิดเบือนไปจากความเป็นจริงได้ การกลั่นกรองข่าวสารโดยเลือกให้ข่าวสารเฉพาะบางข่าวสารหรือเฉพาะบางส่วนของข่าวสารเท่านั้น เพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกพอใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน และการเลือกเวลาในการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นการแก้ไขปัญหาอุปสรรคดังกล่าวหรือการปรับปรุงการสื่อสารในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเป็นผู้ฟังที่ดีช่วยให้สามารถจับประเด็นของข่าวสารได้ การเป็นผู้ตอบสนองที่ดีเพื่อให้ข้อมูล ย้อนกลับต่อผู้สื่อสารได้ว่าเข้าใจข่าวสารนั้นหรือไม่ และการพัฒนาทักษะที่ดี ซึ่งจะสามารถช่วยปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

**จากนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปว่า** ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลชอบทำงานและเป็นตัวที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะปัจจัยนี้เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เกิดผลผลิตการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนที่ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีแต่ลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานนั้นขึ้น

## 2.4 บริบทพื้นที่ : เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ

### 2.4.1 ประวัติตำบลโพธิ์เสด็จ

กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยกฐานะสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เสด็จ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เสด็จ เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2538 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 112 ตอนพิเศษ 6 และตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2554 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เสด็จ จัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 7 ตุลาคม 2554 ปัจจุบันเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ เป็นเทศบาลขนาดกลาง ตามประกาศเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ ลงวันที่ 11 มีนาคม 2556 เรื่องปรับขนาดเทศบาลจากเทศบาลขนาดเล็กเป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 5 มีนาคม 2556 เป็นต้นไป มีอาณาเขตปกครองออกเป็น 9 หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ 1 บ้านพระมงกุฎ
หมู่ที่ 2 บ้านนอกไร่
หมู่ที่ 3 บ้านไสขัน
หมู่ที่ 4 บ้านยวนแหล
หมู่ที่ 5 บ้านโพธิ์ทอง
หมู่ที่ 6 บ้านทุ่งแย้
หมู่ที่ 7 บ้านคลองห้วย
หมู่ที่ 8 บ้านโพธิ์เสด็จ
หมู่ที่ 9 บ้านเตาหม้อ
มีเนื้อที่ 25.74 ตารางกิโลเมตร

### 2.4.2 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ

**ลักษณะที่ตั้ง**

หลักเขตที่ 1 ตั้งอยู่บริเวณกึ่งกลางคลองบ้านตาลซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลนาทราย บริเวณพิกัด NK 979335 ด้านเหนือ

จากหลักเขตที่ 1 เป็นเส้นเลียบตามแนวเขตที่ดินราษฎร ซึ่งแบ่งเส้นเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลนาเคียน อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช ไปทางทิศตะวันออก ตัดผ่านถนนสายบ้านตาลพระมงกุฎ ถึงหลักเขตที่ 2 ตั้งอยู่บริเวณกึ่งกลางถนนซอยหนองหาร บ้านพระมงกุฎ บริเวณพิกัด NK 986331 ระยะทางประมาณ 800 เมตร

จากหลักเขตที่ 2 เป็นเส้นเลียบไปตามแนวเขตที่ดินราษฎร ซึ่งแบ่งเส้นเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลนาเคียน ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตัดผ่านถนนซอยวัดพระมงกุฎ และคลองชลประทาน ถึงหลักเขตที่ 3 ซึ่งตั้งอยู่บริเวณกึ่งกลางถนนบ้านนาเคียน บริเวณพิกัด PK 006328 ระยะทางประมาณ 2,000 เมตร

จากหลักเขตที่ 3 เป็นเส้นเลียบไปตามแนวเขตที่ดินราษฎร ซึ่งแบ่งเส้นเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลนาเคียน ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ 4 ซึ่งตั้งอยู่บริเวณกึ่งกลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4103 บริเวณพิกัด PK 018329 ระยะทาง 1,200 เมตร

จากหลักเขตที่ 4 เป็นเส้นเลียบไปตามแนวเขตที่ดินราษฎร ซึ่งแบ่งเส้นเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลนาเคียน ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านบ้านทวดทอง ตัดผ่านคลองชลประทานซอย 4 ขวาสายใหญ่ฝั่งซ้ายเลียบห้วยโต๊ะแป้นฝั่งตะวันตกตัดผ่านสะพานทวดเหนือ เลียบริมด้านทิศเหนือถนนทวดเหนือเตาหม้อ ตัดผ่านถนนเตาหม้อ เลียบด้านทิศเหนือถนนซอยเตาหม้อสะพานยาว ซอยหลังหมู่บ้านสัมฤทธิ์ประสงค์ถึงหลักเขตที่ 5 ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองทุ่งปรังฝั่งตะวันตกบริเวณสะพานยาวจดเขตเทศบาลนครนครศรีธรรมราช บริเวณพิกัด PK 054330 ระยะทางประมาณ 5,000 เมตร รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ 8,000 เมตร

จากหลักเขตที่ 5 เป็นเส้นเลียบริมคลองทุ่งปรังฝั่งตะวันตกซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลท่าวัง ตำบลคลัง ตำบลในเมือง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ 6 ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองทุ่งปรังฝั่งตะวันตก บริเวณพิกัด PK 061299 ระยะทางประมาณ 3,200 เมตร

จากหลักเขตที่ 6 เป็นเส้นเลียบไปตามแนวเขตที่ดินราษฎร ซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลมะม่วงสองต้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ผ่านทุ่งนา ทางรถไฟ และคลองม่วงแล้วเลียบไปตามริมทิศใต้ถนนสายปากด่านผ่านวัดทุ่งแย้ด้านใต้ ถึงหลักเขตที่ 7 ซึ่งตั้งอยู่บริเวณกึ่งกลางถนนสายซอยทุ่งแย้ บริเวณพิกัด PK 029295 ระยะทางประมาณ 3,300 เมตร

จากหลักเขตที่ 7 เป็นเส้นเลียบตามริมทิศเหนือถนนซอยทุ่งแย้ ซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลไชยมนตรีไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตัดผ่านถนนทวดทองนากก ถึงหลักเขตที่ 8 ซึ่งตั้งอยู่บริเวณทุ่งนา บ้านใสขัน บริเวณพิกัด PK 019302 ระยะทางประมาณ 1,500 เมตร

จากหลักเขตที่ 8 เป็นเส้นเลียบทางที่ดินราษฎร ซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลไชยมนตรีไปทางทิศตะวันตก ตัดผ่านถนนหลวงแผ่นดินหมายเลข 4103 เลียบริมด้านทิศใต้ถนนสายโพธิ์ทองทุ่งแย้ ตัดผ่านถนนยวนแหล ถึงหลักเขตที่ 9 ซึ่งตั้งอยู่กึ่งกลางถนนสายยวนแหล บริเวณพิกัด NK 997302 ระยะทางประมาณ 2,400 เมตร

จากหลักเขตที่ 9 เป็นเส้นเลียบตามที่ดินราษฎร ซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลไชยมนตรีไปทางทิศตะวันตก ตัดผ่านถนนไสไม้ผาก คลองชลประทาน และถนนสายปากช่อง ถึงหลักเขตที่ 10 ซึ่งตั้งอยู่กึ่งกลางคลองบ้านตาล บริเวณพิกัด NK 970308 ระยะทางประมาณ 2,800 เมตร รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ 10,000 เมตร

จากหลักเขตที่ 10 เป็นเส้นเลียบตามกึ่งกลางคลองบ้านตาล ซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลกำแพงเซา ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ หลักเขตที่ 11 ซึ่งตั้งอยู่กึ่งกลาง

ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4016 ที่สะพานข้ามคลองบ้านตาล บริเวณพิกัด NK 978323 ระยะทางประมาณ 3,200 เมตร

จากหลักเขตที่ 11 เป็นเส้นเลียบตามกึ่งกลางคลองบ้านตาล ซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลโพธิ์เสด็จกับตำบลนาทราย ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ จนบรรจบหลักเขตที่ 1 ระยะทางประมาณ 1,600 เมตร รวมระยะทางทิศตะวันตกประมาณ 4,800 เมตร

**สภาพภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ**

สภาพภูมิประเทศ เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ และพื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม

ลักษณะภูมิอากาศ ตำบลโพธิ์เสด็จ มี 2 ฤดู คือ

1. ฤดูร้อน อยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน มีอากาศร้อนตลอดฤดูกาล
2. ฤดูฝน แบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่

2.1 ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – ตุลาคม เป็นช่วงที่ได้รับอิทธิพลลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้

2.2 ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – มกราคม เป็นช่วงที่ได้รับอิทธิพลลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือช่วงนี้ฝนตกหนาแน่น

**วิสัยทัศน์**

"เทศบาลคุณภาพ สร้างสรรค์สังคมคุณภาพ สู่ชีวิตมีคุณภาพอย่างยั่งยืน"

**พันธกิจ**

1. ส่งเสริม เร่งพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาและสนับสนุนด้านงบประมาณให้สถานศึกษา
2. เร่งพัฒนาด้านเศรษฐกิจส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. เร่งพัฒนาสภาพบ้านเมืองและชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่
4. เร่งพัฒนาและยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
5. เสริมสร้าง ปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรม พร้อมกับอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น
6. เร่งพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารจัดการ

**สภาพทางสังคม**

1. การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 3 แห่ง

โรงเรียนวัดวนาราม

โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง

โรงเรียนวัดโพธิ์เสด็จ

- โรงเรียนสอนศาสนา จำนวน 1 แห่ง
  โรงเรียนซีรอยูลร์อิสลาม
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 แห่ง
  ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยวนแหล
  ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์เสด็จ
  ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดโพธิ์ทอง
- โรงเรียนเอกชน จำนวน 2 แห่ง
  โรงเรียนมัธยมยานากาวา
  โรงเรียนสอบขับรถโพธิ์เสด็จ
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน จำนวน 1 แห่ง
- ศูนย์ ICT จำนวน 1 แห่ง

2. การสาธารณสุข
   - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 2 แห่ง
   - ร้านขายยา จำนวน 1 แห่ง
   - คลีนิค จำนวน 1 แห่ง

3. อาชญากรรม

- ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลโพธิ์เสด็จ ไม่มีความรุนแรงเนื่องจากเป็นชุมชนที่มีการเฝ้าระวังอย่างจริงจัง โดยมีอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 112 คน และมีศูนย์อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 3 แห่ง

4. ยาเสพติด

- ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตำบลโพธิ์เสด็จนับว่าเป็นปัญหาที่มีอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก เพราะตำบลโพธิ์เสด็จตั้งอยู่ใกล้สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จึงมีการป้องกันและปราบปรามอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดปัญหาด้านยาเสพติดในพื้นที่

5. การสังคมสงเคราะห์

- เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จได้ดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย โดยได้จัดกิจกรรมสังคมสงเคราะห์ให้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ ตลอดจนการดูแลและออกเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียงและผู้ป่วยเรื้อรังในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ

**การบริการขั้นพื้นฐาน**

1. การคมนาคมขนส่ง

ตำบลโพธิ์เสด็จ มีการคมนาคมที่สะดวกเนื่องจากตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองประมาณ 19 กิโลเมตร และมีทางหลวงจังหวัดตัดผ่าน มีการคมนาคมทางบกโดยมีรถยนต์โดยสารบริการระหว่าง

อำเภอเมืองและอำเภอใกล้เคียงตลอดวัน ทำให้ประชาชนที่ต้องการเดินทางไปต่างจังหวัดสามารถเลือกบริการโดยสารได้ตามความต้องการ ทั้งทางรถยนต์ รถไฟ และทางอากาศ การคมนาคมภายในเขตเทศบาลมีความสะดวกมากเพราะถนนภายในเขตเทศบาลทั้งที่เป็นคอนกรีตและหินคลุก สามารถเชื่อมกับถนนสายสำคัญนอกเขตเทศบาล ซึ่งถนนสายต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเส้นทางสู่อำเภอและจังหวัดต่าง ๆ ถนนในพื้นที่ตำบลมีโพธิ์เสด็จ มีจำนวน 147 สาย รวมระยะทาง 08.486 กิโลเมตร แยกเป็น

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน 116 สาย ระยะทาง 60.535 กิโลเมตร
- ถนนลาดยาง จำนวน 7 สาย ระยะทาง 10.815 กิโลเมตร
- ถนนหินคลุก/ถนนหินผุ จำนวน 29 สาย ระยะทาง 9.136 กิโลเมตร
- ถนนบุกเบิก จำนวน 2 สาย ระยะทาง 1.62 กิโลเมตร

2. การไฟฟ้า

ในเขตตำบลโพธิ์เสด็จ มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงทุกครัวเรือนพร้อมทั้งมีไฟฟ้าสาธารณะให้บริการประชาชนที่เดินทางเวลากลางคืนเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีจำนวน 200 จุด

3. การประปา

ปัจจุบันตำบลโพธิ์เสด็จ มีน้ำประปา ให้บริการประชาชนในเขตเทศบาลและมีนโยบายขยายเขตบริการออกไปให้ครอบคลุมได้ทุกครัวเรือนในเขตเทศบาล ปัจจุบันมีระบบประปาบาดาล 12 แห่ง

- ระบบประปาหมู่ที่ 1 จำนวน 2 แห่ง
- ระบบประปาหมู่ที่ 2 จำนวน 1 แห่ง
- ระบบประปาหมู่ที่ 3 จำนวน 2 แห่ง
- ระบบประปาหมู่ที่ 4 จำนวน 3 แห่ง
- ระบบประปาหมู่ที่ 5 จำนวน 1 แห่ง
- ระบบประปาหมู่ที่ 6 จำนวน 2 แห่ง
- ระบบประปาหมู่ที่ 8 จำนวน 1 แห่ง

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น

เสกสรร ตันติวนิช (2562, หน้า 80-85) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวคิด กระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวโน้มการปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต จากการศึกษาสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบบประชาธิปไตย สำหรับประเทศไทยมีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบเด่นชัดตั้งแต่ปีพ.ศ.2542 เป็นต้นมา โดยภายใต้การประกาศใช้แผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการในเรื่องถ่ายโอนภารกิจ การปรับปรุงสัดส่วนภาษีและอากร และรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจภายนอก สภาพแวดล้อมทางการเมืองและการเมืองในชุมชนท้องถิ่น ดังนั้นบทความนี้ได้ทบทวนแนวคิดการกระจายอำนาจและกระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงแนวโน้มการปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต

ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ (2565, หน้า 131-142) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : การบริการสาธารณะ จากการศึกษาสรุปได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นจะเป็นผู้ดำเนินการบริหารท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบายและการกำกับดูแลของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการบริหารงานในระดับรองจากระดับชาติหรือระดับรัฐ การบริหารงานท้องถิ่นเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่น (Local Government) การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความตระหนักในความมีมาตรฐาน โดยเฉพาะการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน โดยคำนึงถึงการให้บริการที่ดี ความสะดวกในการเข้าถึงบริการที่ทำให้ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการได้รับความเสมอภาค ความเป็นธรรม และมีอัธยาศัยต่อประชาชนด้วยดี ภายใต้กฎหมายข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจและให้ความร่วมมือกับองค์กรที่ให้บริการอย่างเต็มที่ ดังนั้นการจัดบริการสาธารณะที่ดีต้องมีการจัดบริการสาธารณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีความเสมอภาค ความต่อเนื่อง และความโปร่งใสในการให้บริการ

จรรยาศิริ เดชปภา และคณะ (2565, หน้า 159-170) ได้ทำการศึกษาเรื่องตัวแบบการจัดการปกครองท้องถิ่นบนฐานแนวใหม่: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ตัวแบบการปกครองท้องถิ่นแนวเก่าที่นำมาใช้ในประเทศไทย มีจุดอ่อนที่สำคัญ คือ การละเลยมิติความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจ บทบาทของกลุ่มและชนชั้นในสังคม การมุ่งเน้นอำนาจสูงสุดอยู่ที่ระบบ

การเลือกตั้ง จนกระทั่งพัฒนาไปเป็นการเลือกตั้งที่อาศัยฐานธุรกิจการเมือง การจัดวางรูปแบบการบริหารจัดการที่รับนโยบายและรูปแบบการบริหารจัดการที่ลอกเลียนแบบการบริหารงานด้านต่าง ๆ จากส่วนกลาง และที่สำคัญที่สุดก็คือ ถูกบีบให้ดำเนินกิจกรรมส่วนรวมในลักษณะของกฎหมายหรือคำสั่งโดยรัฐราชการแบบผูกขาด การบริหารงานที่ให้ความสำคัญต่อระบบราชการและการประนีประนอมผลประโยชน์ของชนชั้นนำที่มีสายบังคับบัญชาตามลำดับสายงานแบบบนลงล่าง (Top-down) ส่วนตัวแบบการจัดการปกครองท้องถิ่นในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย มีข้อจำกัดที่สำคัญ คือ การมอบอำนาจสาธารณะแบบเอกนิยม (Monism) ทำให้รัฐผูกขาดงานสาธารณะของสังคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานสาธารณะในฐานะที่เป็นกลไกของรัฐเป็นสำคัญ เป็นการให้ความสำคัญแต่เฉพาะการเลือกตั้ง นอกจากนี้แล้วแนวคิดท้องถิ่นนิยมแบบเก่ายังประสบกับปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งในท้องถิ่นอันมาจากการเลือกตั้ง โดยที่รูปแบบดังกล่าวจะไม่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากมองว่าประชาชนทั่วไปขาดความรู้ความสามารถ ไม่มีเครื่องมือในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและเป็นวิทยาศาสตร์ ผู้เขียนจึงนำเสนอทางเลือกใหม่ในการจัดการปกครองท้องถิ่นแนวใหม่ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก ที่เรียกว่าตัวแบบการจัดการปกครองท้องถิ่นแนวใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการพัฒนาฐานคิดของทฤษฎีท้องถิ่นนิยมแบบใหม่ ที่ตั้งอยู่บนทฤษฎีอำนาจในลักษณะที่ต้องมีการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกันระหว่างชุมชน ประชาสังคม และสถาบันต่าง ๆ ในท้องถิ่น

พรชัย สุขอยู่ (2564, บทคัดย่อ, หน้า ก) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหลักห้า ผลศึกษาพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (2) ระดับการเปิดรับฟังความเห็นจากประชาชน (3) ระดับการมีส่วนร่วมในระดับการปรึกษาหารือหรือการเข้าร่วมประชุม (4) ระดับการมีส่วนร่วมในระดับการวางแผนร่วมกัน และ (5) ระดับการมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชน ศักยภาพของประชาชน ความสะดวกของประชาชน ทัศนคติของประชาชน การเป็นคนในพื้นที่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนกับเทศบาล และปัจจัยภายนอกชุมชนได้แก่ การประชาสัมพันธ์และสื่อที่ใช้ประชาสัมพันธ์ ระดับความเข้มข้นของปัญหาและความต้องการของประชาชน 3) แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงและการพัฒนาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลหลักห้า ได้แก่ การพัฒนากลไกการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลหลักห้าให้มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการประชุมให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาศักยภาพของประชาชนหรือผู้แทนที่เข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการ และการปรับปรุงรูปแบบการรายงานและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น

มารดารัตน์ สุขสง่า และ สันต์ชัย รัตนะขวัญ (2566, หน้า 16-24) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบูรณาการองค์ความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นปัญหาการจัดบริการสาธารณะส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านรูปแบบการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนถิ่น ซึ่งสาเหตุสำคัญเกิดจากข้อจำกัดด้านกฎหมายและการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับประเด็นปัญหาการบริหารการคลังท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านรายได้ ซึ่งสาเหตุหลักเกิดจากปัญหาด้านโครงสร้างรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะพึ่งพารายได้จากรัฐบาล ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจทางการคลัง ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน รวมถึงมีศักยภาพในการจัดหารายได้ที่ต่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาเชิงนโยบาย ปัญหาความเหลื่อมล้ำ การคลังท้องถิ่น เป็นต้น ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องยึดหลักแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เน้นการจัดบริการสาธารณะที่มีอิสระในการเลือกประเภทและรูปแบบตลอดจนต้องอาศัยการวางเป้าหมายเพื่อช่วยกำหนดทิศทางการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้มีคุณภาพที่ดี ตอบโจทย์ความต้องการของทุกภาคส่วนมากยิ่งขึ้น สร้างความเท่าเทียมในทางการคลัง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาด้านรายได้ - รายจ่าย สร้างสำนึกและปลูกฝังความเป็นพลเมือง เพื่อลดปัญหาการหลบเลี่ยงการจ่ายภาษี และที่สำคัญจะต้องเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพื้นที่

**2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น**

ชัยวุฒิ เทโพธิ์ (2563, หน้า 251-252) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นตอบเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นต้องเกิดจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจาก 2 ส่วนคือ ประสิทธิภาพของบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร ดั้งนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อให้เกิดปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นำไปปรับใช้ในโครงสร้างการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถพัฒนา การทำงานให้บุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

นฤมล ไทรตระกูล (2564, หน้า 106) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับประสิทธิภาพสูง เมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

พบว่า ด้านคุณภาพของงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านปริมาณงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ส่วนงานที่สังกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ขณะที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง และทุกตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองได้ร้อยละ 13.4 (R2=.134, $S_{Eest}$=.377)

กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์ (2564, หน้า 68-69) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ พบว่าเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย ผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มระยะเวลาอื่น ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด และผู้ที่สังกัดกองการศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่สังกัดหน่วยงานอื่น

จตุพร ไกรกิจราษฎร์ (2565, หน้า 345-358) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาล : การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการ การบริหารบุคคล การบริหารการคลัง มีกฎหมายระเบียบของตนเอง มีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งทุกระดับ เป็นการดำเนินการตามทฤษฎีกระจายอำนาจ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมีจำนวนมาก มีขนาดพื้นที่ งบประมาณและภาระที่แตกต่างกัน มีวิธีการทำงานที่ผูกติดกับโครงสร้างอำนาจในชุมชน การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใส สร้างจิตสำนึกให้ปรากฏทุกระดับ ทั้งผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการเสริมสร้างหลักการบริหารกิจการที่ดี คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความโปร่งใส มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ และสิ่งที่จะเอื้อให้เกิดการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติ ทำให้การบริหารท้องถิ่นประสบผลสำเร็จ

กฤษณา แสงเนาวรัตน์ (2566, บทคัดย่อ,หน้า 1-2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน นอกจากนี้พบว่าปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ด้านความสามารถ ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ และด้านรูปแบบการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4**

วีณา ขำคง (2564, หน้า 126-127) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ หลักฉันทะ หลักวิริยะ หลักจิตตะ และหลักวิมังสา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ได้แก่ หลักจิตตะ หลักวิมังสา หลักฉันทะ และหลักวิริยะ ตามลำดับ และ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี คือ (1) หลักฉันทะ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อทดแทนการทำงานกันได้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และเห็นความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ (2) หลักวิริยะ : ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน คือ จัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบาย ตัวชี้วัดและเป้าหมาย นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการงาน แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (3) หลักจิตตะ : การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น

ตั้งใจเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ (4) หลักวิมังสา : การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารจัดการงาน ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการวางแผน ทบทวน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

จิรัตติกาล สุขสิงห์ (2565, หน้า 211-219) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จากการศึกษาพบว่าระดับความต้องการความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการความก้าวหน้าหรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นส่งผลความมุ่งมั่นต่อในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญในการนำมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข (2563, หน้า 58-64) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านวิริยะ ด้านวิมังสา ด้านฉันทะ และด้านจิตตะ 2) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย พบว่า โดยรวมควรมีการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิมังสา มีความถี่มากที่สุด คือ บุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีสติ รอบคอบ มีทัศนคติที่ดีทั้งต่องานและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ด้านวิริยะ คือ บุคลากรควรมีความอดทน เพียรพยายาม ขยันหมั่นเพียรในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานและพัฒนาตน และมีความอดทน อดกลั้นในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

และด้านฉันทะมีความถี่น้อยที่สุด คือ บุคลากรควรมีความภูมิใจ และมีใจรักในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนผู้บริหารก็ควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ด้านวิมังสา ควรพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ และมีการระดมความคิดและตัดสินใจให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้านวิริยะ ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนและพัฒนางาน และด้านฉันทะ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อว่าบุคลากรจะได้เกิดความรัก และความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

พระบุญเสริม อาจดวงดี และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2564, หน้า 29-37) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาศักยภาพการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า พระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า มนุษย์นับว่าเป็นสัตว์ประเสริฐ เพราะมีจิตสำนึกรู้ความผิดชอบชั่วดี รู้จักแยกแยะในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์และสิ่งที่เป็นโทษได้ตามสติปัญญาของตน ตลอดจนถึงการเรียนรู้และมีการพัฒนาไปตามลำดับ ที่สำคัญของความเป็นมนุษย์นั้นคือการที่ทุกคนมีความปรารถนาในเรื่องความสุขของชีวิตด้วยตั้งเป้าหมายในเรื่องต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงความเป็นมนุษย์ว่าเป็นผู้ฝึกหัดได้ง่ายกว่าสัตว์อื่น เพราะมีกระบวนการการเรียนรู้ที่ฉลาดหลักแหลม มีความคิดที่โลดแล่นไปตามระดับสติปัญญา รู้เท่าทันเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและรู้จักวิธีป้องกันตัวเองได้เป็นอย่างดีนั้นก็หมายถึงศักยภาพของมนุษย์มีการพัฒนาเคลื่อนไหวทางความคิดอยู่ตลอดเวลา การดำรงชีวิตที่เกี่ยวเนื่องด้วยการทำงานที่มีจุดมุ่งหมายของความสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิตด้วยความเพียรเป็นที่ตั้งตลอดถึงความมีสติในการทำงานด้วยความไม่ประมาท หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 จึงเป็นเข้มทิศชี้นำทางให้คนไปสู่จุดหมายที่เรียกว่าความสำเร็จ สันติสุขของชีวิตในตัวบุคคลจึงเกิดขึ้นได้และทำให้เชื่อมั่น ศรัทธา ไม่หมิ่นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในตัวเอง คุณค่าของชีวิตจึงเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์แบบตามสมรรถนะของตัวเอง

พระไกรสร ศรีรีภพ และเดชชาติ ตรีทรัพย์ (2565, หน้า 496-510) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ผลการวิจัยพบว่า 1. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ปฏิบัติหน้าที่ต่อสังคม ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศชาย ($\overline{X}$ = 4.20) และเพศหญิง ($\overline{X}$ = 3.83) ค่าเฉลี่ยมากสุดคือ การส่งเสริมให้มีความรักต่อกัน และ 2) ด้านการประยุกต์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศชาย ($\overline{X}$ = 4.49) และเพศหญิง ($\overline{X}$ = 4.14) ค่าเฉลี่ยมากสุดคือ ด้านจิตตะ 2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยจำแนกคุณลักษณะส่วนบุคคลตามเพศ อายุ ชั้นปี สาขา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ พบว่า ความแตกต่างของคุณลักษณะต่าง ๆ โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มหาวิทยาลัยควรเน้นสอนเกี่ยวกับคุณธรรมทางปัญญาโดยให้ความรู้

เกี่ยวกับความดีและชีวิตที่ดี เพื่อส่งเสริมให้มนุษย์กระทำความดี เพื่อเป้าหมายแห่งความสุขในชีวิต และคุณธรรมทางศีลธรรมเพื่ออบรมบ่มนิสัยให้มีศีลธรรม

มลธิดา อุบลรัตน์ (2565, หน้า 150-161) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หลักอิทธิบาท 4 : เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุขตามหลักอิทธิบาท 4 หรือ “หลักอิทธิบาทธรรม” ซึ่งหลักธรรมดังกล่าว เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การทำงาน เป็นแนวทางปฏิบัติ 4 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องหนุนเสริมกันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ซึ่งการเชื่อมโยงกันทั้ง 4 ข้อ จะทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความรัก ความพอใจทำงาน ในตำแหน่งที่ทำ 2) วิริยะ ความพากเพียรในงานที่ทำ 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น คือความจดจ่อในงานที่ทำ และ 4) วิมังสา หมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น คือความสอดส่องในงานที่ทำในเหตุและผล โดยบุคคลใดใช้“หลักอิทธิบาทธรรม” เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และใส่ใจในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ และรับรู้ว่ากำลังเกิดอะไรขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุขทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

## 2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยได้นำหลักอิทธิบาท 4 (อภิ.ธา. (ไทย) 35/434/343) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้




**ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย**

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช” การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept-interview) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า หนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการวิจัยตามกระบวนการดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรกับกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

## 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)

### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566) ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

### 3.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ, นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ, เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง, ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ รวม 5 คน

## 3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

**3.2.1 การสุ่มตัวอย่าง** ในวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน

**3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ** เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกบุคลากรที่มีส่วนกับการปฏิบัติติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| 1 | นายวิฑูรย์ หัสภาคย์ | นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ |
| 2 | นางสาวจิตตรีวรรณ นาคันท์ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ |
| 3 | นางสาวอำไพพร ศักดิ์นิเวช | นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ |
| 4 | พระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร | เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง |
| 5 | นายมานพ สมพงษ์ | ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ |

## 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์ (In-dept interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ซึ่งได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

**3.3.1 แบบสอบถาม**

มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด มีรายละเอียดประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด และ ประสบการณ์การทำงาน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช” เป็นแบบสอบถาม

ลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| 1. ข้อคำถามหลักฉันทะ | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ข้อคำถามหลักวิริยะ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ข้อคำถามหลักจิตตะ | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ข้อคำถามหลักวิมังสา | จำนวน 6 ข้อ |

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | |
|---|---|
| มากที่สุด | มีค่าเท่ากับ 5 |
| มาก | มีค่าเท่ากับ 4 |
| ปานกลาง | มีค่าเท่ากับ 3 |
| น้อย | มีค่าเท่ากับ 2 |
| น้อยที่สุด | มีค่าเท่ากับ 1 |

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended questions) ที่ให้แสดงความคิดเห็น

**3.3.2 แบบสัมภาษณ์**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

**ตอนที่ 2** แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความคิดเห็น

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended questions) ที่ให้แสดงความคิดเห็น

## 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้มาดังกล่าวนำมากำหนด

เป็นกรอบให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถาม แล้วร่างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือแบบปลายปิด (Close - ended Question) และแบบปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบกัน ซึ่งเป็นการดัดแปลงเครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้เคยผ่านการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .905

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จซึ่งมีความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และเหมาะสมของข้อคำถาม นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

1. นายวิฑูรย์ หัสภาคย์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว
3. ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

3.4.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item – Objective Congruence : (IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

3.4.6 เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องเสร็จแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่างิ้ว อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.905

3.4.7 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4.8 นำผลจากการเก็บข้อมูลที่ครบถ้วนมาวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามลำดับ

## 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.5.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

3.5.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.5.4 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

## 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะสถานภาพของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

3.6.2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\mu$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$)

3.6.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปเชิงพรรณนา

3.6.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปเชิงพรรณนา

## 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

**3.7.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้**

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

**3.7.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean)**

สูตร

$$\mu = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_i}{N}$$

$\sum_{i=}^{n}$ = ผลรวมของคะแนนคนที่ 1 ถึงคนที่ N

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

**3.7.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)**

สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$)

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

**3.7.4 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ**

1) สถิติที่ใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามใช้การหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรายด้าน (Item Total Correlation : IOC) ซึ่งมีสูตร (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 197) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$N$ แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : $\alpha$ - Coefficient) ซึ่งมีสูตร (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 205) ดังนี้

$$\alpha = \frac{N}{N-1}\left\{\overrightarrow{\leftarrow} 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ $\alpha$ แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

$N$ แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_t^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Methods) โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 78 คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| $\mu$ | หมายถึง | คะแนนค่าเฉลี่ย (Mean) |
| $\sigma$ | หมายถึง | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| N | หมายถึง | จำนวนข้อมูลทั้งหมด |

## 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 78 คน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

| ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **เพศ** | | |
| 1. ชาย | 32 | 41.00 |
| 2. หญิง | 46 | 59.00 |
| **รวม** | **78** | **100.00** |
| **อายุ** | | |
| 1. 18-30 ปี | 4 | 5.10 |
| 2. 31-40 ปี | 26 | 33.40 |
| 3. 41-50 ปี | 33 | 42.30 |
| 4. 51-60 ปี | 15 | 19.20 |
| **รวม** | **78** | **100.00** |
| **ระดับการศึกษา** | | |
| 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา | 8 | 10.30 |
| 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 5 | 6.40 |
| 3. ปวส. /อนุปริญญา | 6 | 7.70 |
| 4. ระดับปริญญาตรี | 43 | 55.10 |
| 5. สูงกว่าปริญญาตรี | 16 | 20.50 |
| **รวม** | **78** | **100.00** |
| **สังกัดหน่วยงาน/ฝ่าย** | | |
| 1. หัวหน้าส่วนราชการ | 6 | 7.70 |
| 2. สำนักปลัดเทศบาล | 37 | 47.40 |
| 3. กองคลัง | 14 | 18.00 |
| 4. กองช่าง | 21 | 26.90 |
| **รวม** | **78** | **100.00** |

**ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)**

| ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **ประสบการณ์ในการทำงาน** | | |
| 1. น้อยกว่า 1 ปี | 0 | 0.00 |
| 2. 1-5 ปี | 14 | 17.90 |
| 3. 6-10 ปี | 16 | 20.50 |
| 4. 11-15 ปี | 20 | 25.60 |
| 5. 16 ปีขึ้นไป | 28 | 35.90 |
| **โดยรวม** | **78** | **100.00** |

**จากตารางที่ 4.1** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 อายุ 51-60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และอายุ 18-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ระดับปวส. /อนุปริญญา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

4. สังกัดหน่วยงาน/ฝ่าย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดหน่วยงาน/ฝ่ายสำนักปลัดเทศบาล จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 รองลงมาคือ สังกัดหน่วยงาน/ฝ่ายกองช่าง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 สังกัดหน่วยงาน/ฝ่ายกองคลัง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และ สังกัดหน่วยงาน/ฝ่ายหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 ตามลำดับ

## 4.2 การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

การวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกหลักธรรม**

(N = 78)

| ข้อ | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช | ระดับความคิดเห็น | | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| | | μ | σ | |
| 1. | หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) | 4.35 | 0.52 | มาก |
| 2. | หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) | 4.44 | 0.42 | มาก |
| 3. | หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) | 4.50 | 0.40 | มาก |
| 4. | หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) | 4.31 | 0.51 | มาก |
| | **โดยรวม** | **4.40** | **0.39** | **มาก** |

**จากตารางที่ 4.2** พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกหลักธรรม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย (μ = 4.40, σ = 0.39) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหลักธรรม โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หลักธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย (μ = 4.50, σ = 0.40) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย (μ = 4.44, σ = 0.42) อยู่ในระดับมาก และหลักธรรม ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย (μ = 4.31, σ = 0.51) อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน)**

(N = 78)

| ข้อ | หลักฉันทะ | ระดับความคิดเห็น | | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| | | μ | σ | |
| 1. | ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด | 4.44 | 0.62 | มาก |
| 2. | ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้รับบริการ เพียงใด | 4.55 | 0.53 | มากที่สุด |
| 3. | ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้บังคับบัญชา เพียงใด | 4.41 | 0.61 | มาก |
| 4. | ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อเพื่อนร่วมงาน เพียงใด | 4.46 | 0.55 | มาก |
| 5. | ท่านมีความพอใจต่อการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมของผู้บังคับบัญชา เพียงใด | 4.12 | 0.87 | มาก |
| 6. | ท่านมีความพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงใด | 4.14 | 0.78 | มาก |
| | **โดยรวม** | **4.35** | **0.52** | **มาก** |

**จากตารางที่ 4.3** พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย (μ = 4.35, σ = 0.52) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้รับบริการ เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.55, σ = 0.53) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อเพื่อนร่วมงาน เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.46, σ = 0.55) อยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านมีความพอใจต่อการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมของผู้บังคับบัญชา เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.12, σ = 0.87) อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน)**

(N = 78)

| ข้อ | หลักวิริยะ | ระดับความคิดเห็น | | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| | | μ | σ | |
| 1. | ท่านสามารถทำงานล่วงเวลาได้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ เพียงใด | 4.50 | 0.58 | มาก |
| 2. | ท่านไม่ย่อท้อต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพียงใด | 4.62 | 0.52 | มากที่สุด |
| 3. | เมื่อท่านได้รับงานมอบหมายงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของท่าน ท่านก็ยังปฏิบัติงานได้ด้วยความมุ่งมั่น เพียงใด | 4.44 | 0.55 | มาก |
| 4. | ท่านมีความขยันและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพียงใด | 4.40 | 0.61 | มาก |
| 5. | เมื่อท่านทำงานที่ไม่ถนัดหรือไม่ตรงกับสายงาน ท่านสามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ เพียงใด | 4.22 | 0.62 | มาก |
| 6. | ท่านมีความอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงานจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ เพียงใด | 4.50 | 0.58 | มาก |
| | **โดยรวม** | **4.44** | **0.42** | **มาก** |

**จากตารางที่ 4.4** พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย (μ = 4.44, σ = 0.42) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านไม่ย่อท้อต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.62, σ = 0.52) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานล่วงเวลาได้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ เพียงใด และ ท่านมีความอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงานจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.50, σ = 0.58) อยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ เมื่อท่านทำงานที่ไม่ถนัดหรือไม่ตรงกับสายงานท่านสามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.22, σ = 0.62) อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน)**

(N = 78)

| ข้อ | หลักจิตตะ | ระดับความคิดเห็น | | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| | | μ | σ | |
| 1. | ท่านมีใจจดจ่อและมุ่งมั่นต่องานที่รับผิดชอบ เพียงใด | 4.65 | 0.48 | มากที่สุด |
| 2. | ท่านใช้ความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงานเพียงใด | 4.47 | 0.53 | มาก |
| 3. | ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เพียงใด | 4.36 | 0.58 | มาก |
| 4. | ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน ท่านให้ความสำคัญกับงานส่วนรวมเป็นอันดับแรกเสมอ เพียงใด | 4.45 | 0.53 | มาก |
| 5. | ท่านสามารถทำภารกิจด้วยความคิด ที่พิจารณาอย่างสร้างสรรค์ เพียงใด | 4.35 | 0.58 | มาก |
| 6. | ท่านไม่เลือกปฏิบัติกับผู้รับบริการ เพียงใด | 4.69 | 0.49 | มากที่สุด |
| | **โดยรวม** | **4.50** | **0.40** | มาก |

**จากตารางที่ 4.5** พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย (μ = 4.50, σ = 0.40) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านไม่เลือกปฏิบัติกับผู้รับบริการ เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.69, σ = 0.49) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีใจจดจ่อและมุ่งมั่นต่องานที่รับผิดชอบ เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.65, σ = 0.48) อยู่ในระดับมากที่สุด และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านสามารถทำภารกิจด้วยความคิดที่พิจารณาอย่างสร้างสรรค์ เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.35, σ = 0.58) อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน)**

(N = 78)

| ข้อ | หลักวิมังสา | ระดับความคิดเห็น | | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| | | μ | σ | |
| 1. | ท่านมีการสรุปและทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำเสมอ ๆ หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เพียงใด | 4.31 | 0.57 | มาก |
| 2. | ท่านมีการพิจารณา วิเคราะห์ ใคร่ครวญงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ เพียงใด | 4.38 | 0.59 | มาก |
| 3. | ท่านมีการวางแผนปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและแก้ไขงาน เพียงใด | 4.45 | 0.55 | มาก |
| 4. | ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส เพียงใด | 4.08 | 0.70 | มาก |
| 5. | ท่านมีการสรุป สังเคราะห์งานเพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จและปัญหาในการปรับปรุงงานเสมอ เพียงใด | 4.22 | 0.68 | มาก |
| 6. | ในการปฏิบัติงานท่านจะใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบในการงานที่ปฏิบัติ เพียงใด | 4.40 | 0.59 | มาก |
| | **โดยรวม** | **4.31** | **0.51** | **มาก** |

**จากตารางที่ 4.6** พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราช หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย (μ = 4.31, σ = 0.51) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีการวางแผนปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและแก้ไขงานเพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.45, σ = 0.55) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานท่านจะใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบในการงานที่ปฏิบัติ เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.40, σ = 0.59) อยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส เพียงใด ค่าเฉลี่ย (μ = 4.08, σ = 0.70) อยู่ในระดับมาก

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ในประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาแล้วบรรยาย (Descriptive) ให้เหตุผลสรุปประเด็นใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักฉันทะ 2) ด้านหลักวิริยะ 3) ด้านหลักจิตตะ และ 4) ด้านหลักวิมังสา ดังนี้

**4.3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้สัมภาษณ์ 5 ท่าน ดังนี้**

| | |
|---|---|
| 1) นายวิฑูรย์ หัสภาคย์ | นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ |
| 2) นางสาวจิตตรีวรรณ นาคันท์ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ |
| 3) นางสาวอำไพพร ศักดิ์นิเวช | นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ |
| 4) พระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร | เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง |
| 5) นายมานพ สมพงษ์ | ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ |

**4.3.2 ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้**

**แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**1) ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านหลักฉันทะ (ความพอใจในการปฏิบัติงาน) ควรเป็นอย่างไรบ้าง**

1. นายวิฑูรย์ หัสภาคย์ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า สร้างความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานรวมถึงความสุขในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น

2. นางสาวจิตตรีวรรณ นาคันท์ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ให้มีแง่คิดเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรต้องได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

3. นางสาวอำไพพร ศักดิ์นิเวช นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 18 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ควรมีความรักความพอใจในงาน อาจเริ่มต้นง่าย ๆ ด้วยการตั้งคำถามกับตัวเอง ฉันทำงานเพื่ออะไร มีความสุขหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ไม่ใช่งานที่รักเสียทีเดียว เพื่อเราจะได้ปรับศรัทธาของตัวเองให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ เพราะหากเราพอใจที่จะทำและมีความสุขกับงาน เชื่อว่างานที่ทำจะออกมาดีแน่ ๆ

4. พระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ควรมีใจรักในสิ่งที่ทำ ซึ่งเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลศรัทธาและเชื่อมั่น จะทำให้เกิดความเพียรตามมา การมีใจรักถือว่าสำคัญมาก ไม่ใช่ทำใจให้รัก แต่เราต้องตั้งคำถามกับตัวเองก่อนว่า เราศรัทธาอะไร เพราะความศรัทธาจะนำมาซึ่งความมุ่งมั่นทุ่มเทให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เราศรัทธา

5. นายมานพ สมพงษ์ ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ในอันดับแรกต้องทำความเข้าใจในงานที่ทำก่อน ว่าเราชอบหรือรักงานด้านใด เมื่อมีความเข้าใจในหน้าที่การงานที่ทำ ว่าทำแล้วได้อะไรบ้าง เมื่อมีคำตอบให้กับตัวเอง เราก็จะมีความรักงาน ความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ) และทำหน้าที่ได้ดี มีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงาน

**สรุปได้ว่า** ฉันทะ คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธา และเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลสำเร็จ เป็นใจที่ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม จึงจะเกิดความเพียรตามมา เปรียบได้กับบุคลากรที่ศรัทธาและเชื่อมั่นในแนวคิด แนวปฏิบัติขององค์กร ซึ่งอาจมีมากน้อยต่างกัน คงไม่มีใครบอกได้นอกจากตัวบุคลากรเองและผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะชน

**2) ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านหลักวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ควรเป็นอย่างไรบ้าง**

1. นายวิฑูรย์ หัสภาคย์ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ให้กำลังใจกัน มีความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และอดทน ให้ยึดหลักความขยัน และต้องควบคู่กับการใช้สติปัญญาแก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จในหน้าที่

2. นางสาวจิตตรีวรรณ นาคันท์ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า แนวคิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานอย่างกระตือรือร้น ทำงานด้วยความจริงใจ อดทน อดกลั้น ตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยเร็ว การอดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ รู้จักควบคุมอารมณ์ต่อสิ่งยั่วยุ ตลอดจนรู้จักการรอคอย

3. นางสาวอำไพพร ศักดิ์นิเวช นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 18 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ควรมีความขยันหมั่นเพียรกับงานที่มีเพราะวิริยะเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จ ควรหมั่นฝึกฝนตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญเพิ่มมากขึ้น

4. พระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การฝึกฝนเรื่องวิริยะนั้น ต้องเริ่มจากความคิดที่ว่าต้องหมั่นฝึกฝนตนเองบ่อย ๆ หมั่นทำ หมั่นคิด หมั่นเขียน หมั่นนำเสนอ อย่าขี้เกียจ อย่ากลัวความรับผิดชอบและจงกล้าแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของตัวเอง อย่าท้องานหนัก และงานมากให้คิดว่าทำมาก รู้มาก เก่งมากขึ้น อย่าบ่นว่าไม่มีเวลา ซึ่งจะเกิดวิริยะได้ก็ต้องมาจากความศรัทธาความรักนั่นเอง

5. นายมานพ สมพงษ์ ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า เมื่อมีความรักมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะต้องมีความขยันหมั่นเพียร (วิริยะ) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร และประสบความสำเร็จได้ โดยเฉพาะหัวหน้างานต้องทำเป็นแบบอย่างให้ลูกน้องด้วย จะทำให้งานที่ทำออกมาดี ลูกน้องก็จะขยันตามหัวหน้าไปด้วย

**สรุปได้ว่า** วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้น เรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวนั้น ๆ ดังนั้น คำว่า “วิริยะ” จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมีใจที่รักต่องานที่ทำ อันเป็นศรัทธาสูงสุด

**3) ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านหลักจิตตะ (ความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) ควรเป็นอย่างไรบ้าง**

1. นายวิฑูรย์ หัสภาคย์ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า แนะนำให้วางแผนงานที่มีความซับซ้อน ต้องครุ่นคิด ไตร่ตรอง มุ่งความสนใจในปัญหาของการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. นางสาวจิตตรีวรรณ นาคันท์ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักจิตตะ คือ การจดจ่อในการปฏิบัติงาน ให้มีความตั้งใจมุ่งมั่นกับงานที่ทำให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

3. นางสาวอำไพพร ศักดิ์นิเวช นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 18 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ควรเอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ

จิตตะแสดงถึงสติความรอบคอบและความรับผิดชอบ เป็นเสมือนรั้วของเส้นทางที่ไม่ให้ไขว้เขวออกนอกทางสู่ความสำเร็จได้

4. พระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า อันดับแรกเราต้องรู้ตัวก่อนว่า เรากำลังทำอะไร เรามีภาระหน้าที่อะไรในขณะนี้ ใจเราต้องอยู่กับสิ่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และพยายามทำมันด้วยความตั้งใจ มีสติอยู่ตลอดเวลา

5. นายมานพ สมพงษ์ ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า เมื่อมีความพอใจในงาน มีความเพียรพยายาม ก็จะต้องเอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ โดยให้มีการตรวจ ทบทวน จดจ่อกับงานที่ทำ (จิตตะ) มีสติสมาธิ ความรับผิดชอบก็เกิดขึ้น งานก็สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน

**สรุปได้ว่า** จิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตามมา ถ้าเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิด เราทำและรับผิดชอบแล้ว ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยใจที่จดจ่อ ตั้งมั่น และใฝ่เรียนรู้ เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย

**4) ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านหลักวิมังสา (ความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) ควรเป็นอย่างไรบ้าง**

1. นายวิฑูรย์ หัสภาคย์ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ให้ยึดหลักปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ฝึกให้มีนิสัยช่างคิด มีทักษะจนเกิดความชำนาญในการคิด คิดอย่างมีเหตุผล ให้ได้ทางเลือกที่จะตัดสินใจว่าปัญหานี้ควรทำอย่างไรจึงจะบรรลุผล

2. นางสาวจิตตรีวรรณ นาคันท์ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ในการปฏิบัติงานต้องมีความคิดรอบคอบ คิดไตร่ตรองถึงผลกระทบจากการปฏิบัติงาน หากได้กระทำลงไปแล้วจะมีผลกระทบกับงานที่ปฏิบัติในภายหลังหรือไม่ จะเกิดผลดีหรือผลเสียที่มากระทบต่อหน้าที่ตนเองหรือต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร บุคลากรจะต้องคิดให้รอบคอบและมีความถี่ถ้วนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

3. นางสาวอำไพพร ศักดิ์นิเวช นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 18 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ควรพินิจพิเคราะห์และใช้ปัญญาตรวจสอบงาน หากขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็คั่งค้างและผิดพลาดได้

4. พระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า เมื่อมีการปฏิบัติงานหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องทำด้วยความรอบคอบ ต้องศึกษาหาความรู้และใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้รอบคอบ และไตร่ตรอง

ก่อนจะนำเสนอออกไป โดยการทบทวนสิ่งที่จะเกิดขึ้นว่ามีผลดีผลเสียอย่างไรบ้าง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

5. นายมานพ สมพงษ์ ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน (วิมังสา) ควรที่จะพินิจพิจารณา ใช้ความรู้ความสามารถ ใช้ปัญญาตรวจตรา ตรวจสอบวิเคราะห์ ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และเป็นประโยชน์ให้มากที่สุดกับองค์กร

**สรุปได้ว่า** วิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก การมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

**5) ข้อเสนอแนะ**

1. นายวิฑูรย์ หัสภาคย์ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรในสังกัดควรยึดหลักการอยู่ร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกสร้างความภาคภูมิใจในองค์กร นำไปสู่เป้าหมายองค์กรเป็นเลิศเพื่อประชาชน

2. นางสาวอำไพพร ศักดิ์นิเวช นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 18 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า หลักธรรมที่ใช้ในการทำงานเป็นเรื่องง่าย ๆ ใกล้ตัว หากเรานำอิทธิบาท 4 มาปรับใช้ในการทำงาน รักงานที่ทำ ขยันทำงาน รับผิดชอบงานและรู้จักไตร่ตรองให้ถี่ถ้วน ทางแห่งความสำเร็จก็คงไม่เกินเอื้อม

3. พระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การจะทำงานสิ่งใดนั้น ต้องเกิดจากความรักความศรัทธาเป็นที่ตั้ง หากเรามีใจรักเราก็จะมุ่งมั่นพยายามทำจนเกิดความสำเร็จ เพราะฉะนั้นเมื่อได้รับงานที่มอบหมายแล้วก็ควรจะมีใจจดจ่อและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับด้วยความเต็มใจ และศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เรื่อย ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

4. นายมานพ สมพงษ์ ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ควรจะมีโครงการจัดอบรมในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ และการพัฒนาการทำงานด้วยคุณธรรม และจริยธรรม ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานบุคลากรของเทศบาลทุก ๆ ปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

## องค์ความรู้ได้จากการวิจัย

**การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**กระบวนการการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**หลักฉันทะ**

1) พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
2) มีใจรักในการให้บริการประชาชน
3) พอใจที่ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
4) พอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ

**หลักวิริยะ**

1) สามารถทำงานล่วงเวลาได้
2) มีความมุ่งมั่นงานที่ได้รับมอบหมาย
3) แสวงหาความรู้ตลอดเวลา
4) มีความอดทนต่อความยากลำบาก

**หลักจิตตะ**

1) ใจจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย
2) ใจจดจ่อกับการแก้ปัญหา
3) ใจจดจ่อกับการมีส่วนร่วมเพื่อความสำเร็จขององค์กร
4) ใจจดจ่อในการไม่เลือกบริการ

**หลักวิมังสา**

1) มีการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน
2) มีการปรับปรุงการทำงานอย่างรอบคอบ
3) ใช้วิจารณญาณในการทำงานอย่างรอบคอบ
4) มีการวิเคราะห์สังเคราะห์งานเพื่อความสำเร็จของงาน

**ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์**

**แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**

1. จัดโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ
2. จัดโครงการเข้าค่ายคุณธรรม
3. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
4. จัดโครงการฝึกอบรมการเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี
5. จัดกิจกรรม 5 ส.
6. การประเมินตนเองทุก 3 เดือน
7. จัดโครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร
8. จัดโครงการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการของเทศบาล

**สู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน**

จากการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้มาจากแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดังต่อไปนี้

การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ ต้องนำหลักอิทธิบาท 4 มาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน นั้นหมายถึง บุคลากรเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ ต้องนำหลัก 1) **หลักฉันทะ** ความพอใจและมีใจรักในการให้บริการ **2) หลักวิริยะ** ความมุ่งมั่นในงานที่ได้รับมอบหมายและไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก 3) **หลักจิตตะ** การมีใจจดจ่อกับงานที่ทำ และ 4) **หลักวิมังสา** มีความรอบคอบในการปฏิบัติงานโดยการทบทวนงานหลังการปฏิบัติ พร้อมทั้งปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง **มาส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ สู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน** ดังต่อไปนี้

**1. การปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์**

การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ เกิดความคิดเชิงบวกในการปฏิบัติงาน และหากมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้รับอิสระในความคิด ได้รับกำลังใจและคำชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน บุคลากรจะเกิดความรู้สึกอยากทำงานและอยากนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาท้องถิ่นของตน จะมองเห็นปัญหาเป็นความท้าทายและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

**2. สู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน**

ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการบริหารองค์กร ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จที่ว่า "**เทศบาลคุณภาพ สร้างสรรค์สังคมคุณภาพ สู่ชีวิตมีคุณภาพอย่างยั่งยืน**" องค์กรจะเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้นต้องอาศัยการสนับสนุนและขับเคลื่อนจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วย เพราะฉะนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพยายามทำจนประสบความสำเร็จนั้น ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรด้วย และการจะพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนนั้นต้องมีการวางแผนงานและกำหนดวิธีการทำงาน ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง องค์กรก็จะประสบความสำเร็จประชาชนก็อยู่ดีมีสุข การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดความยั่งยืนเป็นที่พึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการ

# บทที่ 5
# สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยขอนำเสนอ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

**ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน

**กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ, นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ, เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง, ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ รวม 5 คน เลือกแบบเจาะจง

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .905 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน/ฝ่าย และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการโดยการนัดวันเวลาสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนด

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช” นั้น พอสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10

สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 และมีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกด้านและเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยมีดังนี้

1) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้รับบริการ มีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้บังคับบัญชา มีความพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และมีความพอใจต่อการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมของผู้บังคับบัญชา

2) หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ไม่ย่อท้อต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ สามารถทำงานล่วงเวลาได้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ มีความอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงานจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ ได้รับงานมอบหมายงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของท่าน ท่านก็ยังปฏิบัติงานได้ด้วยความมุ่งมั่น มีความขยันและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และหากได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ถนัดหรือไม่ตรงกับสายงานท่านสามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้

3) หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ไม่เลือกปฏิบัติกับผู้รับบริการ มีใจจดจ่อและมุ่งมั่นต่องานที่รับผิดชอบ ใช้ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน และให้ความสำคัญกับงานส่วนรวมเป็นอันดับแรกเสมอ

4) หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการวางแผนปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและแก้ไขงาน ในการปฏิบัติงานจะใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบในงานที่ปฏิบัติ มีการพิจารณา วิเคราะห์ ใคร่ครวญงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ มีการสรุปและทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำเสมอ ๆ หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานในแต่ละวัน มีการสรุป สังเคราะห์งาน

เพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จและปัญหาในการปรับปรุงงานเสมอ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส

5.1.3 ผลการรวบรวมบทสัมภาษณ์นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

1) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักฉันทะ (ความพอใจในการปฏิบัติงาน) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช บุคลากรต้องมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธา และเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลสำเร็จ เป็นใจที่ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม จึงจะเกิดความเพียรตามมา เปรียบได้กับบุคลากรที่ศรัทธาและเชื่อมั่นในแนวคิดแนวปฏิบัติขององค์กร ซึ่งอาจมีมากน้อยต่างกัน คงไม่มีใครบอกได้นอกจากตัวบุคลากรเองและผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะชน

2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช บุคลากรความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้น เรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวนั้น ๆ ดังนั้น คำว่า “วิริยะ” จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมีใจที่รักต่องานที่ทำ อันเป็นศรัทธาสูงสุด

3) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักจิตตะ (ความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) บุคลากรต้องมีใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตามมา ถ้าเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิดเราทำและรับผิดชอบแล้ว ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยใจที่จดจ่อ ตั้งมั่น และใฝ่เรียนรู้ของเรา เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย

4) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) บุคลากรต้องมีการทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจากการมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง ทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการในสิ่งที่ได้คิดได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัย มาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

5.2.1 การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกด้านและเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่หลักในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ แต่งานที่ปฏิบัตินั้นต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนด ดังนั้น การจะให้บริการสาธารณะต้องมีระเบียบขั้นตอนในการให้บริการแต่ภายใต้กฎหมายการบริการอาจจะไม่ทันใจประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ (2565) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน โดยคำนึงถึงการให้บริการที่ดี ความสะดวกในการเข้าถึงบริการที่ทำให้ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการได้รับความเสมอ ภาคความเป็นธรรม และมีอัธยาศัยต่อประชาชนด้วยดีภายใต้กฎหมายข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจและให้ความร่วมมือกับองค์กรที่ให้บริการอย่างเต็มที่ ดังนั้น บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องเริ่มจากการมีใจรักในการให้บริการก่อน แล้วจึงจะมีใจจดจ่อและตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรอบคอบเพื่อป้องกันความผิดพลาดและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีณา ขำคง (2564) ที่กล่าวว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมในภาพรวม คือ

หลักฉันทะ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อทดแทนการทำงานกันได้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และเห็นความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

หลักวิริยะ : ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน คือ จัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบาย ตัวชี้วัดและเป้าหมาย นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการงาน แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

หลักจิตตะ : การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้

หลักวิมังสา : การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารจัดการงานผู้บริหารและบุคลากรควรมีการวางแผน ทบทวน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จิรัตติกาล สุขสิงห์ (2565) ซึ่งได้กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข (2563) ซึ่งพบว่า บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

5.2.2 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า บุคลากรต้องนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามที่พระบุญเสริม อาจดวงดี และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2564) ได้ศึกษาพบว่า พระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า มนุษย์นับว่าเป็นสัตว์ประเสริฐ เพราะมีจิตสำนึกรู้ความผิดชอบชั่วดี รู้จักแยกแยะในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์และสิ่งที่เป็นโทษได้ตามสติปัญญาของตน ตลอดจนถึงการเรียนรู้และมีการพัฒนาไปตามลำดับ ที่สำคัญของความเป็นมนุษย์นั้นคือการที่ทุกคนมีความปรารถนาในเรื่องความสุขของชีวิตด้วยตั้งเป้าหมายในเรื่องต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงความเป็นมนุษย์ว่า เป็นผู้ฝึกหัดได้ง่ายกว่าสัตว์อื่น เพราะมีกระบวนการการเรียนรู้ที่ฉลาดหลักแหลม มีความคิดที่โลดแล่นไปตามระดับสติปัญญา รู้เท่าทันเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและรู้จักวิธีป้องกันตัวเองได้เป็นอย่างดี นั้นก็หมายถึงศักยภาพของมนุษย์มีการพัฒนาเคลื่อนไหวทางความคิดอยู่ตลอดเวลา การดำรงชีวิตที่เกี่ยวเนื่องด้วยการทำงานที่มีจุดมุ่งหมายของความสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิตด้วยความเพียรเป็นที่ตั้งตลอดถึงความมีสติในการทำงานด้วยความไม่ประมาท หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 จึงเป็นเข้มทิศชี้นำทางให้คนไปสู่จุดหมายที่เรียกว่าความสำเร็จ สันติสุขของชีวิตในตัวบุคคลจึงเกิดขึ้นได้และทำให้เชื่อมั่น ศรัทธา ไม่หมิ่นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในตัวเอง คุณค่าของชีวิตจึงเกิดขึ้นมีอย่างสมบูรณ์แบบตามสมรรถนะของตัวเอง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ มลธิดา อุบลรัตน์ (2565, หน้า 150 - 161) ได้ศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานให้มีความสุขตามหลักอิทธิบาท 4 หรือ “หลักอิทธิบาทธรรม” ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การทำงาน เป็นแนวทางปฏิบัติ 4 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องหนุนเสริมกัน

จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ซึ่งการเชื่อมโยงกันทั้ง 4 ข้อ จะทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความรัก ความพอใจทำงาน ในตำแหน่งที่ทำ 2) วิริยะ ความพากเพียรในงานที่ทำ 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น คือความจดจ่อในงานที่ทำ และ 4) วิมังสา หมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น คือความสอดส่องในงานที่ทำในเหตุและผล โดยบุคคลใดใช้“หลักอิทธิบาทธรรม” เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และใส่ใจในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ และรับรู้ว่ากำลังเกิดอะไรขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุขทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข (2563, หน้า 58 - 64) ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารก็ควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ด้านวิมังสา ควรพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ และมีการระดมความคิดและตัดสินใจให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้านวิริยะ ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนและพัฒนางาน และด้านฉันทะ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อว่าบุคลากรจะได้เกิดความรัก และความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ในขณะที่การศึกษาของ วีณา ขำคง (2564, หน้า 126 - 127) ได้ศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี คือ (1) หลักฉันทะ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการและแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อทดแทนการทำงานกันได้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิด ความพอใจ มีความรักงาน และเห็นความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ (2) หลักวิริยะ : ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน คือ จัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบาย ตัวชี้วัดและเป้าหมาย นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการงาน แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (3) หลักจิตตะ : การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ และ (4) หลักวิมังสา : การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารจัดการงานผู้บริหารและบุคลากรควรมีการวางแผน ทบทวน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะการปฏิบัติงานที่ผ่านการไตร่ตรองและคิดอย่างรอบคอบและรอบด้านแล้วย่อมนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนที่มารับบริการได้

2) เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส เพื่อจะได้รู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์กรต่อไป

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักธรรมอื่นทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

# บรรณานุกรม


**1. ภาษาไทย**

**ก. ข้อมูลปฐมภูมิ**

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย . (2563). *ประไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหามกุฏราชวิทยาลัย.* นครปฐม : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย นครปฐม.

**ข. ข้อมูลทุติยภูมิ**

**(1) หนังสือ :**

กมลรัฐ อินทรทัศน์. (2556). *เทคโนโลยีสารสนเทศและทฤษฎีการสื่อสาร.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ป.

กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.

ชม ภูมิภาค. (2526). *การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม.* กรุงเทพฯ: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย.

ชื่น สุขศิริ. (2539). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สูตรไพศาล.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* นนทบุรี: ดีรณสาร.

นิภา แก้วศรีงาม. (2530). *จิตวิทยาองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญมี แท่นแก้ว. (2539). *จริยศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บุญมี แท่นแก้ว และคณะ. (2538). *พุทธศาสน์ปรัชญา.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2556). *ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ.

ปิ่น มุทุกันต์. (2526). *บันทึกธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังวิทยา.

ปิ่น มุทุกันต์. (2535). *มงคลชีวิต ภาค 2*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปิ่น มุทุกันต์. (2535). *แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2535), หน้า 226.

ปิ่น มุทุกันต์. (2539). *ปฏิบัติตามธรรมะประสบความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ: มงคลสาร.

พงษ์พันธ์พงษ์โสภา. (2542). *พฤติกรรมกลุ่ม.* กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

พรรณราย ทรัพยะประภา. (2529). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ.* พิมพ์ครั้งที่ 6.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

# บรรณานุกรม (ต่อ)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). *พุทธธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พุทธธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). (ม.ป.ป.). *พจนานุกรมธรรมปัญญานันทะ.* กรุงเทพฯ:ธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). *ธรรมนูญชีวิต.* พิมพ์ครั้งที่ 4. โรงพิมพ์กรมศาสนา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

พุทธทาสภิกขุ. (2518). *สุญญตา.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พุทธทาสภิกขุ. (2537). *ฆราวาสธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

พุทธทาสภิกขุ. (2543). *คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2539). *อิทธิปาทกถา พุทธจักร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พ. สุวรรณ. (2531). *โพชฌงค์พุทธคาถาต่ออายุ.* กรุงเทพฯ: สร้อยทอง.

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2559). *ปญหาการบริหารงานขององคการบริหารส่วนตำบล.* กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทยกรมการปกครอง.

สมพิศ สุขแสน. (2556). *เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนโครงการเรื่องเทคนิคการวางแผนกลยุทธ์.* อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สมเด็จพระญาณสังวร. (2555). *ทศบารมีทศพิธราชธรรม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สิริอร วิชชาวุธ. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2550). *หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

# บรรณานุกรม (ต่อ)

**(2) งานวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และ/หรือสารนิพนธ์ :**


กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์. (2564). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กฤษณา แสงเนาวรัตน์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

กัญญานัฐ ปิ่นเกษ. (2559). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการการท่าเรือ กรุงเทพ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

นฤมล ไทรตระกูล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พสิษฐ์ ศรีสุจริต. (2558). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า (กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธ์พืช).* (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

พรชัย สุขอยู่. (2564). *การส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหลักห้า.* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วีณา ขำคง. (2564). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี.* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สุนิสา สงบเงียบ. (2551). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิกเทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

# บรรณานุกรม (ต่อ)

**(3) วารสารทางวิชาการ :**


จตุพร ไกรกิจราษฎร์. (2565). หลักธรรมาภิบาล : การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(3), 345 - 358.

จรรยาศิริ เดชปภา และคณะ. (2565). ตัวแบบการจัดการปกครองท้องถิ่นบนฐานแนวใหม่: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 16*(1), 159 - 170.

จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข. (2563). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร, *วารสารราชพฤกษ์, 18*(1), 58 - 64.

จิรัตติกาล สุขสิงห์. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร, *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 5*(1), 211 - 219.

ชัยวุฒิ เทโพธิ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 14*(1), 251 - 265.

ชานนท์ ทองสุกมาก. (2563). บทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและคุ้มครองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ตามหลักการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. *วารสารกฎหมายนิติพัฒน์ นิด้า, 9*(1), 72 - 90.

ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : การบริการสาธารณะ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 12*(1), 131 - 142.

ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(1), 369 - 386.

พระไกรสร ศรีรีภพ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9*(4), 496 - 510.

พระครูใบฎีกาวิชาญ ทรงราษี และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานภาครัฐ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5*(3), 61 - 72.

พระบุญเสริม อาจดวงดี และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาศักยภาพการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ, *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 3*(2), 29 - 37.

# บรรณานุกรม (ต่อ)

พระสมุห์พงศธร ปภงฺกโร, พระครูจิรธรรมธัช และ สมเดช นามเกตุ. (2564). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 การบริหารงานของเทศบาลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี. *Journal of Modern Learning Development, 6*(4), 241 - 254.

พีรดาว สุจริตพันธ์ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2565). การบริหารทรัพยากร มนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0. *Journal of Mod- ern Learning Development, 7*(4), 383 - 395.

มลธิดา อุบลรัตน์ (2565). หลักอิทธิบาท 4 : เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 5*(2), 150 - 161.

มารดารัตน์ สุขสง่า และ สันต์ชัย รัตนะขวัญ. (2566). การบูรณาการองค์ความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. *วารสารนวัตกรรมการบริหาร และการจัดการ, 11*(1), 16 - 24.

เสกสรร ตันติวนิช. (2562). แนวคิด กระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวโน้มการปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 7*(1), 80 - 85.

**(4) เว็บไซต์ :**

สิวาพร สุขเอียด. (2562). *การปกครองส่วนท้องถิ่น.* ค้นหาเมื่อ 13 มิถุนายน 2567. จาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การปกครองส่วนท้องถิ่น




# บุคลานุกรม

# บุคลานุกรม

จิตตรีวรรณ นาคันท์, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ, สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567.

พระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร, พระวัดโพธิ์เสด็จ ตำแหน่งเลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่ - ชะอวด - ทุ่งสง, สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567.

มานพ สมพงษ์, ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ, สัมภาษณ์วันที่ 19 มีนาคม 2567.

วิฑูรย์ หัสภาคย์, นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ, สัมภาษณ์วันที่ 21 มีนาคม 2567.

อำไพพร ศักดิ์นิเวช, นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ, สัมภาษณ์วันที่ 18 มีนาคม 2567.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

# รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

# รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1) นายวิฑูรย์ หัสภาคย์

วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตร์ (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)

ตำแหน่งปัจจุบัน : นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ

2) รองศาสตราจารย์ ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว

วุฒิการศึกษา : Ph.D. (Sociology)
: Ph.D. (Political Science)
: M.A. (Linguitics)
: M.A. (Political Science)
: M.A. (Sociology)
: พธ.บ. (สังคมวิทยา

ตำแหน่งปัจจุบัน : ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมวิทยาแนวพุทธ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

3) ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

วุฒิการศึกษา : Ph.D. (Political Communication)

ตำแหน่งปัจจุบัน : กรรมการและอาจารย์ประจำ
หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

# ภาคผนวก ข
# หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายวิฑูรย์ หัสภาคย์

ด้วย นางสาววันทนา พวงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHOSADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นายวิฑูรย์ หัสภาคย์)
นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ
๑๓ มีนาคม ๖๗

# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว

ด้วย นางสาววันทนา พวงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHOSADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

- ส่งเรื่องขอความอนุเคราะห์
- ตรวจสอบและส่งคืนภายใน
๑๕ มี.ค. ๖๗

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

# บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

**ที่** อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ **วันที่** ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

ด้วย นางสาววันทนา พวงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHOSADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

16-3-67

# ภาคผนวก ค

# หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๖
สำนักปลัด ๑๕ มี.ค. ๖๗
☐ กองคลัง...../...../.....
☐ กองช่าง...../...../.....
☐ กองการศึกษา...../...../.....
☐ กองสาธารณสุข...../...../.....

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

เทศบาลตำบลท่างิ้ว
เลขที่รับ ๕๖๗
วันที่ 15 มี.ค. 2567
เวลา ๑๐.๓๐ น.

สำนักปลัด
เลขที่รับ ๓๔๓
วันที่ 15 มี.ค. 2567
เวลา ๑๐.๕๐ น.

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร นายกเทศมนตรีตำบลท่างิ้ว

ด้วย นางสาววันทนา พวงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHOSADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

☑ สำนักปลัด
.....
☐ กองคลัง
.....
☐ กองช่าง
.....



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ
เลขที่ 954/2567
วันที่ 18 / มี.ค. / 67 เวลา 14:00 น.

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

สำนักปลัดเทศบาลฯ
เลขที่ 3972/2567
ลงวันที่ 18 มี.ค. 67 เวลา 14:20 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ

ด้วย นางสาววันทนา พวงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHOSADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)” โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันทนา พวงจันทร์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายวิฑูรย์ หัสภาคย์

ด้วย นางสาววันทนา พวงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHOSADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันทนา พวงจันทร์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นายวิฑูรย์ หัสภาคย์)
นายกเทศมนตรี[illegible]
21 มีนาคม 67

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน พระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร

ด้วย นางสาววันทนา พวงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHOSADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันทนา พวงจันทร์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ยินดีให้ความอนุเคราะห์
พระใบฎีกาปณัยกร ฐานากโร
19/3/67

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร นางสาวจิตตรีวรรณ นาคันท์

ด้วย นางสาววันทนา พวงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHOSADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันทนา พวงจันทร์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

- ยินดีให้ความอนุเคราะห์
ศศิธร
๒๑ มี.ค. ๖๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาวอำไพพร ศักดิ์นิเวช

ด้วย นางสาววันทนา พวงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHOSADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันทนา พวงจันทร์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ยินดีให้ความอนุเคราะห์

18/3/67

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายมานพ สมพงษ์

ด้วย นางสาววันทนา พวงจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHOSADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันทนา พวงจันทร์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ยินดีให้ความอนุเคราะห์

19/3/67

# ภาคผนวก ง
# แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถาม**
**เรื่อง**
**การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย เพื่อนำผลมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณ
วันทนา พวงจันทร์
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

**1. เพศ**

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

**2. อายุ**

☐ 1. 18-30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี
☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 51-60 ปี

**3. ระดับการศึกษา**

☐ 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ☐ 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
☐ 3. ปวส. /อนุปริญญา ☐ 4. ระดับปริญญาตรี
☐ 5. สูงกว่าปริญญาตรี

**4. สังกัดหน่วยงาน/ฝ่าย**

☐ 1. หัวหน้าส่วนราชการ ☐ 2. สำนักปลัดเทศบาล
☐ 3. กองคลัง ☐ 4. กองช่าง

**5. ประสบการณ์ในการทำงาน**

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2. 1-5 ปี
☐ 3. 6-10 ปี ☐ 4. 11-15 ปี
☐ 5. 16 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพการปฏิบัติท่านเห็นว่าเหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

| การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช | ระดับการนำไปใช้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| **หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน)** | | | | | |
| 1. ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด | | | | | |
| 2. ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้รับบริการ เพียงใด | | | | | |
| 3. ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้บังคับบัญชา เพียงใด | | | | | |
| 4. ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อเพื่อนร่วมงาน เพียงใด | | | | | |
| 5. ท่านมีความพอใจต่อการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมของผู้บังคับบัญชา เพียงใด | | | | | |
| 6. ท่านมีความพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงใด | | | | | |
| **หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน)** | | | | | |
| 7. ท่านสามารถทำงานล่วงเวลาได้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ เพียงใด | | | | | |
| 8. ท่านไม่ย่อท้อต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพียงใด | | | | | |
| 9. เมื่อท่านได้รับงานมอบหมายงานอื่น ๆที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของท่าน ท่านก็ยังปฏิบัติงานได้ด้วยความมุ่งมั่น เพียงใด | | | | | |
| 10. ท่านมีความขยันและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพียงใด | | | | | |

4

| การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช | ระดับการนำไปใช้ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 11. เมื่อท่านทำงานที่ไม่ถนัดหรือไม่ตรงกับสายงานท่านสามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ เพียงใด | | | | | |
| 12. ท่านมีความอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงานจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ เพียงใด | | | | | |
| **หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน)** | | | | | |
| 13. ท่านมีใจจดจ่อและมุ่งมั่นต่องานที่รับผิดชอบ เพียงใด | | | | | |
| 14. ท่านใช้ความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงานเพียงใด | | | | | |
| 15. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีเพียงใด | | | | | |
| 16. ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน ท่านให้ความสำคัญกับงานส่วนรวมเป็นอันดับแรกเสมอ เพียงใด | | | | | |
| 17. ท่านสามารถทำภารกิจด้วยความคิด ที่พิจารณาอย่างสร้างสรรค์ เพียงใด | | | | | |
| 18. ท่านไม่เลือกปฏิบัติกับผู้รับบริการ เพียงใด | | | | | |
| **หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน)** | | | | | |
| 19. ท่านมีการสรุปและทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำเสมอ ๆ หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เพียงใด | | | | | |
| 20. ท่านมีการพิจารณา วิเคราะห์ ใคร่ครวญงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ เพียงใด | | | | | |
| 21. ท่านมีการวางแผนปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและแก้ไขงาน เพียงใด | | | | | |
| 22. ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส เพียงใด | | | | | |
| 23. ท่านมีการสรุป สังเคราะห์ งานเพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จและปัญหาในการปรับปรุงงานเสมอ เพียงใด | | | | | |
| 24. ในการปฏิบัติงานท่านจะใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบในการงานที่ปฏิบัติ เพียงใด | | | | | |

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....



**แบบสัมภาษณ์**
**เรื่อง**
**การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**คำชี้แจง**

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย เรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช " แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. โปรดตอบคำถามตามสภาพที่เป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย เพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด หากท่านรู้สึกไม่สบายใจสามารถไม่ตอบคำถามได้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นและจะดำเนินการให้สอดคล้องภายใต้เงื่อนไขจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทุกประการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

**วันทนา พวงจันทร์**
**นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
**มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์**

ชื่อ ผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

ที่อยู่ปัจจุบัน .....หมู่ที่ .....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

วันและเวลาที่สัมภาษณ์ วัน.....ที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

ตำแหน่งงาน .....

**ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**

2.1 ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 **ด้านหลักฉันทะ (ความพอใจในการปฏิบัติงาน)** ควรเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2.2 ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 **ด้านหลักวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน)** ควรเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2.3 ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 **ด้านหลักจิตตะ (ความจดจ่อในการปฏิบัติงาน)** ควรเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.4 ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 **ด้านหลักวิมังสา (ความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน)** ควรเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ**



# ภาคผนวก จ

# ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ข้อ | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ค่า | สรุปผล | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | ($\Sigma X$) | IOC | | |
| ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล | | | | | | | | |
| 1 | **เพศ**<br>☐ 1. ชาย<br>☐ 2. หญิง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 2 | **อายุ**<br>☐ 1. 18-30 ปี<br>☐ 2. 31-40 ปี<br>☐ 3. 41-50 ปี<br>☐ 4. 51-60 ปี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 3 | **ระดับการศึกษา**<br>☐ 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา<br>☐ 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.<br>☐ 3. ปวส. /อนุปริญญา<br>☐ 4. ระดับปริญญาตรี<br>☐ 5. สูงกว่าปริญญาตรี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 4 | **สังกัดหน่วยงาน/ฝ่าย**<br>☐ 1. หัวหน้าส่วนราชการ<br>☐ 2. สำนักปลัดเทศบาล<br>☐ 3. กองคลัง<br>☐ 4. กองช่าง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 5 | **ประสบการณ์ในการทำงาน**<br>☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2. 1-5 ปี<br>☐ 3. 6-10 ปี ☐ 4. 11-15 ปี<br>☐ 5. 16 ปีขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |

| ข้อ | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ค่า | สรุปผล | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | ($\Sigma X$) | IOC | | |
| **ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช** | | | | | | | | |
| **หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน)** | | | | | | | | |
| 1 | ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 2 | ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้รับบริการ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 3 | ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้บังคับบัญชา เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 4 | ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อเพื่อนร่วมงาน เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 5 | ท่านมีความพอใจต่อการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมของผู้บังคับบัญชา เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 6 | ท่านมีความพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| **หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน)** | | | | | | | | |
| 7 | ท่านสามารถทำงานล่วงเวลาได้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 8 | ท่านไม่ย่อท้อต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 9 | เมื่อท่านได้รับงานมอบหมายงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของท่าน ท่านก็ยังปฏิบัติงานได้ด้วยความมุ่งมั่น เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 10 | ท่านมีความขยันและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 11 | เมื่อท่านทำงานที่ไม่ถนัดหรือไม่ตรงกับสายงาน ท่านสามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 12 | ท่านมีความอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงานจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |

| ข้อ | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ค่า | สรุปผล | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | ($\Sigma X$) | IOC | | |
| **หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน)** | | | | | | | | |
| 13 | ท่านมีใจจดจ่อและมุ่งมั่นต่องานที่รับผิดชอบเพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 14 | ท่านใช้ความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงานเพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 15 | ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 16 | ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน ท่านให้ความสำคัญกับงานส่วนรวมเป็นอันดับแรกเสมอ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 17 | ท่านสามารถทำภารกิจด้วยความคิดที่พิจารณาอย่างสร้างสรรค์ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 18 | ท่านไม่เลือกปฏิบัติกับผู้รับบริการ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| **หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน)** | | | | | | | | |
| 19 | ท่านมีการสรุปและทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำเสมอ ๆ หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 20 | ท่านมีการพิจารณา วิเคราะห์ ใคร่ครวญงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 21 | ท่านมีการวางแผนปฏิบัติงาน ตรวจสอบและนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและแก้ไขงานเพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 22 | ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 23 | ท่านมีการสรุป สังเคราะห์ งานเพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จและปัญหาในการปรับปรุงงานเสมอ เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 24 | ในการปฏิบัติงานท่านจะใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบในการงานที่ปฏิบัติเพียงใด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |

| ข้อ | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ค่า | สรุปผล | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | ($\Sigma X$) | IOC | | |
| ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | | | | | | | | |
| 1 | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |

สรุป การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ค่า | สรุปผล | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | (ΣX) | IOC | | |
| ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 2 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 3 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 4 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 5 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช | | | | | | | |
| หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 2 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 3 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 4 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 5 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 6 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) | | | | | | | |
| 7 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 8 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 9 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 10 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 11 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 12 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) | | | | | | | |
| 13 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ค่า | สรุปผล | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | (ΣX) | IOC | | |
| 14 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 15 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 16 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 17 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 18 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| **หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน)** | | | | | | | |
| 19 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 20 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 21 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 22 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 23 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 24 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| **ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม** | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราชแต่ละข้อมีค่า 1.00

**ความเห็น** เครื่องมือนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปใช้ได้ดี

(พระครูปลัดอธิษฐ์ สุวฑฺโฒ (สุขพานิช),ดร.)
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

**การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสัมภาษณ์**
**โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)**

**เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ**
**อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**

| ข้อ | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ค่า | สรุปผล | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | ($\Sigma$X) | IOC | | |
| **ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์** | | | | | | | | |
| 1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | | |
| **ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช** | | | | | | | | |
| 1 | ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 **ด้านหลักฉันทะ (ความพอใจในการปฏิบัติงาน)** ควรเป็นอย่างไรบ้าง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 2 | ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 **ด้านหลักวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน)** ควรเป็นอย่างไรบ้าง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 3 | ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 **ด้านหลักจิตตะ (ความจดจ่อในการปฏิบัติงาน)** ควรเป็นอย่างไรบ้าง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 4 | ตามทัศนคติของท่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จตามหลักอิทธิบาท 4 **ด้านหลักวิมังสา (ความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน)** ควรเป็นอย่างไรบ้าง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| **ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม** | | | | | | | | |
| 1 | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |

สรุป การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสัมภาษณ์
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ค่า | สรุปผล | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | (ΣX) | IOC | | |
| **ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์** | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| **ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช** | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 2 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 3 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| 4 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |
| **ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม** | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 | ใช้ได้ | |

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์
เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
แต่ละข้อมีค่า 1.00

**ความเห็น** ..... .....

(พระครูปลัดอธิษฐ์ สุวฑฺโฒ (สุขพานิช),ดร.)
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

# ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

## การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded(a) | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .905 | 24 |

**Item-Total Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|
| VAR00001 | 4.3333 | .66089 | 30 |
| VAR00002 | 4.4667 | .57135 | 30 |
| VAR00003 | 4.3000 | .59596 | 30 |
| VAR00004 | 4.3667 | .55605 | 30 |
| VAR00005 | 3.9000 | .88474 | 30 |
| VAR00006 | 3.9667 | .66868 | 30 |
| VAR00007 | 4.5667 | .56832 | 30 |
| VAR00008 | 4.7333 | .44978 | 30 |
| VAR00009 | 4.4000 | .49827 | 30 |
| VAR00010 | 4.5667 | .50401 | 30 |
| VAR00011 | 4.2000 | .61026 | 30 |
| VAR00012 | 4.6333 | .49013 | 30 |
| VAR00013 | 4.7333 | .44978 | 30 |
| VAR00014 | 4.4333 | .50401 | 30 |
| VAR00015 | 4.4333 | .56832 | 30 |
| VAR00016 | 4.5667 | .50401 | 30 |
| VAR00017 | 4.4333 | .56832 | 30 |
| VAR00018 | 4.7000 | .46609 | 30 |
| VAR00019 | 4.4000 | .56324 | 30 |
| VAR00020 | 4.5667 | .50401 | 30 |
| VAR00021 | 4.6000 | .49827 | 30 |
| VAR00022 | 4.2667 | .58329 | 30 |
| VAR00023 | 4.3667 | .55605 | 30 |
| VAR00024 | 4.5333 | .50742 | 30 |

# ภาคผนวก ฉ

# รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

**รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์นายวิฑูรย์ หัสภาคย์**
**นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ**
เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567



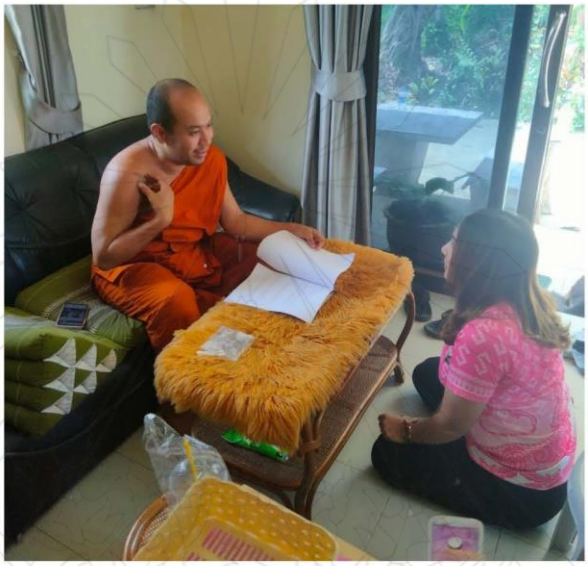


รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์นายมานพ สมพงษ์
ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ
เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2567





**รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์พระใบฎีกา ปณัยกร ฐานากโร (ถาวรทอง)**
**เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่ ชะอวด ทุ่งสง**
เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2567



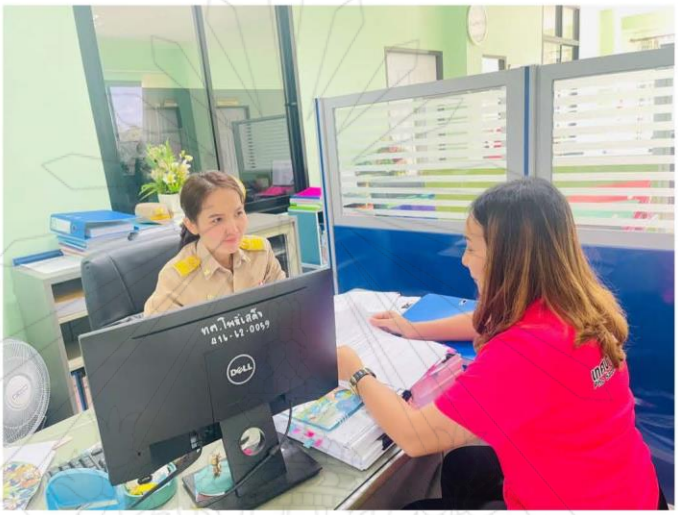


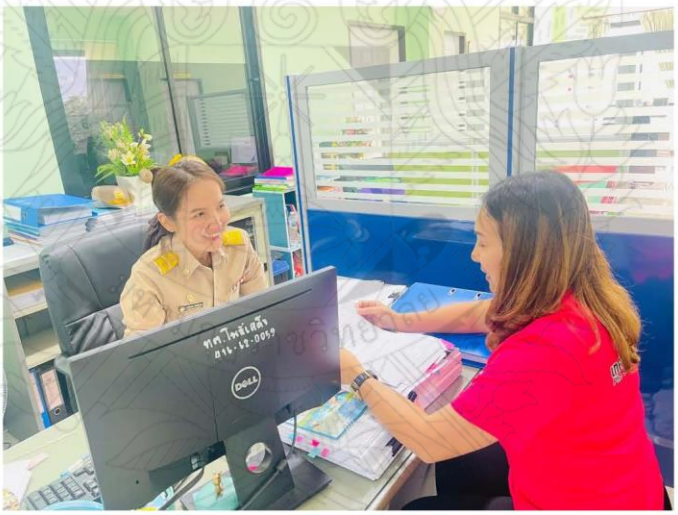
รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์นางสาวจิตตรีวรรณ นาคันท์
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ
เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567





รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์นางสาวอำไพพร ศักดิ์นิเวช
นักวิชาการตรวจสอบภายใน สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ
เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2567





# ประวัติผู้วิจัย

| | |
|---|---|
| **ชื่อ-สกุล** | : นางสาววันทนา พวงจันทร์ |
| **วัน/เดือน/ปีเกิด** | : 3 ธันวาคม 2531 |
| **ที่อยู่ปัจจุบัน** | : 49/1 หมู่ที่ 6 ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช<br>จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000 |
| **ประวัติการศึกษา** | : บธ.บ. (การจัดการ)<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตสงขลา |
| **ประสบการณ์ทำงาน** | : เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ 1<br>องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอทุ่งสง<br>จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| | : เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ 2<br>องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอทุ่งสง<br>จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| | : เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน<br>องค์การบริหารส่วนตำบลสามตำบล อำเภอจุฬาภรณ์<br>จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| | : นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ<br>องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอคีรีรัฐนิคม<br>จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| 2563 – ปัจจุบัน | : นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ<br>เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช<br>จังหวัดนครศรีธรรมราช |