



การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเกียบ อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา\*  
INTEGRATING THE PRINCIPLES OF IDDHIPADHAMMA TO DEVELOP  
THE WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL OF THATAKIAP SUB-DISTRICT  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION AT THATAKIAP DISTRICT  
IN CHASOENSAO PROVINCE

พระสมุห์อนันต์เอก ธิรปุณโย, รัฐพล เย็นใจมา, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

Phrasamu Ananake Thirapunyo, Ratthapol Yenjaima, Pongpat Chittanurak

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: 63245604021@mcu.ac.th

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเกียบ อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเกียบ และ 3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเกียบ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเกียบ จำนวน 109 คน วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.95$ ) 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับมาก ( $r = .901$ ) และ 3. การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรโดยรวมเกิดความพอใจและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย รักในงาน ปฏิบัติงานตามแผนและโครงการโดยยึดมั่นในความถูกต้อง ให้บริการด้วยกิริยาท่าทางที่เป็นมิตร และใคร่ครวญใช้สติปัญญาพร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการให้บริการและอำนวยความสะดวกกับทุกคนที่มาใช้บริการ

**คำสำคัญ:** การบูรณาการ; หลักอิทธิบาทธรรม; สมรรถนะการปฏิบัติงาน

**Abstract**

Objectives of this research article were: 1. To study the level of work performance of personnel at Tha Takiap Sub-District Administrative Organization, Tha Takiap District, Chachoengsao Province; 2. To study the relationship between the principles of Iddhibhatta and the development of work performance of personnel at Tha Takiap Sub-District Administrative Organization; and 3. To propose the integration of Iddhibhatta to develop the

\*Received December 4, 2025; Revised January 16, 2026; Accepted January 27, 2026





work performance of personnel at Tha Takiap Sub-District Administrative Organization, conducted by the mixed-methods research methods. The quantitative research, data were collected from 109 personnel of the Tha Takiap Sub-District Administrative Organization. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficients. The qualitative research involved in-depth interviews with 10 key informants.

The research findings revealed that: 1. The overall level of opinion among personnel regarding the integration of the Iddhipada principles was high ( $\mu = 3.95$ ). 2. The overall correlation between the Iddhipada principles and the development of work performance had a strong positive correlation coefficient ( $r = .901$ ), and 3. The integration of the Iddhipada to develop work performance resulted in personnel, overall, experiencing satisfaction and happiness with assigned tasks, loving their work, performing tasks according to plans and projects while adhering to principles of righteousness, providing service with a friendly demeanor, and thoughtfully using their intellect to find creative solutions to improve service and facilitate convenience for all those receiving services.

**Keywords:** Integration; The Four Noble Truths; Performance Competency

## บทนำ

การเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเริ่มเป็นที่รู้จักกันครั้งแรกในรัชสมัยรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงปฏิรูปในการปกครองเพื่อแก้ไขปัญหาความเป็นเอกภาพของชาติ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเอกราชและความมั่นคงของชาติในขณะนั้น ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหลักของประเทศ ดังนั้น ในการพัฒนาจึงมีการวางยุทธศาสตร์ซึ่งพูดถึงแผนการที่จะปฏิบัติกำหนดตำแหน่งปฏิบัติการ ในที่นี้หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยหลัก (Core factor) ของการพัฒนาทั้งปวงกำหนดไว้ที่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงกายและใจ (Mater & Mind) สมรรถนะ (Competency) ถือเป็นกรอบแนวคิดที่องค์กรนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ถึงแม้ว่าความรู้ในงานจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ยังคงไม่เพียงพอที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เพราะในส่วนตัวบุคคลซึ่งเป็นส่วนที่ไม่สามารถมองเห็นได้ ค่านิยม บุคลิกภาพ ทักษะคติ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (กฤติกา ระย้าแก้ว, 2565)

การบริหารงานนั้นแม้ว่าองค์กรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและมีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมเพียง แต่หากผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไม่มีศีลธรรมความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตไม่ประพฤติ อยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นที่ยากที่การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (แจ่มจันทร์ ศรีพาแล้ว, 2559) ผลจะกระทบเป็นปัญหาและอุปสรรคในหลายด้าน เช่น โครงสร้างการบริหารงาน การขาดแคลนบุคลากร กระบวนการสรรหาและระบบอุปถัมภ์ เนื่องจากที่มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ที่ทำหน้าที่หลายระดับก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ การทำงานมีความล่าช้าและปัญหาระเบียบกฎหมายที่บัญญัติให้อำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป จะสามารถใช้ อำนาจได้ตามอำเภอใจ เช่น การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ การใช้ระบบอุปถัมภ์ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ กระทบต่อคุณภาพของการบริหารงาน (ธนาวุฒิ คำศรีสุข และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565) ดังนั้น บุคลากรจึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันการบริหารจัดการในการให้บริการแก่





ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ค่อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเท่าที่ควรซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบันเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทฤษฎีนิยม เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมปัจจุบันที่จะทำให้สังคมสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเพิ่มความรู้เพิ่มความสามารถอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังจำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรมและการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในองค์กร จึงเป็นสาเหตุให้การพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด

ทั้งนี้ตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณได้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์กรและการบริหารจัดการที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมเพียงเพียงใด แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไม่มีความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริตและไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยก็เป็นการยากที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความมุ่งหมาย ซึ่งตามหลักพุทธศาสนการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับหมวดญาณวิทยาหรือระบบความเชื่อในแง่ของวิธีการรูปแบบและศาสตร์การพัฒนาพุทธศาสตร์มีองค์ความรู้ที่กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา เพราะทรัพยากรมนุษย์คือทรัพยากรอันทรงค่ายิ่งในองค์กร เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบภาคสนาม (Field-Study Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบสำรวจ (Survey Research)

### 2. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรทั้งหมดของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทราทั้งหมด จำนวน 109 คน (โดยไม่ทำการสุ่มออกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง)





2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบไปด้วยนักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบจำนวน 6 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 10 รูปหรือคน

### 3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม ตอนที่ 3 แบบสอบถามในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ และ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ หลักอิทธิบาทธรรม ตอนที่ 3 คำถามถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบในการปฏิบัติงาน และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทราทั้งหมด จำนวน 109 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ศึกษาและตอบแบบสอบถามเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน 109 ชุด จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อคำนวณค่าสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านพระพุทธศาสนา ความเชี่ยวชาญทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ ผลลัพธ์จากการดำเนินการโดยตรงจะใช้วิธีการจดบันทึกและการใช้เครื่องบันทึกเสียงในการบันทึกการสนทนาเพื่อนำมาถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปลักษณะและอภิปรายผลของการวิจัย

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้





ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม

ด้านที่	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์		แปลผล
		$\mu$	$\sigma$	
1	ฉันทะ ความพอใจ	4.00	0.723	มาก
2	วิริยะ ความเพียร	3.88	0.810	มาก
3	จิตตะ ความเอาใจใส่	3.95	0.829	มาก
4	วิมังสา ความไตร่ตรอง	3.97	0.792	มาก
รวม		3.95	0.731	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ

ตัวแปร	ค่าความสัมพันธ์					รวม
	1. การมุ่งผลความสำเร็จสัมพันธ์	2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจรรยาบรรณ	3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4. การบริการเป็นเลิศ	5. การทำงานเป็นทีม	
1. ฉันทะ ความพอใจ	.741**	.708**	.713**	.729**	.750**	.758**
2. วิริยะ ความเพียร	.763**	.795**	.805**	.789**	.808**	.824**
3. จิตตะ ความเอาใจใส่	.803**	.833**	.851**	.840**	.847**	.881**
4. วิมังสา ความไตร่ตรอง	.871**	.893**	.891**	.829**	.857**	.894**
รวม	.854**	.862**	.876**	.859**	.874**	.901**

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาทธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = .901^{**}$ ) จำแนกตามรายด้าน พบว่า วิมังสา ความไตร่ตรอง ( $r = .894^{**}$ ) จิตตะ ความเอาใจใส่ ( $r = .881^{**}$ ) วิริยะ ความเพียร ( $r = .824^{**}$ ) และฉันทะ ความพอใจ ( $r = .758^{**}$ ) อยู่ในระดับสูงตามลำดับ

3. การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้เร็วและหมั่นฝึกหาประสบการณ์ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ 2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจรรยาบรรณ ยึดมั่นการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการสร้างความรู้





ความชำนาญให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง 3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความเชี่ยวชาญเรียนรู้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง 4. ด้านการบริการเป็นเลิศ ให้บริการด้วยความรวดเร็วและทันเวลา แสดงกิริยาท่าทางที่เป็นมิตร และ 5. ด้านการทำงาน เป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดี และใช้สติปัญญาใคร่ครวญ เพื่อพัฒนาการทำงานให้การบริการเป็นที่พอใจกับประชาชนทุกคนที่มารับบริการ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ฉันทะ วิมังสา จิตตะ และวิริยะ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องจากว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ มีความพอใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสนใจที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยมีการวางแผนจากวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และมีการวางแผนในการลงพื้นที่ดูแลทุกข์ของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิเศษ กนตธมโม (มังคัง) และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง พุทธบูรณาการ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมและการบริหารสมัยใหม่ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี และการบริหารสมัยใหม่สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 84.60 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรีพร พิพิชรโกคิน และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. พบว่า การเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมประกอบด้วย ฉันทะ (รักงาน) วิริยะ (สู้งาน) จิตตะ (ใส่ใจงาน) และวิมังสา (ทำงานด้วยปัญญา) ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติและมีปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา จากผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องจากว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ มีการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นอำนวยความสะดวกในการให้บริการด้วยความถูกต้อง เต็มใจ สะดวกรวดเร็ว และทันเวลา มุ่งเน้นการให้บริการด้วยกิริยาท่าทางที่เป็นมิตร สุภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะและแสดงการเอาใจใส่ และมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาเทวประภาส มากคล้าย และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง พบว่า สมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ด้าน คือ 1. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 2. บริการเป็นเลิศ 3. การทำงานเป็นทีม 4. มุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 5. ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนุเดช ทองเพชรนิล (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนในภาคเหนือตอนบน. ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในธุรกิจรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนในภาคเหนือตอนบนมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเน้นด้านจริยธรรม ทักษะและความรู้ แรงจูงใจ บุคลิกลักษณะ





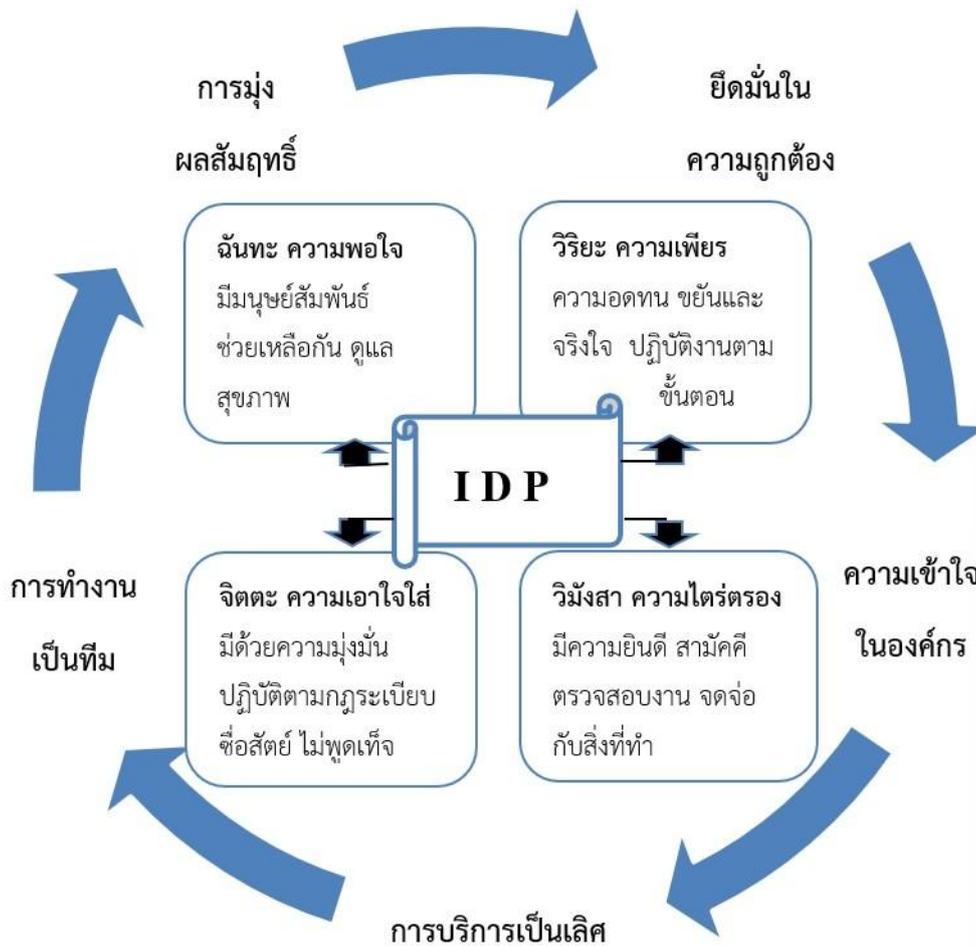
และหลักอิทธิบาทธรรม และพบว่า การปลูกฝังจริยธรรมช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและบทบาทของบุคลากร การพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยเพิ่มความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ การดูแลบุคลิกภาพและความสัมพันธ์ที่ดีส่งเสริมให้บุคลากรมีภาพลักษณ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง พุทธธรรมมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว พบว่า รูปแบบพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน 4. การบริการเป็นเลิศ และ 5. การทำงานเป็นทีม มีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S และปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

3. การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ทุกด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยนำหลักอิทธิบาทธรรมเข้ามาบูรณาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพร จันตะณี และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ที่พบว่า เมื่อนำหลักอิทธิบาทธรรมมาบูรณาการกับสมรรถนะการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้ส่งผลในเชิงบวกต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลัย สาแก้ว และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ที่พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้อง การเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม โดยมีภารกิจของบุคลากรที่ส่งผลในทางที่ดี ได้แก่ การจัดการหน้าที่การปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยได้บูรณาการกับหลักอิทธิบาทธรรม คือ ฉันทะ ความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จวิริยะ ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ จิตตะ ความมีใจฝักใฝ่วิเคราะห์งานอย่างรอบคอบตั้งใจและวิมังสา พิจารณาใคร่ครวญหาแนวทางครั้งต่อไปในการปฏิบัติงาน รู้จักการหาแนวทางแก้ปัญหาฝักคึดอย่างมีวิจารณญาณอยู่เสมอ





## สรุปผลการวิจัยและองค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเกียบ อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา “IDP : Integrating The Principles of Iddhipadhamma to Develop The Work Performance of Personnel of Thatakiap Sub-District Administrative Organization at Thatakiap District in Chasoengsao Province” โดยในแต่ละแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร อธิบายได้ ดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจ คือ การมีความพอใจรักใคร่ในงานของตน และตระหนักในหน้าที่การให้บริการในการให้ความช่วยเหลือเพื่อดูแลทุกข์สุขของประชาชน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน บุคลากรที่ดีต้องมีฉันทะคือความพอใจ รักในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีความสุจริตยุติธรรมและมีจิตฝักใฝ่เพื่อให้ผลของงานออกมาเป็นที่พอใจกับทุกฝ่าย สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร รักในองค์กรและรักผู้ร่วมงาน มีความเต็มใจและความปรารถนาดีในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสุขในการทำงานยึดมั่นในความถูกต้องรวมถึงการบริการที่ดีจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ





2. **วิริยะ ความเพียร** คือ การมีความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น ความขยันหมั่นเพียรเป็นพื้นฐานของการทำงานให้ประสบความสำเร็จ บุคลากรที่ดีต้องมีขยันหมั่นเพียร มีความเข้าใจในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีมปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นอดทน หรือตามขั้นตอนในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและหมั่นศึกษาหาความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อค้นหาแนวทางนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจไม่เบื่อง่าย มีความเพียรพยายามที่แน่วแน่ในสิ่งที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จโดยไม่เบียดเบียนหรือก่อให้เกิดโทษภัยทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

3. **จิตตะ ความเอาใจใส่** คือ การมีความเอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตามกฎระเบียบ และมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ไม่พุดจาโกหกมดเท็จพร้อมให้บริการด้วยความเต็มใจ มีจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยปละละเลยจิตให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ทำงานด้วยความมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนร่วมงาน หรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ได้ดีมีความก้าวหน้า และแสดงออกซึ่งความรักความสามัคคีต่อกัน และหมั่นตรวจสอบการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด

4. **วิมังสา การไตร่ตรอง** คือการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ใช้สติปัญญาพิจารณาใคร่ครวญในการให้บริการในการทำงาน ศึกษาตรวจตราตรวจสอบและข้อบกพร่องอยู่เสมอ หากพบข้อผิดพลาดก็ยินดีคิดหาวิธีแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน และมีใจจดจ่อกับสิ่งที่ทำ ใช้ปัญญาใคร่ครวญและไตร่ตรองให้มีความถูกต้องเป็นธรรมเพื่อเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

การบูรณาการหลักกฏอริยธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการนำหลักกฏอริยธรรมมาบูรณาการกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ให้บุคลากรมีความพอใจรักในงาน มีความเพียรพยายามจิตใจจดจ่อรับผิดชอบงานและไตร่ตรองอย่างรอบคอบซึ่งส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วงเกิดความก้าวหน้าพัฒนาตนเองและสร้างองค์กรที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรที่จะต้องมีนโยบายและการวางแผนในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อนำไปปฏิบัติ และสร้างจิตสำนึกให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจากการทำงานเป็นทีม
2. ควรที่จะต้องมีกำหนดนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมให้ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยให้มีการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรทางสาขาวิชาชีพ และการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม
3. ควรที่จะต้องมีการประชุมสัมมนาขององค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมและด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานเพื่อให้บุคลากรยึดเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานต่อไป

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรที่จะต้องใช้มาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงและเกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และควรอบรมบุคลากรที่ได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นในหน้าที่การงานให้มีความรู้ความเข้าใจในองค์กรและระบบงานให้กับบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรที่จะต้องทำการศึกษาริบทภายในชุมชนอย่างทั่วถึงและกำหนดแนวทางที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตภายในชุมชนเพื่อให้เกิดความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น





3. ควรที่จะต้องวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น และการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานที่ดี

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะต้องทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการให้บริการต่อประชาชนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. ควรที่จะต้องทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงภายในท้องถิ่นเพิ่ม เช่น ด้านสังคม ด้านความเชื่อศรัทธา ด้านสุขภาพอนามัย

3. ควรที่จะต้องทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา

#### เอกสารอ้างอิง

กฤติกา รัชยาแก้ว. (2565). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. สืบค้น 15 มีนาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/qs5lh>

แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว. (2559). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

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

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน และคณะ. (2564). พุทธธรรมมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 146-159.

พระมหาเทวประภาส มากคล้าย และคณะ. (2559). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(3), 615-630.

พระมหาวิเศษ กนตธมโม (มังคัง) และคณะ. (2565). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(4), 198-210.

พัชร์ณัญพร พิพิธวรโกคิน และคณะ. (2563). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(4), 137-150.

ภัทรพร จันตะนี และคณะ. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(4), 41-52.

มนุเดช ทองเพชรนิล. (2568). การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน ในภาคเหนือตอนบน. *วารสาร มจร. ตรีภุมขัยปริทรรศน์*, 9(2), 313-327.

มาลัย สาแก้ว และคณะ. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการจัดการ*, 6(6), 157-170.

