



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี*
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ACCORDING TO IDDHIPADADHAMMA
FOR ENHANCING PERSONNEL'S WORK PERFORMANCE
OF BANGYITHO MUNICIPALITY, PATHUMTHANI PROVINCE

รจ กสิวุฒิ, ปนัดดา รักษาแก้ว

Ruj Kasiwut, Panadda Raksakao

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: naret200430@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงาน 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน และ 3. นำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทธรรม วิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 195 คน แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.979 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.64) ส่วนรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา และหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา และ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีแนวทางการพัฒนา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเข้าถึงระบบงานขององค์กร การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การมีใจรักบริการ ยิ้ม ทักทายอย่างมิตรไมตรี และการทำงานเป็นทีม การวางแผนงานนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ บุคลากรปฏิบัติงานปรารถนาให้ประสบความสำเร็จ วิริยะ การมีความพยายาม พากเพียรพยายามทำงานด้วยใจมั่น จิตตะ เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานชุมชน องค์กร และวิมังสา พิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ทำว่าเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือไม่

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; อิทธิบาทธรรม; สมรรถนะ; การปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives of this research paper were: 1. To study work performance 2. To study factors affecting work performance and 3. To study human resource development according to Iddhipadadhamma, conducted by the mixed research methods. The quantitative research,

*Received December 22, 2025; Revised January 27, 2026; Accepted February 4, 2026





data were collected from 195 samples using questionnaires with a reliability value of 0.979, data were analyzed using frequency, The qualitative research, data were collected by in-depth interviewing 10 key informants and 9 participants in focus group discussions to confirm knowledge after data synthesis.

The results showed that: 1. By overall, the work performance competency was at a high level ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.64). Each aspect was at high level, namely, adherence to legitimacy and ethics, teamwork, good service, achievement-oriented and professional expertise accumulation. 2. Factors affecting work performance competency were found that training, education, and development and the 4 principles of Iddhipadadhamma, namely, Chanda, Viriya, Citta, and Vimamsa affected the work performance. 3. Human resource development was found to develop for the purposes of achievement-oriented, quality work creation, adherence to righteousness and ethics, professional expertise accumulation, technology development to access the organizational work system, adherence to righteousness and ethics, service-mindedness, smiling, friendly greetings, and teamwork. Planning the work leads to the achievement of the goals. Compliance with the 4 principles of Iddhipadadhamma, namely, Chanda, personnel wish to succeed, Viriya, perseverance and effort to work with determination, Citta, mindfulness, and responsibility for community work, organizations, and Vimamsa, considering and reflecting on what was done that was beneficial to the people.

Keywords: Human Resource Development; Iddhipadadhamma; Competency; Work Performance

บทนำ

การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า เทศบาล ซึ่งเทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็นสามระดับ คือ เทศบาลนคร คือ เขตท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรรวมกัน 50,000 คนขึ้นไป เทศบาลเมือง คือ เขตท้องถิ่นชุมชนที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีประชากรรวมกัน 10,000 คนขึ้นไป และเทศบาลตำบล คือ เขตท้องถิ่นที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) โดยเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารงานท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสโดยคำนึงถึงการให้บริการสาธารณะเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะและอำนวยความสะดวกของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เทศบาลเมืองบึงยี่โถฯ ยังมีภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาและการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะ การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนในการพัฒนาบุคลากรภายในเทศบาล เพื่อให้เทศบาลมีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะที่ดี (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562)

เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 เพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (2557) ได้กล่าวถึง





สมรรถนะ ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นความถูกต้อง 3. ความเข้าใจในระบบงาน 4. การบริการเป็นเลิศ และ 5. การทำงานเป็นทีม

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545) ได้กล่าวถึง ขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ 1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 2. การศึกษา เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ และ 3. การพัฒนา เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทธรรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี จะช่วยให้เพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ สามารถสร้างต้นแบบการบริหารจัดการที่มีคุณธรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล โดยใช้หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา (ที่.ม. 10/287/219) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) รวมถึงสามารถช่วยให้เทศบาลสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ข้าราชการสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ ๆ ของสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษาคครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 380 คน (กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ในการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยกำหนดแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย

1. นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน
2. นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน
3. ผู้บริหารเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จำนวน 3 คน และ
4. ประชาชน จำนวน 3 คน





2.4 การสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1. นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป 2. นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน 3. ผู้บริหารเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จำนวน 3 คน และ 4. ประชาชน จำนวน 3 คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปลงผลจากการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (จำนวน 5 ข้อ) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 (จำนวน 12 ข้อ) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (จำนวน 12 ข้อ) ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี (จำนวน 15 ข้อ) แล้วนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำแบบสอบถามไปทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.979

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (จำนวน 5 ข้อ) ตอนที่ 3 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 (จำนวน 4 ข้อ) ตอนที่ 4 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี (จำนวน 5 ข้อ)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 195 คน โดยขอหนังสืออนุญาตใช้สถานที่เก็บ ข้อมูลวิจัย เมื่อได้รับหนังสือดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว นำส่งให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยกำหนดวัน เวลาและจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อลงพื้นที่เก็บข้อมูล

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ถูกเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพรรณนาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.64) รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.63) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.62) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ





ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม		ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.23	0.62	มาก
2	ด้านการบริการที่ดี	4.41	0.63	มาก
3	ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	4.10	0.67	มาก
4	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.44	0.64	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.63	มาก
รวม		4.38	0.64	มาก

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ 2. ด้านการบริการที่ดี คือ การประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้องเหมาะสมตามกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน 3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ คือ การพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการเข้าถึงข้อมูลและระบบงานขององค์กร 4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การมีใจในการบริการ ยึดมั่น ทักทายด้วยความอ่อนน้อมเป็นมิตรไมตรี และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม คือ วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี พบว่า สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา และ 3. ด้านการพัฒนา อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-.073	.095		-.769*	.443
ด้านการฝึกอบรม _(Hu1)	.380	.032	.391	11.705**	.000
ด้านการศึกษา _(Hu2)	.336	.034	.368	9.767**	.000
ค่าคงที่ (Constant)	-.073	.095		-.769*	.443
ด้านการพัฒนา _(Hu3)	.305	.033	.299	9.322**	.000

Multiple R = .957^a, R² = .917, Adjusted R² = .915, Std. Error = .225

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา





สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -.073 + .380_{(Hu1)} + .336_{(Hu2)} + .305_{(Hu3)}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .391Z_{Hu1} + .368Z_{Hu2} + .299Z_{Hu3}$$

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 91.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมสามารถทำนายได้ร้อยละ 38.0 ด้านการศึกษา สามารถทำนายได้ร้อยละ 33.6 และด้านการพัฒนา สามารถทำนายได้ร้อยละ 30.5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1. ฉันทะ ความพอใจ 2. วิริยะ ความเพียร 3. จิตตะ ความใส่ใจ และ 4. วิมังสา ความไตร่ตรอง อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 3 หลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรหลักอิทธิบาท 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-.187	.085		-2.195*	.029
ด้านฉันทะ _(lb1)	.260	.027	.251	9.654**	.000
ด้านวิริยะ _(lb2)	.270	.025	.281	10.854**	.000
ด้านจิตตะ _(lb3)	.331	.025	.375	13.120**	.000
ด้านวิมังสา _(lb4)	.181	.024	.211	7.599**	.000

Multiple R = .971^a, R² = .943, Adjusted R² = .942, Std. Error = .145

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ จิตตะ ความใส่ใจ วิริยะ ความเพียร ฉันทะ ความพอใจ วิมังสา ความไตร่ตรอง

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -.187 + .331_{(lb3)} + .270_{(lb2)} + .260_{(lb1)} + .181_{(lb4)}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .375Z_{lb3} + .281Z_{lb2} + .251Z_{lb1} + .211Z_{lb4}$$

สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 94.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะ สามารถทำนายได้ร้อยละ 33.1 ด้านวิริยะ สามารถทำนายได้ร้อยละ 27.0 ด้านฉันทะ สามารถทำนายได้ร้อยละ 26.0 และด้านวิมังสา สามารถทำนายได้ร้อยละ 18.1 ตามลำดับ





3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี พบว่า 1. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรเป็นระยะ ๆ การจัดการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะ 2. ด้านการศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเรียนต่อได้ สนับสนุนการศึกษาแก่บุคลากร และ 3. ด้านการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรด้วยการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลงานของตน และการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 คือ 1. ฉันทะ ความพอใจหรือความรักในงานที่ทำ คือ บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2. วิริยะ ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ การมีความพยายาม การมีความพากเพียรพยายามทำงานเทศบาลด้วยใจมั่น การมีความอดทนต่อสื่อกับความลำบากของการทำงานในองค์กรที่พัฒนา 3. จิตตะ ความตั้งใจและใส่ใจในการทำงาน คือ เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานชุมชนและงานองค์กร ไม่วางธุระเพื่อความสุขและความพอใจของประชาชน และ 4. วิมังสา การพิจารณาไตร่ตรองและพัฒนาตนเอง คือ การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ทำว่าเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือไม่ ตรวจสอบวิธีการทำงานให้ถูกต้อง รวดเร็ว

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรวิภาส พิตรพิบูลย์พงศ์ (2567) เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ตามเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยการดำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการไทย ปฏิบัติตามหลักวิชาชีพของตน 3. ความเข้าใจระบบงาน ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ 4. การบริการเป็นเลิศ โดยตั้งใจในการให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส มีใจของการบริการ และ 5. การทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

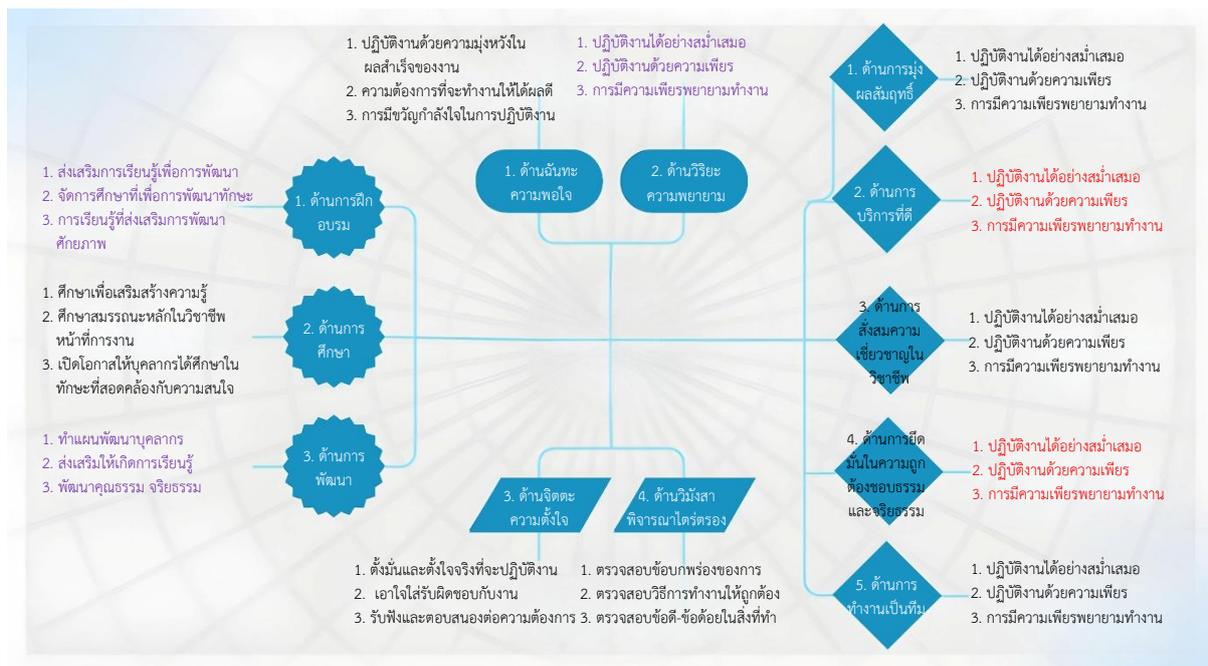
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 91.5 โดยมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผนที่กำหนดไว้ มี สร้างงานในส่วนองงานที่รับผิดชอบอยู่ เพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดสมรรถนะการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศสอดคล้องกับงานวิจัยของภวัต นิตยโชติ (2561) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา พบว่า ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยใช้สื่อแบบค่อยเป็นค่อยไป แยกเฉพาะกลุ่มโดยให้เหมาะกับความรู้ ความสามารถให้มีวิธีคิดที่เป็นระบบ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา มีความฉลาดในการบริหารจัดการ มีความมุ่งมั่นขยัน สร้างสรรค์งานบริการที่ดีเหนือความคาดหมาย มีใจรักในการบริการ





3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี พบว่า หลักอิทธิบาท 4 นำมาบูรณาการเพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี มีฉันทะ ความพอใจหรือความรักในงานที่ทำ บุคลากรความ ต้องการที่จะทำงานในเทศบาลปรารถนาจะทำงานให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป วิริยะ ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน การมีความพยายาม การมีความพากเพียรพยายามทำงานเทศบาลด้วยใจมั่น จิตตะ ความตั้งใจและใส่ใจในการทำงาน เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานชุมชนและงานองค์กร วิมังสา การพิจารณาไตร่ตรองและพัฒนาตนเอง การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ทำว่าเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของปภิตน์ สันตินิยม (2564) เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อการแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมอย่างยั่งยืนในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อการแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม อย่างยั่งยืนในจังหวัดอุบลราชธานี หลักอิทธิบาทธรรมส่งผ่านระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดิน

สรุปผลการวิจัยและองค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างภาพที่แสดงองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยดังกล่าวข้างต้นซึ่งสามารถขยายความเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การฝึกอบรม ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมเพื่อทบทวนความรู้และประสบการณ์บุคลากร ทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะและประสบการณ์ ฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน





การศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเรียนต่อได้ สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากร ให้มีการจัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น และจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่

การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรด้วยการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาผลงานของตน ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะอยู่เสมอ และพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2. หลักอิทธิบาท 4

ฉันทะ ความพอใจหรือความรักในงานที่ทำ คือ บุคลากรความต้องการที่จะทำงานในเทศบาลปรารถนาจะทำงานให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เข้มแข็ง อดทนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีเจริญและยั่งยืนปฏิบัติงานด้วย ความสมัครใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของเทศบาลตามเป้าหมายเหนือสิ่งอื่นใด

วิริยะ ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ การมีความพยายาม การมีความพากเพียรพยายามทำงานเทศบาลด้วยใจมั่น สนุกสนาน การมีความอดทนต่อสู้กับความลำบากของการทำงานในองค์กรที่พัฒนา การมีความรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมายสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองได้เสมอ

จิตตะ ความตั้งใจและใส่ใจในการทำงาน คือ เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานชุมชนและงานองค์กร ความเอาใจจดจ่อในงานที่ทำ ไม่วางธุระเพื่อความสุขและความพอใจของประชาชน รับฟังและตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของประชาชนในเขตเทศบาล สร้างความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีกับผู้อื่นในองค์กร

วิมังสา การพิจารณาไตร่ตรองและพัฒนาตนเอง คือ การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ทำว่าเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือไม่ ตรวจสอบวิธีการทำงานให้ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ตรวจสอบเหตุผลและตรวจสอบข้อดี ข้อด้อยในสิ่งที่ทำ การจัดอบรมเสริมความรู้ด้านการคิดไตร่ตรอง

3. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการปฏิบัติหน้าที่ให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่หรือให้เกินเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรกำหนดไว้

การบริการที่ดี คือ การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพของตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การเป็นแบบอย่างที่ดีและการยึดมั่นในความสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ คือ การพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการเข้าถึงข้อมูลและระบบงานขององค์กร ความเข้าใจบริบทภายในทั้งเรื่องของค่านิยม วัฒนธรรม องค์ความรู้และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การมีใจรักในการบริการ ยิ้มแย้ม ทักทายด้วยความอ่อนน้อมและเป็นมิตรไมตรีกับประชาชนผู้รับบริการโดยไม่คำนึงดูดาย กระตือรือร้นและเร่งให้ความช่วยเหลือ การมีความรู้ในงานที่รับผิดชอบที่สามารถตอบข้อซักถามจากผู้รับบริการได้อย่างแม่นยำ

การทำงานเป็นทีม คือ การวางแผนงานร่วมกันเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นมิตรไมตรีต่อกัน และการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนาน





ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลเมืองบึงยี่โถ ควรมีนโยบายการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล
2. เทศบาลเมืองบึงยี่โถ ควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้ความเป็นมืออาชีพ เปิดกว้างทางความคิด และมีทักษะในการทำงานในบริบทสากล
3. เทศบาลเมืองบึงยี่โถ ควรมีนโยบายเพื่อยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้ทั่วถึงทุกภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลเมืองบึงยี่โถ ควรจัดพนักงานเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของงาน
2. เทศบาลเมืองบึงยี่โถ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเต็มใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เทศบาลเมืองบึงยี่โถ ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government Performance Index - LGPI). กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ. (2568). แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร. สืบค้น 23 มีนาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/B3Zsl>
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). แนวทางการพัฒนาระบบราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.
- โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น. (2557). คู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น.
- ปิกิตน์ สันตินิยม. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อการแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมอย่างยั่งยืนในจังหวัดอุบลราชธานี (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภวัต นิตยโชติ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.





- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รวีภาส พิตรพิบูลย์พงศ์. (2567). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินต์ติ้ง.
- Yamane, T. (1967). Elementary Sampling Theory. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

