

Development of Performance Competency according to Bala 4 of Wang Wa Subdistrict Municipality personnel, Si Prachan District, Suphan Buri Province

Parinya Warasin¹ Phrakhru Sophonveeranuwat² and Witchugon Nakthon³

Received: January 18, 2023

Revised: August 25, 2023

Accepted: September 06, 2023

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the level of performance competency; 2) to study factors affecting the development of performance competency; and 3) to propose guidelines for developing performance competency according to Bala 4 of Wang Wa Subdistrict Municipality personnel, Si Prachan District, Suphan Buri Province. It was a mixed methods research. Survey research was conducted by distributing the questionnaire to a sample of 367 people using simple random sampling. Statistics used in the research were mean, standard deviation and stepwise multiple regression factor analysis. For a qualitative research, data were collected using in-depth interviews with 9 key informants. Content analysis techniques were used. The results of the research found that 1) overall, human resource development was at a high level. The average value was $\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.847. Human resource development according to Bala 4, overall was at a high level. The average value was $\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.876 and the development of

¹ Wang Wa Subdistrict Municipality, Si Prachan District, Suphanburi Province

²⁻³ Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: parinya0447@gmail.com, Tel. 087-0440447

performance competency according to Bala 4 of Wang Wa Subdistrict Municipality personnel, Si Prachan District Suphan Buri Province as a whole was at a high level $\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.860; 2) human resource development factors consisting of the following components: training aspect, education aspect, and development aspect had a mutual influence on the performance competency development of Wang Wa Subdistrict Municipality personnel, Si Prachan District, Suphan Buri Province at the statistical significance level of 0.01. And variation can be explained by all components of human resource development factors along with explaining the variation at 61.20%, so the hypothesis was accepted; 2.1) factors of Bala 4 consisting of Panya-bala (power of wisdom), Viriya-bala (power of energy) Anavajja-bala (power of faultlessness) Sangaha-bala (power of sympathy) had a mutual influence on the performance competency development of Wang Wa Subdistrict Municipality personnel, Si Prachan District, Suphan Buri Province at the statistical significance level of 0.01 and along with explaining the variation at 61.20%, so the hypothesis was accepted; 2.2) factors in human resource development and Bala 4 factors had a mutual influence on the performance competency development of Wang Wa Subdistrict Municipality personnel, Si Prachan District, Suphan Buri Province at the statistical significance level of 0.01 and the variation of performance competency development of Wang Wa Subdistrict Municipality personnel can be explained jointly up to 90.40%; and 3) guidelines for developing the performance competence of Wang Wa Subdistrict Municipality personnel, Si Prachan District Suphan Buri Province were as follow: insufficient time for personnel development, personnel without development to cover all area, lack of allocation of scholarships for personnel, unequal knowledge bases of personnel.

Keywords: Competency Development, Personnel, Bala 4

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบล วังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ปริญญญา วราสินธุ์¹ พระครูโสภณวีรานุวัตร² และวิชุกร นาคน³

Received: January 18, 2023

Revised: August 25, 2023

Accepted: September 06, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 367 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ปัจจัยการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย คือ $\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.847 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพละ 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย คือ $\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.876 และการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.860 2) ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ

¹ เทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Corresponding author, e-mail: parinya0447@gmail.com, Tel. 087-0440447

สามารถอธิบายความผันแปรโดยองค์ประกอบทั้งหมดของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกันอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 61.20 จึงยอมรับสมมติฐาน 2.1) ปัจจัยหลักพละ 4 มีองค์ประกอบ คือ ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้) ด้านวิริยะพละ (กำลังความเพียร) ด้านวัชชพละ (กำลังความสุจริต) ด้านสังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 83.80 จึงยอมรับสมมติฐาน 2.2) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านหลักพละ 4 มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ถึงร้อยละ 90.40 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ เวลาในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรได้รับการพัฒนายังไม่ครอบคลุมทุกฝ่าย ขาดการจัดสรรทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร บุคลากรมีพื้นฐานความรู้ไม่เท่ากัน

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, บุคลากร, พละ 4

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นมีรูปแบบการปกครองที่หลากหลายซึ่งเป็นไปตามความเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละท้องถิ่น การกระจายอำนาจของรัฐบาลสู่ประชาชนมุ่งหวังให้ผู้นำท้องถิ่นควรมีสมรรถนะความรู้ในการบริหารงานบริหารคนอย่างมืออาชีพ การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิผล สร้างความรุ่งเรืองเจริญเติบโตให้กับท้องถิ่นมีภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มจึงมีความต้องการผู้นำซึ่งมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2557) และมีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักเกณฑ์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

กำหนด อย่างไรก็ดีแม้ว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล คือ “นายกองค์การบริหารส่วนตำบล” จึงถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนางองค์การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จึงถือเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ โดยพิจารณาสาเหตุของการพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีความล่าช้าไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การยังใช้รูปแบบเดิมในการบริหารจัดการ สาเหตุประการหนึ่ง เกิดจากตัวบุคคล คือ ผู้บริหารยังขาดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือเพิ่มเติมไม่มีทักษะการบริหารคนและแผนงานการนำเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่มาปรับใช้ ไม่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำองค์กร ขาดความมั่นใจในตนเองอีกทั้งมีการถ่ายโอนตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากหน่วยงานอื่นยอมทำให้ขาดความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาจจะกล่าวได้ว่าผู้บริหารสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดทักษะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (อัญชลี กองแก้ว, 2561)

จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนมากจำนวนของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีจำนวนมากทำให้มีความหลากหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบันหลายแห่งยังไม่มีบุคลากรที่มีสมรรถนะเพียงพอที่จะสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้การทำการวิจัยเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรีจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามกรอบสมรรถนะกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงน่าจะเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จได้

พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะทำให้งานนั้นบังเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “พละ 4” ซึ่งถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นพลังคุณธรรม 4 ประการ ที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตหรือประกอบอาชีพการทำงานทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองจนที่จะกระทำในสิ่งใดๆซึ่งจะเกิดประสิทธิผลแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และคนรอบข้าง มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานก็จะ

ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2548) การนำหลักพระ 4 มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดีเพราะพระ 4 เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง ให้มีพลังในการทำงานเป็นธรรมคำสอนที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ การงาน การศึกษาเล่าเรียน และโดยเฉพาะผู้ที่เป็หน้าหรือผู้นำต่าง ๆ เพื่อสร้างคุณธรรม และพลังที่จะช่วยทำให้การดำเนินงานหรือการทํากิจกรรมเกิดความมั่นใจ และส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพระ 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพระ 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพระ 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 367 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ได้กำหนดไว้ทั้งหมดจำนวน 9 รูป/คน

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีจำนวน 4,382 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรทาร์โย ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ เทศบาลตำบลวังห้วใหญ่ อำเภอมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี” แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยจะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้ (Check List) และเติมคำในช่องว่างจำนวน 6 ข้อคำถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านการพัฒนา จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพละ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า จำนวน 21 ข้อคำถาม

วิธีการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในพื้นที่ พร้อมรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 367 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา มีส่วนร่วมต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามผล 4 ของเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ของคะแนนจากแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ปัจจัยการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple regression Stepwise) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 พระสงฆ์จำนวน 1 รูป กลุ่มที่ 2 ข้าราชการประจำ จำนวน 7 ท่าน กลุ่มที่ 3 ผู้นำชุมชน จำนวน 1 ท่าน รวม 9 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือสำรวจข้อมูลเชิงประจักษ์แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักผล 4 ของเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีสาระสำคัญของการสัมภาษณ์

วิธีการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 9 รูป/คน ในตำบลวังใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อขออนุญาตในการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากคำสัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม

(n=367)

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.07	0.870	มาก
2. การบริการดี	4.06	0.863	มาก

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.10	0.830	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.10	0.826	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	4.05	0.902	มาก
6. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	4.06	0.872	มาก
7. ภาวะผู้นำ	4.08	0.857	มาก
ภาพรวม	4.07	0.860	มาก

ระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักผล 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.860) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.830) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.857) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.902) อยู่ในระดับมาก

2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

2.1 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ด้านการฝึกอบรม, ด้านการศึกษา, ด้านการพัฒนา มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นตัวแปรตาม ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยองค์ประกอบทั้งหมดของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 61.20 จึงยอมรับสมมติฐาน

2.2 ปัจจัยหลักผล 4 เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้) ด้านวิริยะพละ (กำลังความเพียร) ด้านวัชชพละ (กำลังความสุจริต) ด้านสังคพละ (กำลังการสงเคราะห์) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นตัวแปรตาม ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

0.01 โดยองค์ประกอบทั้งหมดของปัจจัยหลักผล 4 ร่วมกันอธิบายความผันแปรของการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 83.80 จึงยอมรับสมมติฐาน

2.3 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยหลักผล 4 มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยที่ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยผล 4 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ถึงร้อยละ 90.40 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) เท่ากับ 0.395 และปัจจัยหลักผล 4 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.676

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยหลักผล 4 ทั้ง 2 ปัจจัย มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นผลให้เกิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังต่อไปนี้

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีรายละเอียดดังนี้

ความรู้ บุคลากรมีความรู้ตรงสายงาน บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับธรรมะ

ความสามารถ บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา บุคลากรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ทักษะ บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อปฏิบัติงาน บุคลากรมีทักษะในการแก้ไขปัญหา บุคลากรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ บุคลากรมีทักษะในการสื่อสาร

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ เวลาในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรได้รับ

การพัฒนาอย่างไม่ครอบคลุมทุกฝ่าย ขาดการจัดสรรทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร บุคลากรมีพื้นฐานความรู้ไม่เท่ากัน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ขาดการประยุกต์กิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมให้บุคลากรทุกศาสนาเข้าร่วมได้ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ควรมีการจัดสรรเวลาในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม ควรกำหนดให้ทุกฝ่ายเข้ารับการพัฒนาย่างทั่วถึง ควรมีการจัดสรรทุนสำหรับการศึกษาของบุคลากร ควรพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากการปรับพื้นฐานความรู้ให้เท่าเทียมกัน ควรพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประยุกต์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขาโดยให้บุคลากรทุกศาสนาเข้าร่วมกิจกรรมได้ ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสนใจและใส่ใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการฝึกอบรม ฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมระเบียบวินัย ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม มีการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร จัดให้มีระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร จัดกิจกรรมเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน จัดสรรทุนสำหรับการศึกษาของบุคลากร และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จัดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนันต์ อยู่สีมารักษ์ (2561) พบว่า รูปแบบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญคือ หลักพะ 4 ได้แก่ ปัญญาพะ, วิริยะพะ, วัชชพะ, สังคหพะ ซึ่งหลักพะ 4 นี้ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี แสดงให้เห็นว่าหลักพะ

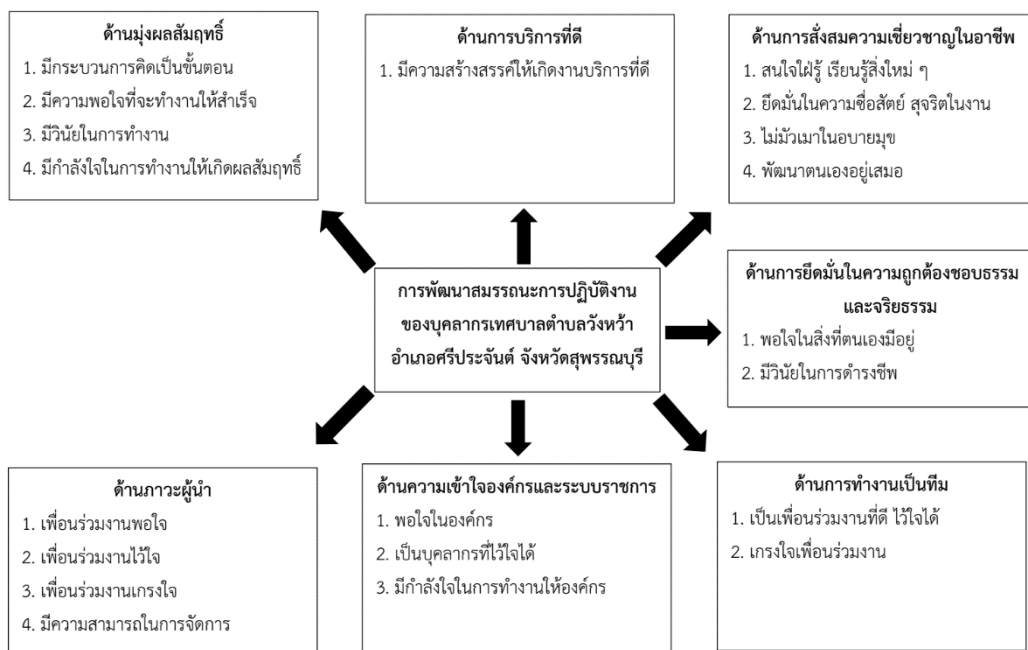
4 เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร และมีผลต่อประชาชน และสังคมโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรณัฐ โรจนประภาว (2561) พบว่า การวิเคราะห์หลักพุทธธรรม คือ หลักพระ 4 ซึ่งสอดคล้องกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่ต่อมาจากโลกทุนนิยมนี้มาก เพราะเป็นหลักที่มีเป้าหมายปรองดองนำพาไปสู่สันติสุขตามหลักอรรถปริวรรตด้วยการใช้ปัญญาระดับประสบการณ์ตรงที่ถูกต้องไว้วางใจได้มากกว่าปัญญาระดับการจำ หรือการคิดคำนวณ ทั้งยังมีหลักยึดด้านความกล้ากระทำการสิ่งถูกต้องที่พิจารณาดีแล้ว กับหลักความเพียรไม่ท้อถอยในการไปสู่เป้าหมายทำให้พระ 4 นี้เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ส่วนผลการศึกษาในส่วนการสังเคราะห์การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาขึ้นในประเทศไทยจากการค้นคว้าหลักคุณธรรมแม่บท 4 ประการ และหลักขุมพลังปฏิบัติคุณธรรมแล้วนำมาสังเคราะห์กับหลักธรรมพระ 4 แล้วจะเห็นความสอดคล้องเป็นเนื้อเดียวกัน คือเป็นลำดับกันไปจากวิสัยทัศน์ในพระ 4 ไปสู่นโยบายในคุณธรรมแม่บท และขับเคลื่อนด้วยขุมพลังปฏิบัติคุณธรรมอันเป็นเสมือนแผนงาน เพื่อจะนำไปสู่การค้นหาแนวทางหรือแผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาในประเทศไทย

3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพระ 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพระ 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย ควรมีการจัดสรรเวลาในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม ควรถูกกำหนดให้ทุกฝ่ายเข้ารับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ควรมีการจัดสรรทุนสำหรับการศึกษาของบุคลากร ควรพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากการปรับพื้นฐานความรู้ให้เท่าเทียมกัน พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมหรือประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประยุกต์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขาโดยให้บุคลากรทุกศาสนาเข้าร่วมกิจกรรมได้ ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสนใจและใส่ใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพระ 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัยทุก

ประการ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมทั้งสรุปผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลวังห้วควรมีนโยบายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลตำบลวังห้ว ยังมีปัญหาในเรื่องของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกฝ่าย ดังนั้นจึงควรมีนโยบายในการผลักดันให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง

2. ผู้บริหารเทศบาลตำบลวังห้วควรมีนโยบายการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าขาดการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรใน

ระดับที่สูงขึ้นไป ดังนั้นจึงควรมีนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาให้บุคลากรได้มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษาพัฒนาการศึกษาของตนให้สูงขึ้น

3. ผู้บริหารเทศบาลตำบลวังห้วควรมีนโยบายการอบรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังห้ว บุคลากรยังไม่เข้าใจและยังขาดความรู้และความเข้าใจ และแรงจูงใจในการพัฒนา จึงควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาคนทุกคน โดยอาจมีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเป็นแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาผลักดันให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง โดยแบ่งกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาออกเป็นรุ่น เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาได้ตามสะดวก

2. จัดสรรงบประมาณประจำปีในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากรโดยจัดตั้งทุนสำหรับการศึกษาให้บุคลากรสามารถสอบชิงทุนหรือยืมทุนการศึกษาโดยทำงานเป็นผลตอบแทน เพื่อเป็นการดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในพัฒนาการศึกษาของตน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร

3. ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดหารางวัลหรือสิ่งตอบแทน เช่น สิ่งของ ค่าตอบแทน หรือความคาดหวังในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

ณัฐชนันต์ อยู่สีมารักษ์. (2561). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร. (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด.

- วีรณัฐ โรจนประภา. (2561). การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาในประเทศไทย. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 12(3), 217-231.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2557). กฎหมายการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- อัญชลี กองแก้ว. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.