

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓๐ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติตนตามหลัก อิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๔.๓ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๔.๕ แนวทางการแก้ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๔.๖ สรุปผลจากการสัมภาษณ์

๔.๗ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๓๐ คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๒๓๐)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๗๖	๓๓.๐
หญิง	๑๕๔	๖๗.๐
รวม	๒๓๐	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๒๓๐)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
๑๘ - ๒๙ ปี	๒๐	๘.๗
๓๐ - ๓๙ ปี	๘๓	๓๖.๑
๔๐ - ๔๙ ปี	๑๑๐	๔๗.๘
๕๐ ปี ขึ้นไป	๑๗	๗.๔
รวม	๒๓๐	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	๒๙	๑๒.๖
มัธยมศึกษา/ปวช	๕๘	๒๕.๒
ปวส/ปริญญาตรี	๑๑๙	๕๑.๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๔	๑๐.๔
รวม	๒๓๐	๑๐๐.๐
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		
๑ - ๕ ปี	๔๙	๒๑.๓
๖ - ๑๐ ปี	๗๒	๓๑.๓
๑๑ - ๑๕ ปี	๖๓	๒๗.๔
๑๖ - ๒๐ ปี	๒๙	๑๒.๖
๒๐ ปี ขึ้นไป	๑๗	๗.๔
รวม	๒๓๐	๑๐๐.๐
ตำแหน่ง		
ข้าราชการประจำ	๘๕	๓๗.๐
พนักงานประจำ	๗๔	๓๒.๒
พนักงานจ้าง	๕๘	๒๕.๒
พนักงานจ้างเฉพาะกิจ	๑๓	๕.๗
รวม	๒๓๐	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๒๓๐)

รายได้ต่อเดือน		
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๑๒.๒
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๙๒	๔๐.๐
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๗	๒๙.๑
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๒๑	๙.๑
มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	๒๒	๙.๖
รวม	๒๓๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” จำแนกได้ ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า เพศผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น หญิง มีจำนวน ๑๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐ รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๐

อายุ จากการศึกษาพบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๑๘ - ๒๙ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗ และสุดท้ายมีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปวส./ปริญญาตรี จำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗ รองลงมา มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒ รองลงมา มีระดับการศึกษา ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖ และสุดท้ายมีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓ รองลงมา มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔ รองลงมา มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑ - ๕ ปี จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓ รองลงมา มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๖ - ๒๐ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖ และสุดท้ายมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔

ตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ข้าราชการประจำ จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐ รองลงมา มีตำแหน่ง พนักงานประจำ จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒ รองลงมา มีตำแหน่ง พนักงานจ้าง จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒ และสุดท้ายมีตำแหน่ง พนักงานเฉพาะกิจ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖ และสุดท้าย มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาล ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การปฏิบัติตนตามหลัก อิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม คือ

๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ)
๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร)
๓. ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)
๔. ด้านวิมังสา (ความรอบคอบ)

มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตนตามหลัก อิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวม

(n=๒๓๐)

การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร เทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	๓.๑๓	๐.๖๕๒	ปานกลาง
๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร)	๓.๒๒	๐.๕๖๘	ปานกลาง
๓. ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	๓.๒๐	๐.๕๕๑	ปานกลาง
๔. ด้านวิมังสา (ความรอบคอบ)	๓.๑๐	๐.๖๓๕	ปานกลาง
รวม	๓.๑๖	๐.๓๘๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๑๖, S.D. = ๐.๓๘๑)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตนตามหลัก อิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านฉันทะ

(n=๒๓๐)

ด้านฉันทะ: พอใจและความสนใจในการปฏิบัติงานที่	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	๓.๒๓	๐.๗๒๐	ปานกลาง
๒. ท่านยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มาติดต่อสอบถามในงานที่ท่านรับผิดชอบ	๓.๑๕	๐.๖๗๑	ปานกลาง
๓. เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานในทางที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ท่านรีบชี้แจงทันที	๒.๙๔	๐.๙๗๘	ปานกลาง
๔. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย	๓.๑๑	๐.๘๔๙	ปานกลาง
๕. ท่านมีความยินดีทำงานอย่างเต็มความสามารถเมื่อประชาชนมาติดต่อราชการ	๓.๒๐	๐.๙๑๖	ปานกลาง
รวม	๓.๑๓	๐.๖๒๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ร โดยภาพรวมด้านฉันทะ
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๓$, S.D. = ๐.๖๒๕)

เมื่อจำแนกเป็นราย ข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านฉันทะ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านวินัย

(n=๒๓๐)

ด้านวินัย : ความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓.๑๖	๐.๗๒๑	ปานกลาง
๒. ท่านทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๒๗	๐.๘๖๕	ปานกลาง
๓. งานที่ท่านรับผิดชอบแม้จะมีอุปสรรคท่านพยายามที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ	๓.๑๘	๐.๗๔๓	ปานกลาง
๔. ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ค้างค้าง	๓.๓๓	๐.๗๘๙	ปานกลาง
๕. หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกินเวลาราชการ ท่านยินดีอุทิศเวลาให้กับงานด้วยความเต็มใจ	๓.๑๘	๐.๘๗๓	ปานกลาง
รวม	๓.๒๒	๐.๕๖๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔ .๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านวินัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๒$, S.D. = ๐.๕๖๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านวินัย อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านจิตตะ

(n=๒๓๐)

ด้านจิตตะ : การเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับปัจจัยที่ส่งผล		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี	๓.๒๖	๐.๘๓๒	ปานกลาง
๒. ท่านตรวจความเรียบร้อยของงานทุกครั้ง อยู่เสมอ	๓.๔๒	๐.๖๓๔	ปานกลาง
๓. ในการปฏิบัติงานของท่านต้องใช้สมาธิ ทักษะและ			
ประสบการณ์อย่างมาก	๒.๙๗	๐.๗๗๖	ปานกลาง
๔. ท่านเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ประชาชนอย่าง			
สม่ำเสมอ	๓.๑๐	๐.๙๒๐	ปานกลาง
๕.ท่านถือว่าความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เป็นสิ่งที่จำเป็น	๓.๒๕	๐.๘๔๕	ปานกลาง
รวม	๓.๒๐	๐.๕๕๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔ .๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

โดยภาพรวมด้านจิตตะ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๒๐, S.D. = ๐.๕๕๑)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านจิตตะ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔ .๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านวิม้งสา

(n=๒๓๐)			
ด้านวิม้งสา : การพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้สติปัญญาด้วย เหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับปัจจัยที่ส่งผล		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และสามารถจัดการปัญหาได้ดี	๓.๒๐	๐.๐๘๑	ปานกลาง
๒. องค์กรของท่านมีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันเสมอ	๒.๙๗	๐.๘๐๓	ปานกลาง
๓. ท่านยึดประโยชน์ของประชาชน มากกว่าประโยชน์ขององค์กร	๓.๒๕	๐.๘๖๙	ปานกลาง
๔. ท่านรับฟังปัญหาจากประชาชนที่มาติดต่อราชการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง ในการแก้ปัญหา	๒.๙๓	๐.๙๒๙	ปานกลาง
๕. ท่านปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและป้องกันความผิดพลาดในการทำหน้าที่เสมอ	๓.๑๖	๐.๗๙๐	ปานกลาง
รวม	๓.๑๐	๐.๖๓๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔ .๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

โดยภาพรวมด้านวิม้งสา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๐$, S.D. = ๐.๖๓๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านวิม้งสา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอ เมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความฉับไว ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๗ - ๔.๑๒ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวม

(n=๒๓๐)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านความฉับไว	๓.๐๐	๐.๗๒๑	ปานกลาง
๒. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	๒.๙๙	๐.๖๕๓	ปานกลาง
๓. ด้านความรู้	๒.๙๖	๐.๗๐๖	ปานกลาง
๔. ด้านประสบการณ์	๓.๑๔	๐.๖๓๘	ปานกลาง
๕. ด้านความคิดสร้างสรรค์	๓.๑๙	๐.๕๑๒	ปานกลาง
รวม	๓.๐๕	๐.๓๙๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอ เมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๕$, S.D. = ๐.๓๙๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอ เมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร อยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความฉับไว

(n=๒๓๐)

ด้านความฉับไว	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านทำงานด้วยความรวดเร็วไม่มีงานค้าง	๒.๙๐	๐.๘๕๓	ปานกลาง
๒. ท่านทำงานเสร็จรวดเร็วทันเวลาตามที่ได้รับมอบหมาย	๓.๑๓	๐.๘๘๕	ปานกลาง
๓. ท่านมีการแบ่งลำดับความสำคัญของงานตามกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	๒.๘๗	๐.๙๙๖	ปานกลาง
๔. ท่านไม่เคยถูกตำหนิเรื่องการทำงานไม่ทันเวลา	๒.๙๕	๐.๘๑๑	ปานกลาง
๕. ท่านสามารถบริหารงานและเวลาอย่างลงตัวในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่บกพร่อง	๓.๑๓	๐.๘๕๐	ปานกลาง
รวม	๓.๐๐	๐.๗๒๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความฉับไว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๐๐, S.D. = ๐.๗๒๑)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความฉับไว อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความถูกต้องแม่นยำ

(n=๒๓๐)

ด้านความถูกต้องแม่นยำ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความละเอียดในการทำงานในหน้าที่	๓.๓๘	๐.๖๖๐	ปานกลาง
๒. ท่านทำงานได้อย่างถูกต้องและไม่มีความผิดพลาด	๓.๐๙	๐.๖๘๔	ปานกลาง
๓. หากการทำงานของท่านมีความผิดพลาดท่านมี วิธีการแก้ไข	๒.๙๕	๐.๘๖๘	ปานกลาง
๔. ท่านตรวจสอบการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	๒.๘๗	๐.๙๔๑	ปานกลาง
๕. ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิหรือให้ปรับปรุง แก้ไขงานในหน้าที่	๒.๘๖	๐.๙๑๒	ปานกลาง
รวม	๒.๙๙	๐.๖๕๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอ เมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความถูกต้องแม่นยำ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๒.๙๙, S.D. = ๐.๖๕๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอ เมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความถูกต้องแม่นยำ
อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความรู้

ด้านความรู้	(n=๒๓๐)		
	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความรู้ ตรงกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๓.๐๓	๐.๗๗๖	ปานกลาง
๒. ท่านตรวจความเรียบร้อยของงานทุกครั้ง อยู่เสมอ	๓.๑๐	๐.๘๑๓	ปานกลาง
๓. ท่านมีการฝึกฝนหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอในการทำงาน	๒.๙๓	๐.๘๖๒	ปานกลาง
๔. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพในการทำงาน	๒.๘๘	๑.๐๐๘	ปานกลาง
๕. ท่านนำความรู้มาใช้แก้ปัญหาในการทำงานเสมอ	๒.๘๖	๐.๙๖๗	ปานกลาง
รวม	๒.๙๖	๐.๗๐๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอ เมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๒.๙๖, S.D. = ๐.๗๐๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความรู้ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านประสบการณ์

(n=๒๓๐)

ด้านประสบการณ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่มาก น้อยเพียงใด	๒.๙๑	๐.๙๑๘	ปานกลาง
๒. ประสบการณ์ของท่านนำมาใช้ในการทำงานได้มาก น้อยเพียงใด	๓.๓๓	๐.๘๑๑	ปานกลาง
๓. ท่านหาประสบการณ์ใหม่ๆ เสมอในการทำงาน	๓.๐๓	๑.๑๖๗	ปานกลาง
๔. ประสบการณ์ของท่านสามารถแนะนำบุคคลอื่นได้ ได้มากน้อยเพียงใด	๓.๑๘	๐.๙๘๔	ปานกลาง
๕. ผู้ร่วมงานของท่านยอมรับในประสบการณ์ของท่าน หรือไม่	๓.๒๔	๑.๐๖๑	ปานกลาง
รวม	๓.๑๔	๐.๖๓๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านประสบการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๑๔, S.D. = ๐.๖๓๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอ เมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้าน ประสบการณ์
อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร **ความคิดสร้างสรรค์**

(n=๒๓๐)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างดี	๓.๔๒	๐.๗๘๘	ปานกลาง
๒. ท่านมีกระบวนการคิดในการบริหารงานในหน้าที่	๓.๓๐	๐.๙๐๘	ปานกลาง
๓. ท่านหาประสบการณ์ใหม่ๆ เสมอในการทำงาน	๓.๓๗	๐.๖๙๑	ปานกลาง
๔. ผู้ร่วมงานของท่านยอมรับในความคิดสร้างสรรค์ ของท่าน	๒.๗๔	๑.๑๘๒	ปานกลาง
๕. ความคิดสร้างสรรค์ของท่านนำมาปรับใช้กับการ ทำงานได้เป็นอย่างดี	๓.๑๑	๐.๘๐๕	ปานกลาง
รวม	๓.๑๙	๐.๕๑๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอ เมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๑๙, S.D. = ๐.๕๑๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอ เมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้าน ความคิดสร้างสรรค์
อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓ – ๔.๑๘

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ตารางที่ ๔.๑๓ เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

เพศ	ระดับความสัมพันธ์			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ชาย	๓๑ (๔๐.๘)	๑๖ (๒๑.๑)	๒๙ (๓๘.๒)	๗๖ (๑๐๐)	๒.๑๗๕	๐.๓๓๗
หญิง	๔๘ (๓๑.๒)	๓๕ (๒๒.๗)	๗๑ (๔๖.๑)	๑๕๔ (๑๐๐)		
รวม	๗๙ (๓๔.๓)	๕๑ (๒๒.๒)	๑๐๐ (๔๓.๕)	๒๓๐ (๑๐๐)		

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยมีเพศชาย และเพศหญิงโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓ ระดับปานกลาง จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ และระดับมาก จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้ง ๕ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๒.๑๗๕ และ ค่า Sig. = ๐.๓๓๗ จึงสรุปได้ว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๔ อายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

อายุ	ระดับความสัมพันธ์			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
๑๘ - ๒๙ ปี	๖ (๓๐.๐)	๑ (๕.๐)	๑๓ (๖๕.๐)	๒๐ (๑๐๐)	๗.๙๕๙	๐.๒๔๑
๓๐ - ๓๙ ปี	๒๙ (๓๔.๙)	๒๔ (๒๘.๙)	๓๐ (๓๖.๑)	๘๓ (๑๐๐)		
๔๐ - ๔๙ ปี	๓๘ (๓๔.๕)	๒๓ (๒๐.๙)	๔๙ (๔๔.๕)	๑๑๐ (๑๐๐)		
๕๐ ปี ขึ้นไป	๖ (๓๕.๓)	๓ (๑๗.๖)	๘ (๔๗.๑)	๑๗ (๑๐๐)		
รวม	๗๙ (๓๔.๓)	๕๑ (๒๒.๒)	๑๐๐ (๔๓.๕)	๒๓๐ (๑๐๐)		

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยที่มีอายุ ๑๘ - ๒๙ ปี ๓๐ - ๓๙ ปี ๔๐ - ๔๙ ปี ๕๐ ปี ขึ้นไป โดยภาพรวม อยู่ในระบับน้อยจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓ ระดับปานกลาง จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ และระดับมาก จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของ อายุ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้ง ๕ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๗.๙๕๙ และ ค่า Sig. = ๐.๒๔๑ จึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๕ ระดับการศึกษา มีความความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ระดับการศึกษา	ระดับความสัมพันธ์			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	๘ (๒๗.๖)	๗ (๒๔.๑)	๑๔ (๔๘.๓)	๒๙ (๑๐๐)	๖.๑๑๙	๐.๔๑๐
มัธยมศึกษา/ปวช.	๑๗ (๒๙.๓)	๑๘ (๓๑.๐)	๒๓ (๓๙.๗)	๕๘ (๑๐๐)		
ปวส./ปริญญาตรี	๔๗ (๓๙.๕)	๒๒ (๑๘.๕)	๕๐ (๔๒.๐)	๑๑๙ (๑๐๐)		
สูงกว่าปริญญาตรี	๗ (๒๙.๒)	๔ (๑๖.๗)	๑๓ (๕๔.๒)	๒๔ (๑๐๐)		
รวม	๗๙ (๓๔.๓)	๕๑ (๒๒.๒)	๑๐๐ (๔๓.๕)	๒๓๐ (๑๐๐)		

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยมี ระดับการศึกษา ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ๖ มัธยมศึกษา/ปวช. ๑๗ ปวส./ปริญญาตรี ๕๐ สูงกว่าปริญญาตรี ๗ โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓ ระดับปานกลาง จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ และระดับมาก จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้ง ๕ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๖.๑๑๙ และ ค่า Sig. = ๐.๔๑๐ จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๖ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มีความความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	ระดับความสัมพันธ์			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
๑ - ๕ ปี	๑๗ (๓๔.๗)	๑๒ (๒๔.๕)	๒๐ (๔๐.๘)	๔๙ (๑๐๐)	๘.๓๗๐	๐.๓๙๘
๖ - ๑๐ ปี	๒๒ (๓๐.๖)	๑๔ (๑๙.๔)	๓๖ (๖๓.๙)	๗๒ (๑๐๐)		
๑๑ - ๑๕ ปี	๒๕ (๓๙.๗)	๑๘ (๒๘.๖)	๒๐ (๓๑.๗)	๖๓ (๑๐๐)		
๑๖ - ๒๐ ปี	๘ (๒๖.๗)	๔ (๑๓.๘)	๑๗ (๕๘.๖)	๒๙ (๑๐๐)		
๒๐ ปี ขึ้นไป	๗ (๔๑.๒)	๓ (๑๗.๖)	๗ (๔๑.๒)	๑๗ (๑๐๐)		
รวม	๗๙ (๓๔.๓)	๕๑ (๒๒.๒)	๑๐๐ (๔๓.๕)	๒๓๐ (๑๐๐)		

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยมีระดับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑ - ๕ ปี ๖ - ๑๐ ปี ๑๑ - ๑๕ ปี ๑๖ - ๒๐ ปี และ ๒๐ ปี ขึ้นไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓ ระดับปานกลาง จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ และระดับมาก จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้ง ๕ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๘.๓๗๐ และ ค่า Sig. = ๐.๓๙๘ จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๗ ตำแหน่ง มีความความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ตำแหน่ง	ระดับความสัมพันธ์			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ข้าราชการประจำ	๓๐ (๓๕.๓)	๑๙ (๒๒.๔)	๓๖ (๔๒.๔)	๘๕ (๑๐๐)	๑.๔๔๑	๐.๙๖๓
พนักงานประจำ	๒๕ (๓๓.๘)	๑๕ (๒๐.๓)	๓๔ (๔๕.๙)	๗๔ (๑๐๐)		
พนักงานจ้าง	๒๑ (๓๖.๒)	๑๔ (๒๔.๑)	๒๓ (๓๙.๗)	๕๘ (๑๐๐)		
พนักงานจ้างเฉพาะกิจ	๓ (๒๓.๑)	๓ (๒๓.๑)	๗ (๕๓.๘)	๑๓ (๑๐๐)		
รวม	๗๙ (๓๔.๓)	๕๑ (๒๒.๒)	๑๐๐ (๔๓.๕)	๒๓๐ (๑๐๐)		

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยมี ระดับ ตำแหน่ง
ข้าราชการประจำ พนักงานประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเฉพาะกิจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ
น้อยจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓ ระดับปานกลาง จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒
และระดับมาก จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของ ตำแหน่ง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้ง ๕ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๑.๔๔๑
และ ค่า Sig. = ๐.๙๖๓ จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๘ รายได้ต่อเดือน มีความความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

รายได้ต่อเดือน	ระดับความสัมพันธ์			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๘ (๒๘.๖)	๕ (๑๗.๙)	๑๕ (๕๓.๖)	๒๘ (๑๐๐)	๖.๐๓๕	๐.๖๔๓
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓๕ (๓๘.๐)	๑๙ (๒๐.๗)	๓๘ (๔๑.๓)	๙๒ (๑๐๐)		
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๒ (๓๒.๘)	๒๐ (๒๙.๙)	๒๕ (๓๗.๓)	๖๗ (๑๐๐)		
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๖ (๒๘.๖)	๓ (๑๔.๓)	๑๒ (๕๗.๑)	๒๑ (๑๐๐)		
มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	๘ (๓๖.๔)	๔ (๑๘.๒)	๑๐ (๔๕.๕)	๒๒ (๑๐๐)		
รวม	๗๙ (๓๔.๓)	๕๑ (๒๒.๒)	๑๐๐ (๔๓.๕)	๒๓๐ (๑๐๐)		

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยมีระดับรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท โดยภาพรวม อยู่ในระบับน้อยจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓ ระดับปานกลาง จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ และระดับมาก จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของ รายได้ต่อเดือน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้ง ๕ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๖.๐๓๕ และ ค่า Sig. = ๐.๖๔๓ จึงสรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ อิทธิบาทธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ตารางที่ ๔ .๑๙ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิบาทธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยมีสัญลักษณ์ค่าตัวแปรมีดังนี้

ตัวแปรด้านการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแทนด้วยค่า X

X1 = ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

X2 = ด้านวิริยะ (ความเพียร)

X3 = ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)

X4 = ด้านวิมังสา (ความรอบคอบ)

Xรวม = การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม

ค่าตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแทนด้วยค่า Y

Y1 = ด้านความนับไว

Y2 = ด้านความถูกต้องแม่นยำ

Y3 = ด้านความรู้

Y4 = ด้านประสบการณ์

Y5 = ด้านความคิดสร้างสรรค์

Yรวม = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Yรวม
X1	-๐.๐๗๙	๐.๓๒๑**	-๐.๒๗๒**	-๐.๐๙๖	-๐.๒๑๕**	๐.๐๘๘
X2	-๐.๒๓๔**	๐.๑๘๐**	๐.๐๔๔	-๐.๑๙๙**	๐.๐๙๕	-๐.๙๙
X3	๐.๑๐๒	๐.๐๒๘	๐.๐๒๒	๐.๐๙๔	๐.๐๐๔	๐.๐๘๖
X4	๐.๒๒๘**	-๐.๑๓๐*	-๐.๑๗๐**	๐.๑๐๕	๐.๐๓๗	๐.๐๒๓
Xรวม	๐.๐๑๑	๐.๑๖๑	๐.๐๗๐	-๐.๐๓๘	-๐.๑๑๑	๐.๐๔๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ) (X1) กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ในด้านต่างๆ

- การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ) (X1) โดยภาพรวม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความฉับไว (Y1) มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ ($r = -0.079$)

- การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ) (X1) โดยภาพรวม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความถูกต้องแม่นยำ (Y2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.321^{**}$)

- การปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ) (X1) โดยภาพรวม
กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
ด้านความรู้ (Y3) มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง ($r = -0.376^{**}$)

- การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ) (X1) โดยภาพรวม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านประสพการณ์ (Y4) มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ ($r = -0.006$)

- การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ) (X1) โดยภาพรวม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Y5) มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ ($r = -0.125^{**}$)

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (ความเพียร) กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ในด้านต่างๆ

- การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (ความเพียร) (X2) โดยภาพรวม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความฉับไว (Y1) มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ ($r = -0.124^{**}$)

- การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (ความเพียร) (X2) โดยภาพรวม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความถูกต้องแม่นยำ (Y2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับระดับต่ำ ($r = 0.150^{**}$)

- การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (ความเพียร) (X2) โดยภาพรวม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความรู้ (Y3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.044$)

- การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้าน วิมังสา (ความรอบคอบ) (X4)

โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความรู้ (Y3) มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ ($r = -0.070^{**}$)

- การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้าน วิมังสา (ความรอบคอบ) (X4)

โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านประสบการณ์ (Y4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.005$)

- การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้าน วิมังสา (ความรอบคอบ) (X4)

โดยภาพรวม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Y5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.037$)

สรุป ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร พบว่า อิทธิบาทธรรมในแต่ละด้านโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($R = 0.041$)

๔.๕ แนวทาง การแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

แนวทาง การแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๐ – ๔.๒๓ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๐ แนวทาง การแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

ลำดับ	แนวทางการแก้ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑	บุคลากรบางคนยังขาดความรักความชอบใจในงานบางอย่าง	๗
๒	ควรเสริมสร้างปลูกจิตสำนึกให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่ต้องปฏิบัติ	๕
๓	ควรมีการประเมินงานตรงไปตรงมาอย่างโปร่งใส	๔

ตารางที่ ๔.๒๑ แนวทาง การแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
อิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
ด้านวินัย (ความเพียร)

ลำดับ	แนวทางการแก้ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑	บุคลากรเทศบาลยังทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เอาเวลาไปทำอย่างอื่นไม่ทุ่มเทให้กับงาน และยังเอาตัว รอดในการทำงาน	๒
๒	ผู้บริหารเรียกพนักงานไปใช้งานส่วนตัว จึงขาดความ เพียรในการทำงาน	๔

ตารางที่ ๔.๒๒ แนวทาง การแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
อิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)

ลำดับ	แนวทางการแก้ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑	บุคลากรยังมีการหลบหลีก ปิดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจ ใส่ต่องานเท่าที่ควร	๓
๒	ขาดการเอาใจใส่ในงานทั้งที่เป็นหน้าที่ของตนเอง ทำงานไม่ละเอียด	๗
๓	ขาดสมาธิในการทำงาน ทำให้งานเกิดการผิดพลาด เสียหาย ต้องแก้ไขอยู่เสมอ	๔

ตารางที่ ๔.๒๓ แนวทาง การแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
อิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
ด้านวิมังสา (ความใคร่ครวญ)

ลำดับ	แนวทางการแก้ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑	โดยส่วนมางานที่ทำสำเร็จแล้วจะปล่อยผ่าน โดยมาไม่ การประเมินหรือตรวจสอบ	๘
๒	เวลาเกิดปัญหาไม่มีการตรวจสอบหาต้นเหตุของปัญหา ทำให้เกิดปัญหาซ้ำซ้อน	๑
๓	ขาดการใคร่ครวญหาความผิดพลาดในการทำงาน แต่ละ ครั้ง	๓

๔.๖ สรุปผลจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล สำคัญเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมือง พิจิตร จังหวัดพิจิตร

แบบสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง
อิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร) ๓. ด้านจิตตะ
(ความเอาใจใส่) ๔. ด้าน วิมังสา (ความรอบคอบ) ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก
(Key Informants) จำนวน ๙ รูป/คน ดังต่อไปนี้

๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

บุคลากรเทศบาลจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมาจากใจ หมายถึง ใจที่รักที่จะทำงาน
เพื่อส่วนรวม ต้องเป็นผู้ที่มีใจรักที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวจนทำให้การ
บริหารงานต้องล้มเหลวไร้ประสิทธิภาพ ☐ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมองในภาพรวมๆ ของ
เทศบาล ในด้านฉันทะ ความพึงพอใจรักใคร่ในงานนั้นที่ตนเองรับผิดชอบก็จะมองเห็นบุคลากรใน
องค์กรนั้นมีความตั้งใจในการทำงานรักใคร่ในสิ่งที่ตนรับผิดชอบมอบหมาย แต่ก็มีบางส่วนที่ไม่ใคร่จะ
สนใจพูดง่ายๆ คือรู้หลบเป็นหลีก รู้หลีกเป็นหาง เรียกว่าพอใจในงานแต่ไม่ถึงกับรักหรือทุ่มเทให้
งาน จึงทำให้งานของเทศบาลนั้นล่าช้า ☐ บุคลากรเทศบาลบางคนยังละเลยต่อหน้าที่ ไม่เข้าใจในหน้าที่
มักจะมองหาผลประโยชน์จากงาน หวังเงินถอนเงิน (เงินเปอร์เซ็นต์) จะต้องเสริมสร้างปลูกจิตสำนึก

☐ สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรวรเวท, เจ้าคณะตำบลท่าพ้อ-ไผ่ขวาง, วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๙

☐ สัมภาษณ์ พระครูพิพัฒน์ปริยัติคุณ, รองเจ้าคณะตำบลบ้านป่ง, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙

ให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่ต้องปฏิบัติ ต้องประเมินผลงานตรงไปตรงมาโปร่งใส □
 การทำงานที่มีประสิทธิภาพพนักงานจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเป็นผู้รักในงานที่ และทำงาน
 อย่างเต็มความสามารถ □ บุคลากรต้องจริงใจต่อการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพ □
 ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรักในงานและยอมเสียสละเพื่อพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญ □
 บุคลากรเทศบาลต้องทำงานด้วยใจที่รักทำให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นที่ยอมรับของชุมชน □
 ในองค์กรใดมีบุคลากรมีฉันทะ มีความรักงานสนใจงานจะมีประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้การขับเคลื่อนงาน
 ในด้านต่างๆ สำเร็จไปด้วยดีสามารถช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ แต่ในทางกลับกัน
 บุคลากรไม่รักงานไม่สนใจงาน ใช้ให้ทำก็ทำไม่เต็มที่ ทำให้งานสะดุด ส่งมอบงานไม่ตรงตามเวลาทำให้
 เสียงบประมาณเสียทั้งเวลา ดังนั้นบุคลากรที่มีฉันทะอยู่ในหน่วยงาน ทำให้ประชาชนได้รับ
 ผลประโยชน์มากขึ้น ในการทำงานของบุคลากร มีความพอใจและเต็มใจที่จะทำงานของตนเองด้วย
 ความพอใจและเต็มใจ และถ้าทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจและมีสุขใจในการทำงาน งานนั้นจะ
 ออกมาดี ทุกคนชื่นชอบงาน ผลงานของเทศบาลออกมาดี บุคลากรทุกคนควรมีความภูมิใจใน
 ตำแหน่งหน้าที่ของตน และพึงพอใจในการให้บริการประชาชนทั้งที่มาติดต่องานเทศบาล และต้องเต็ม
 ใจในการอำนวยความสะดวกและบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ประชา □
 จากผลสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การทำงานแต่ละอย่าง หากประกอบด้วยฉันทะ มีความ
 พอใจมีความรักในการทำงานเป็นเบื้องต้นแล้ว ไม่ว่าหน่วยงานไหนหรือองค์กรใด ย่อมทำให้
 ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลให้งานที่รับผิดชอบนั้นทำ
 ได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

๒) ด้านวิริยะ (ความเพียร)

บุคลากรเทศบาลจะต้องทำงานด้วยความพากเพียรเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ
 สืบเนื่องมาจากการรักในงานและประกอบด้วยความเพียรจึงทำให้งานนั้นสำเร็จได้ □□ การปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรเทศบาลในด้านวิริยะ คือความเพียรพยายามในการทำงานนั้นๆ ความเพียรพยายามใน
 บุคลากรของเทศบาลนั้น หากได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าส่วนงานแล้วพยายามทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ
 แต่หากนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายแล้วจะไม่พยายามกระทำการสิ่งนั้นถึงแม้จะมีประโยชน์ก็ตาม □□
 เพราะถือว่าไม่ใช่งาน ไม่มีผู้สั่ง จึงทำตามสบายเหมือนไม่ใช่บุคลากรของหน่วยงาน คือ เทศบาล

□ สัมภาษณ์ นายประเสริฐ ม้วยแก้ว, อดีตหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 กระทรวงมหาดไทย, วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙

□ สัมภาษณ์ นายไตรสิทธิ์ เจริญดำรงพร, นายกเทศมนตรีตำบลวังกรด, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙

□ สัมภาษณ์ นายพีระโรจน์ ภัทรประสิทธิ์, นายกเทศมนตรีตำบลห้วยด่าง, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙

□ สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ คำเผื่อน, นายกเทศมนตรีตำบลท่าพ้อ, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙

□ สัมภาษณ์ นายกมล พงศ์ทองคำวงศ์, นายกเทศมนตรีตำบลคงปาคำ, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙

□ สัมภาษณ์ นางสาวชนิษฐา คุณจันทร์โชติ, ปลัดเทศบาลเมืองพิจิตร, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙

□ สัมภาษณ์ นายพงศ์พัศ อินทร์เลื่อน, อดีตรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา พิจิตร เขต ๑, วันที่
 ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙

□□ สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรวรเวท, เจ้าคณะตำบลท่าพ้อ-ไผ่ขวาง, วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๙

□□ สัมภาษณ์ พระครูพิพัฒน์ปริยัติคุณ, รองเจ้าคณะตำบลบ้านบึง, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙

บุคลากรเทศบาลยังเข้าขามเย็นขาม เอาเวลาไปทำอย่างอื่นไม่ทุ่มเทให้กับงาน และยังเอาตัวรอดในการทำงาน เดินไปเดินมา การงานหลบได้เป็นดี ผู้บริหารเรียกพนักงานไปใช้ในงานส่วนตัว จึงขาดความเอาใจใส่ต่องาน □□ บุคลากรต้องมีการติดตามงานไม่ทอดทิ้งงานขยันทำงานที่คั่งค้างให้สำเร็จ กำหนดเวลาที่ระบุไว้จะได้มีเวลาไปบริหารจัดการด้านอื่นๆ □□ งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความวิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำคุณไปสู่ความสำเร็จได้ □□ บุคลากรเทศบาลทุกคนที่ประสบความสำเร็จในงานจะต้องมีความรัก ความชอบ ความพอใจ ยังไม่พอ ต้องมีความขยันหมั่นเพียร เพราะความมีวิริยะนั้นเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำคุณไปสู่ความสำเร็จได้ □□ บุคลากรที่มีความวิริยะ ความขยันหมั่นเพียรเป็นผลดีกับหน่วยงาน และผลดีกับผู้บริหาร กับหน่วยงานนั้นๆ อย่างมาก เพราะผู้บริหารไม่ต้องพูดมากพนักงานก็ดำเนินการทำให้เสร็จแล้ว □□ ในการทำงาน ถ้าบุคลากรของเทศบาล ทุกคนมีความขยันหมั่นเพียร ที่จะทำงานในหน้าที่ของตน เพราะความขยันเป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จเมื่อทุกคนมีความขยัน งานจะสำเร็จได้ด้วยดี □□ บุคลากรทุกคนล้วนมีภาระหน้าที่บริการประชาชน ต้องมีความขยันขันแข็ง ให้งานในการกิจของตน สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่หมกมุ่น ต้องทำงานเชิงรุกเข้าถึงประชาชน ไม่ควรรอให้ประชาชนมาร้องขอความช่วยเหลือ ต้องทำงานด้วยความเข้าใจทั้งคนและภารกิจที่สำคัญต้องเข้าถึงประชาชน □□

จากผลสัมฤทธิ์สรุปได้ว่า ความเพียรถือว่เป็นคุณสมบัติที่ดีสำหรับผู้ที่ทำงาน เมื่อผู้ที่จะปฏิบัติงานมีฉันทะคือความรักความพอใจในการทำงานเป็นเบื้องต้นแล้ว ประกอบด้วยความเพียรเพิ่มขึ้นอีกจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ ไม่คั่งค้าง รวดเร็ว และได้ประสิทธิผลตามที่ต้องการ

๓) ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)

บุคลากรเทศบาลต้องทำงานต้องเอาใจจดจ่ออยู่ในสิ่งที่ทำด้วยสติที่มั่นคงไม่ทำงานแบบเข้าขามเย็นขามแต่ทำไปเลื่อยๆ ไม่ขาดช่วงถึงจะมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นก็ตั้งสติให้มั่นคงแก้ไข ปัญหา □□ การสนใจงานไม่ทอดธุระ หรือความรับผิดชอบงานที่ตนเองได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานของบุคลากรเทศบาล เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วจะตั้งใจทำงานนั้นด้วยความเต็มที่ไม่ทอดธุระ คือทำงานจนสำเร็จลุล่วงตรงตามเวลาที่กำหนด คือมีความรับผิดชอบงานนั้นโดยภาพรวม

□□ สัมภาษณ์ นายประเสริฐ มุ่ยแก้ว,อดีตหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙

□□ สัมภาษณ์ นายไตรสิทธิ์ เจริญดำรงพร, นายกเทศมนตรีตำบลวังกรด, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙

□□ สัมภาษณ์ นายพีระโรจน์ ภัทรประสิทธิ์, นายกเทศมนตรีตำบลหัวดง, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙

□□ สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ คำเผื่อน, นายกเทศมนตรีตำบลท่าพ้อ, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙

□□ สัมภาษณ์ นายกมล พงศ์ทองคำวงศ์, นายกเทศมนตรีตำบลงปาคำ, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙

□□ สัมภาษณ์ นางสาวนิษฐา คุณจันทร์โชติ, ปลัดเทศบาลเมืองพิจิตร, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙

□□ สัมภาษณ์ นายพงศ์พัศ อินทร์เถื่อน, อดีตรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา พิจิตร เขต ๑, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙

□□ สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรวเวท, เจ้าคณะตำบลท่าพ้อ-ไม่ขวาง, วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๙

เป็นอย่างนั้น แต่มีบ้างที่หลบอยู่เป็นแต่เพียงส่วนน้อย แต่ก็ไม่ได้ ☐ บุคลากรเทศบาลยังหลบหลัก ปิดความรับผิดชอบ โยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต่างๆที่ตนเองได้สั่งการแต่ไม่กล้ารับผิดชอบ เช่น ความรับผิดชอบต่อ วัด บ้าน โรงเรียน แต่ก็เมินเฉยขาดการเอาใจใส่ต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของตนเองที่จะต้องสนับสนุน ☐ บุคลากรเทศบาลต้องมีจิตใจที่จดจ่อกับสิ่งนั้น และต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากจะมีความพอใจ ความขยัน ยังไม่พอ ยังต้องมีการเอาใจใส่ในงานอีกด้วย ☐ บุคลากรเทศบาลต้องจดจ่อในงานนั้นๆ บุคลากรต้องทำให้งานนั้นๆ เกิดความผิดพลาดน้อยและงานนั้นๆ ออกมาสวย เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีคุณภาพ ☐ บุคลากรต้องมีจิตใจที่จดจ่อกับงานไม่วอกแวกไปเที่ยวเล่นล่วนเกิดผลดีต่องานที่ทำ จิตตะเป็นธรรมแสดงถึงสติและจิตใจที่รอบคอบและความรับผิดชอบที่จะตามมา ☐ บุคลากรที่มีจิตตะ ความเอาใจใส่รับผิดชอบงาน ส่งงานแล้วดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ผู้บริหารไม่ต้องปวดหัว งานขับเคลื่อนไปตามระบบของมัน แต่ส่วนมากบุคลากรจะมีปัญหาจิตตะ ทำให้งานล่าช้าเสร็จไม่ตรงตามระบบเวลาที่กำหนด ☐ บุคลากรของเทศบาลทุกคนถ้าเอาใจใส่ต่องาน ในหน้าที่ของตนถ้าทุกคนเอาใจใส่ต่องาน เมื่อตั้งใจและเอาใจใส่ต่องาน งานก็จะสำเร็จ ☐ บุคลากรทุกคนต้องเอาใจใส่ต้องทำงานในหน้าที่ บริการประชาชนอย่างเข้าใจและเข้าถึง ที่สำคัญต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานของตนให้มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และผลงานเป็นที่พึงพอใจของประชาชนส่วนใหญ่ ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปีอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ☐

จากผลสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การทำงานด้วยการมีสมาธิตั้งมั่น ฝึกฝอยอยู่กับงานจะเป็นกำลังเสริมด้านฉันทะ และวิริยะได้เป็นอย่างดี ผู้ที่ปฏิบัติงานควรฝึกให้ตนเองมีสมาธิ เอาใจจดจ่ออยู่กับงานที่จะทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความถูกต้องและผิดพลาดน้อยมาก

☐ สัมภาษณ์ พระครูพิพัฒน์ปริยัติคุณ, รองเจ้าคณะตำบลบ้านปุง, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙

☐ สัมภาษณ์ นายประเสริฐ มัยแก้ว ,อดีตหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙

☐ สัมภาษณ์ นายไตรสิทธิ์ เจริญดำรงพร , นายกเทศมนตรีตำบลวังกรด , วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙

☐ สัมภาษณ์ นายพีระโรจน์ ภัทรประสิทธิ์, นายกเทศมนตรีตำบลห้วยดง, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙

☐ สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ คำเผื่อน, นายกเทศมนตรีตำบลท่าพ้อ, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙

☐ สัมภาษณ์ นายกมล พงศ์ทองคำวงศ์, นายกเทศมนตรีตำบลงิ้วคำ, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙

☐ สัมภาษณ์ นางสาวชนิษฐา คุณจันทร์โชติ, ปลัดเทศบาลเมืองพิจิตร, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙

☐ สัมภาษณ์ นายพงศ์พิศ อินทร์เถื่อน, อดีตรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา พิจิตร เขต ๑, วันที่

๑๔ มกราคม ๒๕๕๙

๔) ด้านวิมังสา (ความรอบคอบ)

บุคลากรเทศบาลต้องมีการพิจารณาคิดและวิเคราะห์โดยรอบครอบแล้วก็จะมีผลทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ☐ การพิจารณาหาเหตุผลในข้อวิมังสา ของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาล โดยมากต้องมองไปที่ผู้มีอำนาจสูงสุดของเทศบาลว่างานพัฒนาบางอย่างต้องพิจารณาว่าสิ่งไหนสำคัญมากที่สุด และรองลงมาจนถึงสำคัญน้อยที่สุดควรพัฒนางานที่สำคัญที่สุดก่อนและไล่ลงมา ส่วนมากจะไม่ค่อยพิจารณาในจุดนี้ ประสิทธิภาพการทำงานจึงด้อยไปโดยภาพรวม ☐

สร้างองค์กรโดยใช้หลักเหตุและผลให้เป็นองค์กรหลักภายใต้จิตสำนึกที่เที่ยงธรรมในหน้าที่พินิจพิเคราะห์ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม สร้างความไว้วางใจให้กับประชาชน ☐ บุคลากรเทศบาลต้องมีจิตใจที่จดจ่อกับสิ่งนั้น และต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากจะมีความพอใจ ความขยันยังไม่พอ ยังต้องมีการเอาใจใส่ในงานอีกด้วย ☐ เมื่อมีปัญหาในสายงานเกิดขึ้นต้องใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปรับปรุงไม่ให้งานเกิดสภาพพร่องและเสียหายได้ ☐ บุคลากรเทศบาลเมื่อมีการพิจารณาคิดและวิเคราะห์โดยรอบครอบแล้วก็จะมีผลทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ☐

บุคลากรเทศบาลมีวิมังสา ความพินิจพิเคราะห์โดยเฉพาะกองช่างเกี่ยวกับการเขียนแบบการคุมงานก่อสร้างต่างๆ ถ้าไม่มีการพินิจพิเคราะห์ให้ดี จะทำให้งานเสียหายได้และเสียงบประมาณโดยใช้เหตุ ☐

บุคลากรของเทศบาลเมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองแล้ว ต้องไม่ละเลยงาน ติดตามงานของตนเอง มีการตรวจสอบความถูกต้อง ว่าถูกต้องตามระเบียบหรือไม่ หากพบข้อผิดพลาดก็ต้องแก้ไขให้ถูกต้อง ☐

บุคลากรทุกคนต้องรู้จักเทคนิคการวิเคราะห์งาน ว่างานใดเป็นงานนโยบายหลักหรือนโยบายรอง เรื่องใดเป็นเรื่องด่วนมาก หรือเรื่องธรรมดา เพื่อจัดลำดับความสำคัญของงาน ว่าเรื่องใดควรทำก่อนหลังเพื่อไม่ให้งานที่ทำความเสียหาย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการให้บริการประชาชน ☐

จากผลสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ดังนั้นบุคลากรเทศบาลมีวิมังสา คิดก่อนให้รอบคอบอันไหนเป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม งบประมาณภาษีของประชาชนก็คุ้มประโยชน์อย่างมาก

จากผลสัมภาษณ์สรุปได้ว่า หลักกิตติบาท ๔ ประการ จะเป็นแนวทางช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานในเทศบาลอย่างยิ่ง ส่วนใหญ่บุคลากรรู้จักหลักธรรมกิตติบาทแล้วแต่อาจต้องเสริมสร้างความเข้าใจหลักธรรมแต่ละข้อให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถปรับภารกิจงานในหน้าที่ของแต่ละ

-
- ☐ สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรวรเวท, เจ้าคณะตำบลท่าพ้อ-ไผ่ขวาง, วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๙
 - ☐ สัมภาษณ์ พระครูพิพัฒน์ปริยัติคุณ, รองเจ้าคณะตำบลบ้านปุง, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙
 - ☐ สัมภาษณ์ นายประเสริฐ มัยแก้ว, อดีตหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙
 - ☐ สัมภาษณ์ นายไตรสิทธิ์ เจริญดำรงพร, นายกเทศมนตรีตำบลวังกรด, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙
 - ☐ สัมภาษณ์ นายพีระโรจน์ ภัทรประสิทธิ์, นายกเทศมนตรีตำบลหัวดง, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙
 - ☐ สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ คำเผื่อน, นายกเทศมนตรีตำบลท่าพ้อ, วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙
 - ☐ สัมภาษณ์ นายกมล พงศ์ทองคำวงศ์, นายกเทศมนตรีตำบลดงป่าคำ, วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙
 - ☐ สัมภาษณ์ นางสาวชนิษฐา คุณจันทร์โชติ, ปลัดเทศบาลเมืองพิจิตร, วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙
 - ☐ สัมภาษณ์ นายพงศ์พิศ อินทร์เถื่อน, อดีตรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา พิจิตร เขต ๑, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙

ฝ่าย แต่ละคนให้สอดคล้องกับหลักธรรมอิทธิบาท ที่สำคัญต้องเน้นให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีจิตคิดบริการ รู้สึกมีเกียรติที่เป็นฝ่ายให้บริการ และให้ความสะดวกต่อประชาชน และมีความสุขเมื่อผู้รับบริการ ได้รับความสำเร็จกลับไป

๔.๗ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จา การวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในอำเภอเมือง พิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑. ด้านความฉับไว ๒. ด้านความถูกต้องแม่นยำ ๓. ด้านความรู้ ๔. ด้านประสบการณ์ ๕. ด้านความคิดสร้างสรรค์

ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้อย่างมีความสามารถ บุคลากรมีความยินดีทำงานอย่างเต็มความสามารถเมื่อประชาชนมาติดต่อราชการ บุคลากรมีความยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มาติดต่อสอบถาม ในงานที่ท่านรับผิดชอบ ถ้าบุคลากรในเทศบาลมีความรัก ความพอใจในการทำงานเป็นเบื้องต้นแล้ว ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นไปได้อย่างดี

๒. ด้านวิริยะ บุคลากรยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อ การปฏิบัติงานที่ค้างค้าง บุคลากร รับผิดชอบแม้จะมีอุปสรรค ก็มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ บุคลากรทำงานเสร็จสมบูรณ์ ตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีความรักความพอใจในการทำงาน แล้วยังประกอบด้วย ความเพียรแล้ว การทำงานย่อมส่งผลถึงประสิทธิผลของงานยิ่งขึ้นไปด้วย

๓. ด้านจิตตะ บุคลากรตรวจความเรียบร้อยของงานทุกครั้ง อยู่เสมอ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี บุคลากรถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งที่จำเป็น การที่บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน ย่อมส่งผลถึงความเรียบร้อยของงานและลดการทำงานผิดพลาด ได้เป็นอย่างดี

๔. ด้านวิมังสา บุคลากรยึดประโยชน์ของประชาชน มากกว่าประโยชน์ขององค์กร บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และสามารถจัดการปัญหาได้ดี บุคลากรปฏิบัติงานอย่าง รอบคอบและป้องกันความผิดพลาดในการทำหน้าที่เสมอ ประโยชน์ของความวิมังสา คือช่วยทำให้ บุคลากรมีการตรวจสอบแก้ไขงานให้ถูกต้องอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท ธรรมเป็นแนวทางช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานในเทศบาล อย่างดียิ่ง ส่วนใหญ่บุคลากรรู้จักหลักธรรมอิทธิบาทแล้วแต่อาจต้องเสริมสร้างความเข้าใจหลักธรรม แต่ละข้อให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถปรับภารกิจงานในหน้าที่ของแต่ละฝ่าย แต่ละคนให้สอดคล้องกับ หลักธรรมอิทธิบาท ที่สำคัญต้องเน้นให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีจิตคิดบริการรู้สึกมีเกียรติที่เป็นฝ่าย ให้บริการ และให้ความสะดวกต่อประชาชน และมีความสุขเมื่อผู้รับบริการได้รับความสำเร็จกลับไป

ความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิบาทธรรม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล จากแผนภาพที่ ๔.๑ มีความสัมพันธ์กับ ด้านความฉับไว ดังนี้ ทำงานเสร็จรวดเร็วทันเวลา ตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถบริหารงานและเวลาอย่างลงตัวในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่บกพร่องไม่ เคยถูกตำหนิเรื่องการทำงานไม่ทันเวลา

ความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิบาทธรรม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล จากแผนภาพที่ ๔.๑ มีความสัมพันธ์กับ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ดังนี้ มีความละเอียดใน

การทำงานในหน้าที่ ทำงานได้อย่างถูกต้องและไม่มีความผิดพลาด การทำงานของท่านมีความผิดพลาดท่านมีวิธีการแก้ไข

ความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิบาทธรรม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล จากแผนภาพที่ ๔.๑ มีความสัมพันธ์กับ ด้านความรู้ ดังนี้ ตรวจสอบความเรียบร้อยของงานทุกครั้งอยู่เสมอ มีความรู้ตรงกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการฝึกฝนหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิบาทธรรม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล จากแผนภาพที่ ๔.๑ มีความสัมพันธ์กับ ด้านประสบการณ์ ดังนี้ ประสบการณ์ของบุคลากรนำมาใช้ในการทำงานได้ในระดับที่ดีผู้ร่วมงานยอมรับในประสบการณ์ของบุคลากรประสบการณ์ของบุคลากรนำมาใช้ในการแนะนำผู้อื่นได้ดี

ความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิบาทธรรม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล จากแผนภาพที่ ๔.๑ มีความสัมพันธ์กับ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างดีหาประสบการณ์ใหม่ๆ เสมอในการทำงาน มีกระบวนการคิดในการบริหารงานในหน้าที่

ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน จะส่งผลดีทั้งระบบต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลดีต่อบุคลากร อีกทั้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิธรรมย่อมส่งผลดีต่อบองค์การและผู้ปฏิบัติตามก็จะได้รับผลนั้นกับตนเอง เป็นผลดีทั้งกับระบบและบุคคล โดยหลัก อิทธิบาทธรรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสนับสนุนกัน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นแนวทางหนึ่งที่เหมาะสมกับสังคม และพื้นฐานของประชาชนในการจะพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสืบต่อไป