

## บทที่ ๔

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๕ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

#### ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจำนวน ๑๕๕ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๕๕)

| สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม | จำนวน      | ร้อยละ     |
|------------------------------|------------|------------|
| <b>๑. เพศ</b>                |            |            |
| ชาย                          | ๙๗         | ๖๒.๕๘      |
| หญิง                         | ๕๘         | ๓๗.๔๒      |
| <b>รวม</b>                   | <b>๑๕๕</b> | <b>๑๐๐</b> |
| <b>๒. อายุ</b>               |            |            |
| ๒๐-๒๙ ปี                     | ๒๔         | ๑๕.๔๘      |
| ๓๐-๓๙ ปี                     | ๕๙         | ๓๘.๐๖      |
| ๔๐-๔๙ ปี                     | ๔๐         | ๒๕.๘๑      |
| ๕๐ ปีขึ้นไป                  | ๓๒         | ๒๐.๖๕      |
| <b>รวม</b>                   | <b>๑๕๕</b> | <b>๑๐๐</b> |
| <b>๓. ระดับการศึกษา</b>      |            |            |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี             | ๒๓         | ๑๔.๘๔      |
| ปริญญาตรี                    | ๘๒         | ๕๒.๙๐      |
| สูงกว่าปริญญาตรี             | ๕๐         | ๓๒.๒๖      |
| <b>รวม</b>                   | <b>๑๕๕</b> | <b>๑๐๐</b> |
| <b>๔. ตำแหน่งงาน</b>         |            |            |
| พนักงานราชการ                | ๗๔         | ๔๗.๗๔      |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ         | ๖๗         | ๔๓.๒๓      |
| ลูกจ้างชั่วคราว              | ๑๔         | ๙.๐๓       |
| <b>รวม</b>                   | <b>๑๕๕</b> | <b>๑๐๐</b> |
| <b>๕. รายได้</b>             |            |            |
| ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท             | ๓๐         | ๒๔.๕๒      |
| ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท          | ๔๕         | ๒๙.๐๓      |
| ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท          | ๔๖         | ๒๙.๖๘      |
| ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป             | ๒๖         | ๑๖.๗๗      |
| <b>รวม</b>                   | <b>๑๕๕</b> | <b>๑๐๐</b> |

**จากตารางที่ ๔.๑** พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักกฏธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอตากลิ จังหวัดนครสวรรค์” จำแนกได้ดังนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๘ รองลงมาเป็นหญิง จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๒

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๙ ปี จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๖ รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๔๐คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๑ และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๒๙ ปีจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๘

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙๐รองลงมาคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๖ และน้อยที่สุดคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๔

**ตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงานราชการ จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๔ รองลงมามีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๓ และที่น้อยที่สุดมีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๓

**รายได้** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๘ รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๕คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๓ และที่น้อยที่สุดมีรายได้ ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๗

## ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ สรุปได้ ๔ ด้าน คือ ๑. ฉันทะ ความพอใจ ๒. วิริยะ ความเพียร ๓. จิตตะ การเอาใจฝักใฝ่ และ ๔. วิมังสา การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผล

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

(n=๑๕๕)

| การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ<br>อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม |       |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------|---------|
|                                                                                                              | $\bar{X}$                        | S.D.  | แปลผล   |
| ๑. ฉันทะ ความพอใจ                                                                                            | ๓.๓๙                             | ๐.๖๒๓ | ปานกลาง |
| ๒. วิริยะ ความเพียร                                                                                          | ๓.๒๙                             | ๐.๖๑๓ | ปานกลาง |
| ๓. จิตตะ การเอาใจฝักใฝ่                                                                                      | ๓.๑๘                             | ๐.๖๘๖ | ปานกลาง |
| ๔. วิมังสา การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผล                                                                       | ๓.๓๐                             | ๐.๕๕๘ | ปานกลาง |
| รวม                                                                                                          | ๓.๒๙                             | ๐.๔๘๖ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = ๓.๒๙, S.D. = ๐.๔๘๖) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก  
 อภิบาลธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ด้าน  
 ฉันทะ ความพอใจ

(n=๑๕๕)

| ลำดับ | ด้านฉันทะ ความพอใจ                                          | ระดับการปฏิบัติงานตามหลัก<br>อภิบาลธรรม |       |         |
|-------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------|---------|
|       |                                                             | $\bar{X}$                               | S.D.  | แปลผล   |
| ๑     | ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้<br>ความสามารถ   | ๓.๕๐                                    | ๐.๙๗๖ | มาก     |
| ๒     | ให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มาติดต่อสอบถามในงานที่ท่าน<br>รับผิดชอบ | ๓.๕๔                                    | ๐.๘๗๐ | มาก     |
| ๓     | มีความรักในงานของตนเอง                                      | ๓.๕๐                                    | ๐.๙๖๙ | มาก     |
| ๔     | ปฏิบัติงานด้วยความรักและเอาใจใส่                            | ๓.๔๑                                    | ๐.๙๑๐ | มาก     |
| ๕     | ยินดีทำงานอย่างเต็มความสามารถเมื่อประชาชนมา<br>ติดต่อราชการ | ๓.๔๕                                    | ๐.๙๙๔ | มาก     |
| ๖     | มีความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ                     | ๓.๓๒                                    | ๑.๐๔๔ | ปานกลาง |
| ๗     | พร้อมที่จะรับคำแนะนำหรือคำติชมในงานที่<br>รับผิดชอบ         | ๓.๒๑                                    | ๑.๐๖๓ | ปานกลาง |
| ๘     | มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ                            | ๓.๒๕                                    | ๑.๑๕๓ | ปานกลาง |
| ๙     | มีการจัดระเบียบ การให้บริการ                                | ๓.๔๑                                    | ๑.๐๔๓ | มาก     |
| ๑๐    | มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์           | ๓.๓๔                                    | ๑.๐๕๓ | ปานกลาง |
| รวม   |                                                             | ๓.๓๙                                    | ๐.๖๒๓ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอภิบาล  
 ธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านฉันทะ ความพอใจ ( $\bar{X}$  =  
 ๓.๓๙, S.D. = ๐.๖๒๓) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรักและเอาใจใส่ ไม่รู้สึก  
 เหนื่อยล้าต่องานของตัวเอง มีความชื่นชอบต่อหน้าที่ของตน และเกิดความภาคภูมิใจในงานของตนเอง  
 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก  
 อิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้าน  
 วิริยะ ความเพียร

(n=๑๕๕)

| ลำดับ | วิริยะ ความเพียร                                                                  | ระดับการปฏิบัติงานตามหลัก<br>อิทธิบาทธรรม |       |         |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------|---------|
|       |                                                                                   | $\bar{X}$                                 | S.D.  | แปลผล   |
| ๑     | มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่                                                   | ๓.๒๘                                      | ๐.๙๙๘ | ปานกลาง |
| ๒     | ทำงานตามแผนงานเสร็จสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย                                     | ๓.๔๑                                      | ๐.๘๙๕ | มาก     |
| ๓     | พยายามปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ แม้จะมีอุปสรรค                               | ๓.๖๑                                      | ๑.๐๓๔ | มาก     |
| ๔     | ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ค้างไว้                                  | ๓.๒๕                                      | ๑.๐๗๑ | ปานกลาง |
| ๕     | หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกินเวลา                                    |                                           |       |         |
|       | ราชการ ยินดีอุทิศเวลาให้กับงานด้วยความเต็มใจ                                      | ๓.๐๑                                      | ๑.๒๕๖ | ปานกลาง |
| ๖     | เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาจะรีบปฏิบัติงานนั้น โดยทันที                | ๓.๓๒                                      | ๐.๙๓๖ | ปานกลาง |
| ๗     | สนใจเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่                        | ๓.๒๖                                      | ๑.๐๑๒ | ปานกลาง |
| ๘     | อดทนอดกลั้นและเอาชนะความยากลำบากใน การแก้ปัญหา                                    | ๓.๒๘                                      | ๑.๐๗๘ | ปานกลาง |
| ๙     | ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น | ๓.๑๙                                      | ๑.๑๓๓ | ปานกลาง |
| ๑๐    | เรียนรู้และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างจริงจังพร้อม ทั้งทำการแก้ไขให้ถูกต้อง             | ๓.๓๐                                      | ๐.๙๗๕ | ปานกลาง |
|       | รวม                                                                               | ๓.๒๙                                      | ๐.๖๑๓ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิริยะ ความเพียร ( $\bar{X}$  = ๓.๒๙, S.D. = ๐.๖๑๓) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ตั้งใจทำงานจนสำเร็จแม้มีอุปสรรคต่องานของตนและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเสมอ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก  
 อภิบาลของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านจิต  
 ติ การเอาใจฝักใฝ่

(n=๑๕๕)

| ลำดับ | จิตติ การเอาใจฝักใฝ่                                                                                       | ระดับการปฏิบัติงานตามหลัก<br>อภิบาล |       |         |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------|---------|
|       |                                                                                                            | $\bar{X}$                           | S.D.  | แปลผล   |
| ๑     | มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี                                                             | ๓.๓๕                                | ๑.๐๑๗ | ปานกลาง |
| ๒     | ตรวจสอบความเรียบร้อยของงานเมื่อทำงานเสร็จอยู่<br>เสมอ                                                      | ๓.๓๙                                | ๑.๐๐๙ | ปานกลาง |
| ๓     | การปฏิบัติงานต้องใช้สมาธิ ทักษะและเอาใจใส่งานที่<br>ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ                       | ๓.๓๒                                | ๑.๐๑๑ | ปานกลาง |
| ๔     | เอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ                                                             | ๓.๐๘                                | ๑.๐๗๘ | ปานกลาง |
| ๕     | ถือว่าความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ                                                                | ๓.๑๗                                | ๑.๐๒๕ | ปานกลาง |
| ๖     | มีความตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการ<br>ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ                                            | ๓.๑๗                                | ๐.๙๒๗ | ปานกลาง |
| ๗     | ในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อเกิดกรณีที่ไม่สามารถ<br>แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง จะขอคำแนะนำจาก<br>ผู้บังคับบัญชาเสมอ | ๓.๑๓                                | ๑.๐๑๗ | ปานกลาง |
| ๘     | เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่                                                                          | ๓.๐๐                                | ๑.๐๑๓ | ปานกลาง |
| ๙     | ตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ                                                                      | ๓.๐๖                                | ๐.๙๔๔ | ปานกลาง |
| ๑๐    | การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน                                                                      | ๓.๑๓                                | ๐.๙๑๗ | ปานกลาง |
| รวม   |                                                                                                            | ๓.๑๘                                | ๐.๖๘๖ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอภิบาล  
 ธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านจิตติ การเอาใจฝักใฝ่  
 ( $\bar{X}$  = ๓.๑๘, S.D. = ๐.๖๘๖) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน  
 ระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก  
 อธิบาธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้าน  
 วิมังสา การใช้ปัญญาไคร้ครวญหาเหตุผล

(n=๑๕๕)

| ลำดับ | วิมังสา การใช้ปัญญาไคร้ครวญหาเหตุผล                                                     | ระดับการปฏิบัติงานตามหลัก<br>อธิบาธรรม |       |         |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------|---------|
|       |                                                                                         | $\bar{X}$                              | S.D.  | แปลผล   |
| ๑     | มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และสามารถจัดการ<br>ปัญหาได้ดี                               | ๓.๓๗                                   | ๐.๙๘๑ | ปานกลาง |
| ๒     | องค์กรของมีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและ<br>วางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันเสมอ     | ๓.๒๕                                   | ๐.๙๒๘ | ปานกลาง |
| ๓     | ยึดประโยชน์ของประชาชน มากกว่าประโยชน์ของ<br>องค์กร                                      | ๓.๓๒                                   | ๐.๙๙๘ | ปานกลาง |
| ๔     | รับฟังปัญหาจากประชาชนที่มาติดต่อราชการเพื่อนำ<br>ข้อมูลมาปรับปรุง และแก้ไข              | ๓.๑๐                                   | ๑.๑๑๒ | ปานกลาง |
| ๕     | ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและป้องกันความผิดพลาดใน<br>การทำหน้าที่เสมอ                        | ๓.๒๘                                   | ๑.๐๓๗ | ปานกลาง |
| ๖     | ปฏิบัติงานด้วยเหตุผล และใช้หลักความถูกต้อง<br>มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว                  | ๓.๔๗                                   | ๑.๐๔๖ | มาก     |
| ๗     | มีการทำสรุปการปฏิบัติงานทุกครั้งอยู่เสมอ                                                | ๓.๓๕                                   | ๑.๐๘๐ | ปานกลาง |
| ๘     | ไต่รตรงและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน<br>อยู่ตลอดเวลา                             | ๓.๒๘                                   | ๑.๐๑๖ | ปานกลาง |
| ๙     | คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่<br>เกิดขึ้นด้วยเหตุผล                       | ๓.๓๙                                   | ๐.๙๓๖ | ปานกลาง |
| ๑๐    | นำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านามาเพื่อเป็น<br>เกณฑ์ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป | ๓.๑๙                                   | ๑.๒๑๗ | ปานกลาง |
| รวม   |                                                                                         | ๓.๓๐                                   | ๐.๕๕๘ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอธิบา  
 ธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิมังสา การใช้ปัญญาไคร้  
 ครวญหาเหตุผล ( $\bar{X}$  = ๓.๓๐, S.D. = ๐.๕๕๘) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่พยายามทำงานให้ถูกหลักการของทางราชการ  
 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

### ๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ ๑** เพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

**ตารางที่ ๔.๗** การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ **จำแนกตามเพศ**

(n=๑๕๕)

| การปฏิบัติงานตาม<br>หลักอิทธิบาทธรรม | เพศ         |       |              |       | t       | Sig.  |
|--------------------------------------|-------------|-------|--------------|-------|---------|-------|
|                                      | ชาย (๙๗ คน) |       | หญิง (๕๘ คน) |       |         |       |
|                                      | $\bar{X}$   | S.D   | $\bar{X}$    | S.D   |         |       |
| ๑. ฉันทะ                             | ๓.๓๓        | ๐.๖๓๓ | ๓.๕๐         | ๐.๕๙๖ | -๑.๖๑๐  | ๐.๑๑๐ |
| ๒. วิริยะ                            | ๓.๒๘        | ๐.๖๓๓ | ๓.๓๑         | ๐.๕๘๒ | -๐.๓๗๘  | ๐.๗๐๖ |
| ๓. จิตตะ                             | ๓.๐๙        | ๐.๖๙๗ | ๓.๓๔         | ๐.๖๔๓ | -๒.๒๒๘* | ๐.๐๒๙ |
| ๔. วิมังสา                           | ๓.๒๘        | ๐.๕๙๕ | ๓.๓๓         | ๐.๔๙๑ | -๐.๕๖๙  | ๐.๕๗๐ |
| รวม                                  | ๓.๒๔        | ๐.๔๙๘ | ๓.๓๗         | ๐.๔๖๐ | -๑.๕๗๑  | ๐.๑๑๘ |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t – test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า เพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน (Sig. = ๐.๑๑๘) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านจิตตะ แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านฉันทะ วิริยะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ ๒** อายุของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

**ตารางที่ ๔.๘** การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ **จำแนกตามอายุ**  
(n=๑๕๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | ms    | F     | Sig.  |
|----------------------------------|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ฉันทะ                            | ระหว่างกลุ่ม     | ๑.๓๕๖  | ๓   | ๐.๔๕๒ | ๑.๑๖๘ | ๐.๓๒๔ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๕๘.๔๒๖ | ๑๕๑ | ๐.๓๘๗ |       |       |
|                                  | รวม              | ๕๙.๗๘๒ | ๑๕๔ |       |       |       |
| วิริยะ                           | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๑๙๕  | ๓   | ๐.๐๖๕ | ๐.๑๗๐ | ๐.๙๑๗ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๕๗.๖๖๙ | ๑๕๑ | ๐.๓๘๒ |       |       |
|                                  | รวม              | ๕๗.๘๖๓ | ๑๕๔ |       |       |       |
| จิตตะ                            | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๔๗๙  | ๓   | ๐.๑๖๐ | ๐.๓๓๕ | ๐.๘๐๐ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๗๒.๐๕๕ | ๑๕๑ | ๐.๔๗๗ |       |       |
|                                  | รวม              | ๗๒.๕๓๔ | ๑๕๔ |       |       |       |
| วิมังสา                          | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๖๗๘  | ๓   | ๐.๒๒๖ | ๐.๗๒๓ | ๐.๕๔๐ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๔๗.๒๐๒ | ๑๕๑ | ๐.๓๑๓ |       |       |
|                                  | รวม              | ๔๗.๘๘๐ | ๑๕๔ |       |       |       |
| รวม                              | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๑๒๘  | ๓   | ๐.๐๔๓ | ๐.๑๗๘ | ๐.๙๑๑ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๓๖.๓๐๙ | ๑๕๑ | ๐.๒๔๐ |       |       |
|                                  | รวม              | ๓๖.๔๓๘ | ๑๕๔ |       |       |       |

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า อายุของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๙๑๑) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ ๓** ระดับการศึกษาของบุคลากรต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

**ตารางที่ ๔.๙** การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ **จำแนกตามการศึกษา**

(n=๑๕๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | ms    | F     | Sig.  |
|----------------------------------|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ฉันทะ                            | ระหว่างกลุ่ม     | ๑.๘๙๗  | ๒   | ๐.๙๔๘ | ๒.๔๙๑ | ๐.๐๘๖ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๕๗.๘๘๕ | ๑๕๒ | ๐.๓๘๑ |       |       |
|                                  | รวม              | ๕๙.๗๘๒ | ๑๕๔ |       |       |       |
| วิริยะ                           | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๕๕๙  | ๒   | ๐.๒๘๐ | ๐.๗๔๑ | ๐.๔๗๘ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๕๗.๓๐๔ | ๑๕๒ | ๐.๓๗๗ |       |       |
|                                  | รวม              | ๕๗.๘๖๓ | ๑๕๔ |       |       |       |
| จิตตะ                            | ระหว่างกลุ่ม     | ๑.๔๕๐  | ๒   | ๐.๗๒๕ | ๑.๕๕๑ | ๐.๒๑๕ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๗๑.๐๘๔ | ๑๕๒ | ๐.๔๖๘ |       |       |
|                                  | รวม              | ๗๒.๕๓๔ | ๑๕๔ |       |       |       |
| วิมังสา                          | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๙๘๒  | ๒   | ๐.๔๙๑ | ๑.๕๕๑ | ๐.๒๐๗ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๕๖.๘๙๘ | ๑๕๒ | ๐.๓๐๙ |       |       |
|                                  | รวม              | ๕๗.๘๘๐ | ๑๕๔ |       |       |       |
| รวม                              | ระหว่างกลุ่ม     | ๑.๐๙๐  | ๒   | ๐.๕๔๕ | ๒.๓๔๔ | ๐.๐๙๙ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๓๕.๓๔๗ | ๑๕๒ | ๐.๒๓๓ |       |       |
|                                  | รวม              | ๓๖.๔๓๘ | ๑๕๔ |       |       |       |

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๐๙๙) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ ๔** ตำแหน่งงานของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

**ตารางที่ ๔.๑๐** การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๑๕๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | ms    | F     | Sig.  |
|----------------------------------|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ฉันทะ                            | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๑๒๐  | ๒   | ๐.๐๖๐ | ๐.๑๕๒ | ๐.๘๕๕ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๕๙.๖๖๓ | ๑๕๒ | ๐.๓๙๓ |       |       |
|                                  | รวม              | ๕๙.๗๘๓ | ๑๕๔ |       |       |       |
| วิริยะ                           | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๘๘๓  | ๒   | ๐.๔๔๑ | ๑.๑๗๗ | ๐.๓๑๑ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๕๖.๙๘๑ | ๑๕๒ | ๐.๓๗๕ |       |       |
|                                  | รวม              | ๕๗.๘๖๓ | ๑๕๔ |       |       |       |
| จิตตะ                            | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๖๖๗  | ๒   | ๐.๓๓๔ | ๐.๗๐๖ | ๐.๔๙๕ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๗๑.๘๖๗ | ๑๕๒ | ๐.๔๗๓ |       |       |
|                                  | รวม              | ๗๒.๕๓๔ | ๑๕๔ |       |       |       |
| วิมังสา                          | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๓๐๙  | ๒   | ๐.๑๕๕ | ๐.๔๙๔ | ๐.๖๑๑ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๔๗.๕๗๑ | ๑๕๒ | ๐.๓๑๓ |       |       |
|                                  | รวม              | ๔๗.๘๘๐ | ๑๕๔ |       |       |       |
| รวม                              | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๓๘๐  | ๒   | ๐.๑๙๐ | ๐.๘๐๑ | ๐.๔๕๑ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๓๖.๐๕๘ | ๑๕๒ | ๐.๒๓๗ |       |       |
|                                  | รวม              | ๓๖.๔๓๘ | ๑๕๔ |       |       |       |

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่าตำแหน่งงานของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๔๕๑) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ ๕** รายได้ของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

**ตารางที่ ๔.๑๑** การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ **จำแนกตามรายได้**

(n=๑๕๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | ms    | F     | Sig.  |
|----------------------------------|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ฉันทะ                            | ระหว่างกลุ่ม     | ๒.๓๗๔  | ๓   | ๐.๗๙๑ | ๒.๐๘๑ | ๐.๑๐๕ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๕๗.๔๐๙ | ๑๕๑ | ๐.๓๘๐ |       |       |
|                                  | รวม              | ๕๙.๗๘๒ | ๑๕๔ |       |       |       |
| วิธียะ                           | ระหว่างกลุ่ม     | ๑.๔๖๒  | ๓   | ๐.๔๘๗ | ๑.๓๐๕ | ๐.๒๗๕ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๕๖.๔๐๑ | ๑๕๑ | ๐.๓๗๔ |       |       |
|                                  | รวม              | ๕๗.๘๖๓ | ๑๕๔ |       |       |       |
| จิตตะ                            | ระหว่างกลุ่ม     | ๑.๔๑๓  | ๓   | ๐.๔๗๑ | ๑.๐๐๐ | ๐.๓๙๕ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๗๑.๑๒๑ | ๑๕๑ | ๐.๔๗๑ |       |       |
|                                  | รวม              | ๗๒.๕๓๔ | ๑๕๔ |       |       |       |
| วิมังสา                          | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๓๔๑  | ๓   | ๐.๑๑๔ | ๐.๓๖๑ | ๐.๗๘๑ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๕๗.๕๓๙ | ๑๕๑ | ๐.๓๘๕ |       |       |
|                                  | รวม              | ๕๗.๘๘๐ | ๑๕๔ |       |       |       |
| รวม                              | ระหว่างกลุ่ม     | ๐.๘๕๓  | ๓   | ๐.๒๘๔ | ๑.๒๐๗ | ๐.๓๐๙ |
|                                  | ภายในกลุ่ม       | ๓๕.๕๘๔ | ๑๕๑ | ๐.๒๓๖ |       |       |
|                                  | รวม              | ๓๖.๔๓๘ | ๑๕๔ |       |       |       |

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่ารายได้ของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๓๐๙) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

| สมมติฐาน | ตัวแปรต้น      | ตัวแปรตาม                        | ค่า t  | ค่า F | Sig   | ผลการศึกษายอมรับ ปฏิเสธ |   |
|----------|----------------|----------------------------------|--------|-------|-------|-------------------------|---|
|          |                |                                  |        |       |       |                         |   |
| ๑.       | เพศ            | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม | -๑.๕๗๑ | -     | ๐.๑๑๘ | -                       | ✓ |
|          |                |                                  |        |       |       |                         |   |
| ๒.       | อายุ           | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม | -      | ๐.๑๗๘ | ๐.๙๑๑ | -                       | ✓ |
|          |                |                                  |        |       |       |                         |   |
| ๓.       | ระดับการศึกษา  | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม | -      | ๒.๓๔๔ | ๐.๐๙๙ | -                       | ✓ |
|          |                |                                  |        |       |       |                         |   |
| ๔.       | ตำแหน่งหน้าที่ | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม | -      | ๐.๘๐๑ | ๐.๔๕๑ | -                       | ✓ |
|          |                |                                  |        |       |       |                         |   |
| ๕        | รายได้         | การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม | -      | ๑.๒๐๗ | ๐.๓๐๙ | -                       | ✓ |
|          |                |                                  |        |       |       |                         |   |

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ภาพรวมโดยไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมือง ตากลี อำเภอดากลี จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรค ของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม  
ของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอดากลี จังหวัดนครสวรรค์

| ลำดับ | ปัญหา อุปสรรค                                                                                                                                      | จำนวน |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| ๑.    | บางครั้งผู้บริหารได้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และบุคลากรไม่มีความเสียสละที่จะปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย | ๒๓    |
| ๒.    | บุคลากรขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานทำให้งานบางอย่างช้า                                                                                              | ๒๔    |
| ๓.    | ขาดความสามัคคีรวมแรงรวมใจในการปฏิบัติงาน                                                                                                           | ๑๓    |
| ๔.    | ขาดความรับผิดชอบใส่ใจต่อการให้บริการแก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ                                                                                        | ๑๘    |
| ๕.    | การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ค่อยรอบคอบและขาดการป้องกันความผิดพลาดในการทำหน้าที่เสมอ                                                                  | ๑๐    |

ตารางที่ ๔.๑๔ แนวทางการพัฒนาการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของ  
บุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอดากลี จังหวัดนครสวรรค์

| ลำดับ | แนวทางการพัฒนา                                                                                                                              | จำนวน |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| ๑.    | การมอบหมายงานให้บุคลากรต้องให้ตรงต่อความรู้ความสามารถ และบุคลากรควรเสียสละรวมแรงรวมใจกันปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำเพื่อประโยชน์ขององค์กร | ๒๑    |
| ๒.    | ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน                                                                         | ๑๔    |
| ๓.    | ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของงานในองค์กร                                                                                       | ๑๕    |
| ๔.    | บุคลากรทุกคนควรเอาใจใส่รับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารประชาชน                                                                         | ๒๓    |
| ๕.    | ควรให้การอบรมความรู้ความเข้าใจสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีจิตอาสาบริการประชาชน                                                              | ๑๖    |
| ๖.    | ควรมีการจัดการประชุมเพื่ออบรมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร เพื่อให้ได้พัฒนาวิธีการในการป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากร         | ๒๓    |

#### ๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอตากลิ จังหวัดนครสวรรค์

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งได้สอบถามดังนี้คือ การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม คือ ในด้านฉันทะ ความพอใจ ในด้านวิริยะ ความเพียร ในด้านจิตตะ การเอาใจฝักใฝ่ และในด้านวิมังสา การใช้ปัญญา ใคร่ครวญหาเหตุผล นำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๘ รูปหรือคน

**ด้านฉันทะ ความพอใจ** บุคลากรเทศบาลปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงาน พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อซอบมุ่งหวังให้ผลงานที่ได้รับบรรลุจุดมุ่งหมาย<sup>๑</sup>และความจริงใจ พอใจตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหของงานนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ<sup>๒</sup>ใช้วิธีการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน โดยวิธีการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้กับคนในองค์กรบนหลักการของการบริหารพัฒนา ปลุกฝังคุณธรรมทางจิตใจให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันวาเกิดประโยชน์กับตนเองครอบครัวและสังคมโดยรวมอย่างไร<sup>๓</sup>อีกทั้งยังปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ แม้งานนั้นจะมีปัญหาอย่างมาก แต่ก็สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ถึงจะใช้เวลานานก็ตาม<sup>๔</sup> ในการทำงานนั้น มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ สนุกใจที่จะทำงาน ไม่ว่างงานนั้นๆ จะใช้เวลาเป็นปีกว่าจะสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สนุกใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดกำลังสามารถแม้ว่างานนั้นจะเหน็ดความสามารถแต่ก็ทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี<sup>๕</sup> พอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงาน พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ มีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ มีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความจริงใจ พร้อมทั้งให้คำปรึกษากับประชาชน ด้วยความเต็มใจ<sup>๖</sup>มีความพอใจในการทำงาน เห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการ และให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับประชาชน ไม่ว่าประชาชนนั้นจะมาปรึกษาเรื่องอะไรก็พร้อมที่จะให้คำปรึกษา<sup>๗</sup>ทำงานด้วยความเต็มใจ เพราะมีหน้าที่การงานที่ดี พึงพอใจที่จะทำงาน จริงจังกับงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ และพร้อมให้คำแนะนำกับประชาชน ช่วยไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้น<sup>๘</sup>

<sup>๑</sup>สัมภาษณ์ พระครูนิยุตติวิจิตร, เจ้าอาวาสวัดทุ่งทะเลทราย, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๒</sup>สัมภาษณ์ พระมหาวิทย์ ญาณสาโร, เจ้าอาวาสวัดอินทรมณี, ๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๓</sup>สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ ศรีภพ, นายกเทศมนตรีเมืองตากลิ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๔</sup>สัมภาษณ์ นายบรรเลง ลิ่มมาลินันท์, ประธานสภาเทศบาลเมืองตากลิ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๕</sup>สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ คล้ายบุญ, ปลัดเทศบาลเมืองตากลิ, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๖</sup>สัมภาษณ์ นางอารีย์ อนุธรรมนธ์, พนักงานราชการ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๗</sup>สัมภาษณ์ นายบุญเสริม เอี่ยมจิตร, หัวหน้าชุมชนรจนา, ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๘</sup>สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โพธิ์มูล, หัวหน้าชุมชนหัวเขาตากลิ, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

**จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า** บุคลากรเทศบาลต้องมีพึงพอใจในตำแหน่งหน้าปฏิบัติงานด้วยความชื่นชมมุ่งหวังให้ผลงานที่ได้รับบรรลุจุดมุ่งหมาย มีความพึงพอใจ มีความสุขกับการทำงาน พัฒนาปลูกฝังคุณธรรมทางจิตใจให้บุคลากรทุกคนมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันวาเกิดประโยชน์กับตนเองครอบครัวและสังคมโดยรวมอย่างไร

**ด้านวิริยะ ความเพียร** บุคลากรเทศบาลปฏิบัติงานในบางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจ ก็ไม่ย่อท้อมีความเพียรพยายาม ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย<sup>๙</sup> และปฏิบัติงานได้สม่าเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยากมีความอดทน เพียรพยายามจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ<sup>๑๐</sup> ปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายามแม้ว่างานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ก็ไม่ท้อถอยพยายามจนงานสำเร็จ เมื่อรับมอบหมายงานมาแล้วไม่ละงานจะใช้เวลาสั้นหรือยามก็พร้อมที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย<sup>๑๑</sup> และมีความมานะบากบั่นไม่เกียจคร้านต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เรียนรู้และยอมรับความผิดพลาดอย่างจริงใจ พร้อมที่จะทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง<sup>๑๒</sup> การปฏิบัติงานนั้นเจ้าหน้าที่มีความขยันอดทนและตั้งใจทำงานและฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตัวเองให้ดีขึ้น<sup>๑๓</sup> ถ้าสู้งานไม่ท้อถอยแม้ในขณะที่ปฏิบัติงานนั้นจะเกิดภาวะกดดันอย่างมาก สามารถประสานงาน กับสายงานเกี่ยวข้อง และทุ่มเทเวลาความสามารถเพื่อให้งานที่รับมอบหมายมานั้นสำเร็จลุล่วง<sup>๑๔</sup> มีความเพียรที่จะแนะนำ ชักจูงเพื่อนร่วมงานให้เห็นความสำคัญของงาน ให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเพียร ไม่ท้อถอย และให้เพื่อนร่วมงานช่วยกันทำงานที่ได้รับ ให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้<sup>๑๕</sup> ปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมายงาน มีความอดทน อดกลั้น เอาชนะความยากลำบากในการทำงาน ขยันอดทน ตั้งใจทำงานตามหน้าที่ของตนเองที่ได้รับด้วยความเพียร จนสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายของสถานีตำรวจ<sup>๑๖</sup>

**จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า** ต้องพัฒนาความขยัน โดยพัฒนาความเพียรให้เกิดขึ้น สร้างความรู้สึกให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนว่างานในองค์กรเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ ทำท้าทายความเพียรพยายาม ที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทำงานด้วยความเต็มใจ ยินดีเสียสละเวลาของตัวเองเพื่องานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

<sup>๙</sup> สัมภาษณ์ พระครูนิยุตติวิจิตร, เจ้าอาวาสวัดทุ่งทะเลทราย, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๐</sup> สัมภาษณ์ พระมหาวิทยา ญาณสาโร, เจ้าอาวาสวัดอินทรมณี, ๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๑</sup> สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ ศรีภพ, นายกเทศมนตรีเมืองตากลิ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๒</sup> สัมภาษณ์ นายบรรเลง ลีมาลินันท์, ประธานสภาเทศบาลเมืองตากลิ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๓</sup> สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ คล้ายบุญ, ปลัดเทศบาลเมืองตากลิ, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๔</sup> สัมภาษณ์ นางอารีย์ อนุธรรมนธ์, พนักงานราชการ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๕</sup> สัมภาษณ์ นายบุญเสริม เอี่ยมจิตร, หัวหน้าชุมชนรจนา, ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๖</sup> สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โพธิ์มูล, หัวหน้าชุมชนหัวเขาตากลิ, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

**ด้านจิตตะ การเอาใจใส่** การทำงานของบุคลากรเทศบาลนั้นไม่ว่างานนั้นจะยากขนาดไหน ต้องใช้ระยะเวลานานเท่าไร ก็เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านในขณะที่ทำงานมีจิตใจที่แน่วแน่ที่จะให้งานนั้นสำเร็จไปด้วยดี<sup>๑๗</sup> และยังใส่ใจ ในการปฏิบัติงาน มีความใฝ่รู้ในสิ่งเกี่ยวข้องกับงานอยู่ตลอด รับรู้ และรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มกำลังสามารถแม้ว่างานนั้นจะมีอุปสรรค ก็ตาม ก็เอาใจใส่ปฏิบัติงานจนเสร็จสิ้น<sup>๑๘</sup> ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดอ่อน ไม่ปฏิบัติงานแบบฉาบฉวย ปฏิบัติงานด้วยจิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไขไปด้วยกัน<sup>๑๙</sup> ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีใจรักที่จะทำงาน ชยัน อดทน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ สนใจในการปฏิบัติงานโดยไม่ใส่ใจ สนใจถึงปัญหาอุปสรรคอันเป็นเหตุให้เสียกำลังใจในการทำงาน<sup>๒๐</sup> ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อตนเองในเรื่องของการตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานทุกครั้ง การปฏิบัติงานในแต่ละครั้งต้องมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อความสะดวก ความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน<sup>๒๑</sup> มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี และสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และต้องถือว่าความรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น และต้องปฏิบัติให้ดี ประชาชนจะได้รู้สึกปลอดภัย<sup>๒๒</sup> ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลต้องใช้ความคิดอย่างรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อเกิดกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเองได้ ผู้ปฏิบัติต้องขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือถ้าเกิดก็ให้มันน้อยที่สุด<sup>๒๓</sup> ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ สนใจ เอาใจใส่ ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างดีที่สุด มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี รวมถึงต้องมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญในการมาติดต่อของประชาชนทุกเรื่อง<sup>๒๔</sup>

**จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า** ในการปฏิบัติงานหากเราเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผลของงานก็จะออกมาดี เกิดความผิดพลาดน้อย เพราะว่า การเอาใจใส่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของตน พึงระลึกอยู่เสมอว่างานที่เราทำเป็นงานที่เกิดประโยชน์กับตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ เมื่อมีความรอบรู้แล้วว่าผลที่ตามมาจะเกิดประโยชน์กับหลายคน จะทำให้เรามุ่งมั่นทำความด้วยความรอบครอบ ความผิดพลาดก็จะน้อยตามไปด้วย

<sup>๑๗</sup> สัมภาษณ์ พระครูนิยุตวิจิตร, เจ้าอาวาสวัดทุ่งทะเลทราย, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๘</sup> สัมภาษณ์ พระมหาวิทยา ญาณสาโร, เจ้าอาวาสวัดอินทรมณี, ๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๙</sup> สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ ศรีภพ, นายกเทศมนตรีเมืองตากลิ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๒๐</sup> สัมภาษณ์ นายบรรเลง ลีมาลีนันท์, ประธานสภาเทศบาลเมืองตากลิ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๒๑</sup> สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ คล้ายบุญ, ปลัดเทศบาลเมืองตากลิ, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๒๒</sup> สัมภาษณ์ นางอารีย์ อนุธรรมนธ์, พนักงานราชการ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๒๓</sup> สัมภาษณ์ นายบุญเสริม เอี่ยมจิตร, หัวหน้าชุมชนรจนา, ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๒๔</sup> สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โพธิ์มูล, หัวหน้าชุมชนหัวเขาตากลิ, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

**ด้านวิมังสา การใช้ปัญญาวิเคราะห์เหตุผล** บุคลากรของเทศบาลต้องปฏิบัติงาน ต้องมีการวิเคราะห์ หรือไตร่ตรองขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อถูกต้อง จะได้ปฏิบัติงานไม่ ผิดพลาด ทำให้งานสำฤทธิ์ผลดังเป้าหมายที่ตั้งไว้<sup>๒๕</sup> ปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชาในเรื่อง การปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ควรวิเคราะห์ถึงผลดีและผลเสียที่ อาจจะเกิดขึ้นก่อนเสมอ<sup>๒๖</sup> ปฏิบัติงานต้องมีการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการสรุปผลการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยเหตุผล มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว<sup>๒๗</sup> ปฏิบัติงานควรมีการ รับฟังปัญหา ข้อมูลข่าวสารหรือข้อเสนอแนะจากประชาชน เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตน หรือหน่วยงาน<sup>๒๘</sup> ปฏิบัติงานต้องมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมหรือหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมา ปรับใช้ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น<sup>๒๙</sup> ปฏิบัติงานต้องพยายามหาสาเหตุ วิธีป้องกันและ แก้ไขปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงาน<sup>๓๐</sup> ปฏิบัติงานต้องไตร่ตรองและตรวจสอบ ข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น<sup>๓๑</sup> ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการประชุมเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน และหาแนวทาง วิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ<sup>๓๒</sup>

**จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า** ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการประชุม เพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานทันต่อ เหตุการณ์ และพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยไตร่ตรองใช้สติปัญญาพิจารณาด้วยเหตุผล จะได้นำไปสู่การ ทบทวนการทำงาน การดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งตัว เอง องค์กร และประชาชน

<sup>๒๕</sup> สัมภาษณ์ พระครูนิยุตวิจิตร, เจ้าอาวาสวัดทุ่งทะเลทราย, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๒๖</sup> สัมภาษณ์ พระมหาวิทยา ญาณสาโร, เจ้าอาวาสวัดอินทรมณี, ๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๒๗</sup> สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ ศรีภพ, นายกเทศมนตรีเมืองตากลิ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๒๘</sup> สัมภาษณ์ นายบรรเลง ลีมาลินนท์, ประธานสภาเทศบาลเมืองตากลิ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๒๙</sup> สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ คล้ายบุญ, ปลัดเทศบาลเมืองตากลิ, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

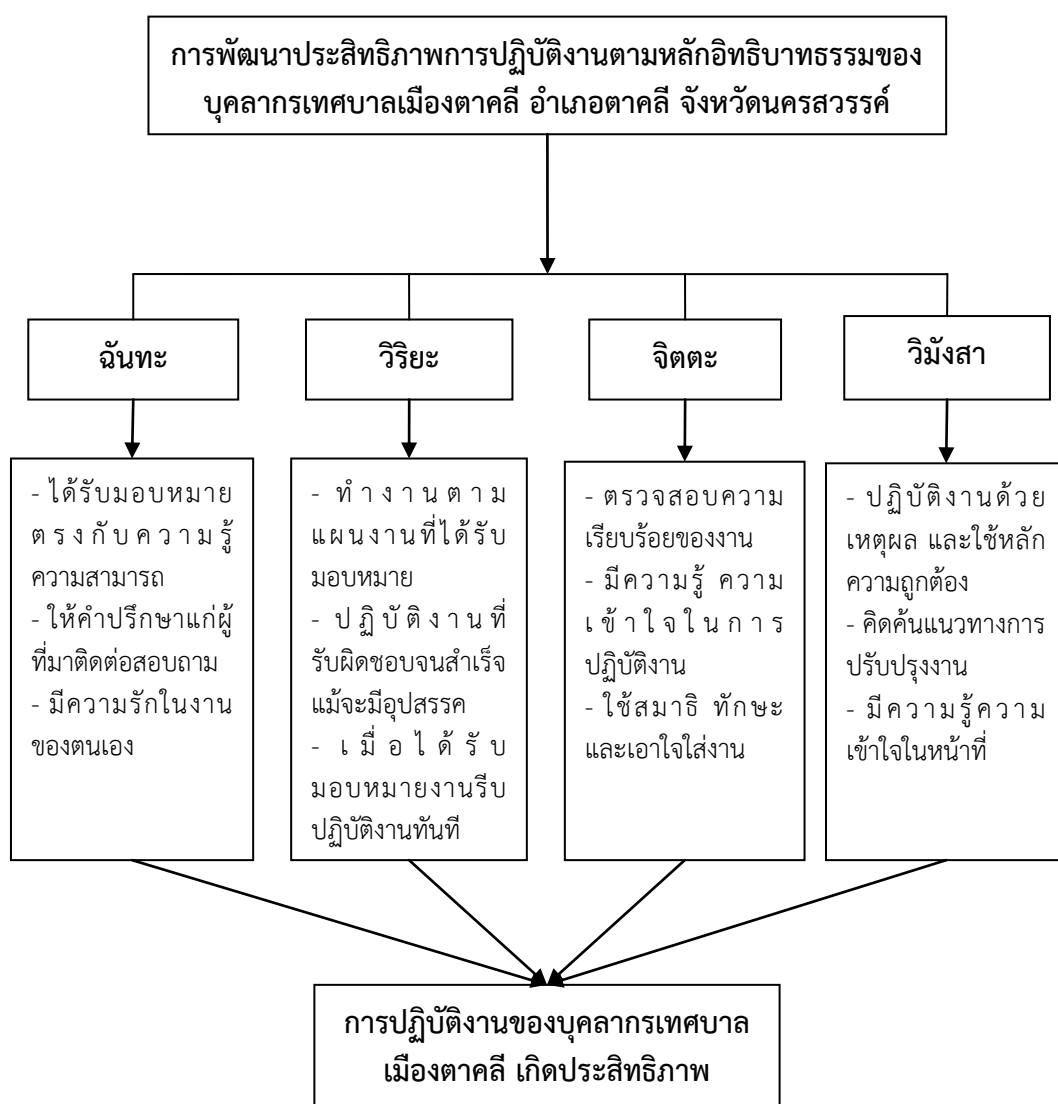
<sup>๓๐</sup> สัมภาษณ์ นางอารีย์ อนรรฆนนท์, พนักงานราชการ, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๓๑</sup> สัมภาษณ์ นายบุญเสริม เอี่ยมจิตร, หัวหน้าชุมชนรจนา, ๑๔ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๓๒</sup> สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โพธิ์มูล, หัวหน้าชุมชนหัวเขาตากลิ, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙.

## ๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ อำเภอดากลิ จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย  
ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

**จากแผนภาพที่ ๔.๑** อธิบายได้ดังนี้ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก  
 อิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลี อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ สรุปได้ว่า

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีความรู้  
 ความสามารถอีกอย่างหนึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีความมุ่งหมายให้ประสบผลสำเร็จได้จึงควร  
 ยึดหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเอามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพราะฉะนั้นหลักธรรมที่ทำให้  
 ประสบผลสำเร็จคือ หลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งที่ตนรับผิดชอบดูแล มีความ  
 รักความพอใจในงาน พึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ ความเต็มใจปฏิบัติงานด้วยความชื่นชอบ วิริยะ  
 ความพากเพียรพยายามปฏิบัติในสิ่งที่ตนรับผิดชอบดูแล รักที่จะปฏิบัติและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา  
 ประารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานที่เรารับผิดชอบไปสู่ผลสำเร็จ จิต  
 ตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่ มีความเอาใจใส่ในงานมากขึ้นคิดค้นวิธีการปรับปรุงงาน  
 ให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ วิมังสา ความหมั่นสอดส่องพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบกำหนด  
 ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน การพิจารณาไตร่ตรองงานอย่างรอบคอบ ความเสียสละยึดประโยชน์ส่วนรวม  
 ขององค์กร หาเหตุผลของสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่เพื่อจะไม่ให้เกิดความผิดพลาดภายหลัง อย่างไรก็ตาม  
 ยังมีบุคลากรเทศบาลต้องตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรให้มากขึ้น เพราะเทศบาลเป็นงานที่ต้อง  
 เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ แต่ถึงกระนั้นก็ตาม การทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ  
 มากยิ่งขึ้นยังต้องอาศัยคุณธรรมแห่งอิทธิบาท ๔ คือ

**ด้านฉันทะ** บุคลากรเทศบาลต้องมีพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความชื่น  
 ชอบมุ่งหวังให้ผลงานที่ได้รับบรรลุจุดมุ่งหมาย มีความพึงพอใจ มีความสุขกับการทำงาน พัฒนาปลูกฝัง  
 คุณธรรมทางจิตใจให้บุคลากรทุกคนมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันวาเกิด  
 ประโยชน์กับตนเองครอบครัวและสังคมโดยรวม

**ด้านวิริยะ** ต้องพัฒนาความขยัน โดยพัฒนาความเพียรให้เกิดขึ้น สร้างความรู้สึกให้เกิ  
 ดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนว่างานในองค์กรเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ ทำท้าทายความเพียรพยายาม  
 ที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทำงานด้วยความเต็มใจ ยินดีเสียสละเวลาของตัวเองเพื่องานที่  
 ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

**ด้านจิตตะ** ในการปฏิบัติงานหากเราเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผลของงานก็  
 จะออกมาดี เกิดความผิดพลาดน้อย เพราะว่า การเอาใจใส่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การ  
 สร้างจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของตน พึงระลึกอยู่เสมอว่างานที่เราทำเป็นงานที่เกิดประโยชน์กับ  
 ตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ เมื่อมีความรอบรู้แล้วว่าผลที่ตามมาจะเกิดประโยชน์กับ  
 หลายคน จะทำให้เรามุ่งมั่นทำความด้วยความรอบคอบ ความผิดพลาดก็จะน้อยตามไปด้วย

**ด้านวิมังสา** ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการประชุมเพื่อระดมความ  
 คิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ และ  
 พัฒนาการปฏิบัติงาน โดยไตร่ตรองใช้สติปัญญาพิจารณาด้วยเหตุผล จะได้นำไปสู่การทบทวนการ  
 ทำงาน การดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งตัวเอง องค์กร  
 และประชาชน