

การบูรณาการหลักฆราวาสธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์\*  
THE INTEGRATION OF FOUR PRINCIPLES OF GHARAVASADHAMMA  
WITH JOB OPERATION OF EMPLOYEES ATTACHED TO LOCAL  
GOVERNMENT ORGANIZATION, KAMALASAI DISTRICT, KALASIN  
PROVINCE

ศิริภรณ์ เวียงกมล<sup>1</sup> และ เวชสุวรรณ อาจิวชัย<sup>2</sup>

Siriporn Wiangkamon<sup>1</sup> and Wedsuwan Ardwichai<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

<sup>1-2</sup>Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: kook.3069.kai@gmail.com

วันที่รับบทความ : 14 มีนาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 17 มีนาคม 2568; วันตอบรับบทความ : 19 มีนาคม 2568

Received 14 March 2025; Revised 17 March 2025; Accepted 19 March 2025

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักฆราวาสธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบการบูรณาการหลักฆราวาสธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักฆราวาสธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

Citation:



\* ศิริภรณ์ เวียงกมล และ เวชสุวรรณ อาจิวชัย. (2568). การบูรณาการหลักฆราวาสธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2), 195-215.

Siriporn Wiangkamon and Wedsuwan Ardwichai. (2025). The Integration Of Four Principles Of Gharavasadhmma With Job Operation Of Employees Attached To Local Government Organization, Kamalasai District, Kalasin Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(2), 195-215.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

จำนวน 236 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที และค่าความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบูรณาการหลักขรวาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบูรณาการหลักขรวาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา มีการบูรณาการหลักขรวาธรรม 4 ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ มีการบูรณาการหลักขรวาธรรม 4 ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักขรวาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรปฏิบัติงานโดยใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ และให้ความช่วยเหลือสังคมและประชาชนทุกเมื่อ (2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ควรปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ และตัดสินใจกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ปฏิบัติ ใช้สติปัญญาไตร่ตรองแก้ไขปัญหา และเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (4) ด้านการบริการเป็นเลิศ ควรให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตร เต็มใจต้อนรับแก่ประชาชน และกำหนดวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด (5) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง ให้การสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม และส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรโดยปราศจากอคติระหว่างกัน

**คำสำคัญ:** การบูรณาการ, หลักขรวาธรรม 4, การปฏิบัติงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## Abstract

The objectives of this research were (1) to study the integration of Four Principles of Gharavasadhamma with job operation of employees attached to Local Government Organization, Kamalasai District, Kalasin Province. (2) to compare the integration of Four Principles of Gharavasadhamma with job operation of employees attached to Local Government Organization in mention, classified by genders, ages, and education levels, and (3) to collect recommendations on the integration of Four Principles of Gharavasadhamma with job operation of employees attached to Local Government Organization, Kamalasai District, Kalasin Province. This is a quantitative research method. The sample group consists of personnel working in local administrative organizations, 236 in number. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with content validity between 0.67-1.00 and reliability at 0.94. The statistical analyses employed include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results showed that

1. The integration of Four Principles of Gharavasadhamma with job operation of employees attached to Local Government Organization, Kamalasai District, Kalasin Province overall and in each aspect, they are at a high level, ranked in order of average scores from highest to lowest as follows: Focus on Achievement, Adherence to Integrity and Ethics, Teamwork, Excellence in Service, Understanding of Organizational and Operational Systems, respectively.

2. A comparison of the integration of Four Principles of Gharavasadhamma with job operation of employees attached to Local Government Organization in mention, classified by genders and education levels overall no different except classified by ages overall were difference statistically significant at the .05.

3. Suggestions for the integration of Four Principles of Gharavasadhamma with job operation of employees attached to Local Government Organization, Kamalasai District,

Kalasin Province, it was found that: (1) Focus on achievement; job operation should be performed with caution, and assistance should be readily provided to society and the public. (2) Adherence to integrity and ethics; job operation should be conducted transparently and verifiably, with decisions made in favor of the public and organizational benefit over personal gain. (3) Understanding of organizational and operational systems; personnel should seek additional knowledge related to their duties, apply reasoning to problem-solving, and devote personal time for the collective good. (4) Excellence in service; services should be provided with a friendly, welcoming demeanor, and procedures should be designed to maximize benefits for the recipients. (5) Teamwork; team members should sincerely encourage one another, support group decisions, and promote organizational unity without prejudice.

**Keywords:** The Integration, Four Principles of Gharavasadhamma, Job Operation Local Government Organization

## บทนำ

การกระจายอำนาจให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่นเริ่มปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนนับแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจของตนเองโดยเฉพาะ โดยกำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขึ้น ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง รวมทั้งกำหนดการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2564 : 15) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2565 : 42) ปัจจุบันการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยแบ่งโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) การบริหารราชการส่วนกลาง เป็นการบริหารราชการโดยใช้หลักการรวมอำนาจ (Centralization)

(2) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นการบริหารราชการโดยใช้หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) และ (3) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารราชการโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2559 : 23)

การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นหน่วยงานหลักในท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะในท้องถิ่น โดยการดำเนินการนั้นต้องมุ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์ ทั้งภารกิจพื้นฐาน ได้แก่ การสาธารณสุข การสาธารณสุขโรค เป็นต้น และภารกิจที่มีกฎหมายกำหนดหรือได้รับมอบหมายโดยเฉพาะภารกิจสำคัญของประเทศที่มุ่งดูแลในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความต้องการของประชาชน โดยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จึงได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดสมรรถนะที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทตำแหน่ง จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ 5 สมรรถนะ ดังนี้ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (3) ความเข้าใจในองค์กรปลาระบบงาน (4) การบริการเป็นเลิศ และ (5) การทำงานเป็นทีม (กระทรวงมหาดไทย, 2563 : 5-23)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีจำนวน 10 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลอมลาลัย เทศบาลตำบลธัญญา เทศบาลตำบลหนองแปน เทศบาลตำบลดงสิง เทศบาลตำบลหลักเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลอมลาลัย องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม องค์การบริหารส่วนตำบลธัญญา องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสมบูรณ์ มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2565 : 15-16) ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนในระดับพื้นที่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่จากรายงานสรุปผลการดำเนินงานศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2565 พบว่า มีข้อมูล เรื่องร้องเรียน การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากช่องทางต่าง ๆ เกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปัญหาการทุจริตคอร์ปชั่น ปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนของอำเภอภมกลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีเรื่องร้องเรียนทั้งหมด 136 เรื่อง ได้ยุติแล้ว จำนวน 85 เรื่อง และอยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 51 เรื่อง (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2565 : 8) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยสำนึกแห่งความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่น และสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2562 : 32) ดังนั้น การที่บุคลากรจะดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี หากมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการร่วมกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน ก็จะทำให้เกิดประโยชน์และความสุข ทั้งแก่ส่วนตัวและส่วนรวม ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักฆราวาสธรรม 4 เป็นหลักคำสอนที่พระพุทธองค์แสดงไว้เพื่อให้สาวกผู้อยู่ครองเรือนได้นำไป เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้ ประกอบด้วย (1) สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ (2) ทมะ คือ การฝึกฝน (3) ขันติ คือ ความอดทน และ (4) จาคะ คือ การบริจาค/ความเสียสละ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559 : 253) คุณธรรมสี่ประการนี้ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝัง และบำรุงให้เจริญงอกงามโดยทั่วกันแล้วจะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบูรณาการหลักฆราวาสธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภมกลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอภมกลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการนำหลักฆราวาสธรรม 4 ไปใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และจะได้นำผลการวิจัยเป็นสารสนเทศในการนำไปแก้ปัญหการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาจิตใจ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักทฤษฎีวาทกรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการบูรณาการหลักทฤษฎีวาทกรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักทฤษฎีวาทกรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 แห่ง รวม 573 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์, 2565 : 12)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 แห่ง รวม 236 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (ยุทธ ไภยวรรณ และกุสุมา ผลาพรหม, 2560 : 53) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 45)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือมี 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบูรณาการหลักทฤษฎีวาทกรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนด ค่าคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	5 คะแนน
มาก	หมายถึง	4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสูตรวราธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

3.1 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 10 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมนัดหมายช่วงเวลาของการเก็บแบบสอบถามกลับคืน และการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms)

3.4 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อนำไปคำนวณค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 110) ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (" $\bar{x}$ ") และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121) ดังนี้  
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด  
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก  
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย  
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ทดสอบเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยทดสอบค่าสถิติ t-test และ ค่า F-test (One – way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และนำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

## ผลการวิจัย

การวิจัยการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีอายุระหว่าง 31 – 50 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน เมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

(1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ระดับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับ คือ ให้ความช่วยเหลือสังคมและประชาชนทุกเมื่อ รองลงมา คือ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

(2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม พบว่า ระดับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับ คือ ไม่พูดหรือทำตามที่ยากแต่พูดและทำตามเหตุผล ที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญาว่าดีงาม สมควรเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ อดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาช่วยวนให้หลงใหล ให้หมกมุ่นมัวเมา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้

(3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่า ระดับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับ คือ มีความพยายามแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความอดทน รองลงมา คือ เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างจากเดิมท่านสามารถใช้ความเข้าใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมทันเวลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอนวิธีการทำงานอย่างถ่องแท้

(4) ด้านการบริการเป็นเลิศ พบว่า ระดับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริการเป็นเลิศ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับ คือ ให้คำแนะนำ และคอยติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนมีคำถาม ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน รองลงมา คือ ให้บริการด้วยความ

เข้าใจอย่างถ่องแท้เพื่อผลประโยชน์ระยะยาวให้แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เสียสละเวลาส่วนตัว อาสาให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนเผชิญปัญหาหรือความยากลำบาก

(5) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับการบูรณาการหลักขรวาาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับ คือ สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นได้ดีเอื้อเพื่อผู้แม่ และให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยดี รองลงมา คือ เต็มใจรับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงานและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจและรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบูรณาการหลักขรวาาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบูรณาการหลักขรวาาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา เพื่อนำไปสู่การตอบสนองมาตรฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการบูรณาการหลักขรวาาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการบูรณาการหลักขรวาาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบูรณาการหลักขรวาาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักขรวาาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษาคือข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงาน ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย คือ ควรปฏิบัติงานโดยใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ และควรให้ความช่วยเหลือสังคมและประชาชนทุกเมื่อ

2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงาน ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย คือ ควรปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ และควรตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงาน ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย คือ ควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ปฏิบัติ ควรใช้สติปัญญาไตร่ตรองแก้ไขปัญหา และควรเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

4. ด้านการบริการเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงาน ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย คือ ควรให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร เต็มใจต้อนรับ แก่ประชาชน และควรกำหนดวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด

5. ด้านการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงาน ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย คือ ควรให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง ควรให้การสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม และควรส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรโดยปราศจากอคติระหว่างกัน

## อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์” ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติม ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารงาน เพื่อสร้างระบบบริการ และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงให้ สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชนตามภารกิจ โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการและปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ประการแรก คือ สัจจะ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเอง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สอง ทมะ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติในความสัตย์ ความดี รู้จักใช้ปัญญา ประการที่สาม ขันติ การอดทน อดกลั้น และมีความเพียร และประการที่สี่ จาคะ การรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ขอเจริญ (2562 : 52-64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา สุพงษ์ (2562 : 67-80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

(1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ระดับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมุ่งส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากร ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียงโดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บุคลากร ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด และมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : 13) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐาน

ที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

(2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม พบว่า ระดับการบูรณาการหลักจรรยาบรรณ 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรมโดยไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : 13) ให้คำนิยามของสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity) คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาคำสัตย์แห่งความเป็นข้าราชการ

(3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่า ระดับการบูรณาการหลักจรรยาบรรณ 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นหน่วยจัดบริการที่มีพื้นที่การให้บริการครอบคลุมประชากรหรือพื้นที่ที่ได้รับประโยชน์ และผลกระทบจากการให้บริการประชาชนผู้มีส่วนได้รับผลประโยชน์จากการจัดบริการสาธารณะทั้งหมด สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมและควบคุมตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ดังนั้นบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน รวมถึงขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้สอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) (2561 : 49) ได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีคำอธิบายรายละเอียดระดับสมรรถนะหลักด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ดังนี้ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน ระดับที่ 1 เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานของตนระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจเชื่อมโยงของระบบและกระบวนการทำงานของตนกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่ออย่างชัดเจน ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถมองภาพรวมแล้วปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพขึ้น ระดับที่ 4

แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจกระแสภายนอกกับผลกระทบโดยรวมต่อเทคโนโลยีระบบหรือกระบวนการทำงานของหน่วยงาน ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจความต้องการที่แท้จริงขององค์กร และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : 13) ให้ความหมายความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organizational Awareness -OA) หมายถึง ความเข้าใจและสามารถใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่า นโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เป็นต้น ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อุบัติขึ้นจะมีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ปฏิบัติอยู่

(4) ด้านการบริการเป็นเลิศ พบว่า ระดับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนโดยทัดเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อกำกับให้การใช้ดุลยพินิจและใช้อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านการให้บริการ และเทคนิคในการเพิ่มศักยภาพในการให้บริการแก่ประชาชน รวมถึงการนำความรู้มาปรับใช้ในการบริหารหน่วยงานในองค์กร รวมถึงได้พัฒนาความรู้และงานให้หน้าที่ ให้สามารถไปใช้ประโยชน์ได้จริง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ยึดมั่นระบบคุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ อภิชาติ สุทธาโรจน์ (2560 : 26) กล่าวว่า การบริการถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการขององค์กรธุรกิจ ซึ่งองค์กรธุรกิจหรือหน่วยงานต้องเน้นการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของการแข่งขัน และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมาจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ และการให้บริการก็เป็นปัจจัยที่ทุกคนต้องคำนึงถึงทุกคนมีลูกค้าที่ต้องให้บริการ ซึ่งอาจเป็นลูกค้าภายนอกหรือลูกค้าภายในองค์กรเอง การแข่งขันกับองค์กรอื่นก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เราต้องพัฒนาการบริการให้เหนือกว่าคู่แข่งและสิ่งที่จะเป็นข้อ

ได้เปรียบเสียเปรียบและสามารถสร้างความแตกต่างที่เด่นชัดก็คือ การให้บริการหรือการเอาใจใส่ดูแลลูกค้าหรือผู้ใช้บริการนั่นเอง นอกเหนือจากการพัฒนาระบบการให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าแล้วนั้น การพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีหน้าที่ให้บริการหรือติดต่อกับลูกค้าให้สามารถให้บริการได้ตามความคาดหวังหรือเหนือความคาดหวังของลูกค้า ก็เป็นสิ่งจำเป็น ที่ต้องพัฒนาให้ทุกคนมีแนวคิด ทักษะคติ ความรู้ความเข้าใจและทักษะของผู้ให้บริการอย่างมืออาชีพ การพัฒนาแนวทางรวมถึง เพื่อให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : 13) ให้คำนิยามของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind) คือ เน้นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในสภาวะการณ์ปัจจุบันประชาชนคาดหวังที่จะได้รับการบริการที่ดีมีมาตรฐานจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น รวมทั้งข้าราชการก็จำเป็นที่จะต้องมีการปรับบทบาทของตนเองให้เป็นผู้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

(5) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทักษะต่าง ๆ ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถวางแผนบริหารทีมภายใต้เงื่อนไขหรือกติกาที่กำหนดและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตน รู้ถึงประโยชน์ในการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของตนเองและทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สันทัต ศะศิวิณิช (2562 : 9) ให้นิยามการทำงานเป็นทีม หมายถึงการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศและระดับการศึกษา มีการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นว่า หลักธรรมาภิ

ธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่นำไปประพฤติปฏิบัติเพื่อสร้างความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หลักฆราวาสธรรม 4 ประกอบด้วย สัจจะ ทมะ ชันติ และจาคะ ซึ่งในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีสัจจะ ซึ่งคือความจริงใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่นมีศีลธรรมและมโนธรรมในตัวเอง มีความซื่อตรงและประพฤติดีต่อบุคคลอื่น ๆ โดยเฉพาะประชาชนผู้มารับบริการและต้องมีทมะ คือการข่มใจตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น รู้จักนินยิตนเองพร้อมแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง และมีการยับยั้งจิตใจ ไม่หลงมัวเมากับอบายมุขหรือความชั่วต่าง ๆ และต้องมีขันติ คือความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งเพื่อนร่วมงาน หรือประชาชนผู้มาใช้บริการ และมีจาคะ คือความเสียสละเวลาส่วนตัว สิ่งของเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมปурณ์ กลยุณกิตติ (แดงบำรุง) (2558 : 56-68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการเปรียบเทียบการนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์ แดนชัย อภิขโย (2565 : 52-60) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักฆราวาสธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสิงห์พระ อำเภอสิงห์พระ จังหวัดสงขลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบ การใช้หลักฆราวาสธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสิงห์พระ อำเภอสิงห์พระ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไปพบว่า ประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีการใช้หลักฆราวาสธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในเขตเทศบาลตำบลสิงห์พระ อำเภอสิงห์พระ จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน ต่างกัน มีการบูรณาการหลักฆราวาสธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุสูงกว่ามีความเข้าใจในหลักฆราวาสธรรม 4 จึงมีการนำหลักฆราวาสธรรมมาบูรณาการในการปฏิบัติงานมากกว่า และการนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่ร่วมกัน ทำงานด้วยกัน แบ่งปันความสุขซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาในองค์การจะต้องกำกับดูแลให้องค์กรปฏิบัติงานไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ โดยผู้บังคับบัญชาทุกคนร่วมมือกันทำงาน มีความพึงพอใจและความสุขกับการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พรหมราย ทรัพย์ะประภา (2559 : 24) กล่าวถึง องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ

แต่แต่ละบุคคลว่าตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ได้แก่ ความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงระดับการบูรณาการหลักขราวาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านต่าง ๆ ทำให้ได้ทราบว่าหัวข้อไหนของด้านใดที่ยังเป็นสิ่งที่ควรปรับปรุงโดยทำให้ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นข้อเสนอแนะนำไปใช้ในแต่ละด้านดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

(1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า การบูรณาการหลักขราวาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด (ด้านสัจจะ คือ ปฏิบัติงานตามความเป็นจริง) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ และใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

(2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม พบว่า การบูรณาการหลักขราวาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ (ด้านสัจจะ คือ ปฏิบัติงานตามความเป็นจริง) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรกำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรมโดยไม่กระทำการแสวงหา

ประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

(3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่า การบูรณาการหลักธรรมาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ (สัจจะ คือ ปฏิบัติงานตามความเป็นจริง) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ควรจัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ด้านการบริการเป็นเลิศ พบว่า การบูรณาการหลักธรรมาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เสียสละเวลาส่วนตน อาสาให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการ หรือประชาชนเผชิญปัญหาหรือความยากลำบาก (จาคะ คือ ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเสียสละในการปฏิบัติงานร่วมกัน ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์เพื่อการพัฒนาส่วนรวม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเสมอ

(5) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า การบูรณาการหลักธรรมาธรรม 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจและรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม (จาคะ คือ ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ควรสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี คนทำงานมีความสุข ทั้งนี้ความไว้วางใจกันสามารถเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานของการเชื่อในทักษะความสามารถของทุกคนในองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

(1) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการบูรณาการหลักธรรมาธรรม 4 ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการศึกษาการบูรณาการหลักธรรมอื่น ๆ ทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งอื่น ๆ

(2) ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. (2563, 9 มีนาคม). เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). ประกาศ กระทรวงมหาดไทย.
- จักรี ขอเจริญ. (2562). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด. ในการค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2559). จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิต และการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.
- พระครูสังฆรักษ์ แดนชัย อภิชาโย. (2565). การใช้หลักขรรวาสธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสิงห์พระ อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 1(1), 24-34.
- พระมหาสมบุรณ์ กลยาณกิตติ (แดงบำรุง). (2558). การนำหลักขรรวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(2), 156-169.
- ยุทธ ไกยวรรณ และกุสุมา ผลาพรม. (2560). พื้นฐานการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565). แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 หน่วยงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. เรียกใช้เมื่อ 31 เมษายน 2566. จาก <https://www.dla.go.th/upload/templateOrganize/Menu/2021/5/1620830139619>.

สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.). (2561). คู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2566. จาก

<https://www.prd.go.th/th/content/category/index/id/566>.

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2559). ระบบคุณธรรมกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2566. จาก

[https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/Parliament\\_parcy/main.php?filename=house](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/Parliament_parcy/main.php?filename=house).

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์. (2565). ข้อมูลพื้นฐานของ อบท. เรียกใช้เมื่อ 4 มีนาคม 2566. จาก

<http://kasinlocal.go.th/public/basicinformation/data/index/menu/213>.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2562). รวมบทความทางวิชาการ เนื่องในโอกาส 60 ปี ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

สรญา สุพงษ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สันทัด ศะศิวิณิช. (2562). การเจรจาต่อรอง. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คส์เซ็นส์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). รายงานประจำปี 2564 สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565). สรุปสาระสำคัญมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

อภิชัย สุทธาโรจน์. (2560). การบริการที่เป็นเลิศ. เรียกใช้เมื่อ 22 พฤษภาคม 2566. จาก

[https://ap-southeast.com/makeweb/6XVB3oBts/Document/Supervisory\\_Skills](https://ap-southeast.com/makeweb/6XVB3oBts/Document/Supervisory_Skills).