

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*

A RELATIONSHIPS BETWEEN THE FOUR SANGAHAVATTHU WITH EFFICIENCY OF PERSONEL MANAGEMENT OF KHONKAEN PROVINCE ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ตรัยณภรท์ เสาวรา

Tainapart Sawara

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding author E-mail: amanichai2535@gmail.com

วันที่รับบทความ : 19 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 26 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ : 26 มิถุนายน 2566

Received 19 May 2023; Revised 26 June 2023; Accepted 26 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่าง 231 ฉบับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

Citation:



* ตรัยณภรท์ เสาวรา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 1(3), 1-12.

Tainapart Sawara. (2023). A Relationships Between the Four Sangahavatthu with Efficiency of Personel Management of Khonkaen Province Administrative Organization. Modern Academic Development and Promotion Journal. 1(3), 1-12.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/madpiadp.2023.19>

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

ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.82$) 4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการนำ หลักนิติธรรม จริยธรรมมากำหนดใช้เป็น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน

คำสำคัญ: หลักสังคหวัตถุ 4, ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

Abstract

The objective of this research aims : 1) to study a behave according to the four Sangahavatthu of executive 2) to study the efficiency of personel management 3) to study the relationship between four Sangahavatthu and effective personnel management 4) to study the development of effective personnel management by four Sangahavatthu, a quantitative research. Data were collected using a questionnaire with a sample of 231. The statistics used were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results showed that: 1. A behave according to the four Sangahavatthu of executive, overall high level, Considering the high level in all aspects. 2. Effective Personnel Management, overall high level, Considering the high level in all aspects. 3. The analysis of the relationship between behave according to the four Sangahavatthu and effective personnel management, overall the are correlation coefficient is very high ($r = 0.82$). Then according to

the hypothesis. 4. The development of effective personnel management according four Sangahavatthu of the Khon Kaen Province administrative organization. Policymakers should encourage personel to bring four Sangahavatthu objects used in the management and operation system. Coupled with the Legal State, the ethical mount is a rules, regulations valid clear and fair for to be accepted of the people.

Keywords: Four Sangahavatthu, Efficiency of Personel Management

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ถือเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของประเทศไทยมีการกิจกรรมครอบคลุมพื้นที่ขนาดใหญ่และหลากหลาย ทั้งได้กำหนดอำนาจในการออกคำสั่งต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการการ อุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หลักการนี้จะเป็นเรื่องที่ประสงค์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรของตนก็ตาม แต่ในทางกลับกันก็ได้ส่งผลกระทบหลายประการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเนื่องจากในการปฏิบัติงานมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้แต่ละบุคคลใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การบริหารงานบุคลากร เป็นเรื่องของการการจัดสรรทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน กระบวนการพัฒนาความรู้และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยาก ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไป แม้ว่าจะมีงบประมาณอย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุพร้อม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่

ประพุดอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นการได้มาซึ่งการพัฒนา การบำรุงดูแลรักษาบุคลากร ในตำแหน่งต่างๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นมีการเรียกร้องผลประโยชน์ในการแต่งตั้งบรรจุ พิจารณาความดีความชอบ การโยกย้าย บางหน่วยงานมีบุคลากรมากเกินความจำเป็น บางแห่งมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานบุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยไม่คำนึงถึงหลักความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในปัจจุบันมีปัญหาในการบริหารงานเนื่องจากอำนาจในการบริหารงานบุคคล อยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งมาจากการเมือง เข้ามาครอบงำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการประจำ มีอำนาจในการให้คุณให้โทษ ถ้าใช้ในทางถูกต้องก็ดี แต่ข้อเท็จจริงผู้บริหารท้องถิ่นใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ขาดระบบคุณธรรม ไม่มีการถ่วงดุลในการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคล องค์กรท้องถิ่นเกิดการทุจริตประพุดติมิชอบ ในการบริหารงานบุคคล การบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ การลงโทษทางวินัยเป็นของผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งมาจากการเมืองท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัญหาของข้าราชการประจำ เพราะการใช้อำนาจที่ผ่านมาผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ใช้อำนาจแต่เพียงผู้เดียว ไม่มีระบบถ่วงดุลและขาดระบบคุณธรรม ในการใช้อำนาจดังกล่าว (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2548: 408)

ในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนได้หลายประการที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งเป็นหลักธรรมจะทำให้คนเราอยู่กันด้วยความรัก อยู่กันด้วยความปรารถนาดีและผูกน้ำใจต่อกันไว้ได้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543: 167-168) เพราะการบริหารงานบุคคลนั้นมีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่จะต้องแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมขององค์กร และเป็นหลักประกันว่าทุกกิจกรรมขององค์กรจะสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ทุกองค์กรที่ประสบผลสำเร็จจะต้องสามารถทำให้ทุกคนในองค์กรมุ่งมั่นทำงานได้อย่างเต็มที่และสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้อย่างราบรื่นโดยจำเป็นต้องอาศัยหลักกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรนั้น

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยอาศัยความสามารถและคุณธรรม (เกษรา ผาทอง, 2559: 167-168) ให้มีสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานบุคคล รวมถึงการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามหลักสังคหวัตถุ 4

สมมติฐานการวิจัย

การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งแนวคิด ทฤษฎี ออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ 4 คือหลักธรรม ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสานหมู่ชนไว้ให้มีความสามัคคีกันประกอบด้วย 1) ทาน ให้ปัน คือ ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ หุ่น หรือ ทรัพย์สิน สิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจและศิลปวิทยา 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) อตถจริยา ทำประโยชน์แก่กัน คือ ช่วยเหลือด้วยร่างกาย และชวนชวนช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาละช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม 4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาละให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550: 25)

2. แนวคิดการบริหารงานบุคคลคือการใช้คนให้ได้ผลดีที่สุดโดยใช้เวลาน้อยที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เราใช้นั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการหรืออีกนัยหนึ่งคือ การบริหารให้บรรดากิจกรรมต่างๆ ของผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและเกิดประโยชน์สมความมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยเทคนิคของการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสม และเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้า ได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจและมีความสุขในการทำงาน (ภิญโญ สาธร, 2523: 267)

กล่าวโดยสรุป หลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นศิลปะในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษาการวางแผนและการเลื่อนตำแหน่งโดยการดำเนินการต่างๆ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตหรือการ

บริการขององค์การในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งบุคคลและองค์การและสังคมโดยรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น รวมทั้งสิ้น 545 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น รวมทั้งสิ้น 545 คน นำมาหากกลุ่มตัวอย่างตามสูตร โดยการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548: 19) จะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 231 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามมีลักษณะปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ 5. ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดการปฏิบัติตามหลักสัจจกัตถ 4 ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท (สุวรี ศิริโกการภิรมย์, 2546: 140) (Likert) จำนวน 32 ข้อ โดยแบ่งคำถามการปฏิบัติตามหลักสัจจกัตถ 4 ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยทำการขอหนังสือขออนุญาตในการแจกแบบสอบถามจากหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตขอนแก่น ถึง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุมัติให้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรในพื้นที่

3) ทำการแจกแบบสอบถาม

4) ทำการเก็บแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบเรียบร้อยแล้ว

5) ตรวจสอบความถูกต้องความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ใช้สถิติจำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

2) ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อธิบายข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังกัดวัด 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3) ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังกัดวัด 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” สรุปผลการวิจัยดังนี้

1) การปฏิบัติตนตามหลักสังกัดวัด 4 ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

การปฏิบัติตนตามหลักสังกัดวัด 4 ของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09) พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านทาน ($\bar{X}$ = 4.14) ด้านปิยวาจา ($\bar{X}$ = 4.11) ด้านสมานัตตตา ($\bar{X}$ = 4.08) และด้านอิตถจริยา ($\bar{X}$ = 4.05) ตามลำดับ

2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลและด้านการบำรุงรักษาและป้องกัน ($\bar{X} = 4.07$) ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.02$) และด้านการจัดหา ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยวิเคราะห์ ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยรวมอยู่ในระดับสูงและระดับสูงมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” พบประเด็นของที่สามารถนำมาเสนอเพื่อทำการอภิปรายและประกอบแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน พิจารณาเป็นข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีการบรรจุบุคคลตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามา อีกทั้งมีการสื่อสารควาจากที่ไพเราะอ่อนหวานชวนฟัง มีการใช้คำพูดที่นุ่มนวลสละสลวย ในเวลาที่เหมาะสมนโยบายในเรื่องต่างๆ แก่บุคลากร ด้วยความจริงใจ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ ปณณธร เขียวชัยพลกษ (2552) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตา ด้านทาน และด้านอิตถจริยา อยู่ในระดับมากทั้งหมด ตามลำดับผลการศึกษา

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านหลักสังกัด 4 ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือด้านปิยวาจา และสมานัตตตา, อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านทานและอัตถจริยา (ปิ่นธร เทียนชัยพฤษ, 2552)

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการจ่ายค่าตอบแทนด้วยผลประโยชน์ต่างๆ สมเหตุสมผลและเพียงพอ ในระดับความสามารถ สร้างความสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะยาว เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร มีโอกาสก้าวหน้า สามารถพัฒนาสถานภาพการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น โดยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สุคนธ์รัตน์ เภาสุวรรณ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ทันท่วงทีในสถานการณ์ที่บีบคับและผลการทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพสูงอยู่ในระดับสูง (คนธรัตน์ เภาสุวรรณ, 2550)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังกัด 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.82$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านทาน ($r=0.74$) ด้านปิยวาจา ($r=0.73$) และอยู่ในระดับสูงมาก 2 ด้าน คือ ด้านอัตถจริยา ($r=0.82$) และด้านสมานัตตตา ($r=0.81$)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการนำ หลักนิติธรรม จริยธรรมมากำหนดใช้ เป็น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อให้เป็นที่ ยอมรับของประชาชน ส่วน **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** คือ 1) ควรมีนโยบายใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรให้เป็นระบบ 2) เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพที่ สูงขึ้น ควรที่จะนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหรือหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการ บริหารงาน 3) ควรที่จะมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา มาใช้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน และ**ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ** คือ 1) ควรให้ ความสำคัญกับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับที่ถูกต้องเป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 2) ควรออก กฎ ระเบียบที่ชัดเจนมาใช้ในการบริหารงานและส่งเสริมให้บุคลากรและประชาชนเคารพต่อ กฎระเบียบนั้น เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน 3) ต้องการให้ใช้ความ เที่ยงธรรม ความยุติธรรมในการบริหารงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน การตรวจสอบการบริหารงาน **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** คือ 1) ในการวิจัยครั้ง ต่อไปควรเปลี่ยนกลุ่มประชากรเป็นประชาชนในจังหวัดขอนแก่น เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ให้กว้างมากยิ่งขึ้น จะได้เห็นถึงความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มีต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างขวางและให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น 2) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้หลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น กุศลกรรมบถ 10 สาราณียธรรม 6 พรหมวิหาร 4 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีหลักในการปฏิบัติ ตนและปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น 3) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในองค์กร หน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง 4) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง หลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารงานและปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษญา ผาทอง. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาธิปไตยภายใต้กระบวนการทัศน์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา. *วารสารธรรมทรรศน์*, 16,(2), 268-269.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2548). การบริหารท้องถิ่น. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิ่นนธร เทียนชัยพฤกษ์. (2552). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ธรรมานุญชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 82). กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด.
- ภิญโญ สาธร. (2523). *หลักการบริหารวิธีการพัฒนาบุคคลระหว่างการบริหารราชการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุคนธ์รัตน์ เถาสวรรณ์. (2550). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.