

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน*

BUDDHIST INTEGRATION FOR WORKING EFFICIENCY IN REGIONAL
IRRIGATION OFFICE 11 ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT

จิรัตติกาล สุขสิงห์, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
Jirattikarn Suksing, Boontan Dokthaisong, Kiattisak Suklueng
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: my_ratti@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน 3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งชั้นของการสุ่มตามหน่วยงานในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 11 จำนวน 13 หน่วยงาน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple sampling) ตามสัดส่วนของประชากร ในแต่ละกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง จำนวน 18 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน พบว่า การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 67.0 3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน ผสานหลักธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อ

*Received August 18, 2023; Revised August 23, 2023; Accepted January 7, 2024

เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย ดังนั้นแล้วสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร; กรมชลประทาน

Abstract

This research article aimed: 1. To study the performance efficiency of 11th Irrigation Office Personnel, 2. To study factors affecting the performance of 11th irrigation office personnel, 3. to present i Buddhist integration for promoting the work efficiency of the Irrigation Department's Operations, conducte by the mixed research methods. The quantitative research, data were collected from 255 samples, and researchers sampled 13 different stratified random sampling units according to the proportion of population in each group.The questionnaires consisted of 60 questions with a total confidence value of 0.980 and data also were collected from 18 key informants with structured in-depth interview script. i

Findings were as follows: 1. The operational efficiency of the personnel of the 11th Irrigation Office, Royal Irrigation Department was found that the overall level was at a high level in all aspects. 2. Factors affecting the operational efficiency of the personnel of the 11th Irrigation Office, Royal Irrigation Department was found that the personnel development strategy affected the operational efficiency of the personnel of the 11th Irrigation Office, Royal Irrigation Department at 67.0 percent. 3. Buddhist integration for promoting the work efficiency of personnel performance, Royal Irrigation Office 11, Royal Irrigation Department, about the 4 aspects of personnel development strategies combined with the Idthipada 4 principles to increase the efficiency of personnel operations. Royal Irrigation Office 11, Royal Irrigation Department, Royal Irrigation Department Both in terms of workload, time, and cost, resulting in more efficient work of personnel.

Keywords: Buddhist Integration; Working Efficiency; Royal Irrigation Department

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน การทำงานภาครัฐในรูปแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อปัจจัยและความท้าทายต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทต่อการทำงานมากขึ้น การปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลขององค์กร จึงถือว่ามี ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในภาพรวมให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ กรมชลประทานได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อมุ่ง การเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดย จัดทำยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (พ.ศ.2561 - พ.ศ. 2580) เพื่อเป็นแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้สังกัดให้ เป็นไปตามยุทธศาสตร์กรมชลประทาน และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรที่มุ่งสู่การ เป็นองค์กรอัจฉริยะ (Intelligent Organization)

สำนักงานชลประทานที่ 11 เป็นหน่วยงานหนึ่งภายในการกำกับดูแลของกรม ชลประทาน มีหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ลุ่มน้ำเจ้าพระยาตอนล่างครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ และของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, สุพรรณบุรี นครนายก และจังหวัดฉะเชิงเทรา (กรมชลประทาน, 2561) ซึ่งสำนักงาน ชลประทานที่ 11 ได้ดำเนินงานให้ขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของกรม ชลประทานซึ่งปัญหาในด้านบุคลากร เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานใน องค์กร ที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรอัจฉริยะในอนาคตได้

พระพุทธองค์ได้ทรงสดับไว้อย่างแยบคายเกี่ยวกับหลักธรรมที่เน้นในเรื่องการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ หลักอิทธิบาท 4 (หลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ) ได้แก่ ฉันทะ ะรักษาน (การ เห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) วิริยะ ฐึ่สาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) จิตตะ ใสใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2545) หากปฏิบัติได้ครบกระบวนการทั้ง 4 ข้อ อันเป็น 4 ขั้นตอนต่อเนื่องหนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ จะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการงานได้ตามความ มุ่งหวัง

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาเกี่ยวกับ “พุทธบูรณา การเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรม ชลประทาน” ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น ควรพัฒนาตามแนวด้านยุทธศาสตร์ ขององค์กร ควบคู่ไปกับ การนำหลักธรรมตามคำสอนของพุทธเจ้า คือ หลักอิทธิบาท 4 คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน

องค์การภาครัฐอีกด้านหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรของภาครัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี
ยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทาน ที่ 11 กรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชลประทาน ที่ 11 กรมชลประทาน
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods- Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์นำมาสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันผลการศึกษา

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน จำนวน 697 คน (กรมชลประทาน, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 255 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์โดยตรงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 รูปหรือคน และผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในงานวิจัยรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน 9 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน แบ่งเป็น 4 ตอน จำนวน 60 ข้อ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 18 รูปหรือคน แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย จำนวน 3 ตอน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 255 คน โดยแจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในพื้นที่หน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน จำนวน 13 หน่วยงาน รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง และสามารถให้ข้อมูลในด้านพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) กับกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน กลุ่มผู้รับบริการ จำนวน 4 คน กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน และกลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 รูปหรือคน สรุปผลจากการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยการใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เสนอข้อมูล สถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ หลักอิทธิบาท 4 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทานวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple) และการถดถอยแบบเอ็นเทอร์ (Enter Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหา

เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 9 รูปหรือคน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 โดยตรง หรือสามารถให้ข้อมูลในพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม นำมาเขียนสรุปเป็นแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล พรรณนาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี หรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน และสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 255 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 เมื่อพิจารณารายด้านในระดับมากที่สุดได้ดังนี้ ด้านอายุ พบว่า อันดับแรกมีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ด้านประสบการณ์การทำงานในกรมชลประทาน พบว่ามีประสบการณ์การทำงานในกรมชลประทาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ด้านเงินเดือน พบว่า มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ โดยภาพรวม

(n=255)

การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ด้านการมีองค์ความรู้ทางด้านชลประทาน	3.61	0.69	มาก
2.ด้านการมีทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุก	3.86	0.66	มาก
3.ด้านการมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.72	0.72	มาก
4.ด้านการมีกรอบแนวคิด ทิศนคติในการปฏิบัติงานไปในแนวทางสร้างสรรค์	3.89	0.64	มาก
ภาพรวม	3.77	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ คือ ด้านการมีกรอบแนวคิด ทักษะคิดในการปฏิบัติงานไปในแนวทางสร้างสรรค์ ด้านการมีทักษะการปฏิบัติงานเชิง ด้านการมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือในการทำงานได้อย่างมี และด้านการมีองค์ความรู้ทางด้านชลประทาน ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม

(n=255)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ด้านฉันทะ ความพึงพอใจในงาน	4.01	0.70	มาก
2.ด้านวิริยะ ความขยันหมั่นเพียร	4.07	0.68	มาก
3.ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่	4.04	0.67	มาก
4.ด้านวิมังสา การใช้ปัญญาหาเหตุผล	4.05	0.66	มาก
ภาพรวมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4	4.04	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ ด้านวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร) รองลงมาคือ ด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาหาเหตุผล) ด้านจิตตะ (ความมีใจฝักใฝ่) ส่วนด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในงาน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

(n=255)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.02	0.67	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.01	0.66	มาก
3. ด้านเวลา	4.03	0.68	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.03	0.68	มาก
ภาพรวม	4.02	0.64	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1

Coefficientsa		(n=255)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		b	Std. Error	B		
1	ค่าคงที่ (Constant)	.776	.148		5.255**	0.000
	ด้านการมีทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุก (Skill)	.277	.079	.285	3.508**	0.001
	ด้านการมีกรอบแนวคิด ทักษะคิดในการปฏิบัติงานไปในแนวทางสร้างสรรค์ (Framework)	.554	.068	.557	8.108**	0.000

Multiple R = 0.818 b R2 = 0.670 Adjusted R2 = 0.665 Std. Error = 0.371

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน มี 2 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านการมีกรอบแนวคิด ทักษะคิดในการปฏิบัติงานไปในแนวทางสร้างสรรค์(Framework) และด้านการมีทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุก(Skill) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .818 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .670 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .665 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .371

แสดงว่า การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 67.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีกรอบแนวคิด ทักษะคิดในการปฏิบัติงานไปในแนวทางสร้างสรรค์(Framework) ได้ร้อยละ 55.7 และด้านการมีทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุก(Skill) ได้ร้อยละ 28.5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 หลักอทิบาบ 4 ส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 Coefficientsa (n=255)

หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	B		
1. ค่าคงที่ (Constant)	.251	.091		2.768**	0.006
ด้านฉันทะ ความพึงพอใจในงาน (Passion)	.169	.039	.187	4.342**	0.000
ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ (Mind of consciousness)	.423	.055	.444	7.628**	0.000
ด้านวิมังสา การใช้ปัญหาหาเหตุผล (Investigation)	.293	.049	.305	5.977**	0.000

Multiple R = 0.937c R2 = 0.878 Adjusted R2= 0.876 Std. Error =0.226

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ (Mind of-consciousness) ด้านวิมังสา การใช้ปัญหาหาเหตุผล (Investigation) และด้านฉันทะ ความพึงพอใจในงาน (Passion)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .937 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .878 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .876 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ 0.226 แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 87.8 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ (Mind of consciousness) ได้ร้อยละ 44.4 ด้านวิมังสา การใช้ปัญหาหาเหตุผล (Investigation) ได้ร้อยละ 30.5 และด้านฉันทะ(ความพึงพอใจในงาน) (Passion) ได้ร้อยละ 18.7 ตามลำดับ

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ประกอบด้วย หลักอิทธิบาท 4 โดยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน มีองค์ประกอบ 2 ส่วนด้วยกัน คือ การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ และหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ การนำหลักอิทธิบาท 4 มาปรับใช้ใน พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ซึ่งมี

รายละเอียดดังนี้ ฉันทะ ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ส่งเสริมบุคลากรมีความพึงพอใจใน ความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจใน ความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรเข้าใจและสามารถบูรณาการหลัก ฉันทะในการทำงานได้ โดยจัดอบรมหรือกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความ พื่อใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร วิริยะ ความ ขยันหมั่นเพียร ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท ทั้งกายและใจ เพื่อให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายทุกครั้ง หน่วยงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มทักษะในหน้าที่ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรมีการนำหลักวิริยะมาเป็นแนวทางในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและสร้างความเพียรด้วยตนเอง ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ใน งาน ได้แก่ บุคลากรให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะหาแนวทางที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้เร็วก่อนระยะเวลาที่ กำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งผลสำเร็จขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข วิมังสา การใช้ปัญญาหาเหตุผล ได้แก่ บุคลากรมีการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อนำมาแก้ไขหรือ ปรับปรุงการปฏิบัติงานตนเอง บุคลากรมีการทบทวนหาเหตุผลในข้อผิดพลาดการ ปฏิบัติงานและนำมาปรับแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป บุคลากรมีสมาธิ ใช้ปัญญาพิจารณา เหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีสติ สร้างกระบวนการทำงานที่ถูกต้อง มีระบบ สามารถติดตาม ประเมินผลได้ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เหตุผล มากกว่าอารมณ์ในการทำงานเพื่อลดความ ขัดแย้งในองค์กร

ดังนั้น สรุปได้ว่าหลักอิทธิบาท 4 คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจใน งาน (ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียร (วิริยะ) ในงาน มีใจฝักใฝ่ (จิตตะ) ในงาน และมีการใช้ ปัญญาหาเหตุผล(วิมังสา)ในการทำงานงานและแก้ไขปัญหาได้

อภิปรายผลการวิจัย

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน รูปแบบประกอบด้วยหลักอิทธิบาท 4 พบว่า หลักการนี้ มีเป้าหมายเพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสู่ความสำเร็จ อิทธิ บาท 4 คือแนวทางอิทธิบาทธรรม ที่มุ่งนำพาผู้ปฏิบัติงานที่ยึดถือหลักธรรมนี้ไปสู่ ความสำเร็จในงานตามที่ตั้งไว้ได้ ซึ่ง การนำเอาหลักการ (การพัฒนาบุคลากรตาม ยุทธศาสตร์) มาผสาน หลักธรรม (อิทธิบาท 4) ดังนั้นแล้ว จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของผอทอง สุจินพรัหม

(2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคคาลกรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีของบุคคาลกรที่มีต่อการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทฤษฎีของบุคคาลกรที่มีต่อการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านฉันทะ ผู้บริหารควรมีความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานทุกด้านอย่างเท่าเทียมกันเพื่อพัฒนางานพร้อมกันในทุกด้าน ด้านวิริยะผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำในทุกสถานการณ์สามารถนิเทศแนะนำผู้ร่วมงานได้ ด้านจิตตะ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ติดตามการทำงานตามแผนงานหรือโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ด้านวิมังสา ผู้บริหารควรพิจารณาไตร่ตรอง หาวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบพร้อมทั้งประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ มหากันธา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกหลักพุทธธรรมและหลักธรรมมาภิบาลกลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและ กระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ โดยเฉพาะด้านฉันทะ (ความพอใจงาน) พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ อันเนื่องมาจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารมีความพึงพอใจดูแลเอาใจใส่กับการบริหารงานโดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้การพัฒนากิจการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชฌันญพร พิพิชวรโกศล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคคาลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติราชการของบุคคาลกรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีทั้ง 4 ด้าน (PPSV) ประกอบด้วย การจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Planning) การให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) การนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน (Shared Services) การสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม (Value Creation) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคคาลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี คือ การจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์กร จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดี บุคลากรต้องมีอิทธิบาทธรรม จึงจะสามารถนำสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ดี (องค์กร) มีองค์ความรู้ทางด้านชลประทาน ใช้ทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุก ทุกงานมีมาตรฐานด้านเครื่องมือ ยึดถือทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์
- มีอิทธิบาทธรรม (บุคลากร) มีใจรัก(ฉันทะ) พากเพียรทำ(วิริยะ) ติดตามตรวจสอบ(จิตตะ) รอบคอบแก้ไข(วิมังสา)
- นำสู่ประสิทธิภาพ (เป้าหมาย) คุณภาพของงานดี มีปริมาณงานครบ จบตามเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม และกำหนดกรอบเวลาในการติดตามประเมินผล
2. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรกำหนดนโยบายโดยนำพุทธบูรณาการมาใช้ที่ชัดเจน และกำหนดผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรมอบนโยบายไปสู่หน่วยงานภายในสังกัด โดยหน่วยงานเป็นผู้สนับสนุนในการจัดฝึกอบรมจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในการนำพุทธบูรณาการมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพ
3. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญในการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม ร่วมกิจกรรม สร้างเสริมด้านทักษะสายงานอาชีพ และความรู้ด้านหลักธรรมในการนำไปใช้เป็นแนวทางและติดตามประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
4. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรกำหนดนโยบายสร้างความรู้ความเข้าใจในยุทธศาสตร์กรมชลประทาน แก่บุคลากรในระดับกลาง ระดับล่าง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและมีแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อเดินไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน
5. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรตั้งคณะทำงานเพื่อทำการทดสอบ ติดตาม ประเมินผล ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
2. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรส่งเสริมบุคลากรได้เข้ารับการอบรมด้านความรู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มทักษะด้านนวัตกรรมและการสื่อสารใหม่ ๆ และประเมินทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงานและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเสมอ
4. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ สமானสามัคคี สร้างเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน” ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ศึกษาพื้นฐานความรู้ทักษะด้านการทำงาน และความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อความต้องการความก้าวหน้าในสายงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทราบถึงความรู้สึก นึกคิดภายในตัวบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นแรงขับที่ส่งผลต่อการพัฒนาและการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เปรียบเทียบผลลัพธ์ของหลักพุทธธรรมกับแนวทางทฤษฎีตะวันตก เพื่อเป็นการพิสูจน์และยืนยันให้เห็นถึงความไม่ลำสมัยของหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า และเป็น การนำมาใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลได้จริง การเปรียบเทียบผลลัพธ์ในแนวทางนี้ จะทำให้เกิดการยอมรับหลักพุทธธรรมและเกิดการนำมาใช้ได้มากขึ้น
3. เปลี่ยนพื้นที่วิจัย เพื่อศึกษาและทำการวิจัยในหน่วยงานอื่น ของกรมชลประทาน
4. เปลี่ยนกลุ่มประชากรในการดำเนินการวิจัยเป็นกลุ่มผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน. (2561). *ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี พ.ศ.2561-2580*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (อัดสำเนา).
- ปกรณ มหากันธา. (2557). *รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ* (ดุष्ฎิณีพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ผอบทอง สุจินพรัหม. (2559). การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. *วารสารมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 5(2), 102-111.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2545). *ธรรมนุญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 46). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- พัทธนัญพร พิพิธวรโกศิน. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(4), 137-150.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.