

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร*

BUDDHIST INTEGRATION FOR PROMOTING PERSONNEL WORK
MOTIVATION OF MINBURI DISTRICT OFFICE BANKOK

กัญชัชชา เจริญกิจธินันท์, สุริยา รักษาเมือง, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

Klanchisa Chareankittinan, Suriya Raksamueng, Phongphat Chittanurak

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Klanchisa@outlook.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจจวัตถุ 4 กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 3. นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ความเชื่อมั่น 0.994 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการ โดยสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจจวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร หลักสัจจวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครในระดับมาก ($R=.879^{**}$) 3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ บุคลากรเป็น

*Received June 27, 2025; Revised August 26, 2025; Accepted August 29, 2025

ที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรรู้จักวางแผนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชากล้ามอบหมายงานสำคัญให้ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ วางแผนปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้า

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of work motivation of the personnel of Minburi District Office, Bangkok. 2. To study the relationship between the Sanghavatthu 4 and the work motivation of the personnel of Minburi District Office, Bangkok. 3. To present Buddhist integration to promote work motivation of the personnel of Minburi District Office, Bangkok. The research methodology was mixed-method research. The quantitative research conducted by studying 258 samples which were personnel of Minburi District Office collected the data with 5 rating scale questionnaires that had reliability value at 0.994. The data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient. The qualitative research, data were collected from 10 key informants by in-depth-interviewing analyzed by descriptive interpretation.

The research findings were as follows: 1. The motivation for work of the personnel of Min Buri District Office, Bangkok in overall was a high level. When considering each aspect, it was a high level. 2. The relationship between the Sanghavatthu 4 and the work motivation of the personnel of Min Buri District Office, Bangkok, the Sanghavatthu 4 were a positive relationship with the work motivation of the personnel of Min Buri District Office, Bangkok at a high level ($R=.879^{**}$). 3. The motivation of Min Buri District Office personnel, Bangkok, included: Work success, personnel were determined to achieve goals, and could use their knowledge and work experience to their full potential. Recognition, supervisors trusted and assigned important tasks, personnel were recognized and respected by their supervisors. Nature of work performed, personnel were assigned tasks that were appropriate for their

abilities and had opportunities to advance in their work. Responsibility, personnel knew how to plan work according to their responsibilities, supervisors dared to assign important tasks. Advancement in job positions, personnel advanced in their positions in order and planned work to advance.

Keywords: Buddhist Integration; Motivation; Work

บทนำ

สำนักงานเขตเป็นองค์กรที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในรูปแบบการปกครองท้องถิ่นของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการปกครองรูปแบบพิเศษ โดยมีลักษณะการทำงานคล้ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กำหนดว่า การบริหารราชการต้องมุ่งประโยชน์แก่ประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนและภารกิจที่ไม่จำเป็น กระจายอำนาจและทรัพยากรสู่ท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการประชาชน และมีความรับผิดชอบต่อผลงานอย่างชัดเจน (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545, 2545) สำนักงานเขตเป็นองค์การบริหารของเขตในกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น การพัฒนาชุมชน ส่งเสริมอาชีพ ทะเบียน โยธา ผังเมือง การระบายน้ำ สาธารณสุข การศึกษา การจัดเก็บรายได้ และการดูแลรักษาความสะอาด ต้นไม้ และสวนสาธารณะ รวมถึงการควบคุมโรงเรียนประถมศึกษา และดำเนินการตามข้อบัญญัติหรือกฎหมายที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งการทำงานออกเป็นหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายปกครอง ทะเบียน โยธา สุขาภิบาล รายได้ การศึกษา การคลัง เทศกิจ และสวัสดิการสังคม (สถาบันพระปกเกล้า, 2567)

สำนักงานเขตบริหารงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงาน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ ซึ่งครอบคลุมด้านการปกครอง ทะเบียน แผนพัฒนาเขต การบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำและสาธารณูปโภคต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมอาชีพ การลงทุน การท่องเที่ยว การศึกษา สังคม สงเคราะห์ วัฒนธรรม การกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตยและสิทธิของประชาชน การมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาด การอนามัย การคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติ ผังเมือง วิศวกรรมจราจร การควบคุมอาคาร ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการจัดเก็บรายได้และบังคับใช้ข้อบัญญัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร, 2549)

สำนักงานเขตมีภารกิจหลายด้าน จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี ซึ่งปัญหาที่พบส่วนมากคือพัฒนาบุคลากรไม่ตรงสายงาน บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจและอุทิศตน การมีแรงจูงใจที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งหากขาดแรงจูงใจอาจเกิดผลเสียต่อองค์กร เช่น การสูญเสียโอกาสในการใช้ศักยภาพของบุคลากร เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรมีมาตรการส่งเสริม เช่น สวัสดิการเพียงพอ ค่าตอบแทนเหมาะสม และเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน (ชูยศ ศรีวรรณิ์, 2553) โดยแรงจูงใจที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้กับบุคลากรคือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Herzberg et al.,1959) และที่สำคัญควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเสริมด้วย คือ หลักของหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน การให้ ปิยวาจา วาจาไพเราะ อตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ สมานัตตตา วางตัวเสมอ (ที.ปา. 11/210/170)

จากความสำคัญของแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี โดยเฉพาะการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตามาใช้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจอย่างลึกซึ้ง ทำให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นคง และสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อประชาชน ทั้งด้านคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี จำนวน 723 คน (สำนักงานเขตมีนบุรี, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 258 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตมีนบุรี นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางรัฐประศาสนศาสตร์ และนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางพระพุทธศาสนา และผู้แทนประชาชน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และได้ดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของเครื่องมือในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.994 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสัจคหวัตถุ 4 ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนและความเหมาะสมของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านเช่นเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้รับ ประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์ คือ แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสัจคหวัตถุ 4 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 258 คน ด้วยตนเอง และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้ครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจก

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตมีนบุรี จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงาน

ทางพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน และผู้แทนประชาชน จำนวน 3 คน ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีการจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นหลักที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตีความเนื้อหาเชิงลึกจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.63	มาก
2.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	0.71	มาก
3.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.72	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.68	มาก
5.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.91	0.63	มาก
ภาพรวม		3.91	0.62	มาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร หลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ($R=.879^{**}$)

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 มีแนวทางดังนี้ ด้านทาน การให้ สำนักงานเขตได้ให้สวัสดิการบุคลากรอย่างเหมาะสม ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านปิยวาจา วาจาไพเราะ แนวทางคือ สำนักงานเขตได้สร้างค่านิยมให้สื่อสารกันด้วยคำสุภาพไพเราะ กล่าวชื่นชมเมื่องานบรรลุเป้าหมาย ด้านอิตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์

สำนักงานเขตได้ส่งเสริมให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ด้านสมานัตตตา วางตัวเสมอ สำนักงานเขตได้ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นกลาง มีสมานฉันท์ ไม่ให้เป็นฝักฝ่าย ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค ส่วนแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ บุคลากรเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรรู้จักวางแผนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชากล่อมอบหมายงานสำคัญให้ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ วางแผนปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และแยกเป็นรายได้ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้สร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ มีอิสระในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และไม่ถูกปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ รู้จักวางแผนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ วางแผนปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของพระประยุทธ อริยวิโส (2563) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขาดการประสานงานไม่ให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนอยู่ร่วมกันความสามัคคีกันด้วยความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (2564) ได้วิจัยเรื่อง พุทธธรรมมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานควรได้รับแรงเสริมจากปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S และปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก เนื่องจากการได้มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อย่างเหมาะสมด้วยการ ให้กำลังใจในการทำงานและให้อภัยซึ่งกันและกัน กล่าวชื่นชมเมื่องานบรรลุเป้าหมาย ปรีกษาหาหรือกันด้วยข้อเท็จจริง และแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ส่งเสริมให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน สร้างจิตสำนึกการมีจิตอาสา และส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นกลาง มีสมานฉันท์ ไม่ให้เป็นฝ่ายปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค ส่งเสริมให้รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และส่งเสริมให้เป็นคนดีเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรชัย ชูติมันต์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจทรัพยากรธรรมชาติและศาสนา ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนสรณ์ เกียรติฐิติคุณ (2557) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การบูรณาการหลักศีลในการจัดระเบียบ รองลงมา ได้แก่ การบูรณาการหลักขันติในการดูแลความปลอดภัย การบูรณาการหลักปิยวาจาในการดูแลการท่องเที่ยว การบูรณาการหลักอหิงสาในการดูแลภารกิจพิเศษอื่น ๆ และน้อยที่สุด คือ การบูรณาการหลักเมตตาในการดูแลการจราจร ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยใช้หลักทาน การให้ เพื่อให้สวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ใช้หลักปิยวาจา วาจาไพเราะ สร้างค่านิยมการพูดเพราะและสุภาพ สื่อสารกันด้วยข้อเท็จจริง ใช้หลักอหิงสา บำเพ็ญประโยชน์ ให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ใช้หลักสมานัตตตา วางตัวเสมอ เป็นกลาง มีสมานฉันท์ ไม่ให้เป็นฝ่าย มีความเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลลาศ ภูวนาธิพงศ์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 มีผลต่อรูปแบบการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยา โดยกระบวนการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมเริ่มจากการฝึกฝนตนเองและการสร้างจิตสำนึกต่อผู้อื่นให้เป็นคนมีคุณลักษณะจิตอาสาเป็นพื้นฐานการฝึกตนเองให้อยู่ร่วมในสังคมได้ แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกิดผลคือ งานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เกิดผลคือ บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกิดผลคือ บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ด้านความรับผิดชอบ เกิดผลคือ บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามกำหนด รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้า เกิดผลคือ บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เกิดการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมแรงจากการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร เป็นเหตุให้เกิดผลดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธัญพร พิพิธโรโกทิน (2563) ที่ได้วิจัยเรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน (เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน)

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยอธิบายได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นผลจากการประยุกต์สังคหวัตถุ 4 เพื่อใช้ในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยขั้นตอน คือ

1. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ใช้หลักทาน การให้ เพื่อให้สวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ใช้หลักปิยวาจา วาจาไพเราะ สร้างค่านิยมการพูดเพราะและสุภาพ สื่อสารกันด้วยข้อเท็จจริง ใช้หลักอัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ ให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ใช้หลักสมานัตตตาวางตัวเสมอ เป็นกลาง มีสมานฉันท์ ไม่ให้เป็นฝ่ายฝ่าย มีความเสมอภาค

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกิดผลคือ งานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เกิดผลคือ บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกิดผลคือ บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ด้านความรับผิดชอบ เกิดผลคือ บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามกำหนด รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้า เกิดผลคือ บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เกิดการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตมีนบุรีควรมุ่งส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม เนื่องจากการเอื้อเฟื้อต่อกันและกันจะสามารถสร้างความสมัครสมานสามัคคีกลมเกลียวกันภายในองค์กร ซึ่งจะเป็แรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตมีนบุรีควรส่งเสริมในเรื่องการวางตัวและการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยว่าบุคลากรเป็นคนของประชาชนทำปฏิบัติงานในหลายบทบาท บุคลากรจึงควรได้รับการส่งเสริมด้านทักษะการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม

3. สำนักงานเขตมีนบุรีควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออก และพัฒนานตนเอง เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรทั้งภายในและภายนอก เนื่องจากการยอมรับถือว่าเป็นความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรพัฒนานตนเองจนเป็นที่ยอมรับ จะได้รับความไว้วางใจในการให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร และกลายเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานเขตมินบุรีควรมุ่งส่งเสริมบุคลากร โดยการฝึกอบรมให้บุคลากรได้มีส่วนในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ กำหนดมาตรการในการพัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการนำเอาการบำเพ็ญประโยชน์มาเป็นเงื่อนไข ให้บุคลากรได้มีโอกาสในการฝึกปฏิบัติและช่วยเหลือสังคมอีกทางหนึ่ง
2. สำนักงานเขตมินบุรีควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะในการปรับตัวเข้ากับสภาพของงาน หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสดงออกต่อสาธารณะในโอกาสต่าง ๆ บุคลากรควรได้รับการฝึกปฏิบัติให้มีการแสดงออก อย่างเหมาะสม
3. สำนักงานเขตมินบุรี ควรจัดทำโครงการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น จนเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานในภายนอก และควรมีการกำหนดระเบียบไว้อย่างชัดเจนว่า บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่อง การประยุกต์สังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรสำนักงานเขตมินบุรี เพื่อศึกษาถึงรายละเอียดและองค์ประกอบที่สำคัญในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
2. ควรมีการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเขตมินบุรี โดยการประยุกต์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพจากการบริหารจัดการที่ได้ใช้หลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม
3. ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตมินบุรีตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กมลาค ภูวนาธิพงศ์. (2562). การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยา สำหรับเยาวชน. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(ฉบับเพิ่มเติม), 75-88.
- ชูยศ ศรีวรรณธ์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

[illegible]

Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation Work*. New York: John Wiley and sons.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.