วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.136-149.

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

THE DEVELOPMENT OF BUDDHIST INTEGRATED PERFORMANCE COMPETENCY FOR LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL IN WANG NOI DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พระปลัดสมนึก ธีรปญฺโญ, ภัคชุดา พูนสุวรรณ
Kiettisak Suklueang, Phrapalad Somnuek Thîrapanyo, Pakchuda Poonsuwan
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: kietsn@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการ และ 3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสานวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน โดยทำการสุ่มหาตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.935 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ส่วนเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.79, S.D.=0.47) 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและความรู้สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการ คิดเป็นร้อยละ 23 ขณะที่หลักพละ 4 โดยเฉพาะปัญญาพละและสังคหพละ คิดเป็นร้อยละ 17.2 และ 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการสามารถสรุปในรูปแบบต้นไม้แห่งสมรรถนะ โดยมีรากเป็นหลักพละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนภายในสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมและประสิทธิภาพ ลำต้นเปรียบได้กับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแกนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนกิ่งใบและผลสะท้อนถึงพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการ

*Received June 28, 2025; Revised July 22, 2025; Accepted July 29, 2025

ที่มีคุณภาพ การยึดจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นการพัฒนาสมรรถนะที่ยั่งยืนตามแนวทางของพุทธธรรม
คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน; พุทธบูรณาการ; พละ 4; บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the current state of performance competencies among personnel in Local Administrative Organizations in Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2. To investigate the factors influencing the development of performance competencies through Buddhist-integrated approaches, and 3. To propose effective development guidelines. A mixed-methods research design was employed. The quantitative research involved 197 participants selected through proportionate simple random sampling. Data were collected using a questionnaire with a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of 0.935, and analyzed using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis. The qualitative research, data were collected by in-depth interviewing 14 key informants, and the data were analyzed using descriptive content interpretation.

The research findings revealed that: 1. The overall performance competency was rated at a high level ($\bar{X}$=3.79, S.D.=0.47); 2. Motivation and knowledge factors jointly predicted Buddhist-integrated performance competency development, accounting for 23 percent of the variance, while the Four Powers (Bala), particularly wisdom power. Panyabala. and Social Harmony Power, sangahabala, explained 17.2 percent and 3. The development of performance competency through Buddhist integration may be conceptualized as the Tree of Competency. The roots represent the foundational Dhamma principles known as the Four Bala: Panyabala, wisdom, Viriyabala, effort power. Anavajjabala, moral integrity, and Sangahabala, social harmony, which serve as internal driving forces that guide ethical and effective work performance. The trunk symbolizes the core dimensions of competency, including knowledge, skills, attitudes, and motivation, which form the

essential foundation for professional development. The branches and fruits reflect desirable work behaviors such as achievement orientation, quality service, ethical conduct, and constructive teamwork. This model offered a sustainable approach to competency development grounded in Buddhist principles.

Keywords: Work Performance Competency; Buddhist Integration; Bala 4; Local Administrative Organization Personnel

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการรองรับภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557) ภายใต้บริบทของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ขณะเดียวกัน การปฏิรูประบบราชการและแนวโน้มการบริหารจัดการแบบองค์รวม ได้ผลักดันให้ผู้นำท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแนวทางพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะหน่วยงานระดับฐานรากมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นผ่านบุคลากรที่มีทั้งวิชาชีพและคุณธรรม (สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม, 2565)

ข้อมูลจากรายงานการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี 2566 ซึ่งประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การบริหารการเงินและการคลัง การบริการสาธารณะ และธรรมาภิบาล พบว่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 82.27 แม้ต่ำกว่าระดับประเทศเล็กน้อย แต่ยังคงมีคุณภาพในทุกด้าน โดยเฉพาะอำเภอวังน้อย ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่ง ได้คะแนนเฉลี่ยรวม 85.75 สูงกว่าค่าเฉลี่ยของจังหวัด โดยด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาได้คะแนนสูงที่สุด ขณะที่ด้านธรรมาภิบาลยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา (กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น, 2566) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐต้องควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม

ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักพละธรรม 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ (อ.จตุก. (ไทย) 21/153/212) เข้ากับองค์ประกอบของสมรรถนะ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างพลังภายในให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคง มีคุณธรรม และไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรค นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังควรเน้นทักษะด้านวัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อให้เข้าใจกฎแห่งธรรมชาติและสามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมในทุกช่วงวัย (เสกสรรค์ สนวา, 2554) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนารูปแบบที่ส่งเสริมทั้งศักยภาพและจริยธรรมอย่างสมดุล และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างยั่งยืนในบริบทของการพัฒนาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mix Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 9 แห่ง จำนวน 385 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ผู้วิจัยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของ Yamane (1973) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน และทำการกระจายสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร จำนวน 49 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จำนวน 13 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสนับทึบ จำนวน 24 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ จำนวน 15 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม จำนวน 17 ตัวอย่าง องค์การบริหาร

ส่วนตำบลบ่อตาโล่ จำนวน 25 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังจุฬา จำนวน 18 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้อย จำนวน 21 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหันตะเภา จำนวน 15 ตัวอย่าง

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 14 รูปหรือคน ได้แก่ 1. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 2 คน 2. กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป 3. กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 คน 4. กลุ่มเจ้าหน้าที่และหัวหน้าฝ่ายในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Samplings)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ตอนที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการ ในส่วนของตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 4 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (1967)

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

การปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
การปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
การปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
การปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
การปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด 2. วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3. ปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาคำถามสัมภาษณ์ และ 4. จัดทำแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอย่างเป็นระบบ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม จึงนำไปทดลองแจกจำนวน 30 ชุด เมื่อมีผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 197 ราย จากการสุ่มหาตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการเทียบสัดส่วน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน 100% จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยเริ่มจาก 1. ออกหนังสือถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสัมภาษณ์ 2. นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ 3. สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวตามกำหนด โดยได้รับความยินยอมในการจดบันทึกและบันทึกเสียงเพื่อความครบถ้วนของข้อมูล และ 4. รวบรวมข้อมูลดิบเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมตามหลักวิชาการต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่และร้อยละ ระดับสมรรถนะ หลักพละ 4 และการพัฒนาสมรรถนะ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยตรวจสอบ Multicollinearity ด้วยค่า VIF และ Tolerance และข้อมูลปลายเปิดวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิเคราะห์เนื้อหาเชิงบริบท (Content Analysis)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน หลักพละ 4 และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ตรง จากนั้นจึงจัดระเบียบข้อมูล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงประเด็นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำเสนอเป็นองค์ความรู้ที่สังเคราะห์ขึ้นจากข้อมูลภาคสนาม

ผลการวิจัย

1. สภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านดังนี้ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านบุคลิก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

2. หลักพละ 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านวิริยพละ กำลังความเพียร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านอนวัชชพละ กำลังสุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และด้านปัญญาพละ กำลังปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ และ 3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการบริการที่ดีและด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และด้านความเข้าใจองค์กรและระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่สงผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านแรงจูงใจ และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความรู้ และพบว่ามี 3 ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั่นคือ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านบุคลิก แสดงว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 23 (R^2=.230) 2. หลักพละ 4 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านปัญญาพละ กำลังปัญญา และด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ และพบว่า มี 2 ตัวแปร ที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั่นคือ ด้านวิริยพละ กำลังความเพียร และด้านอนวัชชพละ กำลังสุจริต แสดงว่า หลักพละ 4 สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 17.2 (R^2=.172)

3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอธิบายผ่าน

แนวคิดต้นไม้แห่งสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ราก ลำต้น และกิ่งใบ โดยราก คือ หลักพละ 4 ที่เป็นพลังภายใน ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ ซึ่งช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรมีคุณธรรม มั่นคงทางจิตใจ และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ส่วนลำต้น คือ สมรรถนะหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกภาพพร้อมแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแกนกลางที่ส่งต่อพลังจากรากสู่พฤติกรรมการทำงาน ขณะที่กิ่งใบ คือ ผลลัพธ์ของการพัฒนา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และบริการประชาชน การพัฒนาตนเองและการปรับตัว การยึดมั่นในจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบนี้สะท้อนว่า การพัฒนาสมรรถนะที่แท้จริงต้องบูรณาการทั้งทักษะภายนอกและคุณธรรมภายใน เพื่อสร้างบุคลากรที่ตอบสนองต่อภารกิจและประชาชนได้อย่างรอบด้านและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความเข้าใจองค์กรและระบบงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณธีร์วิชญ์ วรโภคินธนะโชค และคณะ (2560) ที่พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้านเช่นเดียวกัน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กร การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2564) ที่พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลจังหวัดสระแก้ว โดยพบว่า บุคลากรมีระดับสมรรถนะสูงในด้านเดียวกันทั้ง 5 ด้าน และมีจุดเน้นที่การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการให้บริการประชาชนอย่างมีจิตสาธารณะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรินทร จินดาวงศ์ (2566) ที่พบว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเฉพาะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการ การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในความถูกต้อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะและเจตคติที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรภาครัฐ สรุปได้ว่า สภาพสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถือว่าอยู่ในระดับดี และเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนา

ต่อเนื่องโดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความยั่งยืนทางจริยธรรมควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงาน และหลักพละ 4 โดยในด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านแรงจูงใจและด้านความรู้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการได้ร้อยละ 23 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอนก คงขุนทด (2560) ที่เน้นการเสริมแรงขับภายในและความรู้เพื่อให้เกิดการบูรณาการหลักไตรสิกขาในการทำงาน และยังสัมพันธ์กับข้อค้นพบของพระมหาสุดใจ ชยวุฑฺโฒ และคณะ (2560) ที่ชี้ว่า แรงจูงใจภายในและความรู้เป็นสมรรถนะระดับลึกที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานอย่างแท้จริง โดยหลักธรรม เช่น อิทธิบาท 4 ช่วยหนุนเสริมในเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรพรรณ โปรเทียรณ์ (2561) ที่ระบุว่า การเสริมแรงจูงใจควบคู่กับการพัฒนาความรู้และเจตคติ โดยเฉพาะเมื่อบูรณาการหลักภาวนา 4 จะช่วยยกระดับสมรรถนะในทั้งเชิงพฤติกรรมและจิตสำนึก ส่วนในด้านหลักพละ 4 พบว่า ปัญญาพละและสังคหพละส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 17.2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภวัต นิตย์โชติ (2560) ที่เสนอว่า ปัญญาพละช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล ส่วนสังคหพละส่งเสริมการเสียสละและความร่วมมือ ทั้งนี้ยังมีงานของจุไรพร วิจักขณวงศ์ (2566) ที่สนับสนุนบทบาทของปัญญาพละในด้านการตัดสินใจ และสังคหพละในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม ขณะที่พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภทฺทวโส (2566) ก็ยืนยันว่า การบูรณาการสังคหพละช่วยพัฒนาจิตอาสาและความร่วมมือในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการอย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เปรียบเสมือนต้นไม้แห่งสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ราก ลำต้น และกิ่งใบ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลทั้งด้านจิตใจ ความรู้ และพฤติกรรมการทำงาน โดยรากของต้นไม้คือหลักพละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ ที่เป็นพลังภายในช่วยหล่อหลอมคุณธรรมและแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนลำต้นสะท้อนองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกภาพพร้อมแรงขับภายใน ซึ่งเป็นแกนกลางของการขับเคลื่อนงาน ส่วนกิ่งใบคือพฤติกรรมการทำงานที่ปรากฏออกมา เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการประชาชน การปรับตัว การยึดจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวานิสา วรวุธ (2565)

ที่เสนอว่า การพัฒนาสมรรถนะควรเน้นการอบรมที่บูรณาการคุณธรรม ทักษะ และทัศนคติ เพื่อรองรับระบบราชการยุคใหม่ และงานของกนกวรรณ วิลาวัลย์ และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (2566) ที่ชี้ว่าการบูรณาการหลักพุทธธรรมอย่างหลักอิทธิบาทธรรมในการทำงานช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีคุณธรรมและประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสัมพันธ์กับผลการวิจัยของพระอธิการอนุชา ฐานุตฺตลาโภ และคณะ (2566) ซึ่งระบุว่า หลักพละ 4 เป็นพลังภายในสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัว ทำงานร่วมกับผู้อื่น และพัฒนาสมรรถนะทั้งในมิติการสื่อสาร การวางแผนและการทำงานเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของหลักพละธรรม 4 และองค์ประกอบของสมรรถนะทั้งในเชิงความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจ ตลอดจนการพัฒนาในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ครอบคลุมทั้งมิติภายในและภายนอกของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ความรู้นี้จึงมีความสำคัญต่อการวางรากฐานให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการอย่างยั่งยืน และสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในระดับพื้นที่อื่นต่อไป ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อธิบายได้ผ่านแนวคิดต้นไม้แห่งสมรรถนะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ราก ลำต้น และกิ่งใบ โดยรากเปรียบได้กับหลักพละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ ที่เป็นพลังภายในช่วยหล่อหลอมจิตใจและคุณธรรมของบุคลากร ลำต้นแทนสมรรถนะหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกภาพพร้อมแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ส่วนกิ่งใบคือผลลัพธ์ของการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การปรับตัว การยึดมั่นในจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะที่แท้จริงต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างพลังภายในกับทักษะภายนอกเพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและตอบสนองต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรโดยบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักพละ 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะเชิงคุณธรรม

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่เน้นจริยธรรมควบคู่กับสมรรถนะหลักของตำแหน่ง

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรม โดยใช้แนวคิดต้นไม้แห่งสมรรถนะ เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพละ 4 กับการทำงานประจำให้แก่บุคลากรทุกระดับ

2. ควรพัฒนาระบบโค้ชภายในหรือพี่เลี้ยง เพื่อเสริมสร้างทักษะและเจตคติที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม

3. ควรจัดให้มีกิจกรรมบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการบริการสาธารณะ เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในและจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหลักพุทธธรรมอื่นกับหลักพละ 4 เพื่อวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรท้องถิ่นในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ควรศึกษาวิเคราะห์ ความแตกต่างของสมรรถนะเชิงพุทธตามกลุ่มอายุ ตำแหน่งหรือประสบการณ์การทำงาน เพื่อออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ วิลาวัลย์ และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. (2566). พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(4), 153-166.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). *พจนานุกรม สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น.

_____. (2566). *ข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้น 30 พฤศจิกายน 2566, จาก https://url.in.th/CVyZg

กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น. (2566). *รายงานการศึกษาวิเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น.

จุไรพร วิจักขณวงศ์. (2566). *การประยุกต์หลักพละธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการโครงการจักรยานสาธารณะของกรุงเทพมหานคร* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรพรรณ โปรเทียรณ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณธีร์วิชญ์ วรโภคินธนะโชค และคณะ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม. *วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์*, 6(3), 42-56.

พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภทฺทวโส. (2566). *การบูรณาการพุทธธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน. (2564). *พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุดใจ ชยวุฑฺโฒ และคณะ. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์*, 6(3), 26-41.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 2300.

พระอธิการอนุชา ฐานุตฺตลาโภ และคณะ. (2566). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ*, 6(4), 15-28.

ภวัต นิตย์โชติ. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

วรินทร จินดาวงศ์. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วานิสา วรวุธ. (2565). การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0. *วารสารทหารพัฒนา*, 46(3), 12-20.

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม. (2565). *ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2561*. สืบค้น 28 ตุลาคม 2567, จาก https://url.in.th/WTBob

เสกสรรค์ สนวา. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธว่าด้วยอริยสัจ 4*. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

เอนก คงขุนทด. (2560). *การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.

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