รายงานการวิจัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

STRATEGY FOR ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT TOWARDS EXCELLENCE IN GOOD GOVERNANCE BY BUDDHIST MANAGEMENT METHOD OF RANG CHORAKHE SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, SENA DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัด ด้วงติลี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ ศรีคำมูล

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนกฤต โพธิ์เงิน

นายอนุชา ครูทำนา

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก

สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3) เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในในการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 349 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 คน ได้แก่ 1) ประชาคมหมู่บ้าน จำนวน 7 คน 2) ผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จำนวน 9 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และวิเคราะห์เชิงทำนาย (Prescriptive Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบุคคล ด้านการบริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพัสดุ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะ ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านกลยุทธ์ ด้านค่านิยมร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้าง ตามลำดับ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามี 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การพัฒนาองค์กรด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผน 2) การพัฒนาองค์กรด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การ 3) การพัฒนาองค์กรด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากร 4) การพัฒนาองค์กรด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการ และ 5) การพัฒนาองค์กรด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแล

คำสำคัญ : 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนา 2. ความเป็นเลิศ 3. พุทธวิธีบริหาร

ABSTRACT

The purposes of this study were to study 1) To study the problems and obstacles in developing the organization toward excellence in good governance of the Rang Chorakhe Subdistrict Administrative Organization, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. 2) To study the factors contributing to the success of the organization's development toward excellence in good governance using Buddhist management practices of the Rang Chorakhe Subdistrict Administrative Organization, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and 3) To present strategies for developing the organization toward excellence in good governance using Buddhist management practices of the Rang Chorakhe Subdistrict Administrative Organization, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The quantitative research sample consisted of 349 participants. The sample group used in the qualitative research consisted of 21 key informants: 1) village community, 7 people; 2) administrators and personnel of Rang Charoek Subdistrict Administrative Organization, 9 people; 3) experts related to the local area, 5 people. The quantitative research instrument was a questionnaire, while the qualitative research instrument was an interview. Quantitative data were analyzed using a ready-made statistical software package. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation and regression analysis. The qualitative data analysis used descriptive analysis and predictive analysis.

The results of the study revealed that:

1 . Overall, the problems and obstacles to organizational development towards excellence in good governance of the Rang Charoek Subdistrict Administrative Organization, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, were at a high level. When considering each aspect, all four aspects were at a high level, ranked from highest to lowest average. Budget had the highest average, followed by personnel, administration, and supplies, respectively.

2 . Overall, factors affecting the success of the organizational development towards excellence in good governance using Buddhist management practices of the Rang Charoen Subdistrict Administrative Organization, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, were at a high level. When considering each aspect, all seven aspects were at a high level, ranked from highest to lowest average. Personnel had

the highest average, followed by skills, systems, formats, strategies, shared values, and structure, with the lowest average.

3. The strategy for organizational development towards excellence in good governance using Buddhist management methods of Rang Charoen Sub- district administrative organization, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, comprises five strategies : 1) Organizational development using Buddhist management methods for planning. 2) Organizational development using Buddhist management methods for organization management. 3) Organizational development using Buddhist management methods for personnel management. 4) Organizational development using Buddhist management methods for administration. 5) Organizational development using Buddhist management methods for supervision.

Keyword : 1. Strategies 2. Excellence 3. Buddhist management methods

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก พระราชเมธีวชิรดิลก, ดร. และรองศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา คล้ายเดช ซึ่งได้ให้คำแนะนำประเด็นต่างๆ ในการวิจัยและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษา รวมทั้งแนวทางการแก้ไขงานให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณพระสงฆ์ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้และประชาชนในตำบลรางจระเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามและเข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตร ผู้วิจัยขอระลึกถึงและขอบพระคุณในความเมตตากรุณาของท่านเหล่านี้ตลอดไป ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่มิอาจกล่าวนามได้หมด ณ ที่นี้ที่ทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่พระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาต่างๆ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัด ด้วงติลี
หัวหน้าโครงการวิจัย
1 มีนาคม พ.ศ. 2569

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**ก**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
กิตติกรรมประกาศ		**จ**
สารบัญ		**ฉ**
สารบัญตาราง		**ช**
สารบัญรูปภาพ		**ฎ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
	1.3 สมมติฐานในการวิจัย	4
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
	1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	6
	1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
2	**แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**10**
	2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	10
	2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	48
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร	64
	2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างยุทธศาสตร์	65
	2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	80
	2.6 แนวคิดเกี่ยวกับพุทธวิธีการบริหาร	96
	2.7 บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้	105
	2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	108
	2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย	117
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**120**
	3.1 ขั้นตอนของการวิจัย	120
	3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	121
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	122
	3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	124

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	125
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	126
	3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	127
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**128**
	4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	128
	4.2 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	131
	4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	152
	4.4 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	231
	4.5 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	257
	4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	287
	4.7 องค์ความรู้ใหม่	292
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**298**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	298
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	313
	5.3 ข้อเสนอแนะ	320
บรรณานุกรม		**322**
ภาคผนวก		**331**
	ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม	332
	ภาคผนวก ข. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	334
	ภาคผนวก ค. แบบสัมภาษณ์	347
	ภาคผนวก ง. เอกสารรับรองจริยธรรมและการวิจัยในมนุษย์	353
ประวัติผู้วิจัย		**356**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	TOWS Matrix Analysis	75
2.2	คำถามที่สำคัญ 3 คำถามเกี่ยวกับการสร้างยุทธศาสตร์	76
2.3	แสดงการจัดทำ SWOT Matrix	78
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	128
4.2	จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	129
4.3	จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส	129
4.4	จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	129
4.5	จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ	130
4.6	จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	130
4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม	131
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคคล	132
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดานงบประมาณ	133
4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดานพัสดุ	134
4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดานการบริหาร	135
4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรอยุธยา ในภาพรวม	152

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านกลยุทธ์	153
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโครงสร้าง	154
4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่านิยมร่วม	155
4.16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านระบบ	156
4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลากร	157
4.18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านรูปแบบ	158
4.19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ	159

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.20	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม	231
4.21	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผน	232
4.22	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดองค์กร	233
4.23	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารบุคลากร	234
4.24	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยการ	235
4.25	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการกำกับดูแล	236
4.26	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม	257
4.27	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน	258
4.28	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ	259

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.29	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ	260
4.30	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	261
4.31	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน	262
4.32	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	263
4.33	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	287
4.34	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	291

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ทฤษฎี PESTEL Analysis แนวคิดของ Francis J. Aguilar	73
2.2	ปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์ต่อความเป็นเลิศขององค์การ	82
2.3	ความสัมพันธ์ของความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร	89
2.4	โครงร่างพื้นฐาน 7-S (The McKinsey 7-S Framework)	91
2.5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	119
4.1	องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย	292

บทที่ 1
บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญมากกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good governance) จึงได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 ความว่ารัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์ สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560 : 19-20)

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะได้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลมาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชนมาพอสมควร แต่ปัจจุบันประเทศไทยยังประสบปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นของเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐจำนวนมาก (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 : 107) สอดคล้องกับผลคะแนนการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชั่น (Corruption Perception Index : CPI) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินการทุจริตคอร์รัปชั่นทั่วโลกที่จัดโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International : IT) ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาพบว่าผลคะแนนการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชั่นของประเทศไทยลดลงตามลำดับ คือ พ.ศ. 2560 อยู่อันดับที่ 96 พ.ศ. 2561 อยู่อันดับที่ 99 พ.ศ. 2562 อยู่อันดับที่ 101, พ.ศ. 2563 อยู่อันดับที่ 104, และล่าสุด พ.ศ. 2564 อยู่อันดับที่ 110 ของโลกจากทั้งหมด 180 ประเทศที่เข้าร่วมการประเมิน ซึ่งผลคะแนนอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชั่นของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 ถึงปี พ.ศ. 2564 ดังกล่าวพบว่าลดลงถึง 14 อันดับ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จำนวน 29 ประเทศที่เข้าร่วมการประเมินพบว่าประเทศไทยอยู่อันดับที่ 15 และเปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน จำนวน 9 ประเทศสมาชิก

ที่เข้าร่วมการประเมินพบว่าประเทศไทยอยู่อันดับที่ 5 จากผลคะแนนดังกล่าวพบว่าสวนทางกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญปี 2560 โดยแผนแม่บทประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2563 – 2580) กำหนดโร้ดแมปไว้ว่าปี 2565 จะต้องขยับมาเป็นอันดับ 1 ใน 54 และหรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 50 คะแนน นอกจากนี้ ยังปรับคะแนนเป้าหมายสูงขึ้นทุก 5 ปี และกำหนดว่าเมื่อครบตามยุทธศาสตร์ 20 ปีแล้วจะต้องเป็นประเทศปลอดคอร์รัปชั่นติดอันดับ Top 20 และได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 73 คะแนน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564 : 2)

จากผลคะแนนดังกล่าวนับว่าเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงมาก เพราะว่าผลคะแนนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยมีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นในระดับสูงและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต โดยเฉพาะปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับสถิติคดีทุจริตของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่ามีจำนวนทั้งหมด 1,644 คดี แบ่งเป็นกรุงเทพมหานคร จำนวน 23 คดี พัทยา จำนวน 3 คดี องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 179 คดี องค์การบริหารส่วนเทศบาล จำนวน 509 คดี และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 930 คดี จากจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบมากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2565 : 5)

จากปัญหาดังกล่าวองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเอาไว้ว่าแม้ทั่วโลกกำลังเผชิญกับปัญหาโควิด-19 แต่รัฐบาลของนานาประเทศยังคงต้องให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพทางสังคม ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอิสระให้กับหน่วยงานตรวจสอบรวมถึงการรับมือกับปัญหาการทุจริตข้ามชาติ ทั้งในเรื่องช่องว่างของกฎหมายเพื่อสามารถนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้ว่าให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาการทุจริตทุจริตคอร์รัปชั่น โดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่รัฐ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2565 : 6) ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำมาตรการต่างๆ มาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวหลายมาตรการ เช่น การสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น (กรมการปกครองสวนทองถิ่น, 2550 : 7)

จากผลการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านการบริหารจัดการที่ดีในช่วงที่ผ่านมา พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับรางวัลชนะเลิศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านการบริหารจัดการที่ดี ประเภทดีเลิศอันดับ 1 ระดับประเทศ 9 ปี

ติดต่อกัน ตั้งแต่ พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2564 โดยได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นรางวัลเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่น รวมเงินรางวัลกว่า 20 ล้านบาท จากผลงานการบริหารจัดการที่ดีในด้านต่างๆ เช่น ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ด้านการควบคุมการทุจริต ด้านความมั่นคงทางสังคม และด้านการดูแลช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 เป็นต้น ส่วนปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ได้รับรางวัลชนะเลิศดังกล่าว คือ การที่ ดร.พงศกร มงคลหมู่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้, 2565 : 3) และท่านได้นำเอาหลักพุทธวิธีบริหารมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ตามแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549 : 4) ที่กล่าวไว้ว่าพุทธวิธีบริหารเป็นวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2,500 ปี และเป็นแนวคิดใหม่ที่ผู้บริหารในปัจจุบันได้มองเห็นปัญหาในการบริหารงานและหาแนวทางในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จทั้งการบริหารตน บริหารคน บริหารงานในคราวเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย 1) พุทธวิธีในการวางแผน 2) พุทธวิธีในการจัดองค์กร 3) พุทธวิธีในการบริหารบุคลากร 4) พุทธวิธีในการอำนวยการ และ 5) พุทธวิธีในการกำกับดูแล และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระมหาศรีอรุณ คำโท (2559) ที่ศึกษาพบว่า สถานการณ์ปัจจุบันประเทศชาติต้องการนักบริหารที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นอย่างมาก จำเป็นต้องได้นักบริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกในการมุ่งมั่นเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ขององค์กร รวมไปถึงทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องนำเอาหลักพุทธวิธีบริหารมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรภาครัฐสมัยใหม่จึงจะประสบความสำเร็จ

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมุ่งศึกษาว่าการนำเอาพุทธวิธีบริหารมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างไรจึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ประสบความสำเร็จจนได้รับรางวัลชนะเลิศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านการบริหารจัดการที่ดี ประเภทดีเลิศอันดับ 1 ระดับประเทศ 9 ปีติดต่อกัน เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.3 เพื่อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาในครั้งผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ ดังนี้

1.3.1 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ และด้านการบริหารจัดการ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบ และด้านทักษะ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัด

1.3.3 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการอำนวยการ และด้านการกำกับดูแล ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

2. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ และด้านการบริหารจัดการ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบ และด้านทักษะ

4. กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทางของหน่วยงานในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์

5. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธวิธีในการวางแผน ด้านพุทธวิธีในการจัดองค์กร ด้านพุทธวิธีในการบริหารบุคลากร ด้านพุทธวิธีในการอำนวยการ และด้านพุทธวิธีในการกำกับดูแล

1.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ 3) การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ 4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 5) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และ 6) การพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 2,749 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้, 2565 : 3)

ส่วนที่ 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จำนวน 1 คน 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จำนวน 1 คน และ 3) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน

3.ขอบเขตด้านสถานที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ได้แก่ เวลาระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค หมายถึง สิ่งขวางกั้นการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่ให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ และด้านการบริหารจัดการ

ปัญหาด้านบุคคล หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านบุคคล ประกอบด้วย ปัญหาการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ปัญหาการฝกอบรมพนักงาน ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาความขัดแย่งภายในองค์กร และปัญหามาตรการการลงโทษพนักงานที่ไมเปนธรรม

ปัญหาด้านงบประมาณ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านงบประมาณ ประกอบด้วย ปัญหางบประมาณในการบริหารมีน้อย ปัญหาการจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่ไมทั่วถึง ปัญหาการจัดทำงบประมาณรายจายลาช่า และปัญหาการปฏิบัติตามแผนการจัดเก็บรายไดไมมีประสิทธิภาพ

ปัญหาด้านพัสดุ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ปัญหาการจัดซื้อจัดจ่างที่ไมเปนไปตามระเบียบกฎหมาย ปัญหาการตรวจรับพัสดุที่จัดซื้อจัดจ่างไมเปนไปตามคุณลักษณะหรือมาตรฐานครุภัณฑ ปัญหาการตรวจการจ่างและการควบคุมงานกอสร่างที่ไม่ถูกต่องตามรายละเอียดโครงการ ปัญหาผู่บริหารและสมาชิกอาศัยชองวาง

ทางกฎหมายเข่าไปมีสวนได่สวนเสียกับโครงการต่างๆ และปัญหาการควบคุมการใช่งานวัสดุและครุภัณฑที่ไมเปนไปตามระเบียบ

ปัญหาด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ปัญหาด้านวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรของผู้บริหาร ปัญหาความสามารถในการวางแผนการทำงานของผู้บริหาร ปัญหาด้านความสามารถในการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ปัญหาด้านความเชี่ยวชาญในการพัฒนาองค์กร ปัญหาความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบ และด้านทักษะ

ปัจจัยด้านกลยุทธ์ หมายถึง ปัจจัยด้านกลยุทธ์การบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย การวางแผนพัฒนาองค์กร การพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร และวางแนวทางในการพัฒนาองค์กร

ปัจจัยด้านโครงสร้าง หมายถึง ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โครงสร้างการควบคุมการทำงานของพนักงาน โครงสร้างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม หมายถึง ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ค่านิยมในการให้บริการประชาชน ค่านิยมในการพัฒนาองค์กร และค่านิยมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ปัจจัยด้านระบบ หมายถึง ปัจจัยด้านระบบการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย แผนงานและวิธีการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ขั้นตอนในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาองค์กรที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันและระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนที่เป็นระบบต่อเนื่องสอดคล้องกันทุกระดับ

ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน

ปัจจัยด้านรูปแบบ หมายถึง ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย รูปแบบการจัดการองค์การเหมาะสมกับลักษณะองค์การ รูปแบบการสั่งการของผู้บริหารเหมาะสมกับขอบเขต บทบาท อำนาจหน้าที่ รูปแบบการควบคุมการทำงานเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร และรูปแบบการจูงใจเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยด้านทักษะ หมายถึง ปัจจัยด้านทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ความเชี่ยวชาญในการพัฒนาองค์กร ความเป็นกันเองกับชาวบ้าน การผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

การสร้างยุทธศาสตร์ หมายถึง กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทางของหน่วยงานในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร หมายถึง วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารองค์กร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธวิธีในการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการอำนวยการ และด้านการกำกับดูแล

พุทธวิธีในการวางแผน หมายถึง วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการวางแผน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อหาบุคคลที่เหมาะสม การเพิ่มกำลังบุคคล และการวางแนวทางปฏิบัติในอนาคต

พุทธวิธีในการจัดองค์การ หมายถึง วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการจัดองค์กร ประกอบด้วย การลดจุดยึดติดที่เปนอุปสรรคตอการทำงาน การกำหนดให้บุคคลากรเคารพกันตามลำดับอาวุโสและการกระจายอำนาจ คือ การมอบความเป็นใหญ่ให้แก่ทีมงานสามารถบริหารจัดการกันเอง

พุทธวิธีในการบริหารบุคลากร หมายถึง วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การมอบความเป็นใหญ่ให้ทีมงานคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน การพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยการให้บุคลากรใหม่ได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเรียนรู้งานจากผู้เชี่ยวชาญ การใช้คนให้เหมาะกับงาน และการให้รางวัลและการลงโทษ คือ ใครทำดีควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ

พุทธวิธีในการอำนวยการ หมายถึง วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการอำนวยการ ประกอบด้วย การอธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน การอธิบายแนวทางการพัฒนาองค์กรให้พนักงานเข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาและความรู้สึกอยากพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศ การปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศ การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการงาน และการสั่งการแบบธรรมาธิปไตย คือ ยึดหน้าที่เป็นสำคัญ เพื่อสร้างประโยชน์สุขเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

พุทธวิธีในการกำกับดูแล หมายถึง วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการกำกับดูแล ประกอบด้วย การบัญญัติระเบียบข้อบังคับเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน การสารภาพความผิดพลาดและสัญญาว่าจะไม่ทำผิดอย่างนั้นอีกต่อไป และ การอนุญาตให้ว่ากล่าวตักเตือนซึ่งกันและกันด้วยความปรารถนาดีต่อกัน และการบัญญัติวิธีระงับความขัดแย้งภายในองค์กรที่ชัดเจน

ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี หมายถึง การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแนวทางปฏิบัติหรือวิธีการดำเนินงานสอดรับกับกรอบการประเมินความเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ 1) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ 3) การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ 4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 5) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และ 6) การพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

6.1 ได้ทราบปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6.2 ได้ทราบปัจจัยที่นำไปสู่ผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6.3 ได้ทราบยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6.4 ผลการวิจัยครั้งนี้นำไปใช้ประโยชน์ คือ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในเชิงการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาคนเพื่อการสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศ โปร่งใส ยั่งยืน และมีความสุขภายใต้หลักธรรมทางพุทธศาสนา

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างยุทธศาสตร์

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับพุทธวิธีการบริหาร

2.7 บริบทองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับศักยภาพขององค์กรเพื่อให้สามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นักวิชาการไทยหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรไว้ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน โครงสร้าง วัฒนธรรม และบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างยั่งยืน ดังนี้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2545 : 67) อธิบายว่าการพัฒนาองค์กร คือ การนำหลักการทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน แนวคิดนี้มองการพัฒนาองค์กรในมิติของคนและความสัมพันธ์ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543 : 205) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กร หมายถึง การวางแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ผ่านการพัฒนาบุคลากร การจัด

โครงสร้าง และการปรับกระบวนการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จุดเน้นของนิยามนี้อยู่ที่การวางแผนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาองค์กรไม่ใช่กิจกรรมระยะสั้น แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง

สมยศ นาวีการ (2548 : 112) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรและกลุ่มงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง นิยามนี้เน้นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และนวัตกรรม

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2550 : 98) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการจัดการเชิงระบบที่มุ่งพัฒนาโครงสร้าง วัฒนธรรม และศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว แนวคิดของวิชัยจึงครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม และศักยภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

สรุป การพัฒนาองค์กร คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและต่อเนื่องที่มุ่งยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรในทุกด้าน ทั้งด้านโครงสร้าง ระบบงาน วัฒนธรรม และบุคลากร โดยใช้หลักการทางพฤติกรรมศาสตร์และการบริหารจัดการเชิงระบบ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตอย่างยั่งยืน

2.1.2 ความสำคัญของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักวิชาการไทยหลายท่านได้ให้มุมมองและความสำคัญที่หลากหลาย ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557 : 2) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กรในบริบทขององค์กรสมัยใหม่ที่ต้องเผชิญความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้น มุ่งเน้นว่าการพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง วัฒนธรรมและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยยิ่งขึ้น

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2557 : 11) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กรคือกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรจึงอยู่ที่การสร้างศักยภาพและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 51) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กรในมิติของการบริหารงานบุคคลและจิตวิทยา โดยเน้นการสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาและมีแรงจูงใจสูงจะส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคงและประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

ริชาร์ด เบ็คฮาร์ด (Richard Beckhard, 1969 p. 9) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามที่มีการวางแผนทั่วทั้งองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสุขภาวะขององค์กร โดยใช้หลักการของพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาช่วยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและวัฒนธรรมในองค์กร ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรจึงอยู่ที่การช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างต่อเนื่องท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

วอเรน จี. เบนนิส (Warren G. Bennis, 1969 p. 14) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรในฐานะเครื่องมือในการปรับปรุงขีดความสามารถขององค์กรในการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากร การสื่อสาร และการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้ทัน ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรจึงอยู่ที่การช่วยให้องค์กรก้าวข้ามความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เฟรนช์และเบลล์ (Wendell L. French and Cecil H. Bell, 1995 p. 32) มองว่าการพัฒนาองค์กรมีความสำคัญในฐานะเป็นกระบวนการปรับปรุงที่ต่อเนื่องและมีการวางแผน ซึ่งใช้หลักพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรจึงอยู่ที่การช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือและเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในระยะยาว

เอ็ดก้าร์ เฮซ. ไชน์ (Edgar H. Schein, 1992 p. 53) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรในแง่ของการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมขององค์กร โดยมองว่าการพัฒนาองค์กรจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนก็ต่อเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมร่วม และสมมติฐานพื้นฐานของบุคลากรในองค์กร ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรจึงอยู่ที่การสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การยืดหยุ่น และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การพัฒนาองค์กรมีความสำคัญใน 3 มิติหลัก ได้แก่ 1) มิติการบริหารจัดการ มุ่งพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น 2) มิติทรัพยากรมนุษย์ มุ่งพัฒนาศักยภาพ แรงจูงใจ และพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร 3) มิติทางวัฒนธรรม มุ่งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาองค์กรจึงไม่ใช่เพียงการปรับปรุงโครงสร้างหรือระบบงานเท่านั้นแต่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงลึกที่ครอบคลุมทั้งด้านบุคลากร พฤติกรรม และวัฒนธรรม เพื่อสร้างความพร้อมให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างต่อเนื่องในอนาคต

2.1.3 องค์ประกอบของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรมีองค์ประกอบหลายประการ ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557 : 45) ระบุว่าองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารภายใน และภาวะผู้นำ ซึ่งทั้งหมดต้องพัฒนาอย่างสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหาร

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2557 : 23) เสนอว่าองค์ประกอบหลักของการพัฒนาองค์กร ได้แก่ บุคลากร กระบวนการทำงาน โครงสร้าง และเทคโนโลยี โดยทั้งสี่องค์ประกอบต้องได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลเพื่อสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 58) มองว่าองค์ประกอบของการพัฒนาองค์กรเน้นที่มนุษย์ เป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

สุรพล ธรรมร่มดี (2555 : 76) ระบุว่าองค์ประกอบของการพัฒนาองค์กรมี 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ ด้านบุคลากร โดยการเปลี่ยนแปลงทั้งสามด้านต้องดำเนินไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2552 : 90) ชี้ว่าองค์ประกอบหลักของการพัฒนาองค์กร ได้แก่ 1) ระบบการบริหารจัดการ 2) การพัฒนาคน 3) การสร้างนวัตกรรม 4) การประเมินผลและปรับปรุงต่อเนื่อง

ริชาร์ด เบ็คฮาร์ด (Richard Beckhard, 1969 p. 10) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร การใช้พฤติกรรมศาสตร์และการเพิ่มประสิทธิผลและสุขภาวะขององค์กร

วอเรน จี. เบ็นนิส (Warren G. Bennis, 1969 p. 18) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของการพัฒนาองค์กร คือ การเรียนรู้ การสื่อสารภายในองค์กร การพัฒนาแรงจูงใจและค่านิยมร่วมและการสร้างความร่วมมือ

เวนเดล แอล. เฟรนส์ และ เซอซิล เฮซ. เบล (Wendell L. French & Cecil H. Bell, 1995 p. 37) ระบุว่าองค์ประกอบหลักของการพัฒนาองค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของสมาชิก และการประเมินผลการเปลี่ยนแปลง

โทมัส จี. คัมมิ่งส์ และ คริสโตเฟอร์ จี วอร์เล่ย์ (Thomas G. Cummings & Christopher G. Worley, 2009 p. 22) เสนอองค์ประกอบการพัฒนาองค์กร 4 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์กร การวางแผนและการดำเนินการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการประเมินผลลัพธ์

เอ็ดก้าร์ เฮซ. ไชน์ (Edgar H. Schein, 1992 p. 55) มองว่าองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมและสมมติฐานพื้นฐาน การเรียนรู้ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม

สรุป องค์ประกอบหลักของการพัฒนาองค์กร ได้แก่ 1) โครงสร้างและระบบองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารจัดการ การวิเคราะห์ระบบ/การวิเคราะห์องค์กร และการวางแผนและออกแบบการเปลี่ยนแปลง 2) บุคลากรและการพัฒนาคน ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ภาวะผู้นำ การพัฒนาทุนมนุษย์ 3) กระบวนการทำงานและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย กระบวนการทำงาน การสื่อสารภายใน การมีส่วนร่วมของสมาชิก ความร่วมมือในองค์กร 4) วัฒนธรรม ค่านิยม และการเรียนรู้ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม การเรียนรู้ขององค์กร การเสริมสร้างแรงจูงใจ 5) เทคโนโลยี นวัตกรรม และการปรับปรุงต่อเนื่อง ประกอบด้วย เทคโนโลยีสนับสนุนงาน การสร้างนวัตกรรม การประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มประสิทธิผลและสุขภาวะองค์กร

2.1.4 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่าปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาด้านบุคคล ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านพัสดุ และปัญหาด้านการบริหารจัดการมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาด้านบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวกับการปกครองมาตั้งแต่มนุษย์รู้จักกันอยู่เป็นหมู่เหล่า ในปัจจุบันแต่ละองค์การหรือทุกหน่วยงานต่างเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนและประชาชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในท้องที่และปัจเจกบุคคลให้สอดคล้องกันเพราะพฤติกรรมของประชาชนมีความสำคัญในการบริหาร ในทางปฏิบัติการบริหารงานบุคคลสำคัญที่สุด เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการสร้างพลังเป็นการสร้างยุทธวิธีที่จะจัดหาคนที่ดีมีความรู้ความสามารถและใช้บุคคลนั้นๆ ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องรู้ความหมายสร้างทักษะและมีศิลปะในการปกครองคนงานจึงจะมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ แต่การบริหารงานบุคคลให้ประสบความสำเร็จมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ในเรื่องนี้นักวิชาการได้เขียนอธิบายปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคลไว้มากมาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2548 : 7-21) ที่กล่าวไว้ว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2552 : 361-364) กล่าวไว้ว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นความขัดข้องไม่ชัดเจน อุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลกระทบต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการวางแผนในการสรรหาบุคลากรบางส่วนงาน/กองมีบุคลากรมากเกินความจำเป็น บุคลากรบางส่วน/กอง ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การบรรจุ แต่งตั้งพนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามภารกิจมีการทุจริต เรียกรับผลประโยชน์ การโอน ย้าย ปรับเปลี่ยนสายงานไม่ได้รับเป็นธรรมใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหา ส่งผลให้บุคลากรไม่ผูกพันกับองค์กร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การควบคุมการบังคับบัญชาบุคลากรมีการเลือกปฏิบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดอิสระในการสรรหาบุคลากร

2. ปัญหาการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนด้วยผลประโยชน์ต่างๆ ไม่เหมาะสม การจัดตั้งงบประมาณไม่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการแก่พนักงานข้าราชการส่วนภูมิภาคควบคุมการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเข้มงวด การพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานขาดทิศทางที่ชัดเจน ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบในการให้คุณให้โทษแก่พนักงาน

3. ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดกระบวนการเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเหมาะสมกับตำแหน่งเลือกปฏิบัติในการพิจารณาสนับสนุนทุนการศึกษา ขาดการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาดูงาน ขาดการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวในการพัฒนาบุคลากร ไม่ส่งเสริมการจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่องาน ขาดข้อมูลในการเตรียมพร้อมด้านบุคลากรเพื่อความรับผิดชอบการถ่ายโอนภารกิจในอนาคต บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะไปในทิศทางที่ต้องการ

4. ปัญหาการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการรักษาความสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะยาว ผู้บริหารกับพนักงานมีความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน ขาดความชัดเจนแนวทางการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร ขาดการถ่วงดุลผู้บริหารไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการ ไม่ให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่ขอโอน-ย้ายหรือลาออกหรือเกษียณอายุ ขาดการสนับสนุนให้บุคลากรย้ายหรือโอนจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้นและไม่สามารถให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการขอโอน-ย้ายและลาออกของบุคลากร การโอนย้ายหรือลาออกดำเนินการล่าช้า ขาดกระบวนการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์อย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน

พระมหาสุเทพ เทวเมธี (2555) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใช้ระบบอุปถัมภ์ในจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน คัดเลือกเครือญาติเข้ามาทำงาน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งเรียกรับผลประโยชน์ในการบรรจุพนักงาน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการให้บุคลากร พนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กร มีการโอนย้ายบ่อย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีนโยบายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว (2559) ได้ศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหลายปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แก่ ปัญหาการกำหนดโครงสร้างการวางแผนอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับขนาดองค์กร ปัญหาผู้บริหารกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่โดยไม่ได้พิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นเร่งด่วน และปัญหาผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง

2. ปัญหาด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ได้แก่ ปัญหาการตรวจสอบคุณวุฒิของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา และปัญหาการไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ปัญหาบุคลากรไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ให้แก่บุคลากรผู้รับบริการได้ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร และปัญหาการไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร

4. ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัญหาเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่สอดคล้องกับระเบียบ ปัญหามีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ทั่วถึงและไม่โปร่งใส และปัญหาการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม

วันเพ็ญ รูปช้าง (2553) ศึกษาพบว่าปญหาด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดแก บุคลากรมีไมเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่ฝ่ายบริหารด่านตางๆ ขาดการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและมีความรู้ความสามารถไมเพียงพอในการปฏิบัติงาน

อามร สมทรัพย์ (2554) ศึกษาพบว่าปัญหาด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาการสรรหาบุคลากรดำเนินการอย่างไม่เป็นธรรม ปัญหาความไม่พอเพียงของจำนวนบุคลากร ปัญหาการขาดความรับผิดชอบของบุคลากรในการปฏิบัติงานงาน ปัญหาการจัดบุคลากรที่มีวุฒิไม่ตรงกับหน้าที่การปฏิบัติงาน ปัญหาการไม่จัดหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความสามารถ/ทักษะการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ปัญหาการจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงสายงาน และปัญหาขาดการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

ภัทรพงศ์ สิมสี (2554) ศึกษาพบว่าปัญหาด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาการฝึกอบรมบุคลากรไม่ต่อเนื่อง ปัญหาการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย ปัญหาจำนวนบุคลากร ไม่เหมาะสมกับภารกิจ ปัญหาบุคลากร ไม่เข้าใจในระเบียบการปฏิบัติงาน ปัญหาบุคลากรปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ปัญหาวุฒิการศึกษาของบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติทุกตำแหน่ง ปัญหาการบรรจุบุคลากรไม่ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและปัญหาการสรรหาบุคลากรไม่เป็นระบบ

สรุปปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านบุคคลมีหลายประการ ได้แก่ ปัญหาการขาดการวางแผนอัตรากำลังคน ปัญหาการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีคุณสมบัติไมเหมาะสมกับตำแหนง ปัญหาการฝกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีน้อย ปัญหาพนักงานไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไมเป็นธรรม ปัญหาความขัดแย้งของคณะผู้บริหารกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหามาตรการลงโทษพนักงานไมเปนไปตามระเบียบกฎหมายและปัญหาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีนอยเกินไป

2. ปัญหาด้านงบประมาณ

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอาไว้ ดังนี้

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2547:6-11) กล่าวไว้ว่าแนวคิดวงจรงบประมาณ คือ การจัดเตรียม งบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณและการควบคุมงบประมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดเตรียมงบประมาณ การจัดเตรียมงบประมาณหรือการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการประจำที่รับผิดชอบในการจัดเตรียมงบประมาณ การจัดเตรียม งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเริ่มจากการกำหนดปฏิทินงบประมาณ โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีหนังสือเวียนแจ้งปฏิทินงบประมาณให้ทราบว่ากระบวนการงบประมาณในแต่ละขั้นตอนควรดำเนินกิจกรรมใดให้แล้วเสร็จเมื่อใด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและกำกับดูแลให้การดำเนินงานตามงบประมาณเป็นไปตามขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบและสามารถแล้วเสร็จทันก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่ เมื่อมีการกำหนดปฏิทินงบประมาณแล้ว คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันดำเนินการทบทวนแผนและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาประจำปี กำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำงบประมาณเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำคำของบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนที่กำหนดไว้

ในการจัดเตรียมงบประมาณ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดเตรียมงบประมาณการรายรับและการรายจ่าย โดยหัวหน้างานคลังจะรวบรวมรายงานการเงินและสถิติต่างๆ ของทุกหน่วยงานเพื่อใช้ประกอบการขอตั้งงบประมาณ ในทางปฏิบัติในการจัดทำคำของบประมาณโดยทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย เจ้าหน้าที่งบประมาณและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ จะจัดทำคำของบประมาณแบบแผนงาน ซึ่งกรมการปกครองได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ นำระบบงบประมาณแบบแผนงานนี้มาใช้แทนระบบงบประมาณแบบ แสดงรายการในการจัดทำคำของบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริการชุมชนและสังคม ด้านการเศรษฐกิจและด้านอื่นๆ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ จะต้องจัดทำคำของบประมาณจำแนกออกเป็นด้านในแต่ละงานจะต้องมีการจำแนกรายละเอียดออกเป็นหมวดรายจ่าย 7 หมวด ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้างประจำค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค เงินอุดหนุน รายจ่ายอื่นๆ และค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

เมื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ได้มีการจัดเตรียมรายละเอียดคำของบประมาณเสร็จเรียบร้อยแล้วก็จะนำเสนอเจ้าหน้าที่งบประมาณ คือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่งบประมาณจะทำการตรวจสอบวิเคราะห์ แก้ไขปรับปรุงงบประมาณในชั้นต้น แล้วนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาและเมื่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ตั้งงบประมาณประจำปีแล้ว ให้เจ้าหน้าที่งบประมาณ (ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) รวบรวมและจัดทำเป็นร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามรูปแบบที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ แล้วนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกครั้งหนึ่งเพื่อนำเสนอต่อ สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาอนุมัติภายในวันที่ 15 สิงหาคม ของปีงบประมาณนั้นๆ ต่อไป

2. การอนุมัติงบประมาณ ในขั้นตอนการอนุมัติงบประมาณ ฝ่ายนิติบัญญัติคือสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการพิจารณาร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอมาโดยพิจารณาถึงผลกระทบและความเหมาะสมของร่างรายจ่าย ดังนี้

วาระที่ 1 เป็นการพิจารณารับหลักการร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยฝ่ายบริหารจะแถลงถึงความจำเป็นต่างๆ ในการขอตั้งงบประมาณต่อฝ่ายนิติบัญญัติเพื่อให้สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาว่าจะรับหลักการหรือไม่ ถ้าสภารับหลักการของร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี สภาก็จะตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำหน้าที่พิจารณารายละเอียดของร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี

วาระที่ 2 เป็นการพิจารณารายละเอียดของร่างงบประมาณรายจ่ายโดยอาจพิจารณาเรียงตามลำดับข้อบังคับหรือข้อบัญญัติ และทำการแก้ไขหรือตัดทอนงบประมาณโดยการอภิปรายจะพิจารณาเฉพาะถ้อยคำหรือข้อความที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม

วาระที่ 3 โดยปกติจะไม่มีการอภิปรายแต่เป็นการพิจารณาว่าจะให้ร่างประมาณรายจ่ายประจำปี ผ่านการเห็นชอบตราเป็นกฎหมายหรือไม่เท่านั้น เมื่อฝ่ายนิติบัญญัติลงมติให้ความเห็นชอบร่างงบประมาณรายจ่ายแล้ว จึงนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอ แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ และประกาศบังคับใช้เป็นกฎหมายงบประมาณรายจ่ายประจำปี นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีงบประมาณนั้นๆ ซึ่งเป็นวันเริ่มต้นของปีงบประมาณ

3. การบริหารงบประมาณ เมื่อร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้รับการอนุมัติและประกาศใช้เป็นกฎหมายแล้ว ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตรวจสอบว่าเงินรายได้ที่เก็บรักษาไว้ มียอดเงินเพียงพอที่จะต้องจ่ายเป็นเงินเดือนค่าจ้าง ตลอดจนรายจ่ายประจำหรือไม่ โดยเฉพาะต้นปีงบประมาณเบิกจ่ายสำหรับรายการที่จำเป็นก่อน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มี รายได้จากการจัดเก็บ เพราะอาจยังไม่ถึงช่วงเวลาที่ประชาชนต้องมาชำระภาษีและ

ค่าธรรมเนียมประจำปี ผู้บริหารควรเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ตั้งแต่ต้นปี เพื่อให้มีเงินเพียงพอที่จะดำเนินการในงบพัฒนาที่สำคัญ ขั้นตอนการบริหารงบประมาณที่สำคัญ ได้แก่ การโอนเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ และการอนุมัติการเบิกจ่ายงบประมาณในขั้นตอนของการบริหารงบประมาณซึ่งเป็นขั้นตอนการเบิกจ่ายและการนำเงินไปใช้จ่ายตามแผนงาน แต่ในทางปฏิบัติไม่อาจสามารถทำการเบิกจ่ายเงินตามที่ได้ตั้งงบประมาณไว้ เนื่องจากเกิดปัญหาและอุปสรรคบางประการที่ไม่สามารถคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า กฎหมายจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินงานและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงบประมาณ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.1 การโอนเงินงบประมาณรายจ่ายต่างๆ ให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น

3.2 การโอนเงินงบประมาณรายจ่ายในหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ทำให้ลักษณะปริมาณและคุณภาพเปลี่ยนแปลงไปหรือการโอนไปตั้งจ่ายเป็นรายการใหม่ในค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง ให้เป็นอำนาจอนุมัติของสภา

3.3 การแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายรับหรืองบประมาณรายจ่ายให้เป็นอำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่น

3.4 การแก้ไขการเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจ่ายในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่ทำให้ลักษณะปริมาณคุณภาพเปลี่ยนแปลงไปหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ก่อสร้างให้เป็นอำนาจอนุมัติของสภาท้องถิ่น

3.5 ในกรณีที่มีการเบิกตัดปีไว้ การโอน การแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณ รายการที่ได้รับการเบิกตัดปีหรือขยายเวลาให้เบิกจ่ายตัดปีจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจให้เบิกตัดปีได้หรือขยายเวลาให้เบิกตัดปี

3.6 การใช้เงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีจำเป็นให้เป็นอำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่น

4. การควบคุมงบประมาณ คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่งบประมาณจะรับผิดชอบร่วมกันในการควบคุมงบประมาณรายจ่ายและเงินนอกงบประมาณเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย โดยมีหัวหน้าหน่วยการคลังเป็นผู้ช่วยเหลือโดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 การแสดงฐานะการเงินแล้วส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

4.2 จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบของทางราชการเพื่อกำหนดการควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผน

4.3 ตรวจเอกสารการรับจ่ายเงิน การขอเบิกเงิน และการก่อหนี้ผูกพัน

4.4 การรายงาน การรายงานเป็นส่วนสำคัญ ส่วนหนึ่งของประชาชนจะสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดให้ท้องถิ่นรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตั้งงบประมาณไว้ ดังนี้

4.4.1 จัดส่งสำเนางบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่ได้รับการอนุมัติให้ประกาศใช้แล้วไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด ภายในระยะเวลาไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันสิ้นสุดการประกาศโดยเปิดเผยเพื่อให้ประชาชนทราบ

4.4.2 การโอนงบประมาณรายจ่ายหรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจ่าย เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจแล้ว ให้ประกาศเปิดเผยเพื่อให้ประชาชนทราบ

4.4.3 เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศรายงานการรับจ่ายเงินประจำงบประมาณที่สิ้นสุดนั้น ทั้งงบประมาณรายจ่ายและเงินนอกงบประมาณโดยเปิดเผย ณ สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบภายในกำหนด 30 วัน ตามแบบที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด แล้วส่งรายงานการจ่ายรับดังกล่าวไปให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อทราบและเก็บเป็นข้อมูลระดับจังหวัดภายใน 15 วัน หลังจากนั้นแล้วให้จังหวัดรายงานต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นพบว่าปัญหาของการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาด้านการจัดเตรียม ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านการอนุมัติงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ และปัญหาด้านการควบคุมงบประมาณตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาของการจัดเตรียมงบประมาณ

กรมสงเสริมการปกครองท่องถิ่น (2549 : 76) กลาวถึงการจัดเตรียมงบประมาณไวว่าการจัดเตรียมงบประมาณ เปนจุดเริ่มต่นของกระบวนการจัดทำงบประมาณหรือขอบัญญัติงบประมาณรายจายประจำปขององคการบริหารสวนตำบลจะเริ่มดำเนินการลวงหนากอนปงบประมาณใหมประมาณ 9-10 เดือน งบประมาณมีกำหนดระยะเวลา 1 ป เริ่มต่นจาก 1 ตุลาคม ถึง 30 กันยายนปถัดไป เปนขั้นตอนในความรับผิดชอบของฝายบริหาร โดยเปนหนาที่ของเจาหนาที่งบประมาณ ไดแก ปลัดองคการบริหารสวนตำบลที่จะต่องเสนอประมาณการรายรับ เพื่อที่จะทำการวิเคราะหงบประมาณที่แตละสวนเสนอมา โดยในสวนของรายจายเปนการเสนอในรูปของแผนงานโครงการต่างๆ รูปแบบการจัดทำงบประมาณอาจมีลักษณะที่เน่นควบคุมหรือการจัดการหรือการวางแผน เมื่อหนวยงานที่รับผิดชอบไดพิจารณาศึกษาและวิเคราะหงบประมาณที่เสนอขึ้นมาและไดรับความเห็นชอบจากฝายบริหารแลวก็จะทำเปนปฏิทินงบประมาณ

สรุป ปัญหาด้านการจัดเตรียมงบประมาณที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีมีหลายประการ เช่น คณะกรรมการจัดทำแผนไม่ให้ความร่วมมือและไม่รับผิดชอบต่อการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการจัดทำแผนขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายงบประมาณและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกำหนดนโยบายพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้ดุลยพินิจของตัวเองเป็นหลัก การจัดทำประมาณการรายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งไว้สูงกว่างบประมาณรายรับที่ได้รับจริง การจัดทำประมาณการรายจ่ายไม่ได้นำผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาเป็นแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดทำแผนงาน/โครงการไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและระยะเวลาในการจัดทำร่างข้อบัญญัติไม่เหมาะสม

2. ปัญหาการอนุมัติงบประมาณ

กรมการปกครอง (2543:1-2) ได้กล่าวถึงการอนุมัติงบประมาณว่าเป็นกระบวนการการพิจารณาอนุมัติข้อเสนอตามร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งเอกสารงบประมาณที่ฝ่ายบริหารนำเสนอต่อฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่กำหนดในกฎหมาย เช่น รัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และ/หรือข้อบังคับการประชุมของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ในขั้นตอนการอนุมัติงบประมาณนี้ฝ่ายนิติบัญญัติจะพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่ฝ่ายบริหารเสนอมา โดยพิจารณาถึงผลกระทบและความเหมาะสมของวิธีการพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณ ซึ่งต่างจากการพิจารณาข้อบัญญัติอื่นโดยจะพิจารณาเป็น 3 วาระ ดังนี้

การพิจารณาในวาระที่ 1 เป็นขั้นรับหลักการ เมื่อฝ่ายบริหารได้พิจารณาว่าจะรับหลักการแห่งร่างงบประมาณรายจ่ายที่เสนอหรือไม่ ถ้าไม่รับหลักการร่างงบประมาณรายจ่ายก็เป็นอันตกไป ถ้ารับหลักการแล้วฝ่ายนิติบัญญัติก็จะได้มีการตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญทำหน้าที่พิจารณาในขั้นการแปรญัตติ

การพิจารณาในวาระที่ 2 เป็นขั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตราหรือตามหัวข้อหรือจากการที่ผ่านการพิจารณาแปรญัตติมาแล้วในคณะกรรมาธิการวิสามัญ การแปรญัตตินั้น คือ การแก้ไข ลดหรือตัดทอนงบประมาณ เมื่อฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาพิจารณาเรียงลำดับมาตราหรือตามข้อที่คณะกรรมาธิการได้แก้ไขแล้วก็จะนำไปสู่การพิจารณาในวาระที่ 3 ต่อไป

การพิจารณาในวาระที่ 3 เป็นขั้นตอนการอนุมัติหรือเห็นชอบร่างงบประมาณรายจ่ายเมื่อฝ่ายนิติบัญญัติอนุมัติหรือเห็นชอบร่างงบประมาณรายจ่าย ฝ่ายบริหารก็จะจัดทำร่างข้อบัญญัติต่อไป

การพิจารณาข่อบัญญัติงบประมาณรายจายขององคการบริหารสวนตำบลจะพิจารณาทีละวาระจะพิจารณารวมกัน 3 วาระในครั้งเดียวไมได

เมื่อคณะผู่บริหารองคการบริหารสวนตำบลจัดทำรางข่อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปเสร็จแล่วให่เสนอสภาองคการบริหารสวนตำบลพิจารณาให่ความเห็นชอบ เมื่อเห็นชอบแล่วให้เสนอตอนายอำเภอเพื่อขออนุมัติ ให่นายอำเภอพิจารณาให่แล่วเสร็จภายใน 15 วัน นับแตวันที่ไดรับร่างข้อบัญญัติ

นายอำเภอไมอนุมัติต่องแจงเหตุผลและสงคืนให่สภาองคการบริหารสวนตำบลเพื่อพิจารณาทบทวนรางข่อบัญญัตินั้นใหม หากพ่นกำหนดเวลาดังกลาวแล่วนายอำเภอพิจารณาไมแลวเสร็จให่ถือวานายอำเภออนุมัติรางขอบัญญัติดังกลาว

ในกรณีที่สภาองคการบริหารสวนตำบลมีมติยืนยันตามรางข่อบัญญัติให่นายอำเภอส่งร่างข่อบัญญัตินั้นใหม หากพ่นกำหนดเวลาดังกลาวแล่วนายอำเภอพิจารณาภายใน 15 วัน ถ่าผู่วาราชการจังหวัดเห็นชอบด่วยรางข่อบัญญัตินั้นให่สงรางข่อบัญญัตินั้นเปนอันตกไป หากพ่นกำหนดเวลาดังกลาวแล้วยังไมพิจารณาให่แล่วเสร็จให่ถือวาผู่วาราชการจังหวัดเห็นชอบด่วยกับรางขอบัญญัตินั้น

ในการพิจารณารางข่อบัญญัติงบประมาณรายจายประจำปหรือรางข่อบัญญัติงบประมาณรายจายเพิ่มเติม สภาองคการบริหารสวนตำบลต่องพิจารณาให่แล่วเสร็จภายใน 30 วัน นับแตวันที่ไดรับรางข่อบัญญัตินั้น เมื่อพ่นกำหนดเวลาดังกลาวแลว ถาสภาองคการบริหารสวนตำบลพิจารณาไม่แล่วเสร็จให่ถือวาสภาองคการบริหารสวนตำบลให่ความเห็นชอบตามที่คณะผู่บริหารเสนอมา

สรุป ปัญหาของการอนุมัติงบประมาณ หมายถึง ปัญหาของการอนุมัติงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีมีหลายประการ เช่น คณะกรรมการพิจารณารางรายละเอียดงบประมาณขาดประสบการณ ขาดทักษะในเรื่องงบประมาณ สมาชิกสภาองคการบริหารสวนตำบลขาดความรู้ความเข่าใจในเรื่องการพิจารณาเห็นชอบรางข่อบัญญัติงบประมาณ การนำรางข่อบัญญัติงบประมาณเสนอตอสภาท่องถิ่นไม่เปนไปตามลำดับขั้นตอนการนำเสนอ ระยะเวลาในการพิจารณาอนุมัติงบประมาณไมเหมาะสม การอนุมัติงบประมาณไมไดปฏิบัติตามข่อกำหนดและข่อเสนอแนะตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ขาดเอกสารที่มีรายละเอียดอยางเพียงพอตอการพิจารณา การพิจารณาอนุมัติงบประมาณขาดข่อมูลและสารสนเทศที่ถูกต่อง ทันสมัย เพียงพอและเหมาะสมและการพิจารณาอนุมัติงบประมาณไมเปนไปตามแผนพัฒนาองคการบริหารสวนตำบล เป็นต้น

3. ปัญหาการควบคุมงบประมาณ

การควบคุมงบประมาณหรือการบริหารงบประมาณ เมื่องบประมาณรายจายมีผลใชบังคับฝายบริหารจะตองบริหารงบประมาณรายจายประกอบดวยกิจกรรมตางๆ ที่มีความตอเนื่อง และสัมพันธกัน ไดแก การจัดเก็บ จัดหารายได การเก็บรักษา การฝากเงินและถอนเงิน การจัดซื้อ การจัดจาง หรือการจัดหาใหไดมาซึ่งพัสดุ การเบิกจาย การบันทึกระบบบัญชี รวมตลอดถึงการตรวจสอบการจัดเก็บรายได และการใชจายเงินตามงบประมาณรายจาย โดยตองประกาศเปนกฎหมายบังคับใช้เชนเดียวกับวิธีการงบประมาณของรัฐบาลและถือเปนหนาที่ของฝายบริหารที่จะต้องหาหลักเกณฑ วิธีการควบคุมหรือการบริหารใหการใชจายเงินเปนไปตามงบประมาณรายจายประจำปขององคการ รายไดและการใชจายเงินขององคกร หนวยงานคลังทำหนาที่เพื่อใหการเงินการคลังขององคกรเปนเอกภาพ และใหเกิดประสิทธิภาพทางการคลังสูงสุด หนวยงานที่เกี่ยวของกับการบริหารงบประมาณ ไดแก สำนักนโยบายและแผนทำหนาที่วางแผนองคกร สวนการคลังทำหนาที่ดานการคลัง จัดเก็บรายไดรับเงิน สงเงิน รักษาเงิน สำนักงบประมาณทำหนาที่ดูแลกำกับงบประมาณ หนวยตรวจสอบภายในทำหนาที่ตรวจสอบการบัญชีและการเงิน การปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณจะมีการกำหนด กฎ ระเบียบ ขอบังคับและคำสั่งบังคับใหเจาหนาที่ตองปฏิบัติตามอยางเครงครัด การบริหารและการควบคุมงบประมาณมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

เมื่อหนวยงานตางๆ ไดเบิกและใชจายเงินไปแลว ระบบควบคุมภายในขององคกรจะมีระบบตรวจมอบไวเพื่อตรวจเช็ความีการใชจายเงินจริงตามที่เบิกหรือไม และไดจายไปในงานตามที่กำหนดไวหรือไม โดยดำเนินการภายในระยะเวลา แบบและวิธีการที่กำหนดเมื่อใหการใชจายเงินเปนไปโดยไมรั่วไหล และถูกตองตามระเบียบการเงิน เชน ระเบียบกระทรวงมหาดไทยวาดวยการพัสดุขององคการบริหารสวนตำบล กอใหเกิดผลผลิต ผลลัพธตามที่คาดไวหรือไม อยางไร เปนตน การตรวจสอบมีทั้งหนวยงานตรวจสอบภายในและหนวยงานตรวจสอบภายนอก ไดแก สำนักงานตรวจเงินแผนดิน ประชาชน นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบโดยฝายนิติบัญญัติ ซึ่งทำหนาที่ติดตามการทำงานของฝายบริหารและสวนราชการสามารถตั้งกระทูถามปญหาในการทำงานได ตลอดจนสามารถเขาชื่อรวมกันเพื่อขออภิปรายไมไววางใจฝายบริหารทั้งคณะหรือรายบุคคลได้

นอกจากนี้ การควบคุม/การบริหารงบประมาณยังเกี่ยวของกับรายงานผลงานที่ไดปฏิบัติไปแล้วเปนระยะๆ ตามเวลาที่กำหนดหรืออาจเช็คไดตามเวลาที่การทำรายงานตางๆ เพื่อเบิกเงิน รายงานเหลานี้จะตองนำสงแกหัวหนาหนวยงาน ผูบริหาร และเปนหลักฐานใหสำนักงานตรวจเงินแผนดินจังหวัด และประชาชนก็สามารถขอดูเพื่อเปนการติดตามและประเมินผลการบริหารงบประมาณ และจะไดพิจารณาเงินประจำงวดตอไป อีกทั้งจะไดใชผลการประเมินในแตละสิ้นปงบประมาณในปีตอไปดวย

กรมการปกครอง (2543 : 15-16) กลาวไว้ว่าการควบคุมงบประมาณมีขั้นตอนดังนี้

1. การทำแผนปฏิบัติการเมื่อหนวยงานไดรับอนุมัติงบประมาณแลวใหทำแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดกิจกรรมที่จะทำกับจำนวนเงินที่จะใชในชวงเวลาตางๆ ใหเหมาะสมกับกำลังเงินที่จะประมาณการจะไดรับ

2. ดำเนินการใชงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ โดยการขออนุมัติเงินตามระเบียบของหนวยงาน เริ่มตั้งแตการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ ตามระเบียบพัสดุของกระทรวงมหาดไทย

3. การตรวจสอบ เมื่อมีการเบิกจายเงินไปแลว ตองมีการตรวจสอบวาไดใชจายเงินไปตามจริงที่เบิกไปหรือไม การตรวจสอบจึงเปนวิธีการสำคัญที่จะควบคุมการบริหารดานการเงินเปนไปตามแผนปฏิบัติการไมใหรั่วไหล และใหปฏิบัติใหถูกตองตามระเบียบทางการเงิน

4. การรายงาน เปนวิธีการหนึ่งในการตรวจสอบและประเมินผลใหมีการรายงานผลงานที่ไดปฏิบัติไปแลวเปนระยะๆ เพื่อสามารถทบทวนผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไววามีความคืบหนาไปประการใดและจะตองใชเปนผลในการตั้งงบประมาณในปตอไป

การใชจายงบประมาณ ปกติการใชจายเงินหรือการกอหนี้ผูกพันตองมีรายการปรากฏในงบประมาณรายจาย หากการใชจายเงินแตละรายการไมสามารถตอบสนองนโยบายของผูบริหารได้ครบถวนทุกรายการเนื่องจากบางรายการ เชน ตั้งจายไวไมเพียงพอ ตั้งจายไวมากเกินไปหรือไมไดตั้งจายไว้ ผูบริหารจึงตองมีการปรับแผนการจายเงินงบประมาณที่ระยะสั้นและระยะยาวตามความเหมาะสมกับสถานการณดวยความรอบคอบ ระมัดระวัง ทั้งนี้จะเลือกวิธีการใด วิธีการหนึ่งใหคำนึงถึงสถานการณคลังขององคการบริหารสวนตำบลดวย (สิทธิเดช ศรีสุวรรณ, 2545 : 15-16)

การบริหารงบประมาณตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยวาดวยวิธีงบประมาณขององคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ. 2541 ไดแก

1. การโอนงบประมาณรายจาย ใหเปนอำนาจของผูบริหารทองถิ่น

2. การโอนงบประมาณรายจายในหมวดคาครุภัณฑ ที่ดินและสิ่งกอสรางที่ทำใหลักษณะ ปริมาณ คุณภาพเปลี่ยนหรือโอนไปตั้งจายเปนรายการใหม ใหเปนอำนาจอนุมัติของสภาท้องถิ่น

3. การแกไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงประมาณการรายรับหรืองบประมาณรายจายใหเป็นอำนาจอนุมัติของคณะผูบริหารท่องถิ่น

4. การแกไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจายในหมวดคาครุภัณฑที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่ทำให้ลักษณะปริมาณ คุณภาพเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่กอสรางใหเปนอำนาจอนุมัติของสภาทองถิ่น

5. ในกรณีที่มีการเบิกตัดป การโอน การแกไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายการที่ไดเบิกตัดปหรือขยายเวลาใหเบิกตัดปไว จะกระทำไดก็ตอเมื่อไดรับอนุมัติจากผูมีอำนาจให้เบิกตัดปได้หรือขยายเวลาเบิกตัดป

6. การใชเงินสำรองจายตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยวาดวยวิธีการงบประมาณขององคกรปกครองสวนท่องถิ่น พ.ศ. 2541

7. การตั้งงบประมาณรายจายเพิ่มเติม รูปแบบของรายลเอียดการโอนเงินงบประมาณ และบัญชีขอแกไขเปลี่ยนแปลงประมาณการรายรับและงบประมาณรายจายเปนไปตามที่กรมการปกครองกำหนด

การบริหารเงินงบประมาณตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยวาดวยการรับเงิน การเบิกเงิน การจายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ. 2541

1. การยืมเงินสะสมจายกรณีไมไดตั้งงบประมาณรายจายไว

2. การยืมเงินสะสมทดลองจายกรณีไดตั้งงบประมาณรายจายไวแลว

3. การจายขาดเงินสะสม

สรุป ปัญหาของการควบคุมงบประมาณ หมายถึง ปัญหาการควบคุมงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีมีหลายประการ เช่น การจัดเก็บรายไดขาดการพัฒนาบุคลากรใหมีความรูความสามารถอยางตอเนื่อง ขาดบุคลากรในการควบคุมงบประมาณ ขาดการวางแผนการเบิกจายงบประมาณ ทำใหตองเรงดำเนินการกอนสิ้นปงบประมาณ การใชจายเงินงบประมาณไมเปนไปตามระยะเวลาที่กำหนด การโอน การแกไขงบประมาณไมไดปฏิบัติตามระเบียบที่ทางราชการกำหนดขาดเครื่องมืออุปกรณในการควบคุมงบประมาณ เชน แผนการเบิกจายเงิน การควบคุมงบประมาณขาดการประสานงานกับหนวยงานที่เกี่ยวของทำใหไดรับงบประมาณลาชา

4. ปัญหาการตรวจสอบโดยประชาชนและการรายงาน

สิทธิเดช ศรีสุวรรณ (2545 : 16-17) ไดกลาววาการรายงานเปนสวนสำคัญสวนหนึ่งที่ประชาชนจะสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของท่องถิ่นได กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดให้ท้องถิ่นรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ทองถิ่นไดตั้งงบประมาณไว ดังนี้

1. เทศบัญญัติ ขอบัญญัติขององคกรปกครองสวนท่องถิ่น โดยปกติตองประกาศให้ประชาชนทราบอยางน่อย 7 วัน จึงจะมีผลบังคับยกเวนกรณีเรงดวนสามารถประกาศใชไดทันที แตต้องระบุใหชัดเจนในตัวเทศบัญญัติหรือขอบังคับนั้นๆ

2. การโอนงบประมาณรายจายหรือแกไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจายเมื่อไดรับอนุมัติจากผูมีอำนาจแล้วให้ประกาศโดยเปดเผยเพื่อให

ประชาชนทราบแล้วแจ้งการประกาศให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบภายในสิบห้าวัน สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลให้แจ้งแก่นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ

เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศรายงานการรับจ่ายเงินประจำปีงบประมาณที่สิ้นสุดนั้นทั้งงบประมาณรายจ่ายและเงินนอกงบประมาณไว้โดยเปิดเผยณ สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนทราบภายในกำหนดสามสิบวันตามแบบที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแล้วส่งสำเนารายรับ-รายจ่ายดังกล่าวไปให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อทราบและเป็นข้อมูลระดับจังหวัดภายในระยะเวลาสิบห้าวัน หลังจากนั้นแล้วให้จังหวัดรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่พิจารณาทำความเห็นสรุปรายงานเสนอแนะและดำเนินงานตามกฎหมายและระเบียบคำสั่งที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การอนุญาต การอนุมัติ การดูแลผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการเงินทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว ยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานพิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของงานที่รับผิดชอบติดต่อประสานงานวางแผน

2. หัวหน้าส่วนการคลัง ทำหน้าที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานคลังซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชีงานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุการจัดการเงินกู้งานจัดระบบงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเห็นและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ทำหน้าเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยปฏิบัติหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

และโครงการตางๆ ซึ่งอาจเปนนโยบาย แผนงานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเปนนโยบายแผนงานขององคการบริหารสวนตำบล

4. ปญหาการบริหารงบประมาณขององคการบริหารสวนตำบลองคการบริหารสวนตำบลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค การบริหารส วนตำบล พ.ศ. 2537 มีฐานะเปนนิติบุคคลและเป็นราชการสวนท่องถิ่น ทำใหมีความคลองตัวในการดำเนินงานและกอนิติสัมพันธกับบุคคลภายนอกได ปจจุบันมีองคการบริการสวนตำบล 5,758 แหง (สำนักงานสงเสริมการปกครองท่องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี, 2555 : 15) ในการบริหารงบประมาณและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององคการบริหารสวนตำบลจะแบงออกเปน 5 ชั้น ตามเกณฑรายได และมีวิธีการจัดกรอบอัตรากำลังของพนักงานสวนตำบลตามชั้นขององคการบริหารสวนตำบล

บังอร ทองตื้อ (2557) ได้ศึกษาพบว่าปญหาการบริหารงบประมาณขององคการบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. ปญหาด่านการจัดเตรียมงบประมาณ ได้แก่ คณะกรรมการจัดทำแผนไมให ความรวมมือและไมรับผิดชอบตอการวางแผนพัฒนาองคการบริหารสวนตำบล ผูบริหารกำหนดนโยบายพัฒนาท่องถิ่นโดยใชดุลยพินิจของตัวเองเปนหลัก บุคลากรในองคการบริหารสวนตำบลไมมีสวนรวมในการกำหนดนโยบายงบประมาณและไมให้ความรวมมือในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการจัดทำรางขอบัญญัติไมเหมาะสม

2. ปญหาด่านการอนุมัติงบประมาณ ได้แก่ คณะกรรมการพิจารณาร าง รายละเอียดงบประมาณ ขาดประสบการณ ขาดทักษะในเรื่องงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณไมไดปฏิบัติตามขอกำหนดและขอเสนอแนะตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย คณะกรรมการพิจารณารางรายละเอียดงบประมาณขาดประสบการณ ขาดทักษะในเรื่องงบประมาณ และระยะเวลาในการพิจารณาอนุมัติงบประมาณไมเหมาะสม

3. ปญหาด่านการควบคุมงบประมาณ ได้แก่ ขาดการวางแผนการเบิกจาย งบประมาณ ทำใหตองเรงดำเนินการกอนสิ้นป การใชจายเงินงบประมาณไมเปนไปตามระยะเวลาที่กำหนดขาดบุคลากรในการควบคุมงบประมาณและขาดเครื่องมืออุปกรณในการควบคุมงบประมาณ เชน แผนการเบิกจายเงิน

4. ปญหาด่านการตรวจสอบการใชจายเงินงบประมาณ ได้แก่ ผูบริหารและเจาหน่าที่ไมเห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผล ขาดการสรุปผลการใช จายงบประมาณเพื่อเผยแพรใหชุมชนและผูที่เกี่ยวของทราบอยางตอเนื่อง ขาดการกำหนดปฏิทินการนิเทศ กำกับติดตามประเมินผล และรายงานผลการใชจายเงินงบประมาณ ขาดการนำผลการประเมินไปใชในการแก้ปญหาและปรับปรุงพัฒนางานครั้งตอไป การติดตามและประเมินผลไมสม่ำเสมอและตอเนื่อง

สรุป ปัญหาการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไม่เห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผล ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขาดความรู้และทักษะในการตรวจสอบการปฏิบัติงานและพัฒนางานอย่างชัดเจน การติดตามและประเมินผล ไม่สม่ำเสมอและต่อเนื่องทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและเสร็จสิ้นการดำเนินการ ขาดการรายงานผลการประเมินแก่ผู้เกี่ยวข้อง ขาดการสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเผยแพร่ให้ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่อง ขาดการกำหนดปฏิทินการนิเทศ กำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ขาดการนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนางานครั้งต่อ ไป

วันเพ็ญ รูปช้าง (2553) ศึกษาพบว่าปัญหาด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การจ่ายเงินไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การเบิกจ่ายงบประมาณไม่ตรงเวลาเมื่อมีการเบิกจ่ายงบด้านต่างๆ และงบประมาณที่ใช้ในการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ

อามร สมทรัพย์ (2554) ศึกษาพบว่าปัญหาด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาการเบิกจ่ายงบประมาณไม่ตรงเวลา ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างไม่มีความโปร่งใส ปัญหาความไม่พอเพียงของงบประมาณ ปัญหาความไม่สอดคล้องของงบประมาณกับแผนพัฒนาตำบล ปัญหาไม่มีงบประมาณที่ใช้ในการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาการจัดสรรงบประมาณไม่ความชัดเจน ปัญหาไม่ความเหมาะสม/ไม่สอดคล้องของการจัดงบประมาณกับภารกิจ ปัญหาการจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ภัทรพงศ์ สิมสี (2554) ศึกษาพบว่าปัญหาด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาการใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามข้อบัญญัติ งบประมาณขององค์กร ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้องตามระเบียบ ปัญหาการเบิกจ่ายงบประมาณไม่ถูกต้องตามระเบียบ ปัญหาการควบคุมการใช้งบประมาณไม่เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ ปัญหางบประมาณที่ได้รับไม่มีความสมดุลกับภารกิจ และปัญหางบประมาณของหน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอ

สรุป ปัญหาการพัฒนาองค์กรด้านงบประมาณขององคการบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหางบประมาณในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีอย่างจำกัด ปัญหาการจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่ไม่ทั่วถึง ปัญหาการจัดทำงบประมาณรายจ่ายล่าช้ากว่ากำหนด ปัญหาการปฏิบัติตามแผนการจัดเก็บรายได้ไม่มีประสิทธิภาพ ปัญหาการอนุมัติงบประมาณตามโครงการที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบฯ ปัญหาการจัดทำข่อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายที่ไม่สอดคล่องกับแผนพัฒนาตำบลและครอบคลุมทุกด้านตามอำนาจหน้าที่ ปัญหาประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและข่อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และปัญหาพนักงานไม่มีความรู่ความเข่าใจเกี่ยวกับระเบียบการเงินการคลังและระเบียบวิธีการงบประมาณ

3. ปัญหาด้านพัสดุ

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มาตรา 112 ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการควบคุมและดูแลพัสดุที่อยู่ในความครอบครองให้มีการใช้และการบริหารพัสดุที่เหมาะสม คุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของรัฐมากที่สุด มาตรา 113 การดำเนินการตามมาตรา 112 ซึ่งรวมถึงการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย การยืม การตรวจสอบ การบำรุงรักษา และการจำหน่ายพัสดุ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นหน่วยรับตรวจตามมาตรา 4(3) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2542 ได้กำหนดมาตรการในการบริหารงานพัสดุ เรียกว่าวงจรการบริหารงานพัสดุ เริ่มด้วยการวางแผนหรือกำหนดโครงการ การกำหนดความต้องการขอตั้งงบประมาณ การวางแผนการจัดหา การจัดหาพัสดุ การรับจ่ายพัสดุ การควบคุมเก็บรักษาและบำรุงรักษาและการจำหน่ายเมื่อไม่จำเป็นต้องใช้งานในราชการอีกประกอบด้วย (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2565 : 8-62)

สมบูรณ์ อุสาหะจิตต์ (2553) กล่าวถึงปัญหาการบริหารงานพัสดุไว้ว่าเกิดจากการฉ้อราษฎร์บังหลวงในหน่วยงานรัฐ ซึ่งเป็นสาเหตุให้การจัดหาพัสดุเพื่อการพัฒนาด้านต่างๆ มีราคาสูงกว่าราคาจริงเป็นอันดับมากและสาเหตุที่ให้การฉ้อราษฎร์บังหลวงที่สำคัญคือปัญหาเศรษฐกิจของข้าราชการ ซึ่งเป็นปัญหาที่ใหญ่ที่สุดที่ทำให้ข้าราชการขาดวินัย เสื่อมคุณธรรมที่ดีมุ่งหวังแต่จะกอบโกยเพื่อความมั่งคั่งรักษาอำนาจให้มั่นคง เกิดความเห็นแก่ตัวเอาเปรียบสังคม พยายามรักษาผลประโยชน์ของตัวเองและพวกพ้องจนขาดความยุติธรรมและกล้าที่จะประพฤติเลวร้ายต่างๆ ได้

ลาวัลย์ นนทะสี (2554) การบริหารงานพัสดุในประเทศไทยได้รับการปรับปรุงให้เป็นระบบตามหลักสากลแต่ในการปฏิบัติจริงก็ยังพบปัญหาสรุปได้ ดังนี้

1. การจัดซื้อเกือบเป็นวิธีเดียวในการให้ได้มาซึ่งพัสดุของหน่วยงานต่างๆ การยืม การเช่า การรับโอน การรับบริจาค การแลกเปลี่ยน ดำเนินการน้อยมากจึงทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดหาอย่างไม่จำเป็นและในการจัดซื้อก็ไม่ได้คำนึงถึงช่วงเวลาที่ต้องกานใช้พัสดุว่าจะทันกับความต้องการขอผู้ใช้หรือไม่ มีปริมาณเพียงพอหรือไม่และจะบำรุงรักษาพัสดุที่ได้มาอย่างไรให้มีอายุใช้งานให้นานที่สุด

2. ไม่มีหน่วยงานกลางในการจัดหาพัสดุโดยเฉพาะ ทำให้การจัดหากระจัดกระจายตามหน่วยงานต่างๆ ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะจัดหาเองทำให้ได้พัสดุราคาแพง เพราะเป็นการซื้อย่อยและไม่มีมาตรฐานเดียวกันทำให้ลำบากในการควบคุมและรักษา บางครั้งในหน่วยงานขนาดเล็ก นอกจากจะมีปัญหาเกี่ยวกับแหล่งพัสดุแล้ว ยังเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอีกด้วย

3. การดำเนินการจัดซื้อล่าช้า โดยเฉพาะหน่วยงานราชการเนื่องจากมีความยุ่งยากเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติที่มุ่งควบคุมในเรื่องการทุจริตเป็นสำคัญ จนบางครั้งทำให้การจัดหาพัสดุล่าช้าและประสิทธิภาพในการบริหารลดลง

4. รูปแบบสัญญาที่ใช้ในการจัดซื้อใช้กันเพียงรูปแบบเดียว คือ สัญญาแบบราคาคงที่แน่นอน ซึ่งเมื่อทำสัญญาแล้วหากมีวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นไม่สามารถที่จะยืดหยุ่นได้ ทำให้ผู้ขายขาดทุนจึงต้องหาทางหลีกเลี่ยงด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือไม่ก็อาจจะทิ้งงาน

5. การประกวดราคาหรือการสอบราคา ส่วนมากจะถือราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์ในการจัดซื้อโดยไม่มีการสำรวจความสามารถของผู้ขายหรือตรวจสอบเทคนิคการผลิต บางครั้งการทำให้ได้พัสดุคุณภาพต่ำส่งผลให้เกิดปัญหาการบำรุงรักษา การถือราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์ จะทำให้เกิดการร่วมมือกันของผู้ขายหรือที่เรียกว่า “ฮั้ว” ซึ่งเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยากและในบางครั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดหาก็อาจจะรู้เห็นเป็นใจด้วย

6. เจ้าหน้าที่พัสดุขาดความรู้เข้าใจในปรัชญาการบริหารงานพัสดุ สมัยใหม่ส่วนมากมักจะทำงานในหน้าที่ดังกล่าวเป็นเวลานาน หรือไม่ถูกส่งตัวมาจากแผนกหรือกองอื่นๆ เนื่องจากไม่สามารถทำงานในหน่วยนั้นๆ ได้ ดังนั้น หน่วยจัดหาจึงกลายเป็นที่รวมของเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติหรือความรู้ต่ำ เมื่อเทียบกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่เกี่ยวโยงมาถึงปัญหาการทุจริตในการจัดซื้อพัสดุได้อีกด้วย

7. ผู้ใช้พัสดุไม่รับผิดชอบในด้านการบำรุงรักษา เนื่องจากผู้ใช้ส่วนมากคิดว่ามีหน้าที่ใช้อย่างเดียว เมื่อพัสดุเสียหายก็ส่งไปให้ช่างซ่อมแซมแก้ไขเป็นเหตุให้หน่วยงานต้องเสียเวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมแก้ไขแต่ละปี เป็นเงินจำนวนมากซึ่งอาจเกิดจากการที่ผู้ใช้ไม่ทราบว่าตนควรมีหน้าที่ในการบำรุงรักษาดูแลพัสดุหรือเครื่องจักรที่ตนเป็นผู้ใช้ด้วยโดยเฉพาะการบำรุงรักษาแบบป้องกันไว้ก่อนซึ่งผู้ใช้ทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นเครื่องจักรกลบางชิ้นที่ใช้ร่วมกันหลายคนไม่มีการมอบหมายให้ชัดเจนว่าใครต้องเป็นผู้ดูแลรักษาต่างคนต่างคิดว่าผู้อื่นเป็นผู้ดูแล สุดท้ายไม่มีใครรับผิดชอบแม้แต่คนเดียว

8. พัสดุหรือเครื่องจักรกลเสียหายเร็วกว่าปกติ ทั้งๆ ที่สภาพภายนอกดูใหม่แต่เครื่องเสียหายใช้การไม่ได้แล้วส่วนมากมีสาเหตุมาจากผู้ใช้หรือผู้ควบคุมเครื่องจักรกลไม่ทราบวิธีการที่ถูกต้องหรือบางครั้งใช้งานหรือบรรทุกน้ำหนักเกินอัตราที่กำหนดไว้ จึงทำให้เครื่องจักรกลเสียหายเร็วกว่าปกติ นอกจากนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการปล่อยปละละเลยของผู้ใช้ คือ เมื่อพบสิ่งบกพร่องหรือเสียหายเล็กๆ น้อยๆ ก็ไม่มีการแก้ไขหรือหยุดใช้เครื่องที่เสียหายไว้ชั่วคราว เมื่อใช้ไปนานๆ ความเสียเล็กน้อยก็ลุกลามใหญ่โตทำให้เครื่องจักรกลเสียหายมากขึ้น

9. การซ่อมแซมล่าช้าเนื่องจากต้องปฏิบัติงานธุรการหลายขั้นตอนทำให้บางหน่วยงานไม่มีพัสดุใช้เป็นเวลานาน การปฏิบัติงานต้องหยุดชะงักการดำเนินงานตามแผนงานโครงการต้องคลาดเคลื่อนหรือล่าช้าออกไป

10. ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษามีมาก ขาดการควบคุมที่ดีขาดสถิติและขาดการบันทึกประวัติการซ่อมบำรุง

11. หน่วยงานทั่วๆ ไปโดยเฉพาะหน่วยงานราชการ ไม่สนใจที่จะดำเนินการจำหน่ายพัสดุออกจากบัญชี มักให้ความสนใจเฉพาะการจัดซื้อพัสดุใหม่เข้ามาใช้เรื่อยไป ทำให้เกิดปัญหาไม่มีที่เก็บพัสดุหรือต้องเก็บพัสดุในที่ที่ไม่เหมาะสม ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดูแลและซ่อมแซมมาก เหตุดังกล่าวเกิดจากหน่วยงานๆ เกิดความเสียดายไม่อยากโอนไปให้หน่วยงานอื่นเพราะถือว่าพัสดุนั้นเป็นของหน่วยงานของตนจึงอยากเก็บไว้ต่อไป อีกประการหนึ่ง คือ กลัวความยุ่งยากในวิธีการปฏิบัติซึ่งอาจนำไปสู่การปฏิบัติที่ผิดระเบียบอย่างใดอย่างหนึ่งแต่ก็ไม่พยายามที่จะศึกษาระเบียบให้เข้าใจจึงมักจะไม่จำหน่ายพัสดุออกไปจากบัญชี ปล่อยทิ้งไว้เรื่อยไปจนผุพังหรือสูญหายไปเอง ทางราชการถือว่าพัสดุที่จำหน่ายออกจากบัญชีโดยการขายทอดตลาดนั้น จะต้องส่งเงินที่ขายได้คืนคลังเพื่อเป็นรายได้แผ่นดินจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่จำหน่ายไม่ได้ ดังนั้น หน่วยงานต่างๆ จึงไม่มีความกระตือรือร้นที่จะดำเนินการจำหน่ายพัสดุ เพราะเห็นว่าไม่เกิดประโยชน์อะไรสำหรับหน่วยงานของตน

12. เกิดความสิ้นเปลืองในลักษณะต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายซื้อพัสดุสูงเกิดจริง การเก็บมีมากเกินไป พัสดุหมดอายุการใช้งาน ความล่าช้าในการจัดซื้อทั้งเวลาและประเภทพัสดุ ทำให้เกิดการล้าสมัยและไม่สอดคล้องกับสถานการที่ต้องการใช้ ณ ขณะนั้นจึงไม่เกิดประโยชน์และเป็นความสิ้นเปลืองแก่องค์การ

13. มีผลกระทบต่อการบริหาร ทั้งผู้บริหารสำนักงานที่มีความรับผิดชอบโดยตรงและพนักงานที่เกี่ยวข้องได้รับการตำหนิ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และสะท้อนถึงการบริหารที่ขาดการวางแผนและควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ

14. บุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้พัสดุ ผู้ดูแลพัสดุและผู้บริหารพัสดุ ไม่มีการตระหนักถึงคุณค่า ไม่มีจิตสำนักนึก ไม่มีนิสัยประหยัด ไม่ดูแลเอาใจใส่เพียงพอ ล้มเหลวในการบริหารงานพัสดุรวมทั้งไม่มีใจบริการในงานเพียงพอ

15. การควบคุมไม่สมบูรณ์ ทุกขั้นตอนต่างๆ ในวงจรบริหารพัสดุมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ขาดการควบคุมดูแลทั่วถึง ระบบควบคุมไม่มีประสิทธิผล

16. ระบบข้อมูลไม่เพียงพอ เป็นปัจจัยสำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะคนที่มีข้อมูล คือคนที่มีอำนาจ เมื่อขาดระบบข้อมูลที่ดีไม่เฉพาะการบริหารงานเท่านั้น การขาดระบบข้อมูลที่ดีแม้แต่ในการบริหารงานพัสดุก็ทำให้เกิดความบกพร่องสิ้นเปลือง ในที่สุดก็ทำให้การบริหารงานพัสดุพบกับปัญหามากมาย

17. ขาดการวางแผนจากการกำหนดความต้องการ มีบ่อยครั้งที่ทุกคนทุกฝ่ายมักต้องการและเรียกร้องจัดซื้อพัสดุคุณภาพสูง ปริมาณมาก และบ่อยครั้งที่พบว่าไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เนื่องจากขาดการวางแผนและไม่มีวิสัยทัศน์ในการพิจารณาความต้องการทั้งปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนไม่มีการรับรู้ข่าวสารพัสดุใหม่ๆ ที่สามารถรองรับการทำงานได้ดีกว่าเดิมด้วย

18. ลักษณะงานการกระจายหน่วยจัดซื้อ ทำให้เกิดปัญหาคือผู้ซื้อไม่ได้ใช้ ผู้ใช้ไม่ได้ซื้อ แม้จะใช้วิธีแยกหน่วยงานเพื่อจัดซื้อตามคุณสมบัติพัสดุเอง ก็อาจทำให้เกิดงานซ้ำซ้อนและมี ความสิ้นเปลืองประการอื่นเกิดขึ้นแทน

19. ขาดการบำรุงรักษาแบบเชิงรุกหรือแบบป้องกัน เพราะส่วนใหญ่จะรอเมื่อพัสดุชำรุดจึงดูแลรักษา ซ่อมแซม แต่ไม่ใคร่มีการดูแลรักษาแบบป้องกันกับการเสียหายล่วงหน้า เป็นต้น

อัจฉราพร สิมมะล (2560) ศึกษาพบว่าการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาด้านการวางแผนกำหนดความต้องการ ได้แก่ ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามแผนการจัดหาพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาการไม่ประสานงานระหว่างผู้จัดหากับผู้ใช้พัสดุ ปัญหาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบตามขั้นตอนของระเบียบกฎหมาย ปัญหาการไม่มีการกำหนดขั้นตอนในการจัดหาพัสดุแก่บุคลากรทุกกองทราบ และปัญหาไม่มีการสำรวจความต้องการใช้พัสดุของแต่ละกองก่อนจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี

2. ปัญหาการจัดหาพัสดุ ได้แก่ ปัญหาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานพัสดุมีไม่เพียงพอ ปัญหาบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอในการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการด้านการจัดหาพัสดุ และปัญหาการแบ่งซื้อแบ่งจ้างเพื่อให้วงเงินต่ำกว่าที่กำหนดในวิธีใดวิธีหนึ่งตามระเบียบพัสดุ ปัญหาผู้ที่ชนะการเสนอราคาไม่เข้าทำสัญญาตามที่ทางราชการกำหนด ปัญหาการดำเนินการซื้อหรือจ้างก่อนแล้วมาทำรายงานขอซื้อหรือขอจ้างภายหลัง ปัญหาบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้กำหนดคุณลักษณะเฉพาะพัสดุที่จะซื้อ/จ้างขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน ปัญหาการซื้อการจ้างที่ดำเนินการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์มีขั้นตอนในการปฏิบัติยุ่งยากซับซ้อน ปัญหาการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างไม่ทั่วถึง ปัญหาการสมยอมเสนอราคาหรือการฮั้วเพื่อกำหนดราคาอันเป็นการเอารัดเอาเปรียบรัฐเพื่อหลีกเลี่ยงการแข่งขันอย่างแท้จริง ทำให้รัฐเสียประโยชน์ และปัญหาพัสดุที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของผู้ใช้มีราคาสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ทางราชการกำหนดไว้

3. ปัญหาการควบคุม ได้แก่ ปัญหาการเก็บพัสดุไม่เป็นระเบียบยากต่อการค้นหาและตรวจสอบ ปัญหาการลงบัญชีหรือทะเบียนผิดพลาดไม่ตรงกับหลักฐานพัสดุคงเหลือ ปัญหาการลงบัญชีพัสดุไม่เป็นปัจจุบัน ปัญหาการเบิก-จ่ายพัสดุไปใช้ไม่มีหลักฐานการเบิกจ่าย ปัญหาการพิจารณาผลการจัดซื้อ/จ้างตามระเบียบส่วนใหญ่มักยึดถือเอาราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์ ทำให้ได้พัสดุคุณภาพต่ำและเกิดปัญหาในการบำรุงรักษา ปัญหาพัสดุบางรายการไม่ลงรหัสหรือหมายเลขประจำพัสดุ ปัญหาคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุไม่ดำเนินการตรวจสอบพัสดุอย่างเคร่งครัด ปัญหาการเก็บรักษาพัสดุไม่มีห้องหรือสถานที่สำหรับใช้เป็นที่จัดเก็บพัสดุที่เหมาะสม ปลอดภัย ปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่จัดทำรายงานผลการตรวจสอบพัสดุให้ผู้บริหารสำนักงานตรวจเงินแห่งชาติ และผู้กำกับดูแลทราบ และปัญหาผู้ที่เบิก-จ่ายพัสดุไปใช้ไม่บำรุงรักษา เพราะส่วนใหญ่คิดว่ามีหน้าที่ใช้อย่างเดียว

4. ปัญหาการจำหน่าย ได้แก่ ปัญหาการขายทอดพัสดุแล้วไม่จำหน่ายพัสดุออกจากบัญชีหรือทะเบียนทำให้ยอดคงเหลือไม่ตรงกับบัญชี ปัญหาการไม่รายงานผลการตรวจสอบพัสดุประจำปีต่อสำนักตรวจเงินแผ่นดิน ปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่รายงานพัสดุที่หมดความจำเป็นให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ ปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่ดำเนินการตามขั้นตอนการจำหน่ายพัสดุตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และปัญหาผู้ใช้พัสดุไม่แจ้งเจ้าหน้าที่พัสดุ กรณีพัสดุชำรุดหรือเสื่อมสภาพจึงทำให้ครุภัณฑ์ที่ชำรุดเสื่อมสภาพการใช้งานไม่ได้คงเหลืออยู่มาก

วันเพ็ญ รูปช้าง (2553) ศึกษาพบว่าปญหาด้านพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลไดแก การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ อุปกรณสำนักงานไมคำนึงถึงความจำเปนอยางแทจริง และสั่งซื้อในราคาที่สูงเกินความเปนจริง วัสดุ อุปกรณที่ใชงานเป็นประจำไมไดรับการซ่อมบำรุงอยางที่ถูกตองและถูกวิธี และวัสดุ อุปกรณอยู่ในลักษณะที่พร่อมใชมีจำนวนจำกัดและขาดคุณภาพที่ดี

อามร สมทรัพย์ (2554) ศึกษาพบว่าปัญหาด้านพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่ ปัญหาความไม่ทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาความไม่เหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์กับลักษณะงาน ปัญหาการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์/เทคโนโลยีไม่ถูกต้อง ปัญหาความพร้อมไม่ใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ และปัญหาความไม่พอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ภัทรพงศ์ สิมสี (2554) ศึกษาพบว่าปัญหาด้านพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่ ปัญหาการวางแผนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ไม่กระทำล่วงหน้า ปัญหาการจัดทำทะเบียนวัสดุอุปกรณ์ไม่เป็นปัจจุบัน ปัญหาการควบคุมการจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้อง ปัญหาการจัดสรรงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ไม่เหมาะสม ปัญหาการแยกประเภทวัสดุอุปกรณ์ไม่ชัดเจน ปัญหาการจัดตั้งคณะกรรมการจัดวัสดุอุปกรณ์ไม่เป็นไปตามระเบียบ ปัญหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและปัญหาการรายงานการใช้วัสดุอุปกรณ์ไม่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

สรุป ปัญหาการพัฒนาองค์กรด่านพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างที่ไมเปนไปตามระเบียบกฎหมาย ปัญหาการตรวจรับพัสดุที่จัดซื้อจัดจ่างไมเปนไปตามคุณลักษณะหรือมาตรฐานครุภัณฑ ปัญหาการตรวจการจ่างและการควบคุมงานกอสร่างที่ไม่ถูกต่องตามรายละเอียดโครงการ ปัญหาสมาชิกและคณะผู่บริหารอาศัยชองวางทางกฎหมายเข่าไปมีสวนไดสวนเสียกับโครงการต่างๆ ปัญหาการเก็บรักษาพัสดุที่ไมเปนระบบ ปัญหาการเบิกจายพัสดุที่ไมเปนระบบ ปัญหาการควบคุมการใช่งานวัสดุและครุภัณฑที่ไมเปนไปตามระเบียบและปัญหาพนักงานไมมีความเขาใจในระเบียบวาดวยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

4.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548 : 5) กล่าวไว้ว่าการบริหารจัดการ การบริหาร การพัฒนา แม้กระทั่งการบริหารการบริการ แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ 1) ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ 2) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิดหรือการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล และ 3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือการบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลด พิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

สมยศ นาวีการ (2543 : 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าการบริหารเป็นกระบวนการ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

เสนาะ ติเยาว์ (2544 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าการบริหารหมายถึง กระบวนการทำงานกับคนโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 21-22) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ในองค์การและการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

3. ในด้านของความรับผิดชอบงานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปความหมายของการบริหารจัดการได้ว่า การบริหารจัดการเป็นศาสตร์และศิลป์ในการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม ซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่ม และมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ ให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อยภายในกลุ่ม

4.2 ทฤษฎีการบริหารจัดการ

ทฤษฎีการบริหารถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กำหนดแนวคิดและทฤษฎีในการบริหารไว้หลากหลาย สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานที่เหมาะสมกับแต่ละยุคสมัย ดังนี้

1. กระบวนการบริหารของลูเธอร์กูลิค และลินดัล เออร์วิค (Luther H. Guliek & Lyndall Urwiek) สรุปกระบวนการบริหารไว้ใน Paper on the Science of Administration ในปี 1937 ว่าหลักเกี่ยวกับหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่และบทบาททางการบริหารอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบรรจุ การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณหรือที่นิยมเรียกสั้นๆ ว่า POSDCORB หมายถึง (พิทยา บวรวัฒนา, 2546 : 42)

1.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายล่วงหน้าและวิธีการต่างๆ ที่จะให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

1.2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การ เพื่อเป้าหมายที่วางไว้ในแผนสามารถบรรลุผลโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 การสั่งการ (Directing) หมายถึง หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้นำองค์การมีหน้าที่ในการตัดสินใจและนำการตัดสินใจมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำ

1.4 การบรรจุ (Staffing) หมายถึง การบรรจุและแต่งตั้งรวมตลอดถึงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

1.5 การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง เป็นหน้าที่ที่สำคัญในการประสานส่วนต่างๆ ของงานให้เข้ากันด้วยดี

1.6 การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์การให้ทุกฝ่ายทราบ

1.7 การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการงบประมาณการวางแผนและการควบคุมงบประมาณ

2. แนวคิดการบริหาร PDCA ของเดมมิ่ง (Edwords Deming) เดมมิ่งเป็นปรมาจารย์ทางด้านการบริหารคุณภาพ PDCA เป็นเทคนิคในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถคิดปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบวงจร PDCA ที่สมบูรณ์นั้นจะต้องหมุนไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปรับปรุงโดยไม่มีที่สิ้นสุด PDCA มีรายละเอียดดังนี้ (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, 2540 : 142-143)

Plan (วางแผน) หมายความรวมถึงการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในการวางแผนจะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นไปตามนโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันหรือเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ไปพร้อมกัน

Do (ปฏิบัติ) หมายถึง การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใดๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่างๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อนในกรณีที่เป็นงานประจำที่เคยปฏิบัติหรือเป็นงานเล็กอาจใช้วิธีการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก อาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติจริง การปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้และจะต้องเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

Check (ตรวจสอบ) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานหรือไม่ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญเนื่องจากในการดำเนินงานใดๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตาม การตรวจสอบและการประเมินปัญหา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินงานต่อไป ในการตรวจสอบและการประเมิน

การปฏิบัติงานจะต้องตรวจสอบด้วยว่าการปฏิบัตินั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน

Act (ปรับปรุง) เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้าหรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิม เมื่อมีการดำเนินงานตามวงจร PDCA ในรอบใหม่ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ด้วยการบริหารงานในระดับต่างๆ ทุกระดับตั้งแต่เล็กสุด คือ การปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลคนหนึ่งจนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคนและเงินงบประมาณจำนวนมากย่อมมีกิจกรรม PDCA เกิดขึ้นเสมอ โดยมีการดำเนินกิจกรรมที่ครบวงจรบ้าง ไม่ครบวงจรบ้าง แตกต่างกันตามลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละองค์กรจะมีวงจร PDCA อยู่หลายๆ วง วงใหญ่สุด คือ วงที่มีวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นแผนงาน (P) แผนงานวงใหญ่สุดนี้อาจครอบคลุมระยะเวลาต่อเนื่องกันหลายปี จึงจะบรรลุผลการจะผลักดันให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปรากฏเป็นจริงได้จะต้องปฏิบัติโดยนำแผนยุทธศาสตร์มากำหนดให้เป็นแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร แผนการปฏิบัติงานประจำปีจะก่อให้เกิดวงจร PDCA ของหน่วยงานขึ้นใหม่หากหน่วยงานมีขนาดใหญ่มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำนวนมากก็จะต้องแบ่งกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่างๆ ทำให้เกิดวงจร PDCA เพิ่มขึ้นอีกหลายวง โดยมีความเชื่อมโยงและซ้อนกันอยู่ การปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งหมดจะรวมกันเป็น (D) ขององค์กรนั้น ซึ่งองค์กรจะต้องทำการติดตามตรวจสอบ (C) และแก้ไขปรับปรุงจุดที่เป็นปัญหาหรืออาจต้องปรับแผนใหม่ในแต่ละปี (A) เพื่อให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์นั้นปรากฏเป็นจริงและทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

3. ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol นักอุตสาหกรรมได้เขียนหนังสือชื่อ “Administration Industrial et General” โดย Fayol ได้อธิบายและชี้ให้เห็นถึงหน้าที่การบริหารของผู้จัดองค์การต่างๆ และวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมขององค์การธุรกิจบรรลุเป้าหมาย และเห็นว่าผู้บริหารควรต้องมีหน้าที่ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม (สุพิณ เดชาคุปต์, 2546 : 11-14)

หน้าที่หลักที่สำคัญประการแรกของผู้บริหารคือการวางแผนนั่นคือการกำหนดเป้าหมายว่าต้องการให้อะไรเกิดขึ้น ที่ไหน เมื่อไร โดยใคร และด้วยวิธีการอย่างไร หลังจากนั้นหน้าที่สำคัญถัดมาคือการจัดองค์การ ซึ่งเป็นเรื่องของการแบ่งงาน การจัดสายการบังคับบัญชาและการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรให้มาปฏิบัติหน้าที่ตามแผน หน้าที่หลักสำคัญต่อมา คือ การบังคับบัญชาสั่งการให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ แต่การกระทำหน้าที่ของบุคลากรตามการสั่ง

การของผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ หรือฝ่ายต่างๆ อาจมีปัญหาขัดแย้งกันหรือไม่สัมพันธ์กัน ดังนั้น หน้าที่หลักของการบริหารหรือการจัดการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การประสานงาน นอกจากนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรยังมีความจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบควบคุมจากฝ่ายบริหารด้วยว่าเป็นไปตามแผนหรือเบี่ยงเบนออกไปจากเป้าหมายของแผนมากน้อยเพียงใด เป็นเพราะเหตุใด ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องปรับแผน หรือวางแผนใหม่และเมื่อมีการปรับแผนหรือวางแผนใหม่แล้วอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับองค์กรใหม่

นอกจากนี้ ฟาโยล์ ได้เสนอหลัก 14 ข้อ ซึ่งเขาเรียกว่าหลักการจัดการขึ้นมาเพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งเขาแนะนำว่าควรใช้หลักการนี้อย่างยืดหยุ่น ความท้าทายจึงอยู่ที่ว่าผู้บริหารควรจะใช้หลักการเหล่านี้เมื่อใดและอย่างไร รายละเอียดของหลักการทั้ง 14 ข้อ มีดังนี้

1. หลักของการแบ่งงานกันทำ ในการบริหารนั้นจะมีงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น นักบริหารจะต้องแบ่งงานที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากให้บุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์การรับเอางานไปทำ โดยเน้นความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรที่อยู่ในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

2. หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการบริหารนั้น บุคลากรผู้ที่ได้รับมอบหมายงานให้ทำจะเกิดความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาในลักษณะของความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ในการที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จจะต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่บุคลากรมี

3. หลักของความมีระเบียบวินัย ระเบียบวินัยคือข้อตกลง กติกาที่ใช้ร่วมกันของบุคลากรองค์การ ระเบียบวินัยจะเป็นกรอบในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว บุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์การนั้นจะต้องฟังคำสั่งจากเจ้านายเพียงคนเดียวเพื่อป้องกันความสับสนในการปฏิบัติงาน การสั่งงานใดๆ ต้องเป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา

5. หลักของการมีเป้าหมายเดียวกัน ในการทำงานนั้นบุคลากรขององค์การจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น กิจกรรมการทำงานของบุคลากร ทุกคนจะต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน

6. หลักของผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ ผลประโยชน์ของบุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์การมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ ดังนั้น ในการทำงานสมาชิกองค์การจะต้องทุ่มเท เสียสละในยามที่องค์การต้องการความช่วยเหลือทั้งในยามปกติและในยามวิกฤติ

7. หลักของการกำหนดค่าตอบแทน และวิธีการจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรขององค์การควรที่จะให้มีความยุติธรรม และตอบสนองความพึงพอใจทั้งของสมาชิกองค์การและผู้บริหารเท่าที่จะพึงทำได้

8. หลักของการรวมอำนาจ ในการบริหารนั้น อำนาจในการตัดสินใจควรที่จะรวมไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อที่จะทำให้สามารถควบคุมส่วนต่างๆ ไว้ได้ เช่น อำนาจในการอนุมัติเงิน อำนาจในการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

9. หลักการจัดสายการบังคับบัญชาจะต้องมีการจัดสายการบังคับบัญชาในการบริหารงานองค์การ เพื่อที่จะให้ทราบถึงลักษณะของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนไปถึงลักษณะของการติดต่อสื่อสาร

10. หลักของความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในการบริหารนั้นจะต้องมีการจัดสถานที่ทำงาน ตลอดจนวัสดุสิ่งของให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเสริมสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าทำงาน

11. หลักของความเสมอภาค ในการบริหารงานนั้นคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะในเรื่องของการแบ่งงานให้ทำการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงาน

12. หลักของความมั่นคงในงาน สำหรับการบริหารงานนั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกว่าตัวของเขามีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาในการจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าทำงานและการจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

13. หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารที่เก่งและฉลาดจะต้องรู้จักนำเอาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์ในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจได้มาจากการระดมสมองหรือการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน

14. หลักของความสามัคคี ในการบริหารงานนั้นในการที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องมีการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งอาจจะทำได้โดยการจัดให้มีกิจกรรมระหว่างสมาชิกร่วมกัน เช่น การจัดงานกีฬา การจัดทัศนศึกษาดูงาน เป็นต้น

4. การบริหารของแมกซ์ เว็บเบอร์ นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันได้พัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างและกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่โดยเรียกว่ารูปแบบองค์การในอุดมคติของเขาว่า “ระบบราชการ” ทฤษฎีระบบราชการของเว็บเบอร์เป็นตัวแบบ (Model) ที่องค์กรขนาดใหญ่จำนวนมาก ในปัจจุบันยังคงใช้อยู่ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้มีส่วนละม้ายคล้ายคลึงกับทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ในเรื่องของความเป็นอุดมคติ ความมีเหตุมีผล ความสามารถใน

การพยากรณ์ ความเป็นทางการ ความสามารถทางเทคนิคและความเป็นอำนาจนิยม (ธงชัย วงศ์ชัย สุวรรณ, 2540 : 170)

ระบบราชการในอุดมคติของเว็บเบอร์มีลักษณะสำคัญ 6 ประการดังต่อไปนี้

1. การแบ่งงานกันทำงานต่างๆ ในองค์กรจะถูกแยกออกจากงานเล็กๆ ง่ายๆ มีลักษณะเป็นงานประจำและเป็นงานที่ถูกกำหนดไว้แล้วอย่างดี

2. ลำดับขั้นของอำนาจหน้าที่ ตำแหน่งต่างๆ จะถูกกำหนดหรือจัดให้อยู่ในลักษณะลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงไป ตำแหน่งที่ต่ำกว่าจะถูกบังคับบัญชาโดยตำแหน่งที่สูงกว่า

3. การคัดเลือกอย่างเป็นทางการ สมาชิกองค์การทุกคนจะถูกคัดเลือกมาจากการฝึกอบรม การศึกษาหรือการสอบคัดเลือกที่เป็นทางการเท่านั้น ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือความเส่นห์หาจากผู้บริหารในระดับใดระดับหนึ่งขององค์การแต่อย่างใด

4. กฎเกณฑ์ระเบียบที่เป็นทางการเพื่อประกันความเป็นเอกภาพและการแสดงออกของลูกจ้างอย่างมีวินัย ผู้บริหารต้องอิงอยู่กับเกณฑ์ระเบียบราชการอย่างเป็นทางการ

5. ความสำคัญที่เป็นทางการ การใช้กฎและระเบียบราชการในการควบคุมให้เป็นเอกภาพมีเหตุผลมาจากความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวของลูกจ้างนั่นเอง ดังนั้น ความสัมพันธ์ในองค์การควรมีรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเท่านั้น

6. ความเป็นสายอาชีพ ผู้บริหารในระบบราชการคือมืออาชีพ ที่ทำงานภายใต้เงินเดือนประจำและมุ่งพัฒนาวิชาชีพแห่งตนในองค์การ มิใช่เจ้าของหรือผู้ประกอบการแต่อย่างใด

5. การบริหารจัดการ 4M’s ของแฮร์โรลด์ คูนตซ์ (Harold Koontz) (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 13-14) ให้ความหมายของการจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ การจัดการ หรือที่เรียกว่า 4M’s ได้แก่ 1) มนุษย์ Man หมายถึง การบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด 2) เงิน Money หมายถึง การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) วัสดุเครื่องใช้ Materials หมายถึง การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไร้ให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด 4) ความสามารถในการจัดการ Management หมายถึง การจัดการคือกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

6. ระบบการจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน 5M’s (CHAKRIT 5M : Social Development Component) ซึ่งการที่นักจัดการพัฒนาสังคม ไม่ว่าจะปฏิบัติอยู่ในระดับใดจะสามารถนำเอานโยบายของฝ่ายการเมือง หรือนโยบายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติจัดทำให้เกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้นนอกเหนือจากจะต้องมีความคำนึงถึงสังคมและประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

ที่ตนเองถูกวางตัวหรืออาสาเข้ามาในการรับผิดชอบในการสร้างผลประโยชน์แล้ว นักจัดการผู้นั้นจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถที่จะกำหนดระบบงาน ระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงาน สร้างความพร้อมและมีความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำงานของตนและหน่วยงานของตนอีกด้วยระบบงาน ระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติที่กล่าวถึง สามารถแยกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (จักรกฤษณ์ นรนิติผุงการ, 2541 : 1-3)

6.1 M1 (Mechanism) ได้แก่ ด้านการจัดองค์กรซึ่งหมายถึงการกำหนดรูปแบบและภารกิจขององค์กร การแบ่งส่วนขององค์กร การกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่งงาน (Position) พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่งแตะละส่วนแต่ละระดับ (Level) และขององค์กรเป็นส่วนรวมและการกำหนดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของงานส่วนต่างๆ ของแต่ละองค์กรและการสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กรได้เป็นอย่างสืบเนื่องและมีเอกภาพ (Unity)

6.2 M2 (Money) ได้แก่ ด้านการเงินที่จะต้องหามาเพื่อดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในจำนวนและกำหนดเวลาที่ถูกต้องสอดคล้องกัน ดังนั้น การพิจารณาเรื่องแหล่งเงิน การจัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรม และการรายงานต่างๆ ให้ได้สัดส่วนที่จะให้ผลตอบแทนสูงสุด และการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ โดยไม่รั่วไหลสูญเสียหรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น แต่ในขณะเดียวกันเพื่อที่จะสนับสนุนให้ทำงานได้ดำเนินการไปอย่างราบรื่นรายงานฐานะทางการเงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงในระยะต่อไปก็เป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการด้วย

6.3 M3 (Manpower) ได้แก่ บุคลากร ซึ่งการจัดการที่ดีจำเป็นต้องได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้กับตำแหน่งและหน้าที่การงานที่กำหนดไว้ และจะต้องให้มีจำนวนพอเพียงไม่มากไปหรือน้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังควบคุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์สมบูรณ์กับภาวการณ์การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ความจำเป็นที่จะต้องดูแลความเรียบร้อยของการปฏิบัติงานและการเพิ่มพูนความรู้ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในหน่วยเป็นระยะๆ ด้วย

6.4 M4 (Material & Buildings) ได้แก่ การจัดหาและมีไว้ใช้ซึ่งเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงานสถานที่บริการที่เหมาะสมทันสมัยพอเพียงและมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ อย่างได้ผลหรือเป็นประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ ยังหมายความถึงการเสาะแสวงหาการคิดค้นการออกแบบการควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบการซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่องชำรุดเสียหายหรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการและการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

6.5 M5 (Methodology and Information) ได้แก่ องค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารอันมีค่าที่นักจัดการต้องนำมาใช้ในการวางแผนงาน การวางแผลกลยุทธ์ (Strategy) และกิจกรรม (Activity) ที่ควรดำเนินการ การจัดหน่วยงานและวางระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยการ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การติดตามและควบคุมงาน การประสานงานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ หรือภาคเอกชน ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครกลุ่มและรูปแบบต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพและได้ผล และประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานการแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีทำงานเพื่อให้งานของหน่วยงานเข้าเป้าหมาย และเป็นที่พึงพอใจแก่สังคมและประชาชนกลุ่มเป้าหมาย โดยทั่วไปในสังคม

7. การบริหารจัดการ 6M’s ซึ่งวิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ให้ความเห็นไว้ในหนังสือการบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมืองว่าปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการควรมีอย่างน้อย 6 ประการ ประกอบด้วย 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) 4) การจัดการทั่วไป (Management) 5) ผู้รับบริการหรือประชาชน (Market) 6) จริยธรรมของบุคลากร (Morality) ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ประการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของหน่วยงาน ประกอบด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2548 : 78-81)

7.1 เทคนิคด้านบุคลากร (Man) ประกอบด้วย

1. การบรรจุแต่งตั้งหรือใช้บุคลากรในเทศบาลให้ถูกกับงาน เช่น การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ หลีกเลี่ยงการนำเครือญาติหรือพวกพ้องที่ไม่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน

2. การทำตัวเป็นแบบอย่างของผู้นำ เช่น การไม่ทุจริตและไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องทุจริต

3. การเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร เช่น การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีประสบการณ์มีความชำนาญหรือวิชาการที่ทันสมัยมาใช้บริการประชาชน

4. การเชิญบุคลากรภายนอกมาช่วยพัฒนาเทศบาล เช่น ประชาชนผู้มีประสบการณ์ ผู้อาวุโส ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริตมาเป็นผู้ชี้แนะหรือที่ปรึกษาให้กับเทศบาล

7.2 เทคนิคด้านการเงิน (Money) ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนให้มีการควบคุมตรวจสอบด้านการเงินทั้งจากหน่วยงานภายใน เช่น ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายและภายภายนอก เช่น ประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งมีการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องด้วย

2. การชี้แจงการบริหารงบประมาณของตนให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง

3. การระดมทุนเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลต่อเนื่อง

4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและสร้างรายได้ เช่น การนำแผนที่ภาษีมาใช้เพื่อช่วยให้การจัดเก็บภาษีครอบคลุมและเต็มเม็ดเต็มหน่วย รวมทั้งการให้เช่าวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ในการทำกิจกรรมของเอกชน

5. การใช้จ่ายอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เช่น การจัดซื้อจัดจ้างมีการดำเนินการอย่างสุจริต และพิจารณาถึงประโยชน์ของการใช้สอยก่อนดำเนินการจัดหา

7.3 เทคนิคด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ประกอบด้วย

1. การจัดทำแผนภาพแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงาน เวลาที่ใช้และหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน พร้อมติดประกาศให้ประชาชนทราบอย่างชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจ

2. การใช้วัสดุอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพหรือยกระดับการให้บริการ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ในการให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

3. การติดตั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น เก้าอี้ โต๊ะ มุมพักผ่อนขณะรอรับบริการ

4. การติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อรักษาความปลอดภัยหรือเพื่อช่วยให้เห็นการปฏิบัติงานของบุคลากร

7.4 เทคนิคด้านการจัดการทั่วไป (Management) ประกอบด้วย

1. การบริหารงานตามแบบของนักการเมืองท้องถิ่น คือการบริหารงานที่มุ่งความสำเร็จของงานอย่างรวดเร็วเพื่อหวังผลทางการเมืองที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากว่าการบริหารงานแบบราชการที่มีขั้นตอนชักช้า ไม่ทันความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน

2. การประกาศนโยบายหรือวิสัยทัศน์และกำหนดกรอบเวลา เช่น การประกาศนโยบายจัดการทุจริตในหน่วยงาน การประกาศนโยบายสร้างสุขภาพของประชาชนหรืออื่นๆ โดยมีกำหนดเวลาในการทำให้สำเร็จที่ชัดเจน

3. การบริหารงานเทศบาลให้สำเร็จมีได้หลายแนวทางหลีกเลี่ยงการบริหารที่เน้นให้ประชาชนมารอรับบริการเพียงฝ่ายเดียว การบริการโดยมีข้อยกเว้นที่ไม่ผิดกฎหมาย สามารถลดขั้นตอนได้เสมอ หากมีเหตุผลเพียงพอแต่เป็นไปอย่างสุจริต

4. การระดมความคิดเห็นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชน การสร้างทางเลือกให้กับประชาชนโดยไม่ยึดความคิดเห็นของผู้บริหารแต่ฝ่ายเดียวเป็นหลัก

5. การชักชวน ขอความร่วมมือหรือประสานงานกับบุคคลภายนอก เช่น ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา สื่อมวลชน ตลอดจนประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนหรือช่วยเหลือ โดยการทำกิจกรรมร่วมกันให้เกิดประโยชน์กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง

6. การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพเสมอภาค เช่น เมื่อมีการออกกฎหมายหรือข้อบัญญัติแล้วต้องบังคับใช้อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

7.5 เทคนิคด้านการให้บริการประชาชน (Market) ประกอบด้วย

1. การให้ประชาชนเลือกรับบริการ การให้บริการบางอย่าง เช่น การต่อใบอนุญาตเมื่อยื่นหลักฐานครบถ้วน โดยปกติใช้เวลาดำเนินการ 30 วัน หากประชาชนเสียค่าธรรมเนียมเพิ่มด้วยความสมัครใจ แต่ต้องมีใบเสร็จรับเงิน ก็ลดระยะเวลาเหลือ 20 วัน เป็นต้น

2. การจัดบุคลากรต้อนรับและให้ความช่วยเหลือ โดยจัดให้มีบุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมีหน้าที่คอยต้อนรับประชาชน หรือเมื่อมีประชาชนเข้ามาติดต่อให้มีบุคลากรคอยต้อนรับหรือให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ

3. การเปิดกว้างช่องทางให้บริการ การเปิดช่องทางการให้บริการหลายทางเพื่ออำนวยความสะดวก ให้มีความรวดเร็วและประหยัดเวลา เช่น การให้ร้องทุกข์ทางโทรศัพท์ทางอินเตอร์เน็ต หรือชำระภาษีทางไปรษณีย์

4. การช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษสำหรับผู้มีรายได้น้อยหรือด้อยโอกาส เช่น การจัดหาสินค้าราคาถูกมาให้บริการการผ่อนชำระภาษี

5. การจัดหน่วยให้บริการเคลื่อนที่ของเทศบาล เพื่อพบปะเยี่ยมเยือนหรือออกให้บริการจัดเก็บภาษีตามหมู่บ้านเป็นประจำ

6. การให้บริการร่วมกันเสร็จสิ้นในจุดเดียว คือ การให้บริการประชาชนให้เสร็จสิ้น โดยรวมการบริการไว้สถานที่เดียวมีกำหนดเวลาแล้วเสร็จโดยไม่ให้ประชาชนต้องเสียเวลาไปติดต่อหลายโต๊ะ

7. การยึดหลักการให้บริการสาธารณะประชาชนอย่างประทับใจ คล่องตัวรวดเร็ว ใกล้ชิด ทั่วถึง น่าเชื่อถือ โปร่งใสและตรวจสอบได้ บุคลากรให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ให้เกียรติและเต็มใจให้บริการ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

7.6 เทคนิคด้านจริยธรรม (Morality) ประกอบด้วย

1. การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริการ โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและอดทน สุภาพ มีเมตตาธรรม

2. การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้บริการ โดยคำนึงถึงหน้าที่ที่ได้รับ เช่น การได้รับเลือกตั้งจากประชาชนมาบริหารงานแล้วต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน มิใช่เป็นนายประชาชนหรือการรับเงินเดือนจากภาษีของประชาชนก็ต้องบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ

3. การวางตัวให้เหมาะสม ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำมีการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่ทะเยอทะยานอยากจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เกินตัวจนทำให้ต้องทุจริตต่อหน้าที่

4. การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น เช่น การใช้ตำแหน่งหรือหน้าที่เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบเรียกร้องของกำนัลของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อแลกกับการให้บริการ

5. การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งเอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกของประชาชนโดยรีบหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

6. การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้ประชาชนเข้าใจผิด โดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเอง

7. การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด เช่น เมื่อมีการบริการงานผิดพลาดหรือตัดสินใจผิดก็ออกมาขอโทษประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจ รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบโดยการย้ายหรือลาออกจากตำแหน่ง

สรุป การบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน 4 อย่าง ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ แล้วผสมผสานเอาทรัพยากรทางการบริหารจัดการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีหลักการที่เป็นกรอบนำทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การจัดองค์กรเพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่และวางอำนาจอย่างชัดเจนมีลำดับชั้นการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นระบบ มีการวางแผน มีงบประมาณ มีการประสานงาน มีการรายงานผลการดำเนินงานมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงานและองค์กร

ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

วันเพ็ญ รูปช้าง (2553) ศึกษาพบว่าปัญหาด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำปญหาที่คล้ายกันมาร่วมกันแก้ไข ขาดการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านและการวางแผนการบริหารงานไม่ครอบคลุมทุกหนาที่งานทำให้บุคลากรเกิดความสับสนในการทำงาน

อามร สมทรัพย์ (2554) ศึกษาพบว่าปัญหาด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาการกำหนดความรับผิดชอบแก่บุคลากรให้ไม่ชัดเจน ปัญหาการประชาสัมพันธ์งานให้ประชาชนได้ทราบการดำเนินงานของเทศบาลไม่ชัดเจน ปัญหาการไม่ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ปัญหาการบริหารงานไม่โปร่งใส ปัญหาการไม่รับฟังความคิดเห็นของประชาชน ปัญหาการจัดระบบในการบริหารงานไม่มีความชัดเจน ปัญหาผู้บริหารและสภาไม่ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี ปัญหาการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรไม่มีความยุติธรรม ปัญหาการประเมินผลงานไม่มีความเป็นธรรม ปัญหาความเป็นไปได้ในการนำนโยบายการบริหารของผู้บริหารไปปฏิบัติ ปัญหาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไม่มีความชัดเจน ปัญหาการวางแผนการบริหารงานไม่ครอบคลุมทุกงาน และปัญหาฝ่ายการเมืองและพนักงานไม่ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี

ภัทรพงศ์ สิมสี (2554) ศึกษาพบว่าปัญหาด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ปัญหาการไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ปัญหาการไม่มีการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ปัญหาการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่เป็นระบบ ปัญหาการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานไม่ชัดเจน ปัญหาการวางแผนการบริหารไม่เป็นระบบและปัญหาการไม่นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

สรุป ปัญหาการพัฒนาองค์กรด้านบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่ไมครอบคลุมตามอำนาจหนาที่ การขาดแคลนกฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการที่จำเปน การขาดความรวมมือในการนัดหมายประชุมแตละครั้ง ความไมเขาใจในการบันทึกและจัดทำรายงานการประชุม ขาดการลงพื้นที่ที่เปนระบบในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การสั่งการไมเปนไปตามโครงสร้างอำนาจหน่าที่ การติดตอประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลยุงยาก และกฎระเบียบไมเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานตามนโยบาย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงคุณลักษณะขององค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำมาวิเคราะห์และนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความหมายขององค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 1082) ให้ความหมายของคำว่าเลิศ หมายถึง ยอดดีหรือยอดเยี่ยมในทางใดทางหนึ่งเป็นพิเศษ

ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ (2558 : 1) ได้ให้ความหมายของความเป็นเลิศ หมายถึง ความยอดเยี่ยม ซึ่งก็เป็นความยอดเยี่ยมในด้านไหนก็ได้

สมาน อัศวภูมิ (2559 : 2) กล่าวว่าความเป็นเลิศ คือ ความแตกต่างในคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์กรดำเนินการยิ่งต่างมาก เยี่ยมมาก ยิ่งเลิศมาก ส่วนองค์กรเป็นเลิศคือองค์กรที่ไม่หยุดที่จะสร้างความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตนตลอดเวลา

พสุ เดชะรินทร์ และคณะ (2549 : 11) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความเป็นเลิศไว้ว่า เป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2551 : 51) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความเป็นเลิศไว้ว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์กรที่มีพนักงานมีความรู้ความสามารถและผูกพันอย่างเหนียวแน่นมั่นคง องค์กรแห่งความเป็นเลิศนี้จะสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี สามารถจัดการการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างและรูปแบบการทำงานได้อย่างมีประสิบทธิภาพ ก่อให้เกิดผลงานที่สูงด้วย

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2553 : 227) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่มีศักยภาพสามารถสร้างจุดแข็ง เพื่อความสามารถในการแข่งขัน มีการปรับเปลี่ยนเชิงพลวัตโดยยึดองค์กรเป็นหลัก โดยอาศัยวิธีคิดและวิธีกระทำของทุกคนในองค์กรเพื่อสร้างคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูง สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์อย่างมั่นคง

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553 : 36) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ซึ่งหมายถึง แนวทางการจัดการผลการดำเนินการขององค์กรอย่างบูรณาการซึ่งส่งผลให้เกิด 1) การส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นอยู่เสมอให้แก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย ซึ่งจะส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร 2) ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ การปรับปรุงประสิทธิผลและความสามารถขององค์กรโดยรวมและ 3) การเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล

บายเท็นดิค (Buytendik, 2006 p. 45) กล่าวว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถเข้าใจและเข้าถึงตลาดก่อนองค์กรอื่น สามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูง และสามารถรับมือกับแรงกดดันต่างๆ ได้จากภายในและภายนอกองค์กรได้ดี

แอนดรู และริชาร์ด (Andrew & Richard, 1991 p. 62) กล่าวว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศเป็นองค์กรที่มีความสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ๆ ได้

บรันชาร์ด (Blanchard, 2007 p. 7) กล่าวว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงในขณะที่พนักงานก็มีความพึงพอใจและมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูงเช่นกัน

โคบบ์ (Cobb, 2003 p. 75) กล่าวว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศมีการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยม ยอดเยี่ยม ดีเด่นอยู่ระดับที่หนึ่ง มีประสิทธิภาพระดับสูงในด้านความรวดเร็วและความก้าวหน้าของกระบวนการ

โฮลเบเช่ (Holbeche, 2004 อ้างถึงใน ภาคภูมิ ฤกขะเมธ, 2553 : 36) กล่าวถึงองค์กรที่มีความเป็นเลิศว่าเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดระบบบังคับบัญชาจนเกินไป สามารถปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี และสามารถรักษาความเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน ปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรคือการใช้การบริหารจัดการบุคลากรเพื่อผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร

เดอ วาวล์ (De Waal, 2007 p. 180 อ้างถึงในพรนิภา ธนาธรรมนันท์, 2561 : 28) ได้ศึกษาและรวบรวมความหมายขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ โดยได้ข้อสรุปว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศ คือองค์กรที่ประสบความสำเร็จทางการเงินในระยะยาว สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในระยะยาว โดยการบูรณาการโครงสร้างในการจัดการให้มีความสอดคล้อง พัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับคนในองค์กรเสมือนสินทรัพย์อย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551 : 42) กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่สามารถแข่งขันและส่งมอบบริการให้กับลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งยืนอยู่ได้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์อย่างมั่นคง

วรพิชญ์ ลิขิตายน (2559 : 14) กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างยั่งยืน สามารถผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ รวมทั้งสามารถดึงส่วนที่ดีที่สุดของบุคลากรมาใช้และสามารถรักษาบุคลากรที่ดีไว้ได้

เป็นองค์กรที่สามารถปรับปรุงการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีและลักษณะคนต้องมีความสอดคล้องกัน

วาสนา เนียมสี (2560 : 55) กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่สามารถรับมือกับแรงกดดันต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่สามารถสร้างค่านิยมร่วมกัน ทำให้พนักงานและผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมต่อการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดุษณีย์ ยศทอง (2561 : 15) ได้ให้ความหมายขององค์กรที่มีความเป็นเลิศว่าเป็นองค์กรที่มีการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลต่อการทำงานอย่างรอบด้าน และมีแผนรองรับกับสภาวการณ์ต่างๆ อย่างชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเวลาที่กำหนด และผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป รวมทั้งต้องมีการบริหารจัดการภายในที่ดี บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความผูกพันต่อองค์กร มุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วารุณี ภูมิศรีแก้ว (2563 : 11) ได้สรุปว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศ คือ องค์กรที่มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีความเก่งในการทำงาน วิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านต่างๆ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมาย ตรงเวลา ผลงานดีมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

สรุป องค์กรที่มีความเป็นเลิศ คือ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างยั่งยืน มีแผนรองรับกับสภาวการณ์ต่างๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถปรับปรุงการทำงานให้ทันต่อสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีการบูรณาการโครงสร้างในการจัดการองค์กรให้มีความสอดคล้องกันทั้งองค์กร มีการพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มุ่งเน้นต่อการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ มีการบริหารจัดการภายในที่ดี บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความผูกพันต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและบุคลากรและผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.2.2 คุณลักษณะขององค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี

การศึกษาคุณลักษณะขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการเพื่อเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณ์ขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ ดังนี้

ปีเตอร์ และวัตเตอร์แมน (Peter & Waterman, 1982) ได้เขียนหนังสือ In search of excellence : Lessons from America's best-run companies ซึ่งเป็นหนังสือที่เผยให้เห็นคุณลักษณะความเป็นเลิศในเชิงบริหารเป็นผลงานการวิจัยการบริหารงานของบริษัทอเมริกันที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างสูงโดยเมื่อต้นปี 1977 บริษัทแมคคินซีย์ (McKinsey) ซึ่งเป็นที่ปรึกษา

ธุรกิจของสหรัฐอเมริกามีความสนใจว่าทำอย่างไรจึงจะให้การบริหารงานสัมฤทธิ์ผลและมีความประสงค์ที่จะค้นหาว่ากิจการธุรกิจต่างๆ ควรมีกลยุทธ์อย่างไรและควรจัดโครงสร้างองค์กรแบบใด แบบรวมอำนาจ แบบกระจายอำนาจหรือแบบผสม จึงจะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ดังนั้น บริษัทจึงได้ตั้งกลุ่มทำงานภายในบริษัทขึ้นมา 2 กลุ่ม เพื่อค้นหาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ กลยุทธ์กับรูปแบบของโครงสร้างองค์กรและการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของธุรกิจโดยมอบหมายให้กลุ่มหนึ่งศึกษาเรื่องกลยุทธ์ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งมี Peter & Waterman เป็นหัวหน้ากลุ่มศึกษาเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร กลุ่มทำงานเริ่มต้นค้นคว้าด้วยการพบปะพูดคุยกับผู้บริหารที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักกันดีว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูงของกิจการธุรกิจทั่วโลก จากนั้นไปปรึกษากับนักทฤษฎีนักวิชาการของสถาบันศึกษาชั้นสูงอีกประมาณ 12 แห่ง ทั้งของสหรัฐอเมริกาและประเทศต่างๆ ในยุโรป ผลของการค้นคว้าวิจัยทำให้ค้นพบคุณลักษณะของความเป็นเลิศในเชิงบริหาร 8 ประการของบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างสูง ดังนี้

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติ (a bias for action) บริษัทดีเด่นได้มุ่งเน้นปฏิบัติอย่างจริงจังใน 3 เรื่อง คือ การทำองค์กรให้คล่องตัว การทดลองปฏิบัติและการทำระบบให้ง่าย

2. มีความใกล้ชิดกับลูกค้า (closed to the customer) บริษัทดีเด่นได้ใกล้ชิดกับลูกค้าด้วยการใช้กลยุทธ์ด้านการบริการ คุณภาพ และความเชื่อถือ รวมทั้งความเป็นนักหาช่องว่างและการฟังความคิดเห็นของลูกค้า

3. มีความอิสระในการทำงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (autonomy and entrepreneurship) บริษัทได้ให้ความมีอิสระในการทำงานแก่พนักงานด้วยการกระจายอำนาจการดำเนินงานในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และได้พยายามส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ช่วยกันคิดค้นสินค้าหรือบริการแปลกๆ ใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งมีความอดทนต่อความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการทดลองคิดค้นสิ่งแปลกๆใหม่ๆ อีกด้วย

4. เพิ่มผลผลิตโดยอาศัยพนักงาน (productivity through people) บริษัทดีเด่นถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ด้วยการปฏิบัติให้พนักงานเห็นอย่างจริงจัง เช่น ให้เกียรติและความไว้วางใจแก่พนักงานทุกระดับ รวมทั้งได้ใช้มาตรการต่างๆ ในด้านบวกในการส่งเสริมจิตใจพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา อันเป็นผลทำให้บริษัทดีเด่นสามารถเพิ่มผลผลิตอย่างเห็นได้ชัด

5. สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิดและความเชื่อมั่นในคุณค่าเป็นแรงผลักดัน (hands-on and value-driven) ผู้บริหารของบริษัทดีเด่นจะลงมาสัมผัสกับการปฏิบัติงานจริงๆ มิใช่นั่งบริหารงานอยู่แต่ในสำนักงานเท่านั้น และพยายามปลูกฝังพนักงานให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าที่ดีต่างๆ เพื่อให้เกิดแรงผลักดันร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี

6. ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง (stick to the knitting) บริษัทดีเด่นจะเลือกทำแต่เฉพาะธุรกิจที่ตนเองมีความถนัดหรือเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจที่ได้ทำอยู่เท่านั้น เพราะมีความเชื่อว่าการทำธุรกิจที่ไม่เชี่ยวชาญมีโอกาสที่จะไม่ประสบความสำเร็จได้มากและอาจมีผลกระทบต่อธุรกิจเดิมที่ได้ดำเนินการมาด้วยดี

7. รูปแบบเรียบง่ายธรรมดา พนักงานอำนวยการมีจำกัด (simple form and lean staff) บริษัทดีเด่นได้จัดองค์กรของหน่วยงานในระดับบนด้วยการใช้รูปแบบโครงสร้างที่มีความเรียบง่าย คือ สายงานที่จัดตามประเภทของสินค้า พร้อมกับได้กระจายอำนาจให้กับแต่ละสายงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้พนักงานอำนวยการในสำนักงานใหญ่มีจำนวนน้อยไปด้วย นอกจากนี้ บริษัทดีเด่นยังมีความมุ่งมั่นที่จะให้พนักงานทุกคนได้ทำงานด้านปฏิบัติการมากกว่าด้านอำนวยการ

8. เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (simultaneous loose tight properties) บริษัทดีเด่นได้เข้มงวดในการ ทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นร่วมกันในคุณค่าของลูกค้า คุณภาพบริการ การสื่อความแบบไม่เป็นพิธีการ และการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นต้น และในทางเดียวกันก็ได้ผ่อนให้พนักงานมีความอิสระในการทำงาน และได้ใช้สิ่งที่ผ่อนปรนไปให้กลับมาควบคุมการทำงานของพนักงานอย่างรัดกุม

มิลเลอร์ (Miller, 2002 pp. 1-3) อธิบายคุณลักษณะขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ ดังนี้

1. จากองค์กรที่ใช้การควบคุมสูงเป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ Miller เชื่อว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่มากๆ และใช้กฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์ในการควบคุมการทำงานของพนักงานจะก่อให้เกิดการต่อต้าน พนักงานทำงานอย่างไม่มีความสุข ทำงานเพียงเพราะหน้าที่หรือทำตามระเบียบข้อบังคับไม่ได้ใช้หัวใจในการทำงาน และนำไปสู่ความขัดแย้งกันในที่สุด แต่องค์กรที่ใช้ความเชื่อถือหรือเชื่อใจพนักงานในองค์กรจะทุ่มเทพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้ผลการดำเนินงานโดยรวมของบริษัทดีขึ้น นอกจากความไว้วางใจภายในองค์กรแล้วยังต้องสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า supplier ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งความไว้วางใจ การดำเนินธุรกิจหรือกิจการใดๆ ก็จะประสบความสำเร็จโดยง่าย

2. จากองค์กรที่มุ่งผลิตสิ่งของไปสู่องค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้ Miller กล่าวว่าสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ ทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นทุน ที่ดินแรงงาน ก็ไม่สามารถเทียบคุณค่ากับทรัพยากรมนุษย์ที่เปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถได้ นักเศรษฐศาสตร์รุ่นก่อนๆ เชื่อว่าคุณค่าถูกสร้างขึ้นจากทุนและแรงงาน แต่ปัจจุบันคุณค่าถูกสร้างขึ้นจากผลิตภาพในการผลิตและนวัตกรรม ซึ่งสองสิ่งนี้สร้างขึ้นจากความรู้ทั้งสิ้น

3. จากการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งสู่การตัดสินใจโดยทีม เดิมการตัดสินใจจะกระทำโดยผู้ที่มีอำนาจ แต่ในปัจจุบัน การออกแบบองค์กรที่ใช้ระบบการทำงานเป็นทีม ให้อำนาจทีมในการออกแบบกระบวนงานของตนเอง สามารถติดต่อกับลูกค้าและ supplierได้โดยตรง และสามารถเปลี่ยนหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานตามความต้องการของลูกค้า การตัดสินใจจึงเป็นการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกในทีม คุณค่าของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นหลักของการมุ่งสู่องค์กรที่มีความเป็นเลิศและทีมงานที่เป็นเลิศ ทีมงานต้องค้นหาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในทีมก่อนเริ่มทำงาน จากนั้นจึงสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับลูกค้าภายในองค์กรและลูกค้าภายนอกองค์กร เพื่อก่อให้เกิดคุณค่าภายใน value chain การออกมาจากวัฒนธรรมเดิมๆ ในทันทีทันใดไม่ใช่เรื่องง่าย โดยเฉพาะในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ฝังรากลึกแล้ว การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ต้องอาศัยเวลาและการฝึกฝนร่วมกัน ดังนั้น การสร้างทีมในองค์กรจึงต้องการการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านทัศนคติและมุมมอง ทำให้สมาชิกภายในทีมมีจุดมุ่งหมายและความสนใจเดียวกัน

4. จากการให้รางวัลรายบุคคลไปสู่การให้รางวัลเป็นทีม การที่องค์กรที่มีการปรับปรุงระบบทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีความเป็นเลิศไม่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจมีสาเหตุมาจากความล้มเหลวในการบริหาร โครงสร้างและกระบวนการที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน ในขณะที่องค์กรเปลี่ยนการจัดการภายในองค์กรเป็นระบบทีม แต่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกันเป็นรายบุคคลทั้งๆ ที่การปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ กระทำร่วมกันเป็นทีม การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะนี้เป็นเหตุของความไม่สบายใจและความแตกสามัคคีของพนักงานในองค์กร การจ่ายผลตอบแทนให้พนักงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมไม่มีรูปแบบตายตัว แต่ควรจ่ายผลตอบแทนตามผลงานของทีมเพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน

5. จากสายบังคับบัญชาแนวดิ่งไปสู่สายบังคับบัญชาแนวราบ Miller เห็นว่าการควบคุมการทำงานในลำดับการบังคับบัญชาระดับแรกขององค์กรจะทำได้ง่ายกว่า เนื่องจากใช้กลไกในการควบคุมและตรวจสอบน้อย องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศจะมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยกว่าและมีการกำกับดูแลที่ง่ายกว่าองค์กรแบบดั้งเดิม การจัดองค์กรในแนวราบมีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ โดยแต่ละทีมงานจะมีการควบคุมภายในทีมตนเองและในขณะเดียวกันจะถูกวัดประสิทธิภาพการทำงานและการควบคุมจากทีมอื่นๆ รวมทั้งลูกค้าและ supplier ที่ติดต่อโดยตรงกับทีม

6. จากโครงสร้างตายตัวไปสู่โครงสร้างพลวัตร เทคโนโลยีการตลาด วิธีการผลิต และการจัดจำหน่ายมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่มีใครสามารถระบุได้ว่าในอนาคตสิ่งเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ดังนั้น โครงสร้างและบุคลากรในองค์กรต้องมีความยืดหยุ่นพร้อมรับสถานการณ์ที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกเมื่อ

7. จากองค์กรที่ปิดกั้นตัวเองไปสู่องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับภายนอก องค์กรแบบดั้งเดิมยึดมั่นกับความเป็นตัวของตัวเอง คิดว่าตนเองสามารถอยู่ได้ด้วยตัวของตัวเอง แต่องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับลูกค้าและ supplier เป็นอันมาก องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศจะไม่ปิดกั้นตนเอง เพราะการปิดกั้นจะกีดขวางทำให้องค์กรไม่สามารถเข้าถึงความต้องการของลูกค้าและ supplier ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานของตนเองได้

8. จากการปกปิดข้อมูลทางการเงินไปสู่การเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน ในอดีตพนักงานขององค์กรจะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลทางการเงินขององค์กรได้เลย แตกต่างกับองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มักจะเปิดข้อมูลทางการเงินต่างๆ ให้พนักงานและคนภายนอกได้รับทราบ พนักงานของบริษัทเอกชนในสหรัฐอเมริกามากกว่า 50% ถือหุ้นของบริษัทตนเอง ตรวจสอบรายงานประจำปีของบริษัทตนเองและติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทตลอดเวลา องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้นต้องพยายามสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ตรวจสอบการทำงานและผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่เสมอ หากพบความผิดปกติอันใดต้องรีบแจ้งเพื่อหาทางแก้ไขและพัฒนาปรับปรุงองค์กรต่อไป

9. จากการตำหนิที่บุคคลไปสู่การตำหนิที่กระบวนการ Miller กล่าวว่า Dr. W. Edwards Deming หนึ่งในผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาคุณภาพการผลิตกล่าวไว้ว่าปัญหาด้านคุณภาพถึง 95% เกิดจากกระบวนการ แต่เรามักจะกล่าวโทษว่าเป็นความผิดของบุคคล โดยปกติหากเกิดความผิดพลาดอะไรขึ้น ผู้บริหารก็จะมุ่งไปที่บุคคลที่รับผิดชอบ อาจมีการลงโทษโดยการไล่ออกหรือโยกย้าย สร้างความตึงเครียดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ระบบทีมในองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สมาชิกในทีมต้องรับผิดชอบร่วมกัน หากเกิดปัญหาต้องนำปัญหามาวิเคราะห์สาเหตุและแก้ไขร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่กระบวนการ ทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

ลินเดอร์และบรู๊คซ์ (Linder & Brooks, 2004 pp. 27-29) กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (client-centered) หมายถึง การที่องค์กรได้แสดงภารกิจของตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวัง และการรับรู้ของลูกค้า โดยเฉพาะหน่วยงานของภาครัฐ ประชาชนคือลูกค้าคนสำคัญในฐานะผู้เสียภาษีและผู้รับผลประโยชน์ ดังนั้น องค์กรต้องทำความเข้าใจกับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผลของความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าจะเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

2. การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ (outcome-oriented) หมายถึง การที่องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ตอบสนองต่อพันธกิจขององค์กรและประเมินผลสำเร็จขององค์กรด้วยผลผลิต

หรือผลลัพธ์นั้น ดังนั้น องค์กรจึงให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานและกระตุ้นให้องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ที่สูงกว่าผลผลิตที่องค์กรสามารถจะบรรลุได้เพื่อดึงศักยภาพขององค์กรออกมาใช้

3. สามารถชี้แจงและรับผิดชอบ (accountable) หมายถึง การที่องค์กรได้แสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้สาธารณะได้ทราบอย่างเปิดเผย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง องค์กรในหน่วยงานภาครัฐต้องแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและงบประมาณที่ใช้ไปเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคม นอกจากนั้นยังต้องประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้งบประมาณด้วยการแสดงความคุ้มค่า คุ้มทุนกับวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น (innovative and flexible) หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เผชิญกับความท้าทาย ให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจึงต้องออกแบบโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองปัจจัยที่ช่วยเอื้ออำนวยให้บุคลากรด้วย

5. พร้อมที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (open and collaborative) หมายถึง การเป็นองค์กรเปิดและสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นและกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

6. มีความมุ่งมั่น (passionate) หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มุ่งมั่นต่อการสร้างความสำเร็จขององค์กรด้วยการวางแผนยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผลยุทธศาสตร์

นอกจากนี้ ได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมว่าจากคุณลักษณะที่สำคัญทั้ง 6 ประการข้างต้น หน่วยงานราชการจะต้องมีความสามารถที่สำคัญอีก 9 ประการ ได้แก่

1. การวางยุทธศาสตร์และนโยบาย กำหนดความชัดเจนของแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย ตระหนักถึงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กร ซึ่งยุทธศาสตร์และนโยบายที่ดีนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การออกแบบองค์กรและกระบวนการทำงานใช้หลัก 6 ประการ เป็นกรอบของรูปแบบกระบวนการขององค์กร องค์กรไม่เพียงแต่ออกแบบองค์กรและกระบวนการเพื่อความก้าวหน้า แต่องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับผลลัพธ์และคุณค่าขององค์กร

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการวางแผนและกระบวนการเพื่อให้มั่นใจว่านำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการแบ่งปันผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยกับสมาชิกในองค์กร

4. การมีพันธมิตรและเครือข่าย ทั้งจากภาคเอกชนหรือผู้ให้บริการอื่นๆ จนถึงการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครจากองค์กรหรือชุมชน การร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

5. การดำเนินงานที่ดี องค์กรดำเนินการก่อให้เกิดคุณภาพสูงในทุกๆ วัน เพื่อส่งมอบสิ่งที่ดีและงานที่มีคุณภาพ

6. การตลาดและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า มีการจัดทีมงานวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ การสำรวจความพึงพอใจและผลการศึกษาเพื่อนำไปสู่การทราบความต้องการของลูกค้า สิ่งเหล่านี้ทำให้เข้าใจถึงความแตกต่างของลูกค้าและนำไปสู่การออกแบบการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมาย

7. การจัดหาและการขนส่งมีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นการลงทุน กระบวนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและระบบสนับสนุนที่ดีและบริหารจัดการได้ทันกับเวลาที่ลูกค้าต้องการ

8. การบริหารทุนมนุษย์ มีระบบบริหารบุคลากรที่ยืดหยุ่นเปิดโอกาสนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และตอบสนองความต้องการของบุคลากร

9. การบริหารข้อมูลสารสนเทศ นำข้อมูลสารสนเทศไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

โฮลเบเช่ (Holbeche, 2005) ได้ศึกษาและวิจัยองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง จำนวน 400 แห่งในปี 2005 พบว่า องค์กรที่จะเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศได้ต้องสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของพนักงานและความคาดหวังขององค์กร ซึ่งทั้งสององค์ประกอบนี้ต้องสัมพันธ์สอดคล้องกันจึงจะทำให้บุคลากรขององค์กรสร้างผลงานที่สูงได้ และในงานวิจัยนี้ได้นำเสนอต้นแบบขององค์กรที่มีความเป็นเลิศต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถขององค์กรที่จะเปลี่ยนแปลง หมายถึง องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่มีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความต้องการของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งพนักงานต้องถูกบังคับให้ยอมรับชะตากรรมเหล่านั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงแบบที่ว่านี้จะทำให้เกิดความกดดันต่อพนักงานอย่างมาก การสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่มีส่วนร่วมทำได้โดยองค์กรต้องลดอุปสรรคที่ทำให้เกิดความไม่ยืดหยุ่น การให้รางวัลที่ไม่เป็นธรรมความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงานโดยองค์กรต้องหันมาเพิ่มการสร้างความสามารถให้พนักงานทำงานด้วยความมั่นใจและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

2. การสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างกว้างขวาง โดยวิธีนี้บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเป็นบทบาทที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทีมงาน ช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานต่างๆ ในองค์กร เพราะการสร้างให้เกิดองค์กรที่มีความเป็นเลิศได้นั้น องค์กรต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งองค์ความรู้เหล่านั้นเกิดจากการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ดี

โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความสามารถในการเชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับการแบ่งปันความรู้ เพื่อให้พนักงานได้มุมมองใหม่ๆ

3. การสร้างองค์กรที่ไร้พรมแดน ลักษณะขององค์กรแบบนี้จะทำให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องพะวงติดอยู่กับความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเก่า และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพนักงานโดยการสร้างกลไกการเรียนรู้ที่พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นและสามารถทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้

4. กระตุ้นให้พนักงานบรรลุถึงผลงานที่สูง บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่สูงจากผลการวิจัยหลายแห่งพบว่าบรรยากาศในการทำงานในองค์กรหลายแห่งไม่เอื้อที่จะทำให้พนักงานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงออกมาได้

5. การเป็นสถานที่ทำงานที่ยิ่งใหญ่ เมื่อใดก็ตามที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรไม่ดึงดูดอีกต่อไป ก็จะเกิดปรากฏการณ์ของการขาดงาน การเปลี่ยนงานของพนักงานในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น การจะทำให้องค์กรเป็นสถานที่ที่ดึงดูดให้พนักงานอยากทำงานมากขึ้น องค์กรต้องดูแลในด้านความจำเป็นของพนักงาน เช่น ความจำเป็นทางครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพ การมีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานอยากสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

6. การเป็นองค์กรที่เน้นคุณค่า การเป็นองค์กรที่เน้นคุณค่า คือ การที่องค์กรต้องสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้กับพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การจะสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นได้ องค์กรต้องมีบรรยากาศของการเปิดเผยเป็นประชาธิปไตย และผู้นำต้องมีคุณธรรม ซึ่งบทบาทของผู้นำองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างคุณค่าขององค์กร

บรันชาร์ด (Blanchard, 2007 pp. 10-13) ศึกษาตัวแบบ The HPO Scores Model ของลักษณะองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ โดยนักวิชาการกลุ่มนี้ได้นำตัวย่อขององค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการมาอธิบาย ดังนี้

1. การแบ่งปันข้อมูลและการเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสาร (shared information and open communication) สำหรับ HPO ข้อมูลข่าวสารมีความจำเป็นอย่างมากในการตัดสินใจและง่ายต่อการเข้าถึง การแบ่งปันข้อมูล และการเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถเข้าถึงได้อย่างง่าย ช่วยให้เกิดความไว้วางใจ และผลักดันให้พนักงานคิดเสมือนว่าพนักงานเป็นเจ้าของบริษัท ข้อมูลข่าวสาร คือ อำนาจ ยิ่งมีข้อมูลมาก พนักงานยิ่งมีพลัง และความสามารถในการตัดสินใจเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร การเปิดกว้างทางการสื่อสารเป็นเหมือนเส้นเลือดที่สำคัญขององค์กร ทำให้พนักงานรู้ถึงขอบเขตของความเสี่ยงหรืออันตรายและทำให้องค์กรมีความกระตือรือร้น ยืดหยุ่นและง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง

2. วิสัยทัศน์อันทรงพลัง (compelling vision) วิสัยทัศน์อันทรงพลัง คือ หัวใจของ HPO เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีพลังที่จะปฏิบัติงาน มีความตื่นตัว และอยากจะอุทิศตัวให้แก่องค์กร ถ้าพนักงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงเป้าหมาย ภาพรวมในอนาคต และคุณค่าขององค์กร จะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่พึงปรารถนา พนักงานจะตระหนักอยู่เสมอว่าพวกเขามีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของคุณค่าขององค์กร วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานสามารถบรรยายภาพที่ชัดเจนจากสิ่งต่างๆ ที่พวกเขาตั้งใจสร้างขึ้นมาและทำให้ทุกคนก้าวไปในทิศทางเดียวกันอย่างพร้อมเพียงกัน

3. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ongoing learning) องค์กรที่เป็น HPO จะเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยผ่านการเรียนรู้ การสร้างทุนทางความรู้ และการทำให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างจากการเรียนรู้ส่วนบุคคล แต่ถ้าองค์กรต้องการ เป็น HPO จะต้องสนับสนุนการเรียนรู้ทั้ง 2 แบบ ไม่น้อยไปกว่ากัน เป็นการก้าวไปสู่จุดที่ดีกว่าเดิมทั้งในแง่ขององค์กรและส่วนตัวบุคคล

4. การใส่ใจต่อลูกค้า (relentless focus on customer results) ไม่ว่าในอุตสาหกรรมใดก็ตาม HPO จะรู้ดีว่าลูกค้าของเขาคือใคร และจะวัดผลความพึงพอใจจากลูกค้าได้อย่างไรและผลลัพธ์ที่ออกมามักจะโดดเด่นอยู่เสมอ สิ่งที่เป็นความแตกต่างที่ทำให้องค์กรเหล่านี้ไม่เหมือนกับที่อื่นๆ คือ วิธีการใส่ใจกับผลลัพธ์จากมุมมองของลูกค้า หมายถึง การทำตัวเหมือนกับเป็นตัวแทนลูกค้านั่นเอง

5. การสร้างพลังให้ระบบและโครงสร้าง (energizing system and structure) ใน HPO นั้น ระบบ โครงสร้าง กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงานจะถูกจัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อช่วยในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ ทิศทางของกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการง่ายต่อพนักงานในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ การสร้างพลังให้ระบบและโครงสร้างนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับปัญหาและตอบสนองต่อโอกาสที่จะได้รับได้อย่างดียิ่งขึ้น การทดสอบว่าระบบและโครงสร้างขององค์กรได้รับการสร้างพลังแล้วหรือไม่ สามารถพิจารณาได้ว่าสิ่งเหล่านี้ช่วยให้พนักงานทำงานให้สำเร็จได้ง่ายขึ้นหรือยากกว่าเดิม

6. การแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม (shared power and high involvement) ใน HPO จะมีการแบ่งปันอำนาจและการตัดสินใจไปสู่หน่วยงานต่างๆ ขององค์กร โดยไม่จำกัดขอบเขตแต่เฉพาะในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น การให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีมคือหัวใจสำคัญของการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการอนุญาตให้ได้ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งที่มีผลกระทบและสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานมีการตัดสินใจที่ดีขึ้นและสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อตอบสนองเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

จัปป์และยังเกอร์ (Jupp & Younger, 2004 p. 28 อ้างถึงใน วรพิชญ์ สิขิตายน, 2559 : 13-14) กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศ ควรเป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และนำเสนอคุณค่าอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง มีการตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมและต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนความคิดไปสู่การปฏิบัติ เน้นในสิ่งที่ตนเองมีความโดดเด่นหรือความสามารถและดำเนินการจัดหาผู้อื่นให้มาทำงานที่ไม่ใช่งานหลัก เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง ให้ความสำคัญต่อการเติบโตและการพัฒนาบุคลากรและเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีความกล้าและความมุ่งมั่น

สินเดอร์และบรู๊คส์ (Linder & Brooks, 2004 อ้างถึงใน ณัฐณิช เกตุกัณฑร, 2555 : 12) กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์กรแห่งความเป็นเลิศว่าต้องเป็นองค์กรที่มีแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ มุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ สามารถชี้แจงและรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น พร้อมที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีความมุ่งมั่น มีการวางยุทธศาสตร์และนโยบาย ออกแบบองค์กรและกระบวนการทำงาน บริหารผลการปฏิบัติงาน มีพันธมิตรและเครือข่าย มีการดำเนินงานที่ดี มุ่งเน้นการตลาด การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า เน้นที่การจัดหา การขนส่ง มีการบริหารทุนมนุษย์ และมีการบริหารข้อมูลสารสนเทศ

วารุณี ภูมิศรีแก้ว (2563 : 21-22) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลและได้สรุปคุณลักษณะขององค์กรแห่งความเป็นเลิศว่าต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ คือ 1) คุณภาพการบริหารจัดการ 2) เปิดกว้างและเน้นการปฏิบัติการ 3) มุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว 4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 5) คุณภาพบุคลากร ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 5 ประการสามารถวัดได้ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นแนวทางให้หน่วยราชการใช้ในการประเมินผลตนเอง อันจะนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติงานของภาครัฐตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติจัดทำขึ้น ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 7 หมวด ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้น

โฮลเบเช่ (Holbeche, 2004 อ้างถึงในดุษณีย์ ยศทอง, 2561 : 19) ได้กล่าวถึงองค์กรที่มีความเป็นเลิศว่าจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 ต้องมุ่งเน้นในสิ่งที่ถูกต้อง คือ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการดึงดูดคนดีคนเก่งเข้ามาในองค์กร โดยองค์กรจะต้องปลูกฝังค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและมุ่งสู่ผลในระยะยาว ไม่ใช่เพียงการสร้างผลกำไรในระยะสั้น ซึ่งองค์กรที่มีความเป็นเลิศต้องให้ความสำคัญและระมัดระวังการสรรหาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มิใช่เพียงวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ที่ดีเท่านั้น แต่บุคลากรคือส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จสูง

ประการที่ 2 การบูรณาความแตกต่างของความต้องการและอาจขัดแย้งกันในความต้องการของกลุ่มต่างๆ ในองค์กร ในขณะที่ผู้ถือหุ้นมีเป้าหมายระยะสั้น เช่น ผลกำไร แต่กลุ่มพนักงานและชุมชนอาจมีเป้าหมายระยะยาว จึงเป็นสิ่งท้ายทายต่อผู้บริหารองค์กร องค์กรที่มีความเป็นเลิศจะต้องให้ความสำคัญต่อความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นหลัก โดยการหมั่นพัฒนาระบบการให้บริการให้มีคุณภาพเพื่อให้ได้บริการที่ดีกว่าองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน อีกทั้งยังต้องให้ความสำคัญต่อคุณค่าในตัวบุคลากร

ประการที่ 3 มุ่งความสำเร็จที่ยั่งยืน โดยองค์กรต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร มีการใช้เงินโดยยึดหลักความคุ้มค่าโดยการบริหารการเงินในลักษณะที่ค่อนไปทางอนุรักษ์นิยม อีกทั้งต้องสามารถรับรู้ความเปลี่ยนแปลงในบริบทรอบข้างได้อย่างรวดเร็ว อดทนต่อความล้มเหลว ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ

สำหรับ ธอร์ (Thor, 1994 อ้างถึงใน ภาคภูมิ ถูกซะเมช, 2553 : 38) ได้วิเคราะห์และให้คำจำกัดความขององค์กรที่มีความเป็นเลิศว่าต้องมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านยุทธศาสตร์โครงสร้างและระบบงาน 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์ (2560 : 131-133) ได้เสนอกรอบแนวคิดของการเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศว่าควรประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการนำองค์กร ผู้นำองค์กรต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรให้เชื่อมโยงกับปรัชญาพื้นฐานขององค์กร อีกทั้งต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของความมีจริยธรรมทั้งในด้านการบริหารงานภายในและการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในความถูกต้อง การดูแลเอาใจใส่บุคลากร ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมที่สอดรับกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ สร้างความปลอดภัยและสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากร

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายหลักขององค์กรโดยร่วมมือกันกำหนดจากการวิเคราะห์บริบทขององค์กรร่วมกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในประกอบกัน และมีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและมีการประเมินผลการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 3 มุ่งเน้นลูกค้า โดยการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้าหรือผู้รับบริการโดยตรง และจัดรูปแบบการบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการให้มากที่สุด

องค์ประกอบที่ 4 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรในทุกด้าน โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การดูแลและธำรงรักษา และยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กร

องค์ประกอบที่ 5 ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การมีระบบงานที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร และสมารถที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2550 : 25) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน โดยจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การตรวจสอบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 หรือไม่ ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการข้อมูลข่าวสาร การตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารและจัดสถานที่ให้ประชาชนตรวจดู การมีป้ายประชาสัมพันธ์ศูนย์ข้อมูล มีการมอบหมายหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลงานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางอินเตอร์เน็ต มีการเก็บบันทึกสถิติประชาชนมาใช้บริการศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร มีการจัดทำบัญชีรายการหรือดัชนีรายการข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในศูนย์ข้อมูลข่าวสาร

1.2 การตรวจสอบเอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์หรือสิ่งบ่งชี้อื่นใดที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ได้เปิดเผย เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงานและการจัดซื้อจัดจ้างของท้องถิ่นให้ประชาชนและผู้สนใจทั่วไปได้รับทราบ ได้แก่ แผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปี เอกสารงบประมาณประจำปี แผนการจัดหาพัสดุ ผลการจัดซื้อจัดจ้าง รายงานทางการเงิน รายงานการประชุมสภาท้องถิ่น รายงานการประชุมคณะผู้บริหารท้องถิ่น และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี

1.3 การตรวจสอบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นดังนี้หรือไม่ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์รายรับ-รายจ่ายให้ประชาชนทราบอย่างกว้างขวางทางสื่อสิ่งพิมพ์หรือวิทยุ หรืออินเตอร์เน็ต การจัดทำเอกสารสิ่งพิมพ์หรือสื่อประเภทอื่น เพื่อประชาสัมพันธ์รายละเอียดโครงการและราคากลางในการจัดซื้อจัดจ้าง การประกาศสอบราคา ประกวดราคาทางอินเตอร์เน็ต การเผยแพร่ข่าวสารการสอบราคา ประกวดราคาทางสื่อต่างๆ หรือไม่ เช่น วิทยุกระจายเสียง สถานีโทรทัศน์หรือสื่อต่างๆ มีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมในการจัดซื้อ/จัดจ้างโดยผ่านประชาคม มีการประชาสัมพันธ์กำหนดวัน เวลาที่จะตรวจรับงานจ้างเหมาก่อสร้างให้ประชาชนรับทราบ มีป้ายประกาศรับแจ้งข่าวสารการทุจริต มีการพัฒนาจิตสำนึกและจรรยาบรรณให้กับเจ้าหน้าที่ มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ารับฟังการประชุมสภาทางสื่อต่างๆ

1.4 ตรวจสอบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการของท้องถิ่นหรือไม่อย่างไร โดยมีการสำรวจความพึงพอใจ การนำผลมา

วิเคราะห์หาแนวทาง มีการวางแผนการดำเนินการ มีการดำเนินการตามแผน มีการทบทวนผลการดำเนินการตามแผนสม่ำเสมอ

1.5 การตรวจสอบว่ามีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ประชาชนเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น

1.6 หน่วยงานตรวจสอบของจังหวัด/อำเภอ ดำเนินการตรวจสอบบัญชีรายงานทางการเงิน และการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณ

2. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ประเด็นนี้จะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบต่อไปนี้

2.1 ตรวจสอบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้แทนประชาคมเข้าเป็นคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น

2.2 การตรวจสอบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นข้อเสนอของประชาคมท้องถิ่นหรือแผนชุมชนมาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาสามปี

2.3 การตรวจสอบว่ามีการนำโครงการ/กิจกรรมในแผนพัฒนาสามปีไปดำเนินการได้มากน้อยเพียงใด

2.4 มีการตรวจสอบว่ามีรายงานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสามปี

2.5 มีการตรวจสอบว่ามีการดำเนินภารกิจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 ด้านหรือไม่ ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นโครงการที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการตามแผนปฏิบัติการฯ แต่ให้รวมโครงการอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะเดียวกันกับภารกิจทั้ง 6 ด้าน

3. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 การตรวจสอบว่ามีการวางระบบควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบคณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบ ผู้บริหารแจ้งทุกสำนัก/กองจัดวางระบบควบคุมภายใน สำนัก/กองมีคำสั่งแบ่งงานภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามระบบที่กำหนดไว้และรายงานตามระยะเวลาที่กำหนดตามระเบียบ

3.2 ตรวจสอบว่ามีการเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมได้มากน้อยเพียงใด

3.3ตรวจสอบว่ามีการจัดทำบัญชีหรือทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุและหลักฐานการรับเข้าบัญชีหรือทะเบียนไว้ประกอบรายการ

4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 มีการมอบอำนาจตัดสินใจในการพิจารณา การสั่ง การอนุญาต อนุมัติหรือปฏิบัติ

4.2 ราชการในเรื่องที่ให้บริการประชาชนมีแผนภูมิแสดงขั้นตอนและ ระยะเวลาการปฏิบัติให้บริการประชาชน ณ จุดบริการ

4.3 มีการให้บริการประชาชนในลักษณะศูนย์บริการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อแนะนำของกระทรวงมหาดไทย

4.4 ตรวจสอบว่ามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและระยะเวลาให้บริการตามสื่อสิ่งพิมพ์หรือสิ่งบ่งชี้ให้ประชาชนได้ทราบ ได้แก่ ประกาศ/คำสั่ง แผ่นพับ ใบปลิวทางอินเตอร์เน็ต วารสารเอกสารต่างๆ เสียงตามสาย/วิทยุกระจายเสียง

5. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

5.1 การตรวจสอบว่ามีการปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ได้แก่ แต่งตั้งคณะทำงาน มีการประชุมคณะทำงาน มีแผนการปรับปรุงงาน มีการดำเนินการตามแผนมีการประเมินผลการดำเนินการ

5.2 ตรวจสอบว่ามีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของกระบวนงานให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อเสนอแนะของกระทรวงมหาดไทย

5.3 ตรวจสอบว่ามีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ได้แก่ มีแผนผังกำหนดผู้รับผิดชอบ มีการให้บริการล่วงหน้าก่อนเวลาทำการหรือช่วงพักเที่ยง หรือในวันหยุดราชการ มีคอมพิวเตอร์ให้บริการอินเตอร์เน็ต มีกล่องตู้รับความคิดเห็น มีแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ และตัวอย่างการกรอกและมีเอกสาร/แผ่นพับประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ

5.4 ตรวจสอบว่ามีการตอบข้อร้องขอหรือข้อร้องเรียนหรือแจ้งผลการดำเนินการเป็นหนังสือให้ประชาชนหรือส่วนราชการทราบภายใน 15 วัน หรือตามที่ประกาศไว้ตามกระบวนงานลดขั้นตอนและระยะเวลา

6. การพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

6.1 ตรวจสอบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาความรู้ให้แก่ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยดำเนินการ ได้แก่ จัดการฝึกอบรมเอง ส่งเข้ารับการฝึกอบรม มีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทราบ มีการศึกษาดูงานของหน่วยงานอื่น

6.2 ตรวจสอบว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงาน คณะกรรมการกำหนดกรอบและวางแนวทางการประเมินผล มีการดำเนินการประเมินผล การรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการและผู้บริหารนำผลการประเมินมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมพัฒนา ขยายหรือยุติการดำเนินการ

สรุป คุณลักษณะองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีมีหลายประการ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยคุณลักษณะองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีจากแนวคิดของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2550) มาใช้เป็นตัวแปรตามในการวิจัย ซึ่งมี 6 ลักษณะ ได้แก่ 1) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ 3) การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ 4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 5) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และ 6) การพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีนั้นย่อมมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีในลำดับต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร

การบริหารจัดการเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญต่อการบริหารมักจำแนกออกเป็น 4 ประเภทหลักหรือที่เรียกว่า “4Ms” ได้แก่ Man Money Material และ Management ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และเกื้อกูลกันในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า

1. Man (ทรัพยากรมนุษย์)

บุญชม ศรีสะอาด (2534 : 99-100) กล่าวไว้ว่าคนถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหาร เพราะเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และควบคุมการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดผลสำเร็จ มนุษย์เป็นผู้มีความคิด ความรู้สึก และแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เช่น การวางแผนกำลังคน การฝึกอบรม และการสร้างแรงจูงใจ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

2. Money (ทรัพยากรเงินทุน)

ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร (2541 : 85) กล่าวไว้ว่าเงินเป็นทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทั้งในด้านการจัดซื้อวัสดุ การจ้างบุคลากร และการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทรัพยากรเงินจึงต้องอาศัยการวางแผนงบประมาณ การควบคุมรายจ่าย และการตรวจสอบบัญชีอย่างรอบคอบ เพื่อให้การใช้จ่ายมีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. Material (ทรัพยากรวัสดุ)

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543 : 199) กล่าวว่าทรัพยากรวัสดุ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อาคารสถานที่และสิ่งของต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรวัสดุให้มีประสิทธิภาพจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิต เช่น การจัดซื้อที่โปร่งใส การเก็บรักษาอย่างเหมาะสม และการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา

4. Management (การจัดการ)

คูนท์และโอ'โดลแนล (Koontz & O'Donnell, 1986 : p. 45) กล่าวว่าองค์ประกอบสุดท้าย คือ การจัดการ (Management) ซึ่งทำหน้าที่บูรณาการทรัพยากรทั้งสามส่วนข้างต้นให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำในการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือในบางแนวคิดได้เพิ่มเติม “Machine” เข้าเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากร เนื่องจากเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติเป็นตัวช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของมนุษย์และองค์กร

สรุป ทรัพยากรการบริหารเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการทุกประเภท องค์กรใดที่สามารถบริหารคน เงิน วัสดุ และการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมสามารถพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ทั้งยังเป็นพื้นฐานในการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ เช่น การบริหารเชิงคุณธรรมหรือการบริหารด้วยพุทธวิธีเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศในระยะยาว

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างยุทธศาสตร์

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในครั้งนี้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษายุทธศาสตร์ที่ทำให้การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 ความหมายของการสร้างยุทธศาสตร์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์เอาไว้ ดังนี้

พสุ เดชะรินทร์ (2546 : 44) กล่าวไว้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่องค์กรจะนำเสนอคุณค่าเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2548 : 1) กล่าวไว้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง การมุ่งเน้นหรือทุ่มเททรัพยากรไปในเรื่องใดแล้วสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เฮนรี่ มินเบอร์ก (Minzberg,1983 : 12-19) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มหาวิทยาลัยแมคกิลในแคนาดาใช้หลัก 5Ps ใช้แทนความหมายยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์คือแผน (Strategy is a plan = P1) กิจการทั้งหลายกำหนดยุทธศาสตร์ขึ้นเพื่อใช้เป็นสิ่งกำหนดทิศทางหรือเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตหรือวิธีทางในการที่จะก้าวเดินจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง

2. ยุทธศาสตร์คือแบบแผนหรือรูปแบบ (Strategy is a Patten = P2) คือ แบบแผนด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลา

3. ยุทธศาสตร์คือการกำหนดตำแหน่ง (Strategy is position = P3) ยุทธศาสตร์ในความหมายที่ 3 เน้นไปที่ความสำคัญของตำแหน่งกิจการในสนามแข่งขัน ดังนั้น สินค้าหรือบริการที่เสนอออกไปจำเป็นต้องเหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าหรือตลาด

4. ยุทธศาสตร์คือทัศนภาพ (Strategy is preparative = P4) ในความหมายที่ 4 เน้นความสำคัญของการพิจารณาสภาพที่แท้จริงภายในองค์กรหรือคุณลักษณะที่น่าจะเป็นขององค์กรหรือหมายถึงวิธีการดำเนินงานที่ต้องการให้คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน

5. ยุทธศาสตร์ คือ กลวิธีในการเดินหมาก (Strategy is a ploy = P5) ในความหมายที่ 5 เป็นความหมายที่เฉพาะเจาะจง กล่าวคือในสถานการณ์ที่มีการต่อสู้หรือการแข่งขัน สิ่งที่ทุกคนต้องการคือการเอาชนะ เพราะนั่นคือเดิมพันที่สำคัญ ดังนั้น ในความจำเป็นเช่นนั้นทุกฝ่ายจึงต้องวางยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงการใช้อุบายในการดำเนินงานหรือเดินเกมเพื่อเอาชนะฝ่ายตรงข้ามให้ได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 682) ได้ให้ความหมายของคำว่ายุทธศาสตร์ หมายถึง วิชาว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยา และกำลังรบทางทหารตามความจำเป็นทั้งในยามสงครามและยามสงบ

อุทิศ ขาวเชียร (2546 : 9) ได้ให้ความหมายยุทธศาสตร์ว่าเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยชี้นำการบริหารขององค์กรที่เกิดจากกระบวนการระดมสมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีส่วนร่วมโดยยึดหลักการวิเคราะห์ในสภาพแวดล้อมให้ “รู้เขารู้เรา” เพื่อชี้แนะเป้าประสงค์ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์หลักของแผน) และกลยุทธ์ กลวิธีทางปฏิบัติที่สอดรับกับสภาพแวดล้อม

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิง (2548 : 1) ได้ให้ความหมายยุทธศาสตร์ไว้ว่าเป็นการมุ่งเน้นหรือทุ่มเททรัพยากรไปในเรื่องใดแล้วสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2546 : 18) ได้ให้ความหมายยุทธศาสตร์ว่าเป็นชุดของทางเลือกระยะยาวเกี่ยวกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการและนโยบาย รวมทั้งแผนปฏิบัติการของแผนงานรัฐบาลซึ่งองค์กรภาครัฐบาลกำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญสองประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของแผนงานที่รัฐบาลที่กำหนดไว้และสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงาน

พสุ เดชะรินทร์ (2546 : 44) ได้ให้ความหมายยุทธศาสตร์ว่าเป็นวิธีการหรือแนวทางที่องค์กรจะนำเสนอคุณค่าเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นกำไรหรือวิสัยทัศน์

สรุป ยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง วิธีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคต เกิดจากกระบวนการระดมสมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีส่วนร่วม โดยยึดหลักการวิเคราะห์ในสภาพแวดล้อมเพื่อชี้แนะเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์หลักของแผน และกลยุทธ์ กลวิธีทางปฏิบัติที่สอดรับกับสภาพแวดล้อม

2.4.2 ความสำคัญของการสร้างยุทธศาสตร์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเอาไว้ ดังนี้

นัทธี จิตสว่าง (2555 : 1) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง มีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมเรื่องต่างๆ แทบทุกเรื่อง และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันจึงมิอาจที่จะใช้วิธีการแบบดั้งเดิมที่เคยใช้ในอดีตมาใช้กับการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน องค์กรจะต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวตลอดเวลา

พสุ เดชะรินทร์ และคณะ (2549 : 1-11) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะการที่จะทำให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายอันเป็นความสำเร็จได้ ส่งผลให้องค์กรต้องทำการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมในการแข่งขัน การปรับเปลี่ยนองค์กรจึงเป็นแนวทางเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร อีกทั้งยังส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้โดยผู้บริหารในทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศกันทั้งสิ้น เนื่องจากองค์กรที่มีความเป็นเลิศ นั้นย่อมจะเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว เนื่องจากเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556 : 13-23) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในระบบราชการไทย เนื่องจากการพัฒนาระบบราชการไทยได้เริ่มต้นอย่างจริงจังตั้งแต่ พ.ศ. 2545 ที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการพัฒนาระบบราชการจะส่งผลในระดับที่ดีขึ้น แต่การพัฒนาระบบราชการยังจะต้องดำเนินงานต่อไปภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง วิกฤตการณ์ และความผันผวนที่เปลี่ยนไปจากอดีตอย่างมาก การที่จะขับเคลื่อนประเทศให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคง ระบบราชการไทยต้องเป็นระบบที่มีความเข้มแข็ง มีความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ สภาพปัญหาของระบบราชการที่สั่งสมมานานจะต้องนำมาวิเคราะห์และนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่สามารถแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างระบบราชการให้มีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านต่างๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและปัญหาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น โดยแบ่งเป็นประเด็นปัญหาที่จะต้องได้รับการพัฒนาในระยะต่อไปเป็น 4 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) คุณภาพการให้บริการประชาชน 2) ขีดสมรรถนะขององค์กร 3) การบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน และการดำเนินงานร่วมกับภาคส่วนอื่นและ 4) ความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ซึ่งประเด็นต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งท้าทายที่สำคัญในการกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการในช่วง 6 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะการพัฒนากลไกราชการให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติการเสริมสร้างขีดสมรรถนะให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านต่างๆ การสร้างสมดุลและลดความเหลื่อมล้ำ การปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐและการบริหารงานแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือไปในทิศทางเดียวกัน

สรุป การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีมีความสำคัญมากในยุคปัจจุบัน เพราะว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีนั้นเป็นองค์กรที่มีรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว เนื่องจากเป็นองค์กรที่เก่งมีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ

2.4.3 กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์

จากแนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตรเปนเรื่องเกี่ยวกับการสรางยุทธศาสตรเพื่อนำไปสูวิธีการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัฒนา พัฒนพงษ (2546 : 30 – 32) สรุปขั้นตอนการสรางยุทธศาสตรดังตอไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน เปนขั้นตอนของการกำหนดจุดมุงหมายที่ยาวไกลที่สุดขององค์กร โดยทั่วไปนิยมใชเปนจุดมุงหมายหลักขององค์กร ไมควรเปลี่ยนบอยนัก ความจริงวิสัยทัศนเปนจุดมุงหมายที่มีอยูแลวในแผนแมบทขององค์กร เมื่อจัดทำแผนกลยุทธ์องค์กรสวนใหญจะนำเอาวิสัยทัศนของแผนแมบทขององค์กรมาใช้หรือนำมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง เพื่อใหทันตอสถานการณ กลาวอีกนัยหนึ่ง การกำหนดวิสัยทัศน คือ การหาคำตอบใหกับคำถามที่วา “การตองการจะเปนอะไร ?”

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดพันธกิจ เปนขั้นตอนของการกำหนดวิธีการดำเนินงานเบื้องตนเพื่อเปนหลักประกันวาสิ่งที่ตองการจะเปนนั้นมีโอกาสที่จะบรรลุถึงได กลาวอีกนัยหนึ่งพันธกิจคือการหาคำตอบใหกับคำถามที่วา “ทำไมเราจึงตองจัดตั้งองค์กรของเราขึ้นมา ?” คำตอบคือเราตั้งองค์กรขึ้นมาเพื่อตองการจะเปนอยางที่เราคาดหวังไว

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดคานิยมรวม เปนขั้นตอนของการกำหนดคานิยม หลักขององค์กรที่จะสามารถชวยทำหนาที่เปนเบาหลอมพฤติกรรมและความเชื่อของบุคลากรขององค์กรใหเปนไปในทิศทางเดียวกัน กลาวอีกนัยหนึ่ง การกำหนดคานิยมรวม คือ การหาคำตอบใหกับคำถามที่วา “อะไรคือสิ่งที่เราเชื่อ ?”

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดความสามารถหลัก เปนขั้นตอนของการกำหนดความสามารถหลักขององค์กรที่จะสามารถทำหนาที่เปนเบาหลอมพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรขององค์กรใหมีทักษะและความสามารถพิเศษในทิศทางตามที่องค์กรตองการ กลาวอีกนัยหนึ่งการกำหนดความสามารถหลักคือการหาคำตอบใหกับคำถามที่วา “อะไรคือความสามารถหลักที่บุคลากรของเราควรมี ?”

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดวัตถุประสงคหลัก เปนขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงคระยะยาวขององค์กรหรือวัตถุประสงคที่ระบุไวในพระราชบัญญัติจัดตั้งหนวยงาน สำหรับหนวยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจหรือวัตถุประสงคที่ระบุไวในหนังสือบริคณหสนธิในการจัดตั้งบริษัทสำหรับเอกชน

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดจุดมุงหมายของยุทธศาสตร เปนขั้นตอนการ กำหนดจุดมุงหมายระดับกลยุทธ ในรอบ 3 ปหรือ 5 ปขององคกร ตามปกติชุมชนจะตองกำหนดจุดมุงหมายหรือเปาหมายเชิงกลยุทธ์ในรอบ 3 ปหรือ 5 ปีวามีกี่ดาน ? แตละดานมีอะไรบาง ?

ขั้นตอนที่ 7การกำหนดประเด็นยุทธศาสตรและยุทธศาสตรในขั้นตอนนี้จะมีอยู 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. ขั้นกำหนดรายชื่อแผนงาน วิธีการกำหนดรายชื่อแผนงาน นิยมกำหนดโดยการระดมสมองเพื่อคนหาปญหาหลักขององค์กรวาในรอบ 3 ปหรือในรอบ 5 ปนี้ชุมชนนี้นาจะมีปญหาหลักอะไรบาง คำตอบที่ไดก็คือรายชื่อของแผนงานนั่นเอง

2. ขั้นกำหนดรายชื่อโครงการ วิธีการกำหนดรายชื่อโครงการ นิยมกำหนดโดยการคนหาสาเหตุของปญหาหลักภายใตแตละแผนงานวามีสาเหตุมาจากอะไรบาง สาเหตุแตละสาเหตุคือรายชื่อโครงการแตละโครงการนั่นเอง

กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการนโยบายประมงแห่งชาติ กองนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาการประมง กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2561 : 6-12) กล่าวไว้ว่าโดยทั่วไป การสร้างยุทธศาสตร์ คือ การตัดสินใจเพื่ออนาคตขององค์กร โดยต้องคำนึงถึงประเด็นคำถามที่สำคัญ 3 คำถาม ดังนี้

1. ปัจจุบันการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นอย่างไร

เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT) การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์คือการรู้จักสถานภาพหรือสภาวะของหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ข้อมูลจากการวิเคราะห์จะมีประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน โดยอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นพื้นฐาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีทิศทางและเป้าประสงค์ที่ชัดเจนกว้างไกล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต้องมีการวิเคราะห์ 2 ส่วน คือ

1. สภาพแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร

จุดแข็ง (Strength : S) เป็นความสามารถหรือสถานการณ์ภายในที่เป็นบวกที่สนับสนุนหรือสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ นั่นคือเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จ

จุดอ่อน (Weakness:W)เป็นสถานการณ์ภายในที่เป็นเชิงลบและด้อย ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ นั่นคือเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม รวมทั้งประเด็นปัญหาและความต้องการ โดยส่วนใหญ่ใช้แนวคิด McKinsey’s 7S เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy)

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญเช่น องค์กรอยู่ที่จุดใด มีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจคืออะไร ควรจะเป็นอะไร ใครเป็นผู้รับบริการ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดย

1.ช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการให้บริการประชาชน

2. ส่งเสริมให้เกิดการคิดค้นสิ่งใหม่ และวิธีการที่เป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์

3. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการและเข้าใจแผนกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน และผูกพันกับการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ร่วมกันกำหนด

2. โครงสร้างองค์กร (Structure)

องค์กรคือโครงสร้างที่ตั้งขึ้นตามกระบวนการโดยรับบุคลากรเข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนั้น การจัดองค์กรจึงเป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะต้องหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีความชัดเจน มีความหมายต่อบุคลากรที่ทำงานร่วมกันและประสานงานซึ่งกันและกัน ได้แก่

1. จุดประสงค์และการวางแผนการปฏิบัติงาน

2. กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติและหน้าที่หลัก

3. ขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ กฎ ระเบียบ ที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติตาม

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทโครงสร้างองค์กรให้เป็นไปตามยุคสมัยต้องเปลี่ยนกระบวนการคิดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้องค์กรขนาดใหญ่เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ บุคลากรทราบขอบเขตความรับผิดชอบ สะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System)

การจัดระบบการทำงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด เช่น ระบบบัญชี/การเงิน ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตาม/ประเมินผล

4. บุคลากร (Staff)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กรจึงต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับส่วนประกอบของงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและคุณลักษณะของบุคลากรที่เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท อุปสรรคสำคัญต่อองค์กรที่กำลังขยายตัวคือการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะหรือความชำนาญ องค์กรจึงต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้ายและปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skills)

ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรแยกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพเป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในงานอาชีพ และทักษะความถนัด/ความชาญฉลาดพิเศษซึ่งมีความสำคัญต่อการเลือกงานอาชีพ

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือรูปแบบการบริหารจัดการของผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น ซึ่งความเป็นผู้นำจำแนกได้ 4 รูปแบบ คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการ คือ บุคคลที่สั่งการในสิ่งที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องกระทำและคาดหวังว่าต้องเชื่อฟังโดยไม่มีข้อสงสัย

2. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ บุคคลที่ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่อาจจะรักษาอำนาจหน้าที่ของการตัดสินใจที่สำคัญเอาไว้

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ บุคคลที่พยายามจะทำในสิ่งที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ต้องการ ในสถานการณ์ปัจจุบันผู้นำแบบนี้มีความสำคัญมาก การดำเนินงานแบบทีมงานจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. ผู้นำแบบเสรีนิยม คือ บุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเลย ผู้นำจะให้สมาชิกของกลุ่มตัดสินใจเรื่องต่างๆ

7. ค่านิยมร่วม (Shared values)

ระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร โดยมีค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมที่หน่วยงานสร้างขึ้นโดยมากได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ผลผลิต ลักษณะของการแข่งขัน ประเภทของลูกค้าและเทคโนโลยี ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงจะมุ่งค่านิยมที่โดดเด่น เช่น คุณภาพผลผลิตและบริการการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ความรวดเร็วหรือประสิทธิภาพในการผลิตและการให้บริการ

2. สภาพแวดล้อมภายนอก

เป็นสถานการณ์ภายนอกที่องค์กรเผชิญอยู่หรือเกี่ยวข้อง ทั้งลักษณะที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น ความต้องการของผู้รับบริการ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาวะเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดถึงสถานการณ์ต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

โอกาส (Opportunity) เป็นสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป็นปัจจัยภายนอกเชิงบวก คือ เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพเป็นเช่นไร และจะสร้างโอกาสอย่างไรให้กับองค์กร

อุปสรรค (Threat) เป็นสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร ทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือเป็นปัจจัยภายนอกที่เป็นเชิงลบคือการศึกษาสภาพแวดล้อม

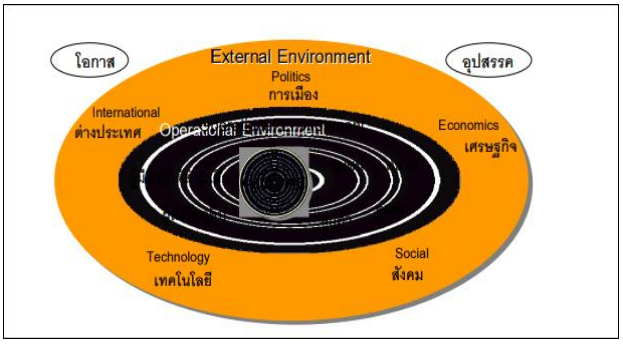
ภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกใช้ทฤษฎี PESTEL Analysis แนวคิดของ Francis J. Aguilar ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเมือง (P : Politics) การวิเคราะห์นโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐที่จะมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี กฎระเบียบต่างๆ นโยบายของพรรคการเมือง เสถียรภาพของรัฐบาล กลุ่มผู้มีอิทธิพลหรือเครือข่ายพันธมิตรที่มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (E : Economic) การวิเคราะห์เศรษฐกิจระดับมหภาคและจุลภาค หมายถึง ระบบเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลผลิตมวลรวมในประเทศ การค้าระหว่างประเทศและดุลการชำระเงิน การลงทุน ภาคเอกชน ภาษีอากรและการใช้จ่ายของรัฐบาล ราคาน้ำมันดิบ การกระจายรายได้ ภาวะเงินเฟ้อ ภาวการณ์จ้างงานที่มีผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

3. ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม (S : Social) การวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น ระดับการศึกษาอัตราการรู้หนังสือของประชากร จำนวนประชากร โครงสร้างประชากร ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรม แบบแผนการดำเนินชีวิตและพฤติกรรม การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิต ลักษณะของชุมชน การตั้งถิ่นฐาน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกระจายรายได้และความเป็นธรรมในสังคม สภาพของบ้านเมืองและลักษณะทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร ระบบนิเวศน์และสิ่งแวดล้อม

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (T : Technology) การวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงาน เช่น การผลิตคิดค้นเทคโนโลยีต่างๆ ความรู้และวิทยาการแขนงต่างๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กร ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนา สาขาที่เกี่ยวข้อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์อัตโนมัติต่างๆ



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎี PESTEL Analysis แนวคิดของ Francis J. Aguilar

คุณสมบัติที่ดีของการวิเคราะห์ SWOT Analysis มีดังนี้

1. มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาล

2. แสดงถึงลักษณะเฉพาะตัวขององค์กรทั้งในแง่จุดอ่อนและจุดแข็ง ซึ่งสามารถเป็นพื้นฐานประเด็นในการพัฒนา

3. เป็นข้อเท็จจริง มีข้อมูลสนับสนุนไม่ใช่ความคิดเห็น

4. มีความสมดุลระหว่างการวิเคราะห์ภายนอกและการวิเคราะห์ภายใน

2. ในอนาคตเราต้องการไปสู่จุดไหน

การกำหนดทิศทางขององค์กร โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดทิศทางขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และค่านิยมร่วม

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสภาพด้านการพัฒนาที่องค์กรต้องการจะเป็นในอนาคตตามระยะเวลาที่กำหนด โดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น เป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การกำหนดวิสัยทัศน์ จึงเป็นขั้นตอนของการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ยาวไกลที่สุดขององค์กร โดยทั่วไปนิยมใช้เป็นจุดมุ่งหมายหลักขององค์กรไม่ควรเปลี่ยนบ่อยนัก ความจริงวิสัยทัศน์เป็นจุดมุ่งหมายที่มีอยู่แล้วในยุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทขององค์กรมาใช้หรือนำมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ กล่าวอีกนัยหนึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ การหาคำตอบให้กับคำถามที่ว่า “ความต้องการจะเป็นอะไร” การกำหนดวิสัยทัศน์ควรให้มีความกระชับได้ใจความ ประกอบด้วย คุณลักษณะ 3 ประการ คือ ต้องการทำอะไรให้สำเร็จ ทำไมจึงต้องทำตามให้สำเร็จ (วัตถุประสงค์) คาดหวังผลเช่นไร โดยวิสัยทัศน์จะเป็นตัวบอกความคาดหวังในอนาคตข้างหน้าโดยมีหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. แสดงจุดมุ่งมั่นที่ชัดเจนในระยะเวลาแน่นอน เช่น 3 - 5 ปี/หรือ 10 - 15 ปี

2. มีเจตนารมณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน

3. สามารถปฏิบัติได้ ยืดหยุ่น จำง่าย เข้าใจง่าย จูงใจ ระดมพลังใจ

4. สอดคล้องและสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานบังคับบัญชา

ปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่

1. ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. องค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กร

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ไม่ยึดติดรูปแบบหรือวิธีการเดิมๆ

4. ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

5. การกำหนดทางเลือกขององค์กรว่าจะใช้กลยุทธ์ใดนำสู่อนาคต

6. การรวมพลังความมุ่งมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

2.2การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การกำหนดวิธีการดำเนินงานเบื้องต้นของหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและภารกิจ ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์และเป้าหมายของชาติ พันธกิจเป็นการตอบคำถามว่าหน่วยงานต้องการบรรลุอะไร ดังนั้น การกำหนดพันธกิจต้องพิจารณาประเด็นดังต่อไปนี้ 1) เอกลักษณ์หรือจุดเด่นขององค์กร 2) ผู้มีส่วนได้เสีย 3) ผลสำเร็จที่ต้องการและวิธีการวัดผลสำเร็จ 4) เครือข่ายหรือภาคี 5) ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2.3 การกำหนดเป้าประสงค์/เป้าหมาย หมายถึง สภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุเป้าประสงค์ เป็นได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นจุดหมายปลายทางที่ชี้นำการปฏิบัติการ เป้าประสงค์ในเชิงปริมาณที่เป็นจุดหรือช่วงที่เป็นตัวเลขมักเรียกว่าเป้าหมาย เป้าหมายอาจเป็นการคาดการณ์จากข้อมูลเชิงปริมาณเทียบหรือข้อมูลเชิงแข่งขัน

2.4 การกำหนดค่านิยมร่วม เป็นขั้นตอนของการกำหนดค่านิยมหลักขององค์กรที่จะสามารถทำหน้าที่เป็นตัวหลอมพฤติกรรมและความเชื่อของบุคคลขององค์กรให้เป็นในทิศทางเดียวกัน กล่าวอีกนัยหนึ่ง การกำหนดค่านิยมร่วมก็คือการหาคำตอบให้กับคำถามที่ว่าอะไรคือสิ่งที่เราเชื่อ

3. ทำอย่างไรจึงจะไปถึงจุดนั้น

เมื่อได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การกำหนดกลยุทธ์เป็นผลจากการวิเคราะห์ศักยภาพปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรด้วย โดยพิจารณาโอกาสสำคัญที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมแล้วหาวิธีการที่จะใช้จุดแข็งขององค์กรให้ได้ประโยชน์ และพิจารณาจุดอ่อนขององค์กรรวมทั้งการพิจารณาถึงภาวะคุกคามที่สำคัญ ใช้จุดแข็งในการป้องกันตัวหรือนำไปใช้ในโอกาสอื่นที่เกิดขึ้น สถานภาพองค์กรที่ได้ให้น้ำหนักความสำคัญในแต่ละปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก มากำหนดเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันกับตำแหน่งในปัจจุบันขององค์กร โดยมีตัวแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix Analysis เป็นตารางการวิเคราะห์ที่ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนภายในสัมพันธ์กับโอกาสและอุปสรรคจากภายนอกขององค์กร มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดออกมาเป็นกลยุทธ์โดยมีทางเลือกของกลยุทธ์ 4 ทางเลือก ซึ่งเกิดจากการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 TOWS Matrix Analysis

	จุดแข็ง (S)	**จุดอ่อน (W)**
โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO) สิ่งที่ต้องการส่งเสริม ขยายผล	กลยุทธ์แก้ไข (WO) สิ่งที่ต้องพัฒนาปรับปรุง
อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) สิ่งที่ต้องพัฒนา ปรับปรุง	กลยุทธ์เชิงรับ (SW) สิ่งที่ต้องป้องกัน เฝ้าระวัง

กลยุทธ์ SO มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรุก

กลยุทธ์ WO มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีโอกาสที่จะนำแนวคิดหรือวิธีใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่องค์กรมีอยู่ได้

กลยุทธ์ STมาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน

กลยุทธ์ WTมาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ ซึ่งโดยทั่วไปมักจะเลือกวิธีการหลีกเลี่ยงโดยหาพันธมิตรที่มีจุดแข็งในส่วนที่เราไม่มี เช่น การลดต้นทุนและลดการใช้จ่ายต่างๆ เป็นต้น

การสร้างยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงประเด็นคำถามที่สำคัญ 3 คำถามสามารถสรุปวิธีการวิเคราะห์และผลลัพธ์ที่ได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.2 คำถามที่สำคัญ 3 คำถามเกี่ยวกับการสร้างยุทธศาสตร์

คำถาม	วิธีการ/เครื่องมือ	ผลลัพธ์
1) ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างไร Where are we now ?	วิเคราะห์ - สภาพแวดล้อมภายใน - สภาพแวดล้อมภายนอก - นโยบาย - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ผู้รับบริการ	S = จุดแข็ง W = จุดอ่อน O = โอกาส T = อุปสรรค
2) ในอนาคตเราต้องการไปสู่จุดไหน Where do we want to be ?	นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT มาเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน	- วิสัยทัศน์ - พันธกิจ - วัตถุประสงค์ - เป้าหมาย
3) ทำอย่างไรจึงจะไปถึงจุดนั้น How do we get there ?	โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ TOWS Matrix	- ประเด็นยุทธศาสตร์ - กลยุทธ์

จากแนวคิดดังกลาวผู้วิจัยได้นำหลักการจัดทำยุทธศาสตร โดยสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจากการศึกษาพอจะสรุปได้วากระบวนการสร้างยุทธศาสตรมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะหสภาพแวดลอมขององคกร

การวิเคราะหในขั้นตอนนี้จะเปนจุดเริ่มต้นที่ดีและสำคัญยิ่งต่อการเจริญเติบโตทั้งภายนอกชุมชนและสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถวิเคราะหโอกาส (Opportunities) ข้อจำกัดตางๆ (Threats) ที่องค์กรต้องเผชิญ รวมทั้งช่วยในการค้นหาจุดแข็ง (Strengths) และจุดออน (Weaknesses) ขององค์กร เพื่อเน้นหรือปรับปรุงข้อบกพรองตางๆ ในการวิเคราะหสภาพแวดลอมขององค์กรจะประกอบดวยขั้นตอนตางๆ ดังนี้

1. การวิเคราะหสภาวะแวดล้อมภายนอกคือการประเมินโอกาส (Opportunities) และข้อจำกัดตางๆ (Threats) หลักนิยมทั่วไปคือใช้หลักที่เรียกกันยอๆ วา PEST Analysis คือ

1.1 การเมืองหรือนโยบาย (Political component = P) เปนการวิเคราะหนโยบาย และกฎเกณฑตางๆ ของภาครัฐบาลทั้งระดับประเทศ กระทรวง จังหวัดและระดับหนวยงานที่นาจะมีผลทั้งเชิงบวกและลบต่อการดำเนินงาน

1.2 เศรษฐกิจ (Economic component = E) เปนการวิเคราะหเศรษฐกิจระดับมหภาค เชน ผลิตภัณฑมวลรวมประชาชาติ อัตราการวางงาน ต้นทุนด้านที่ดิน สิ่งกอสราง คาวัสดุอุปกรณ์ เปนตน

1.3 สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural component = S) เปนการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งโครงสรางทางสังคมตางๆ

1.4 เทคโนโลยี (Technological component = T) เปนการวิเคราะหสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงดานเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการผลิตหรือบริการ

นอกจากนี้ ยังควรจะวิเคราะหสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เพื่อเปนการทำความเข้าใจกลุมผู้มีสวนได้สวนเสีย (Stakeholders) เชน กลุมผู้รับบริการหรือลูกค้าและหนวยงาน ควบคุมมาตรฐานตางๆ

2. การวิเคราะหสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อประเมินจุดแข็ง (Strengths) และจุดออน (Weaknesses) ขององค์กรโดยใช้หลักการวิเคราะหทรัพยากรทางการบริหาร (4M) ได้แก คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ (Material) และการบริหารจัดการ (Management)

3. การสรุปจุดแข็ง จุดออน โอกาส และขอจำกัด (SWOT analysis) หลังจากดำเนินการวิเคราะหสถานการณภายนอกและภายในจนทราบโอกาสและขอจำกัดกับจุดแข็งและจุดออนแลว ทำการประมวลขอมูลทั้งสองเขาดวยกันเพื่อสรุปเปนตารางความสัมพันธแบบแมททริกสของปจจัยเชิงกลยุทธทั้งสองดาน ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงการจัดทำ SWOT Matrix

ปจจัยภายใน / **ปจจัยภายนอก**	**จุดแข็ง (Strengths = S) ระบุรายการจุดแข็งภายใน จำนวน 5 – 10 ประเด็นในชองนี้**	**จุดออน (Weaknesses = W) ระบุรายการจุดออนภายใน จำนวน 5 – 10 ประเด็นในชองนี้**
โอกาส (Opportunities = O) ระบุรายการโอกาสภายนอก จำนวน 5 – 10 ประเด็นในชองนี้	SO Strategies กำหนดกลยุทธในชองนี้ โดยใชจุดแข็งประสานกับความไดเปรียบในโอกาส	WO Strategies กำหนดกลยุทธในชองนี้ โดยใชความไดเปรียบในโอกาสมาปดจุดออน
ขอจำกัด (Threats = T) ระบุรายการขอจำกัดจากภายนอกจำนวน 5 – 10 ประเด็นในชองนี้	ST Strategies กำหนดกลยุทธในชองนี้ โดยใชจุดแข็งหลบหลีกขอจำกัด	WT Strategies กำหนดกลยุทธในชองนี้ โดยระมัดระวังจุดออนและหลบหลีกขอจำกัด

จากตารางที่ 2.3 การประมวล SWOT Matrix นำไปสูการวางกลยุทธ 4 แนวทาง คือ

1. SO Strategies ถือเปนความไดเปรียบอยางยิ่งที่อาจเรียกวา The Best – case Scenario

2. WT Strategies ถือเปนความเสียเปรียบอันสำคัญที่ถือเปน The Worst – case Scenario

3. WO Strategies ถือเปนการเดินหมากที่จะใช SO Strategies มาชวย

4. ST Strategies ถือเปนการเดินหมากที่จะทำให SO Strategies มีความแกรงมากขึ้น

2. การกำหนดทิศทางขององค์กร

การกำหนดทิศทางขององค์กรเปนการตัดสินใจที่มีคาตอการกำหนดจุดหมายปลายทางในอนาคต การกำหนดทิศทางขององค์กร ประกอบดวย วิสัยทัศน พันธกิจ และวัตถุประสงคหลักของแผน โดยทั่วไปแลวการกำหนดเปาประสงคจะตองอาศัยการระดมสมองของผูมีสวนเกี่ยวของทุกฝายอยางมีสวนรวม

1. การกำหนดวิสัยทัศน (Vision)

วิสัยทัศน คือ ภาพหมายที่วาดหวังความปรารถนาที่สมเหตุสมผลที่อยากให้เกิดในอนาคต เมื่อองคกรดำเนินการตามแผน วิสัยทัศนเปนความสำคัญที่ยั่งยืนที่คาดเดาจากการขยายจุดแข็งและโอกาส และเปนความหวังที่เกิดจากการกำจัดจุดออนและขอจำกัดไดแล้ว วิสัยทัศนจะเปนสัญญาประชาคม และจุดอางอิงของแผนยุทธศาสตรที่ชวยจูงนำทิศทางประสานการพัฒนา

2. การกำหนดพันธกิจ (Mission)

พันธกิจ เปนการกำหนดบทบาทและเงื่อนไข ภารกิจหลักที่สำคัญที่สุดที่องคกรต่องทำเพื่อให้เกิดการพัฒนา การกำหนดพันธกิจจะพิจารณาจากภารกิจตามกฎหมายและสาระสำคัญจากการสรุป SWOT ที่ไดจินตนาการไวในขั้นการยกรางวิสัยทัศน

3. การกำหนดวัตถุประสงคหลัก (Goals)

การกำหนดวัตถุประสงคหลัก เปนการกำหนดเปาหมายในอนาคตที่ตรวจสอบวัดได ทั้งนี้รางวัตถุประสงคหลักที่กำหนดในชวงแรกๆ ของการวางแผนยังไมชัดเจน และยังจะต่องได้รับการขัดเกลา โดยนำวัตถุประสงค/เปาหมายของยุทธศาสตร และ/หรือผลผลิตของแผนงานและโครงการที่เกี่ยวข้องมาผนวกกันเปนวัตถุประสงคหลักของแผนได

3. การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์ เปนขั้นตอนเกี่ยวกับการตัดสินใจที่มีคามากที่สุดตอการเลือกเส่นทางหรือวิธีการที่เปนไปได้มากที่สุด โดยพิจารณาจากการประเมินสภาวะแวดล่อม SWOT และกอนที่จะกำหนดยุทธศาสตรควรตอบคำถามเชิงยุทธศาสตร์ตอไปนี้ให้ชัดเจน ถาไมชัดเจนต่องกลับไปวิเคราะหใหม

1. เราเปนใคร
2. ใครคือลูกคาของเรา
3. ใครคือคูแขง
4. เราจะไปไหน
5. เรากำลังอยูที่ไหน
6. เราจะไปที่นั่นไดอยางไร
7. เราจะตองใชจายเทาไหร
8. เราจะรูไดอยางไรวาเราอยูบนลูทางนั้น
9. แบบแผนที่จะปฏิบัติของพวกเราคืออะไร

สรุป การสร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร คือ การวิเคราะหสภาพแวดลอมภายนอกและภายในที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทางของหน่วยงานในการพัฒนา คือ การจัดทำรางทิศทางของหน่วยงานในการพัฒนา ไดแก วิสัยทัศน พันธกิจ และวัตถุประสงคหลัก

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ คือ การจัดทำรางกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

เอ็ดเวิร์ด อี. ลอเลอร์ (Lawler, 2012 : 45) กล่าวไว้ว่าการสร้างองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ซึ่งพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างองค์กรสู่ความเป็นเลิศนั่นคือทุนมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพขององค์กรและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรทั้งในเรื่องการส่งมอบข้อมูลข่าวสาร ความรู้ อำนาจในการบริหารงานและรางวัลแก่บุคลากร

1. การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันเพื่อก้าวสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

การที่องค์กรจะสามารถเป็นผู้นำได้นั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1.1 ทุนมนุษย์ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความเก่งนั้นจะสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้

1.2 ศักยภาพขององค์กรและประสิทธิผลขององค์กร องค์กรต้องมีศักยภาพที่สามารถนำตนเองไปสู่การเป็นที่ยอมรับและสามารถยกระดับผลการดำเนินงานของตนเองให้สูงขึ้น การมีศักยภาพในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมเป็นศักยภาพที่สำคัญและสร้างขึ้นได้ยาก เนื่องจากเมื่อองค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม บุคลากรในองค์กรก็ต้องมีการปรับตัวด้วย ดังนั้น ศักยภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ

1.3 ความสามารถหลักขององค์กรและประสิทธิผลขององค์กร ความสามารถหลักขององค์กรเป็นความเก่งขององค์กรที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งต้องเป็นความสามารถที่เหนือคู่แข่ง เป็นสิ่งที่เลียนแบบได้ยาก องค์กรต้องพยายามรักษาและพัฒนาความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

2. ปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรที่เป็นเลิศ

แฟรงค์ บายเท็นดิจค์ (Buytendijk, 2006 : 24-30) กล่าวว่า HPO เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องสร้างเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทั้งนี้คุณลักษณะที่สำคัญของ HPO จะประกอบไปด้วย 5 ประการ คือ

1. มีการตั้งเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และดำเนินการได้ที่จะมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมั่นคงและยั่งยืน

2. มีการร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร

3. สามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที

4. มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผน กำหนดแนวทางที่ทำให้บุคลากรขององค์กรรู้ว่าต้องทำอย่างไร เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

5. มีการจัดองค์กรที่มีรูปแบบเรียบง่ายและมีการประสานงานระหว่างกันตลอดเวลาในขณะเดียวกัน

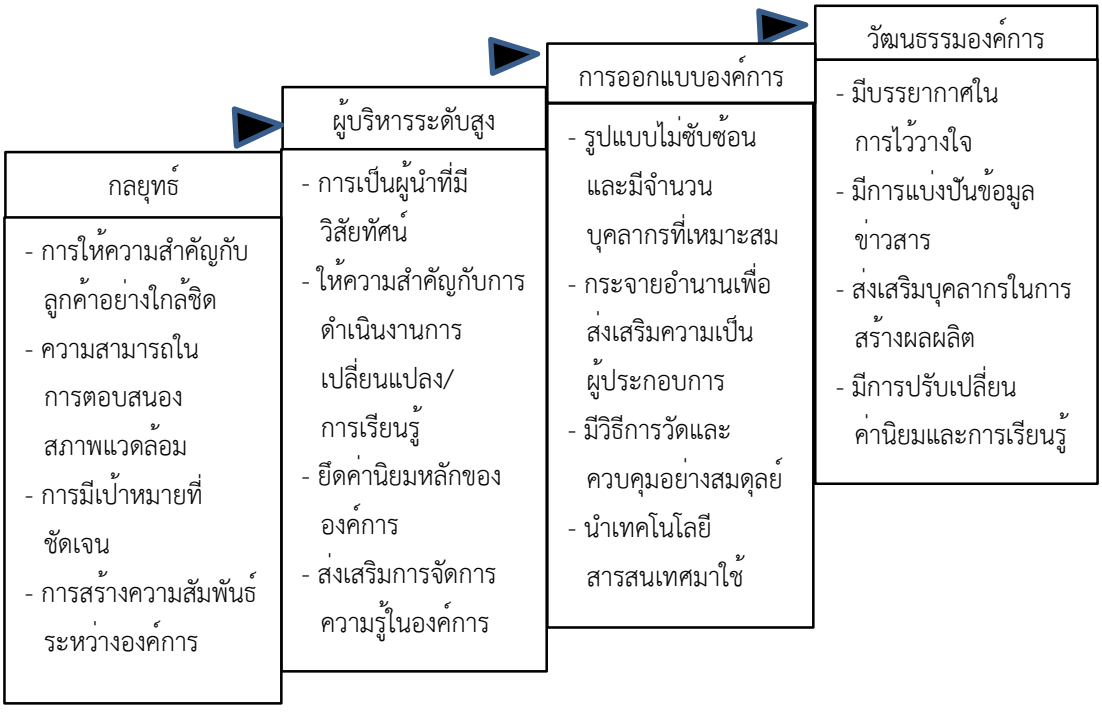
มิลเลอร์ (Miller, 2009 p. 32) เขียนรายงานเรื่อง High Performance Organization Design and Leadership (HPO) โดยให้คำจำกัดความของ HPO ในเรื่องของที่มาและการประเมิน ซึ่งนำเสนอในแง่คุณความดีและคุณค่าบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในงานของ BAHA'I ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดการตัดสินบรรทัดฐาน เพื่อประเมินและพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น

พสุ เดชะรินทร์ (2549 : 3) กล่าวถึงปัจจัยของการขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้น ประกอบด้วย 1) การมียุทธ์ศาสตร์ (Strategy) ที่ดีในการบริหารยุทธศาสตร์ต้องพิจารณาว่ายุทธศาสตร์นั้นดี เหมาะสม สามารถสื่อสารได้หรือไม่ เมื่อมีการวิเคราะห์ SWOT และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้วนำมาเขียนเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยทำให้องค์กรมียุทธศาสตร์ที่ดี สามารถสื่อสารได้ชัดเจนขึ้น 2) การมีความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยใช้เครื่องมือ เช่น การบริหารโครงการตามแผนกลยุทธ์ ระบบบริหารงบประมาณ การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น 3) ขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ซึ่งองค์กรต้องกำหนดขีดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้ 4) โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ต้องเอื้อให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยใช้ Blueprint for change ซึ่งเป็นกระบวนการในการทำงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 5) ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์เป็นปัจจัยหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเฉพาะภาวะผู้นำและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนหรือเทคนิคอื่นๆ ที่เหมาะสมในการสนับสนุนและต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 6) ข้อมูลและความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ 7) Performance

management เป็นตัวชี้วัดโดยเชื่อมโยงไปกับผลตอบแทนแรงจูงใจ 8) ผู้นำจะต้องช่วยในการผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มิใช่เพียงแต่กำหนดแผนยุทธศาสตร์แต่อย่างเดียว

มิลเลอร์ (Miller, 2002 p. 41) กล่าวว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้น ประกอบด้วย สิ่งสำคัญ 5 อย่าง คือ 1) การออกแบบองค์กรและกระบวนการทำงาน 2) โครงสร้างองค์กรที่ปรับตัวได้ง่ายและมีความยืดหยุ่น สามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ใช้บริการและสิ่งแวดล้อมได้ดี 3) มีลำดับขั้นการปกครองน้อยหรือให้อำนาจการบริหารแก่ทีมงานต่างๆ ให้มากที่สุด 4) มีระบบการเชื่อมต่อส่วนต่างๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน 5) บุคลากรต้องมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและเป้าหมายทางการเงิน คุณภาพและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเป็นอย่างดี บุคลากรต้องพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ ดังที่กล่าวว่าองค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พฤทธิ์ เทศจีบ (2552 : 211) กล่าวไว้ว่าการสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์การนั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ 1) กลยุทธ์ 2) ผู้บริหารระดับสูง 3) การออกแบบองค์การ 4) วัฒนธรรมองค์การ



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์ต่อความเป็นเลิศขององค์การ

ที่มา : พฤทธิ์ เทศจีบ (2552 : 211)

1. กลยุทธ์ความเป็นเลิศขององค์การ

กลยุทธ์เป็นสิ่งที่ทุกองค์การกำหนดขึ้นมาเพื่อตอบสนองกับสภาพแวดล้อมการแข่งขัน และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ กลยุทธ์จึงเปรียบได้กับสิ่งเชื่อมโยงระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม ความสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ คือ การพิจารณากำหนดแนวทางดำเนินงานเพื่อให้องค์การมีความแตกต่างและเหนือกว่าคู่แข่งขันหรือเป็นการดำเนินกิจกรรมเดียวกับคู่แข่งขัน แต่ในขณะเดียวกันองค์การก็สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าคู่แข่งขัน การกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์การนั้น (Harari, 1992 pp. 53 - 55) องค์การควรกำหนดกลยุทธ์โดยให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้

1.1 การให้ความสำคัญกับการดูแลและติดตามลูกค้าอย่างใกล้ชิด องค์การจะต้องสามารถสนองต่อความต้องการของลูกค้า โดยต้องพิจารณาว่าลูกค้าเป็นผู้ที่มีความสำคัญและเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การมากที่สุด ดังนั้น องค์การจึงต้องมีค่านิยมหลักในการทำงานที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังจะเห็นได้ว่าหลายองค์การธุรกิจในปัจจุบันมักจะพยายามใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับลูกค้า อาทิ การรวบรวมความคิดเห็นหรือสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมารวบรวมเป็นส่วนหนึ่งของฐานข้อมูลทางธุรกิจหรือการสร้างเว็บไซต์ให้บริการลูกค้า เพื่อทำให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงรายละเอียดข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการได้โดยตรง การตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว องค์การควรมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ธุรกิจสามารถตอบสนองกับปัญหาหรือแสวงหาโอกาสทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรทั้งองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว องค์การธุรกิจที่ก้าวสู่ความเป็นเลิศจะต้องเป็นผู้นำมากกว่าการเป็นผู้ตาม ธุรกิจจึงต้องกำหนดกลยุทธ์ที่จะมุ่งเน้นให้เกิดการแสวงหาผลกำไรโดยชอบธรรมจากโอกาสทางธุรกิจที่คาดว่าจะได้รับให้ได้มากที่สุด นอกจากนี้ กลยุทธ์ขององค์การควรจะส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดสร้างสรรค์ และกล้าเสี่ยงที่จะนำเสนอความคิดใหม่ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง

1.2 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ธุรกิจให้ความสำคัญอย่างชัดเจน การมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนจะทำให้หน่วยงานและบุคลากรในองค์การทราบถึงผลสำเร็จที่องค์การต้องการได้รับทำให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์การธุรกิจในปัจจุบันไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้เพียงลำพัง ต้องสร้างความสัมพันธ์หรือพึ่งพาองค์การอื่น เช่น การร่วมเป็นพันธมิตรกับคู่แข่งขันเพื่อสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจหรือการรวมลงทุนกับผู้จำหน่าย

ปัจจัยการผลิต เพื่อควบคุมต้นทุนในการผลิต เป็นต้น ดังนั้น การมีสัมพันธภาพที่ดีกับองค์การอื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์การ ธุรกิจปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันระดับโลก การกำหนดกลยุทธ์ของธุรกิจจะต้องมีการผสมผสานกลยุทธ์ขององค์การกับองค์การธุรกิจอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต ลูกค้าและคู่แข่งขัน การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ อาจช่วยให้องค์การธุรกิจสามารถสร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่หรือสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ได้รวดเร็วขึ้น ตลอดจนอาจทำให้ธุรกิจสามารถตอบสนองต่อกลุ่มตลาดที่มีขนาดใหญ่มากขึ้นได้อีกด้วย

2. ผู้บริหารระดับสูงกับการสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์การ

กระบวนการบริหารงานและเทคนิคทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงในองค์การก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีส่วนเสริมสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์การ ผู้บริหารที่จะนำพาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศควรมีลักษณะ ดังนี้

2.1 การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะทำให้ทิศทางการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์การเกิดความชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน และมีการกำหนดแนวทางในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

2.2 การเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ในองค์การจะทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะทำการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ดังนั้น การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ในการดำเนินงานจะไม่มีการยุติการแก้ปัญหาต่างๆ จนกว่าจะได้มีการสร้างสรรค์แนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม นอกจากนี้ องค์การที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ พนักงานในองค์การจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและลูกค้าตลอดเวลา เพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ที่ดีมากขึ้น ธุรกิจที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องสามารถทำให้เป้าหมายเกิดขึ้นจริง โดยใช้ความพยายามและแก้ไขปัญหาจนบรรลุผล

2.3 การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์การ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องยอมรับว่าความรู้เปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การจะต้องดำเนินการเพื่อเสริมสร้างการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์องค์ความรู้ขึ้นใหม่ในองค์การ

3. การออกแบบองค์การเพื่อความเป็นเลิศ

รูปแบบและโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การก็สามารถสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์การได้ ดังนั้น การออกแบบองค์การเพื่อความเป็นเลิศควรให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้ (Koch & Cebula, 1994 p. 681 - 699)

3.1 การมีรูปแบบองค์การที่เรียบง่ายและมีจำนวนบุคลากรในระดับที่เหมาะสม โครงสร้างองค์การต้องไม่มีความซับซ้อนและมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การ

มีกรอบและกฎเกณฑ์ในการทำงานที่น้อยลง ดังนั้น ธุรกิจขนาดใหญ่มักจะพยายามแยกหน่วยงานเป็นหน่วยงานขนาดเล็กเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงานและเกิดความคล่องตัวในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

3.2 การให้อำนาจแก่บุคลากร บุคลากรในองค์การจะต้องได้รับอำนาจและความเป็นอิสระในการทำงาน รวมทั้งได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นที่จะใช้ในการตัดสินใจ การให้อำนาจแก่บุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา นอกจากนี้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น โดยพนักงานทุกคนในองค์การจะต้องได้รับการสนับสนุนและให้รางวัลตอบแทน หน่วยงานในองค์การจะรักษาความเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา

3.3 การมีโครงสร้างและการทำงานร่วมกันในแนวนอนอย่างใกล้ชิด องค์การควรให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหลักในการดำเนินธุรกิจขององค์การ โดยอาจมีการทำงานเป็นทีมข้ามสายงานหรือมีการทำงานในลักษณะคณะทำงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารและความร่วมมือกันในแนวนอน

3.4 การวัดผลการดำเนินงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอย่างสมดุล องค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงจะต้องสามารถวัดผลการดำเนินงานได้ในทุกด้าน ความเป็นเลิศขององค์การขึ้นอยู่กับศักยภาพและค่านิยมในการดำเนินงานด้านต่างๆ การวัดผลการดำเนินงานอย่างสมดุลทั้งด้านการเงินและไม่ใช่ด้านการเงิน จะทำให้ทราบถึงศักยภาพการดำเนินงานขององค์การที่แท้จริงและยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนให้กับบุคลากรเพื่อบรรลุกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้

3.5 การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในองค์การ องค์การที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่แล้วมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อทำให้เกิดความเป็นอิสระและลดความซับซ้อนอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงกันในการทำงานจนทำให้มีการทำงานในลักษณะเครือข่ายเพื่อทำงานร่วมกันให้สอดคล้องกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

4. วัฒนธรรมองค์การเพื่อความเป็นเลิศขององค์การ

Farrar (2004 p. 25) กล่าวไว้ว่าองค์การชั้นนำจำนวนมาก พบว่า การตระหนักถึงหน้าที่ของบุคลากรในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จองค์การแห่งความเป็นเลิศจะต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่ผสมผสานศักยภาพการทำงานของบุคลากรและความกระตือรือร้นในการทำงานโดยมีลักษณะ ดังนี้

4.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความไว้วางใจกัน จะช่วยทำให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานอย่างเปิดเผยและซื่อสัตย์ นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาร่วมกันก็จำเป็นต้องมีการไว้วางใจกัน

4.2 การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน นอกจากการใช้ข้อมูลข่าวสารในการควบคุมการทำงานของบุคลากรแล้ว ผู้บริหารจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะทำให้เกิดช่องทางการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อจะทำให้มีการนำเสนอความคิดเห็นที่จะมาจากทุกทิศทุกทาง องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องทำให้บุคลากรมีข้อมูลข่าวสารในการทำงานที่สมบูรณ์เพื่อทำงานได้อย่างรวดเร็ว

4.3 การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การทำงานโดยมุ่งเน้นผลิตผล บุคลากรทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้น บุคลากรที่มีศักยภาพจะเป็นสิ่งสำคัญต่อคุณภาพและผลิตผลขององค์การ บุคลากรในองค์การจะได้รับอำนาจเพื่อทำงานอย่างเหมาะสม ความขัดแย้งทางความคิดควรได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นมากกว่าการยับยั้งเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ ความสามารถในการทำให้เกิดความเป็นเอกฉันท์กัน จะทำให้เกิดความไว้วางใจกัน การเพิ่มการจูงใจและการเสริมสร้างทั้งนวัตกรรมและประสิทธิผล

4.4 การมีมุมมองการดำเนินงานในระยะยาว องค์การที่ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่ได้ใช้เวลาอันสั้น องค์การจะต้องมีการลงทุนในด้านการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตลอดจนดูแลเอาใจใส่พนักงานระยะยาว รวมทั้งมีการวางแนวทางความก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีมุมมองที่กว้างในการทำงานในระยะยาวมากกว่ามุ่งเน้นการเติบโตอย่างรวดเร็วในระยะเวลาอันสั้น

5. แนวทางปรับตัวขององค์การในภาวะถดถอยเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ในการปรับตัวขององค์การในระยะถดถอยนั้น นอกจากการปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์และบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน ตลอดจนการลดต้นทุนขององค์การแล้ว บางองค์การพยายามที่จะนำเอาแนวคิดทางการจัดการใหม่ๆ ที่ธุรกิจชั้นนำมาใช้ปรับเปลี่ยนองค์การของตน หลายองค์การก็ประสบความสำเร็จในการนำเอาแนวคิดทางการจัดการใหม่มาประยุกต์ใช้ในขณะที่หลายองค์การประสบความล้มเหลวยิ่งขึ้น เนื่องจากแต่ละแนวคิดจะต้องมีการนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์การแตกต่างกันไปและมีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการนำเอาแนวคิดไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ ยังมีแนวทางการสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์การซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์การที่กำลังเผชิญกับภาวะถดถอย อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่สลับซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Terziovski, 2002 p. 5) นอกจากนี้ ยังอาจเป็นแนวทางที่จะนำพาองค์การให้บรรลุประสิทธิผลและทบทวนแนวทางที่จะพัฒนาองค์การต่อไป

1. การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การสอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานขององค์การหรือมีทัศนคติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์ของธุรกิจ ดังนั้น การมีส่วนร่วมในค่านิยมและทิศทางกลยุทธ์ของพนักงานในองค์การจะทำให้องค์การมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ตลอดจนบรรลุผลตามกลยุทธ์และผลตอบแทนตามที่ต้องการ

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ผู้บริหารระดับสูงในองค์การขนาดใหญ่หลายแห่งจะเข้ามาดูแลการดำเนินธุรกิจแต่ละวันขององค์การน้อยมาก ความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ของงานต่างๆ จะถูกถ่ายโอนไปยังบุคลากรและทีมงานตามความเหมาะสม ทั้งนี้ยังมีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้เป็นไปตามกรอบที่สามารถควบคุมได้ ผู้บริหารระดับสูงจะเข้าไปดูแลงานด้านปฏิบัติการในช่วงเวลาอันสั้นในบางครั้งและจะให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสในการพัฒนาและสร้างการเจริญเติบโตให้กับธุรกิจ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรสำหรับองค์การในระยะกลางและระยะยาว

3. การทำงานร่วมกันในองค์การจะต้องมีขอบเขตในการดำเนินงานที่กว้างและครอบคลุมวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานรวมทั้งความรับผิดชอบของพนักงาน อุปสรรคในการดำเนินงานจะถูกขจัดด้วยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและสร้างความร่วมมือกันในการทำงาน

4. องค์การควรเสนอสินค้าหรือบริการให้เหนือกว่าความต้องการของลูกค้า มีการดำเนินธุรกิจที่ถูกต้องเหมาะสมมากกว่ากฎเกณฑ์หรือนโยบายที่ถูกกำหนดไว้ มีการดำเนินธุรกิจที่มีมาตรฐานสูงกว่าธุรกิจอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน มีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต มีการสร้างคุณภาพในการผลิตและการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนเป็นผู้นำในการจัดการเทคโนโลยี

5. องค์การมีการดำเนินธุรกิจอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ สุจริต และดำเนินธุรกิจอย่างผสมผสานทั้งงานด้านธุรกิจและการปฏิบัติการ ธุรกิจชั้นนำจะไม่สร้างข้อผูกพันสัญญากับลูกค้าในสิ่งที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ผู้บริหารควรให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงกับพนักงานและกระตุ้นให้พนักงานให้ข้อเท็จจริงกับผู้บริหารเช่นเดียวกัน

6. การจัดสรรทรัพยากรในองค์การอย่างเหมาะสม การเป็นองค์การที่มีความคล่องตัวและสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมนั้นจะต้องไม่เป็นการควบคุมที่เคร่งครัดมากเกินไปจนกระทั่งทำให้เกิดการหยุดการพัฒนาธุรกิจ องค์การธุรกิจชั้นนำจะต้องมีการปรับตัวโดยสามารถจัดการความพอดีระหว่างการรักษาฐานะทางการเงินกับการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาวของธุรกิจ นอกจากนี้ องค์การควรมีทรัพยากรบุคคลระดับมืออาชีพที่เพียงพอต่อการทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามกลยุทธ์และอ

มีบุคลากรที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งงานในปัจจุบันตามหน้าที่และการปรับปรุงงานของตนเอง รวมทั้งการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่จะพัฒนางานของตนเอง

7. การให้ความสำคัญกับเวลา องค์การธุรกิจชั้นนำจะมีเวลาในการดำเนินงานต่างๆ ที่จำกัดเวลาจึงเปรียบเสมือนสิ่งมีค่าของธุรกิจ องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการทำงานเสร็จตามกำหนดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในระยะเวลาที่เหมาะสม

8. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในองค์การที่ประสบความสำเร็จการเรียนรู้จะเกิดจากการไม่พอใจในผลงานและกระบวนการทำงานจึงทำให้เกิดการพยายามปรับปรุงความรู้ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานต่อไป

9. มีค่านิยมในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับลูกค้าหลายองค์การที่ประสบความสำเร็จจะดำเนินธุรกิจที่มากกว่าสิ่งที่ลูกค้าต้องการ และมีการสร้างคุณค่าให้กับลูกค้าสูงสุด โดยให้ความสำคัญกับคุณค่าที่ลูกค้าจะได้รับ การที่จะบรรลุประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าวได้นั้นองค์การจะต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่าทำไมลูกค้าถึงซื้อสินค้าจากองค์การมากกว่าซื้อจากคู่แข่งขัน

10. ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างยั่งยืนและการเป็นผู้นำทางธุรกิจตลอดจนเป็นผู้สร้างคุณค่าให้กับลูกค้า องค์การธุรกิจจะต้องลงทุนและให้ความสนใจในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างศักยภาพหลักในการดำเนินธุรกิจขององค์การ

สิทธิชัย นันทนาวิจิตร (2551 : 18) ได้นำเสนอแนวคิดขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศของสิงคโปร์ คือ องค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์ประจำปี 2007 (SQA–Business Excellence Awards Winners Sharing) ในองค์กรที่น่าประทับใจและน่าสนใจควรแก่การศึกษามากที่สุดองค์กรหนึ่ง คือ SingaporeTechnologies Engineering, Ltd., ซึ่งเป็นบริษัทสัญชาติสิงคโปร์ที่ดำเนินธุรกิจด้านอุปกรณ์สำหรับงานกลาโหมและงานวิศวกรรมที่ผ่านมาบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างเป็นเลิศ จนกลายเป็นบริษัทระดับโลกและได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสิงคโปร์ถึงสองครั้ง คือ ในปี ค.ศ. 2002 และ 2007 โดย Business times และ Strait times singapore ได้ตีพิมพ์บทความเกี่ยวกับองค์กรแห่งนี้ตลอดทั้งสัปดาห์ สิ่งซึ่งพิสูจน์ความสำเร็จที่ยั่งยืนของ Singapore Technologies Engineering คือ การเติบโตอย่างต่อเนื่องใน ทุกด้านที่แสดงให้เห็นจากผลลัพธ์ทางธุรกิจ ปัจจุบันองค์กรมีบริษัทในเครือมากถึง 100 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ใน 20 ประเทศทั่วโลกรวมถึงในประเทศไทย และมีบุคลากรทั้งหมดประมาณ 18,500 คน สร้างยอดขายรวมมากถึง 3,000 ล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา คิดเป็นอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE : Return On Equity) ที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี ตัวชี้วัดความสำเร็จที่น่าสนใจอีกตัวหนึ่งของบริษัทแห่งนี้คือมูลค่าเพิ่มที่องค์กรสร้างได้ ตัวชี้วัดนี้แสดงถึงมูลค่าเพิ่มของสิ่งที่องค์กรส่งมอบให้แก่ลูกค้า ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2002 เป็นต้นมา บริษัทได้แสดงถึงมูลค่าเพิ่มขององค์กรที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การที่จะนำองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์และเติบโตอย่างยั่งยืนโดยอาศัยเพียงการดำเนินธุรกิจในประเทศที่มีขนาดเล็กอย่างสิงคโปร์ย่อมเป็นไปไม่ได้เลย ดังนั้น วิสัยทัศน์ของ Singapore Technologies Engineering คือ การเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้านงานกลาโหมและวิศวกรรมในระดับโลก สิ่งที่น่าสนใจคือผู้บริหารดำเนินการอย่างไรในการนำองค์กรนี้ก้าวไปสู่ระดับโลก Mr. Tan Pheng Hock ซึ่งเป็นประธานบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้ระบุถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ 5 ประการ ในการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากร
3. การสร้างธุรกิจให้มีทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า
4. การมีกลไกประเมินองค์กรเพื่อการพัฒนา
5. จิตสำนึกของบุคลากร

ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จประการสุดท้ายคือจิตสำนึก เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยการสร้างความเชื่อขึ้นมาจากพื้นฐานของบริษัท จากนั้นแปรเปลี่ยนให้เป็นค่านิยม ตลอดจนมีการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรจนเป็นพฤติกรรม และในที่สุดเกิดเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กร กระบวนการดังกล่าวได้ดำเนิน

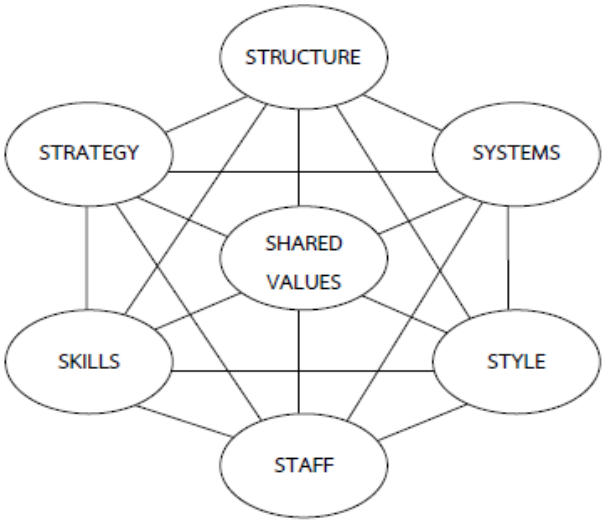
ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของความเชื่อ ค่านิยม
และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร
ที่มา : สิทธิชัย นันทนาวิจิตร (2551 : 20)

Peter & Waterman (1982) ได้เขียนหนังสือ In search of excellence : Lessons from America's best-run companies ซึ่งเป็นหนังสือที่เผยให้เห็นคุณลักษณะแห่งความเป็นเลิศในเชิงบริหาร 8 ประการ เป็นผลงานการวิจัยการบริหารงานของบริษัทอเมริกันที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างสูง โดยเมื่อต้นปี 1977 บริษัทแมคคินซีย์ (McKinsey) ซึ่งเป็นที่ปรึกษาธุรกิจของสหรัฐอเมริกามีความสนใจว่าทำอย่างไรจึงจะให้การบริหารงานสัมฤทธิ์ผล และมีความประสงค์ที่จะค้นหาว่ากิจการธุรกิจต่างๆ ควรมีกลยุทธ์อย่างไร และควรจัดโครงสร้างองค์กรแบบใด แบบรวมอำนาจ แบบกระจายอำนาจหรือแบบผสม จึงจะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ดังนั้น บริษัทจึงได้ตั้งกลุ่มทำงานภายในบริษัทขึ้นมา 2 กลุ่ม เพื่อค้นหาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ กลยุทธ์กับรูปแบบของโครงสร้างองค์กรและการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของธุรกิจโดยมอบหมายให้กลุ่มหนึ่งศึกษาเรื่องกลยุทธ์

Peter & Waterman เป็นหัวหน้ากลุ่มศึกษาเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กรกลุ่มทำงานเริ่มต้นค้นคว้าด้วยการพบปะพูดคุยกับผู้บริหารที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักกันดีว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูงของกิจการธุรกิจทั่วโลก จากนั้นไปปรึกษากับนักทฤษฎีนักวิชาการของสถาบันศึกษาชั้นสูงอีกประมาณ 12 แห่ง ทั้งของสหรัฐอเมริกาและประเทศต่างๆ ในยุโรป ผลการศึกษาเบื้องต้นพบว่า ทั้งผู้บริหารกิจการต่างๆ ตลอดจนนักทฤษฎีกับนักวิชาการต่างมีความเห็นว่ารูปแบบโครงสร้างองค์กรต่างๆ ที่มีอยู่ใช้แก้ปัญหาไม่ได้ผล และไม่เพียงแต่ไม่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาแต่ยังได้ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ยุ่งยากสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น กลุ่มทำงานได้สรุปผลการศึกษาว่าแนวคิดการแก้ไขปัญหาแบบดั้งเดิมของกิจการธุรกิจต่างๆ ที่มักจะเน้นให้ความสนใจเฉพาะเรื่องกลยุทธ์กับรูปแบบโครงสร้างองค์กรคงจะไม่ใช่แนวทางที่ถูกต้อง การที่จะมุ่งศึกษาค้นคว้าโครงสร้างองค์กรแบบใหม่คงจะไม่เกิดประโยชน์อะไรมากนัก เพราะรูปแบบโครงสร้างองค์กรเป็นเพียงองค์ประกอบเล็กๆ องค์ประกอบหนึ่งที่จะมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกิจการธุรกิจต่างๆ เท่านั้น ต่อมาบริษัทแมคคินซีย์ จึงได้เปลี่ยนแนวการค้นคว้าจากเดิมที่มุ่งศึกษาเรื่องกลยุทธ์กับรูปแบบของโครงสร้างด้วยการขยายขอบเขตการศึกษาค้นคว้าให้กว้างขวางยิ่งขึ้นและใช้เวลา 2 ปีเพื่อการนี้ ผลของการค้นคว้าการวิจัยที่ได้บ่งชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จในการดำเนินงานของกิจการธุรกิจต่างๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลจะขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันหมดอย่างน้อยที่สุด 7 ตัว คือ 1) โครงสร้าง 2) กลยุทธ์ 3) คนหรือพนักงาน 4) สไตล์การบริหาร 5) ระบบและวิธีการ 6) คุณค่าร่วม 7) ฝีมือ

ตัวแปร 2 ตัวแรก คือ โครงสร้างองค์กรกับกลยุทธ์ซึ่งเป็นตัวแปรเดิมนั้น ถ้าจะเปรียบไปแล้วก็เสมือนหนึ่งเป็นส่วนที่เรียกว่าฮาร์ดแวร์ของระบบคอมพิวเตอร์ คือ เป็นสิ่งสามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ สำหรับตัวแปรใหม่ที่ค้นพบนั้นเท่าที่ผ่านมาผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจ เพราะเป็นสิ่งจับต้องไม่ค่อยได้หรือมองเห็นภาพไม่ชัดเจน ซึ่งเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นส่วนที่เรียกว่าซอฟต์แวร์ของระบบคอมพิวเตอร์ ต่อมาบริษัท

แมคคินซีย์ ได้ปรับปรุงคำจำกัดความของตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้ให้มีความถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้นพร้อมกับได้ขนานนามตัวแปรเหล่านี้ว่าเป็นโครงร่างพื้นฐาน 7-S (The McKinsey 7-S Framework) ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โครงร่างพื้นฐาน 7-S (The McKinsey 7-S Framework)

ที่มา : Peters & Waterman (1982)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางการบริหารตามแบบจำลอง 7's (McKinsey 7-s Framework)

แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.1980 โดย Robert Waterman, TomPeter and Julien Phillips แนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ ของธุรกิจว่ามีลักษณะและมีสภาพอย่างไร

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนของกิจการ

2. โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหารการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม

3. ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ

4. รูปแบบ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการการควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ

5. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคคลกรอย่างต่อเนื่อง

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขายและการให้บริการ

7. ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

แบบจำลอง 7-5 นี้เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อการกำหนดกลยุทธ์ในองค์การโดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์การเกี่ยวข้องกับการพิจารณา โครงสร้างองค์การ เป้าหมายขององค์การ ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ

Hr note.asia (2565) กล่าวไว้ว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศมี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร (Infrastructure) คือ โครงสร้างขององค์กรที่ดีต้องสามารถรองรับการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี และช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ (Process & System) คือ มาตรฐานของระบบการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการทำงานที่มาตรฐานมีกระบวนการที่เหมาะสม รวมถึงมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการรู้และสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานได้อย่างทันท่วงที ย่อมทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) คือ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพมีความมุ่งมั่นในการทำงาน พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรที่ดี

4. เป้าหมายและนโยบาย (Goal & Policy) คือ องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานที่แนวทางที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ

มิลเลอร์ (Miller, 2001 อ้างถึงใน พรนิภา ธนาธรรมนันท์, 2561 : 31) ได้วิเคราะห์บทบาทขององค์กรแห่งความเป็นเลิศว่าทีมงานและระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนสำคัญที่เชื่อมโยงกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ทั้งนี้ การมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้นมีปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ การออกแบบองค์กรและกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์กรที่ปรับตัวได้ง่ายและมีความยืดหยุ่น ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี

มีลำดับขั้นการปกครองน้อยหรือให้อำนาจการบริหารแก่ทีมงานต่างๆ ให้มากที่สุด มีระบบการเชื่อมต่อส่วนต่างๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน พนักงานต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและเป้าหมายทางการเงิน คุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้าเป็นอย่างดี พนักงานต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

เดอ วาวล์ (De Waal, 2015 อ้างถึงใน ดุษณีย์ ยศทอง, 2561 : 14) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศของทั้งภาครัฐและเอกชน โดยแบ่งกลุ่มปัจจัยออกเป็น 5 กลุ่มปัจจัย ได้แก่

กลุ่มปัจจัยที่ 1 การบริหารจัดการคุณภาพสูง (High Management Quality) คือ ผู้บริหารองค์กรจะต้องสร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจกับบุคลากร สามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีของบุคลากรมีความยุติธรรม ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งผลสัมฤทธิ์และหาช่องทางที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

กลุ่มปัจจัยที่ 2 มีวัฒนธรรมที่เปิดกว้างควบคู่กับการปฏิบัติ (Openness and Action Orientation) คือ เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการที่เปิดกว้างให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกระบวนการที่สำคัญให้โอกาสบุคลากรได้ทดลองทำงานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาจากการสร้างประสบการณ์และเรียนรู้จากความผิดพลาด

กลุ่มปัจจัยที่ 3 ความผูกพันระยะยาว (Long-Term Orientation) คือ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีความยั่งยืนในระยะยาวให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ได้แก่ บุคลากร บริษัทผู้ผลิต ลูกค้า และสังคมโดยรวม แสวงหาแนวทางในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของบุคลากรในองค์กร

กลุ่มปัจจัยที่ 4 พัฒนาต่อเนื่อง (Continuous Improvement) คือ เป็นองค์กรที่มีกลยุทธ์ที่สามารถทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการวัดประเมินผลและรายงานผลการประเมินให้ทุกส่วนในองค์กรได้รับรู้

กลุ่มปัจจัยที่ 5 คุณภาพของบุคลากร (Employee Quality) คือ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ บุคลากรมีแรงบันดาลใจและแรงผลักดันที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ มีความรับผิดชอบกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ มีความยืดหยุ่นและเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2564 : 14-78) ได้กำหนดให้การประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ 4.0 (PMOA 4.0) เป็นตัวชี้การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศสำหรับภาครัฐ ซึ่งมีกรอบการประเมินจำแนกเป็น 7 หมวด ได้แก่

หมวดที่ 1 การนำองค์กร คือ เป็นองค์กรที่มีระบบการนำองค์กรของส่วนราชการได้สร้างองค์กรที่ยั่งยืน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์เชื่อมโยงสู่การบรรลุพันธกิจ มุ่งเน้น

ประโยชน์สุขของประชาชน และการบรรลุผลยุทธศาสตร์ชาติและความสามารถในการแข่งขัน การป้องกันทุจริตและสร้างความโปร่งใส มุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการผ่านการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในและภายนอก คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและการมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศตามทิศทางยุทธศาสตร์

หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ คือ เป็นองค์กรที่มีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทาย สร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน มีการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติมีแผนปฏิบัติการที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการลงไปทุกภาคส่วนโดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมีการติดตาม ผลของการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาและการรายงานผลอย่างมีประสิทธิผล

หมวดที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย คือเป็นองค์กรที่มีระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัย รวดเร็วและเข้าถึงในทุกระดับมีการประเมินผลความพึงพอใจ ความผูกพันของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ มีการสร้างนวัตกรรมการบริการที่สร้างความแตกต่างและตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มและต่างความต้องการและกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองได้ทันความต้องการ

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ คือ เป็นองค์กรที่มีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศมากำหนดตัววัดที่สามารถใช้ติดตามงานทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการสื่อสารสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก มีการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัด เพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพทันเวลาและเชิงรุก มีการใช้ความรู้และสติปัญญาในการแก้ปัญหา เรียนรู้ และมีเหตุผล และมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบมีประสิทธิภาพและใช้งานได้

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร คือ เป็นองค์กรที่มีนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีระบบการทำงานที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ และมีระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สร้างความรอบรู้ มีจริยธรรมก้าวทันเทคโนโลยีและแก้ไขปัญหาได้

หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ คือ เป็นองค์กรที่มีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อนำสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุง ปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการบริการ มีการลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างความมี

ประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขัน มุ่งเน้นประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กรและผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติและผลลัพธ์

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ คือ องค์กรต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญซึ่งสอดคล้องการปฏิบัติการในหมวดกระบวนการทั้ง 6 หมวด สะท้อนความสามารถในการบริหารจัดการกระบวนการ การแก้ไขปัญหาและการพัฒนา มีการตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลกับกระบวนการเพื่อค้นหาหนทางสร้างนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงองค์กรทั้งในระดับปฏิบัติการและในระดับองค์กรที่ส่งผลให้ผลลัพธ์มีโอกาสบรรลุเป้าหมายดีขึ้นและสะท้อนความสำเร็จของการเป็นระบบราชการ 4.0

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศมีหลายปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ คือ การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร และมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง คือ เป็นโครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหารและการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม 3) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม คือ ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กรและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานในองค์กร ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 4) ปัจจัยด้านระบบ คือ กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ มีเป้าหมาย มีขั้นตอนในการดำเนินงาน และมีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความคล่องตัวสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ 5) ปัจจัยด้านบุคลากร คือ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการให้บริการประชาชน สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีอิสระในการพัฒนาตนเอง และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ มีความสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพยายามที่จะคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ 6) ปัจจัยด้านรูปแบบ คือ การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ 7) ปัจจัยด้านทักษะ คือ ผู้บริหารมีความโดดเด่นและมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาองค์กร มีความเป็นกันเองกับชาวบ้าน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวิธีการผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และประชาชน

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับพุทธวิธีบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการประสานงานต่างๆ เข้าด้วยกัน หากพิจารณาตามกรอบของการพิจารณาหน้าที่ (Function)ของนักบริหารตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC(P. Robbins Stephen and M. Coulter, 2002 p. 6)

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหา พัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมกับงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาในองค์กร

พุทธวิธีบริหาร เป็นการบริหารในพระพุทธศาสนาเป็นวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งดำรงสืบมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2,500 ปี เป็นข้อมูลให้ศึกษาเรื่องการบริหารในพระพุทธศาสนา จากพุทธพจน์ที่เกี่ยวเนื่องกับการบริหารที่กระจายอยู่ในพระไตรปิฎก (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 4-5) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน

หลังจากการตรัสรู้ในวันเพ็ญกลางเดือน 6 ซึ่งเป็นวันวิสาขบูชา พระพุทธเจ้าทรงประทับตามลำพังพระองค์เดียว ในขั้นนี้ยังไม่มีการบริหารในพระพุทธศาสนา การบริหารเกิดขึ้นเมื่อมีสมาชิกใหม่เข้ามาในพระพุทธศาสนา เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นหลังจากพระพุทธเจ้าตรัสรู้ได้ 2 เดือน นั่นคือเมื่อพระพุทธเจ้าแสดงปฐมเทศนาแก่พระปัญจวัคคีย์ในวันอาสาฬหบูชา ท่านอัญญาโกณฑัญญะได้ดวงตาเห็นธรรมแล้วขอบวชเป็นพระภิกษุรูปแรกในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงประทานการอุปสมบทแก่ท่านอัญญาโกณฑัญญะด้วยพระพุทธดำรัสว่า “เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 23)

พระพุทธดำรัสดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นการกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนตัวเพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงประสงค์ให้ผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนายึดมั่นเป้าหมายเดียวกัน คือ มุ่งปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสในโอกาสอื่นว่า “พรหมจรรย์ (การบวช) นี้ไม่ได้มีไว้สำหรับแสวงหาลาภสักการะและคำสรรเสริญ ไม่ได้มีไว้เพียงเพื่อศีล สมาธิ และปัญญาเท่านั้น แต่มีไว้เพื่อเจโตวิมุตติหรือความหลุดพ้นแห่งจิต” พุทธวิธีเกี่ยวกับ

การวางแผนสิ่งที่สำคัญมาก คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ผู้บริหารต้องมีจักขุมา แปลว่า มีสายตาที่ยาวไกล คือ มองการณ์ไกล (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 6)

วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจน และใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น องค์กรทั้งหมดก็จะถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้ พระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า “การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่จุดเดียว คือ วิมุตติ (ความหลุดพ้นทุกข์)” ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียวคือรสเค็ม ฉันใด ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียวคือวิมุตติ ฉันนั้น” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 291)

การถือเอาความหลุดพ้นทุกข์ เป็นวัตถุประสงค์ส่วนตัวสำหรับสมาชิกทุกคนในพระพุทธศาสนานี้ใช้ได้กับผู้ยังไม่บรรลุเป็นพระอรหันต์ แต่เมื่อสมาชิกนั้นเป็นพระอรหันต์ได้เจโตวิมุตติ หลุดพ้นทุกข์แล้ว วัตถุประสงค์ของเขาก็เปลี่ยนไป นั่นคือแทนที่จะดำเนินชีวิตเพื่อความหลุดพ้นส่วนตัว พระอรหันต์จะดำเนินชีวิตเพื่อคนอื่นให้หลุดพ้นทุกข์ ดังจะเห็นได้ว่าเมื่อพ้นพรรษาแรกมีภิกษุผู้สำเร็จเป็นพระอรหันต์ 60 รูป พระพุทธเจ้าทรงวางแผนเพื่อประกาศศาสนาแล้วส่งพระสาวกเหล่านั้นให้แยกย้ายกันไปในทิศทางต่างๆ ด้วยพระดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ทั้งที่เป็นของมนุษย์ เธอทั้งหลายจงเที่ยวจาริกไปเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนเป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย แต่อย่าไปทางเดียวกันสองรูป แม้เราเองก็จะไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 39) เนื่องจากพระสงฆ์มีจำนวนจำกัด พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญชาให้แต่ละรูปไปตามลำพังผู้เดียว ส่วนพระองค์เองทรงเลือกไปประกาศธรรมแก่เจ้าลัทธิในแคว้นมคธ คือ ชฎิลสามพี่น้องที่ตำบลอุรุเวลาเสนานิคม พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลา 2 เดือนในการชี้แจงให้เข้าใจหลักปรัชญาในพระพุทธศาสนาแก่ชฎิลสามพี่น้องและบริวาร จนทำให้พวกเขาหันมาบวชเกิดความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา

จากนั้นได้เสด็จไปเทศน์โปรดพระเจ้าพิมพิสาร ผู้เป็นพระราชาแห่งแคว้นมคธ พระเจ้าพิมพิสารและประชาชนชาวมคธเห็นว่าชฎิลสามพี่น้องที่พวกตนนับถือได้ยอมเป็นสาวกของพระพุทธเจ้าก็คลายทิฐิมานะหันมาตั้งใจฟังธรรม ในที่สุดก็ได้ดวงตาเห็นธรรมและหันมานับถือพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลาไม่นานนับจากวันตรัสรู้ก็สามารถวางรากฐานพระพุทธศาสนาในแคว้นมคธ ซึ่งเป็นหนึ่งในแคว้นมหาอำนาจสมัยนั้น นี่เป็นผลมาจากการวางแผนประกาศพระศาสนาในเบื้องต้นของพระพุทธเจ้า ถ้าพระพุทธเจ้าไม่ประสบความสำเร็จในการประกาศศาสนาโดยที่หาผู้บรรลุธรรมตามอย่างพระพุทธองค์ไม่ได้สักคนเดียว พระพุทธเจ้าก็เป็นเพียงพระปัจเจกพุทธะคือผู้ตรัสรู้เฉพาะตนที่ไม่สามารถสอนคนอื่นให้บรรลุธรรมตามได้จึงไม่ใช่นักบริหาร

แต่เพราะเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงสามารถสอนให้คนอื่นตรัสรู้ตามได้ พระองค์จึงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะผู้สามารถจัดตั้งองค์กรพระพุทธศาสนา และเป็นนักบริหารกิจการพระพุทธศาสนา

ในการวางแผนเพื่อประกาศพระศาสนาดังกล่าวมานั้น พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับให้สมาชิกในองค์กรทุกคนถือปฏิบัติเป็นแบบเดียวกัน นั่นคือให้สมาชิกยึดความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัวหรือความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่นเป็นเป้าหมายของการดำเนินชีวิต การปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัวเรียกว่า อัตตหิตสมบัติ การปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่นเรียกว่าปรหิตสมบัติ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 8) พระพุทธเจ้าทรงมีทั้งอัตตหิตสมบัติ ที่เกิดจากพระปัญญาคุณ และปรหิตสมบัติที่เกิดจากพระกรุณาคุณ จึงทรงวางรากฐานในการประกาศพระศาสนาด้วยการแสดงโอวาทปาฏิโมกข์แก่พระอรหันต 1,250 รูป ในวันมาฆบูชาหลังจากตรัสรู้ได้ 9 เดือน

โอวาทปาฏิโมกข์ หมายถึง คำสอนที่เป็นหลักสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่พระอรหันต์ เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ในโอวาทปาฏิโมกข์นี้มีการกำหนดให้นิพพานหรือความหลุดพ้นทุกข์เป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติธรรม แนวทางปฏิบัติธรรมให้ยึดหลัก 3 ประการ คือ ไม่ทำชั่วทั้งปวง ทำดีให้ถึงพร้อม และทำจิตใจให้ผ่องใส และนอกจากนี้ยังกำหนดวิธีการประกาศพระพุทธศาสนาว่า “ให้เผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยขันติหรือความอดทน ไม่ให้ใช้การว่าร้ายหรือการเข่นฆ่าประหัตประหาร เพื่อบีบบังคับให้คนหันมานับถือพระพุทธศาสนา” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 :39)ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ และจะเห็นได้ว่าในการวางแผนเพื่อบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้านั้น มีการใช้วิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์กรคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน องค์กรพระพุทธศาสนาจึงเจริญเติบโตขึ้นมาได้เพราะผลจากวิสัยทัศน์ของพระพุทธเจ้า (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 9)

2. การจัดองค์กร

ในการรับสมาชิกใหม่เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาจะมีการกำหนดให้สมาชิกทุกคนเริ่มต้นจากศูนย์ นั่นคือไม่มีการอนุญาตให้นำชาติ ชั้นวรรณะ หรือตำแหน่งหน้าที่ในเพศฆราวาสเข้ามาในองค์กรคณะสงฆ์ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 10) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนแม่น้ำใหญ่บางสาย คือ แม่น้ำ คงคา ยมุนา อจิรวดี สรภูมหี ไหลถึงมหาสมุทร แล้วย่อมละนามและโคตรอันเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนับว่ามหาสมุทรเหมือนกัน วรรณะ 4 เหล่านี้ คือ กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร์ ก็เช่นเดียวกัน คือ ออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตในธรรมวินัยที่ตถาคตประกาศแล้ว ย่อมละชื่อและตระกูลเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนับว่าสมณะเชื้อสายศากยบุตรเหมือนกัน” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 290)

ทุกคนที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาเป็นพระภิกษุเสมอเหมือนกันหมด การอยู่ร่วมกันของคนที่เท่าเทียมกันนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชาภายในองค์กร เพราะเหตุที่ว่าเมื่อสมาชิกถือตัวว่าเท่าเทียมกับคนอื่นก็จะไม่มีใครเชื่อฟังใครหรือยอมลงให้ใครดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “การอยู่ร่วมกันของคนที่เสมอกันนำทุกข์มาให้ ถ้าเป็นเช่นนั้นการบังคับบัญชาภายในองค์กรก็มีไม่ได้” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 54) เมื่อสาวกมีจำนวนมากขึ้น พระพุทธเจ้าทรงจัดองค์กรในพระพุทธศาสนาออกเป็นพุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ในส่วนของภิกษุบริษัทและภิกษุณีบริษัท พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ ดังจะเห็นได้จากการที่ทรงกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์ดำเนินการอุปสมบท เมื่อมีกิจจาธิกรณ์หรือกิจการที่จะต้องทำร่วมกัน คณะสงฆ์สามารถบริหารจัดการเองหรือเมื่อมีกรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นในคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าก็ทรงมอบอำนาจให้คณะสงฆ์เป็นผู้จัดการแก้ปัญหา พระพุทธเจ้าทรงดำรงตำแหน่งเป็นธรรมราชา คือ ผู้บริหารสูงสุดในองค์กรพระพุทธศาสนา ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราเป็นพระราชา นั่นคือเป็นธรรมราชาผู้ยอดเยี่ยม” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 554) พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งพระสารีบุตรให้เป็นพระธรรมเสนาบดี มีฐานะเป็นรองประธานบริหารอยู่ในลำดับถัดมาจากพระพุทธเจ้า และเป็นอัครสาวกฝ่ายขวา รับผิดชอบงานด้านวิชาการ พระโมคคัลลานะเป็นพระอัครสาวกฝ่ายซ้าย รับผิดชอบงานด้านบริหาร พระอานนท์เป็นเลขานุการส่วนพระองค์ และทรงแต่งตั้งสาวกทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์เป็นเอตทัคคะ คือ ผู้ชำนาญการที่รับภาระงานด้านต่างๆ เช่น พระมหากัสสปะ เป็นผู้ชำนาญด้านธุดงค์ พระปุณณะมันตานีบุตร เป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรม ภิกษุณีปฏาจารา เป็นผู้ชำนาญด้านวินัย จิตตคหบดีเป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 30) ประเพณีปฏิบัติในสมัยปัจจุบันที่พระมหากษัตริย์ทรงพระราชทานสมณศักดิ์แก่พระสงฆ์ผู้มีความชำนาญในด้านต่างๆ ก็สอดคล้องกับการแต่งตั้งเอตทัคคะในครั้งพุทธกาลนั่นเอง ส่วนการที่มหาวิทยาลัยทั้งหลายถวายปริญญากิตติมศักดิ์แก่พระสงฆ์ในสมัยปัจจุบันก็พออนุโลมให้เป็นการยกย่องพระเถระเป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆ ได้เหมือนกัน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 12)

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบญัตติจตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบทเรียกว่าพระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้ามาอุปสมบท ต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 12)

เมื่อบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนกว่าจะมีพรรษาครบ 5 พรรษาจึงเรียกว่านิสัยมุตตกะ คือ ผู้พ้นจากการพึ่งพาพระอุปัชฌาย์ ดังนั้น กระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง กระบวนการนี้ก่อให้เกิดระบบโรงเรียนในวัด ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาที่สำคัญในอินเดีย เช่น มหาวิทยาลัยนาลันทา

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ตราบใดที่บุคลากรนั้นยังไม่บรรลุเป็นพระอรหันต์ เขาผู้นั้นต้องได้รับการศึกษาอบรมตลอดไปเรียกว่าเสขะ คือ ผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้วจึงเรียกว่าอเสขะคือผู้ไม่ต้องศึกษา

กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนในทางทฤษฎี (Teaching)เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 13)

พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่าและทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจริต 6 และที่สำคัญมาก คือ พระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เธอทั้งหลายต้องทำความเพียรเผากิเลสเอง พระตถาคตเจ้าเป็นแต่ผู้บอกทาง” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 51) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆ

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบัน นั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษดังพระบาลีที่ว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ ข่มคนที่ควรข่ม ยกย่องคนที่ควรยกย่อง” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 531) เราจะเข้าใจระบบการให้รางวัลและการลงโทษได้ดีจากเรื่องต่อไปนี้ในเกสีสูตรว่า “พระพุทธองค์ทรงใช้ทั้ง 3 วิธีในการฝึกคน คือ ใช้วิธีนุ่มนวลกับคนที่ควรให้กำลังใจ ใช้วิธีรุนแรงกับคนที่ควรตำหนิห้ามปราม และใช้วิธีผสมผสานกับคนที่ควรยกย่องเมื่อถึงคราวต้องยกย่องและตำหนิเมื่อถึงคราวต้องตำหนิ” นายเกสี ทูลถามว่า “ถ้าใช้ 3 วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทำอย่างไร” พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ก็มีการฆ่าทิ้งเหมือนกัน” นายเกสีทูลถามว่า “การฆ่าไม่สมควรสำหรับสมณะมิใช่หรือ” พระพุทธเจ้าทรงอธิบายว่า “ในวินัยของพระอริยเจ้า การฆ่าหมายถึงการเลิกว่ากล่าวสั่งสอน” คนที่พระพุทธเจ้าเลิกว่ากล่าวสั่งสอนย่อมหมดโอกาสเจริญเติบโตในทางธรรม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 150)

4. การอำนวยการ

การอำนวยการให้เกิดการดำเนินงานในพระพุทธศาสนาต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะไม่มีระบบการใช้กำลังบังคับให้ปฏิบัติตามผู้นำในพระพุทธศาสนา การที่สมาชิกจะทำตามคำสั่งของผู้บริหารหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำในผู้บริหารเป็นสำคัญ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 15)

อะไร คือ ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ

ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ผู้นำต้องการ

ดังนั้น ผู้บริหารเชิงพุทธต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร

บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการดังกล่าวมาแล้ว คือ อัตตหิตสมบัติ หมายถึง ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะกับการเป็นผู้นำ และปรหิตปฏิบัติ หมายถึง ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

พระพุทธเจ้าทรงเพียบพร้อมด้วยอัตตหิตสมบัติและปรหิตสมบัติ จึงสามารถใช้ภาวะผู้นำบริหารกิจการพระพุทธศาสนาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อัตตหิตสมบัติที่สำคัญในการบริหารของพระพุทธเจ้าก็คือความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป ในการสื่อสารเพื่อการบริหารแต่ละครั้งพระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก 4 ส. (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 161)

ความสามารถในการจูงใจคนของพระพุทธเจ้าตรงกับพระสมัญญาว่า “ตถาคต หมายถึง คนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้น” พระพุทธเจ้าทรงมีภาวะผู้นำสูงมากเพราะทรงสอนให้รู้ (ยถาวาที) ทำให้ดู (ตถาการี) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาที ตถาการี) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 255)

ยิ่งไปกว่านั้น การสั่งการแต่ละครั้งของพระพุทธเจ้าเป็นที่ยอมรับได้ง่าย เพราะไม่ทรงใช้วิธีเผด็จการ แต่ทรงใช้วิธีการแบบธรรมาธิปไตย ดังที่พระพุทธเจ้าทรงจำแนกแรงจูงใจในการทำความดีซึ่งเรียกว่า อธิปไตย 3 ประการ คือ อัตตาธิปไตย การทำความดีเพราะยึดผลประโยชน์หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง โลกาธิปไตย การทำความดีเพราะต้องการให้ชาวโลกยกย่อง นั่นคือยึดทัศนะหรือคะแนนนิยมจากคนอื่นเป็นที่ตั้ง และธรรมาธิปไตย การทำความดีเพื่อความดี ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ นั่นคือยึดธรรมคือหน้าที่เป็นสำคัญ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 186)

แม้พระพุทธเจ้าจะประกาศว่า “พระองค์เป็นธรรมราชา” แต่ก็ไม่ทรงใช้อำนาจเบ็ดเสร็จโดยลำพังพระองค์เองตามแบบราชาธิปไตย ในสมัยนั้นพระพุทธเจ้าทรงกระจายอำนาจในการบริหารให้กับคณะสงฆ์ดังกล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการบริหารของพระพุทธเจ้าผู้หมดกิเลสแล้วย่อมไม่ใช้เพื่อความยิ่งใหญ่ส่วนพระองค์ การบริหารของพระพุทธเจ้าจึงไม่ใช่อัตตาธิปไตย นอกจากนี้

พระพุทธเจ้าก็ไม่ได้ทรงบริหารกิจการพระศาสนาไปตามคำนินทาและคำสรรเสริญของชาวโลก การบริหารของพระองค์จึงไม่ใช่โลกาธิปไตย พุทธวิธีบริหารเป็นธรรมาธิปไตย เพราะพระพุทธเจ้าทรงยึดธรรม คือ หลักการสร้างประโยชน์สุขเพื่อประโยชนส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสถึงหลักการบริหารของพระองค์ไว้ว่า “พระตถาคตอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงธรรม เป็นธรรมราชา ทรงอาศัยธรรม สักการะธรรม เคารพธรรม ยำเกรงธรรม มีธรรมเป็นธง มีธรรมเป็นตรา เป็นธรรมาธิปไตย ทรงจัดการรักษาป้องกันและคุ้มครองที่เป็นธรรม”(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 139) และด้วยเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงยึดหลักธรรมาธิปไตยนี้เอง จึงไม่มีการตั้งใครเป็นศาสดาสืบต่อจากพระพุทธองค์ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 18)

พระพุทธเจ้าทรงประสงค์จะให้คณะสงฆ์ปกครองกันเองโดยยึดพระธรรมวินัยเป็นหลักในการปกครอง ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ธรรมและวินัยที่เราแสดงแล้ว บัญญัติแล้วจะเป็นศาสดาของพวกเธอเมื่อเราล่วงลับไป” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 140) ภายหลังจากพระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้วไม่นาน พระมหากัสสปะได้ปฏิบัติตามพุทธพจน์นี้โดยเรียกประชุมพระอรหันต์ 500 รูป เพื่อสังคายนาพระธรรมวินัยให้เป็นหมวดหมู่สำหรับใช้เป็นหลักอ้างอิงในการบริหารกิจการพระศาสนา นับแต่นั้นมาการบริหารกิจการพระศาสนาก็ยึดพระธรรมวินัยในพระไตรปิฎกเป็นหลัก โดยมีคณะสงฆ์เป็นองค์กรบริหารสูงสุดสืบต่อมาจนทุกวันนี้

5. การกำกับดูแล

การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง ดังที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ 10 ประการ เช่น เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์ เพื่อข่มบุคคลผู้ไร้ยางอาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 19)

การบัญญัติพระวินัยนี้เป็นเครื่องช่วยให้พระสงฆ์มีวินัยในตนเองและมีเกณฑ์ในการประเมินตนเอง เมื่อเห็นว่าตนทำผิดพลาดไปจากมาตรฐานความประพฤติที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ และความผิดพลาดนั้นไม่ร้ายแรงถึงขนาดต้องถูกขับออกจากหมู่คณะหรือขาดจากความเป็นภิกษุ พระสงฆ์แต่ละรูปจะสารภาพความผิดพลาดต่อเพื่อนพระสงฆ์ด้วยกัน พิธีสารภาพเรียกว่า “การแสดงอาบัติ” ซึ่งลงท้ายด้วยคำมั่นสัญญาว่าจะไม่ทำผิดอย่างนั้นอีกต่อไป

พระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุนำศีลสิกขาบทที่ทรงบัญญัติไว้เหล่านั้นมาสวดให้กันและกันฟังทุกกึ่งเดือนในวันพระ 15 ค่ำ เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจให้พระสงฆ์ปฏิบัติตามพระวินัยที่ทรงบัญญัติไว้แล้ว ประเพณีปฏิบัตินี้เรียกว่าการสวดปาฏิโมกข์ ในตอนจบของศีลสิกขาบทแต่ละข้อ ผู้สวดก็จะถามที่ประชุมสงฆ์ว่า “กจฺจิตฺถ ปริสุทฺธา ท่านทั้งหลายบริสุทธิ์ในศีลสิกขาบทนี้แล้วหรือ”

(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 220) ยิ่งไปกว่านั้น พระพุทธเจ้ายังได้ทรงบัญญัติให้พระภิกษุทำการปวารณาต่อคณะสงฆ์ในวันออกพรรษา การปวารณา หมายถึง การอนุญาตให้ว่ากล่าวตักเตือนซึ่งกันและกันด้วย คำว่า “ท่านผู้เจริญ ข้าพเจ้าขอปวารณาต่อสงฆ์เพราะเห็นก็ดี เพราะได้ยินก็ดี เพราะสงสัยก็ดี ขอท่านทั้งหลายจงอาศัยความกรุณาว่ากล่าวข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าเห็นว่าผิดพลาดก็จักแก้ไขปรับปรุงตัวเอง” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 314) ดังกล่าวมานี้แสดงว่าพระพุทธเจ้าทรงกำหนดวิธีการในการกำกับดูแล เพื่อให้พระสงฆ์มีวินัยในตนเอง มีการประเมินตนเอง และมีการกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์กำกับดูแลกันเอง

กรณีที่เกิดข้อพิพาทขัดแย้งซึ่งเรียกว่าอธิกรณ์ขึ้นในองค์กรสงฆ์ อันเนื่องมาจากพระสงฆ์บางรูปไม่ยอมรับการกำกับดูแลนั้น พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติวิธีระงับอธิกรณ์ซึ่งเรียกว่าอธิกรณ์สมถะ 7 ประการ ตัวอย่างเช่น สัมมุขาวินัย เยภุยยสิกา ติณวัตถารกะ เป็นต้น (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 571)

สรุป พุทธวิธีบริหารเป็นธรรมาธิปไตย เพราะพระพุทธเจ้าทรงยึดธรรมคือหลักการสร้างประโยชน์สุขเพื่อประโยชนส่วนรวมเป็นสำคัญในการบริหารองค์กร ได้แก่

1. พุทธวิธีการวางแผน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เพื่อหาบุคคลที่เหมาะสม คือ การวิเคราะห์เพื่อหาบุคคลที่จะบรรลุธรรมได้ บุคคลกลุมแรกที่ทรงนึกถึง คือ อาฬารดาบสและอุทกดาบส แต่ท่านไดทำกาละ 7 วันแลว ภายหลังทรงตระหนักถึงปญจวัคคียและแสดงธรรมแก่ปญจวัคคีย์เปน กลุมแรก และ 2) การเพิ่มกำลังบุคคล คือ การวางแผนให พระภิกษุที่สำเร็จเปนพระอรหันต จำนวน 60 รูป ออกไปประกาศพระศาสนาตามหัวเมืองและแควนตางๆ 3) การวางแนวทางปฏิบัติในอนาคต สะทอนใหเห็นไดจากที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงแต่งตั้งให้เป็นศาสดาแทนพระองค์ แต่ทรงให้ธรรมและวินัยเป็นศาสดาแทนเมื่อพระองค์ทรงลวงลับไปแลว” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2. พุทธวิธีในการจัดองค์กร ได้แก่ 1) การลดจุดยึดติดที่เปนอุปสรรคตอการทำงาน คือ การรับสมาชิกใหม่เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาไม่อนุญาตให้นำชาติชั้นวรรณะหรือตำแหน่งหน้าที่ในเพศฆราวาสเข้ามาในองค์กรคณะสงฆ์ 2) การกำหนดให้บุคคลากรเคารพกันตามลำดับอาวุโส คือ การอยู่ร่วมกันของคนที่เท่าเทียมกันนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชาภายในองค์กร ดังนั้น พระพุทธเจ้าจึงทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้บวชก่อน และ 3) การกระจายอำนาจ คือ การที่พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ดำเนินการให้การอุปสมบท เมื่อมีกิจจาธิกรณ์หรือกิจการที่จะต้องทำร่วมกัน คณะสงฆ์สามารถบริหารจัดการเอง

3. พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การคัดเลือกบุคคล คือ เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบญัตติจตุตถกรรม 2) การพัฒนาบุคคล คือ เมื่อบวชเข้ามาใน

พระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องให้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนกว่าจะมีพรรษาครบ 5 จึงเรียกว่านิสัยมุตตกะ คือ ผู้พ้นจากการพึ่งพาพระอุปัชฌาย์ 3) การใช้คนให้เหมาะกับงาน คือ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรรภาวะหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดั่งที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆ 4) การให้รางวัลและการลงโทษ คือ ใครทำดีควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ

4. พุทธวิธีในการอำนวยการ ได้แก่

4.1 การสื่อสารกับบุคคล คือ การสื่อสารเพื่อการบริหารแต่ละครั้งพระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก 4 ส. ซึ่งมีคำอธิบายเชิงประยุกต์เข้ากับการบริหารดังต่อไปนี้ 1) สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง) หมายถึง อธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้งช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ง่าย 2) สมาทปนา (จูงใจ) หมายถึง อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาและความรู้สึกว่าต้องฝันให้ไกลและไปให้ถึง 3) สมุตเตชนา (แกล้วกล้า) หมายถึง ปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย 4) สัมปหังสนา (ร่าเริง) หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการงาน

4.2 การสั่งการแบบธรรมาธิปไตย คือ ยึดหน้าที่เป็นสำคัญ เพื่อสร้างประโยชน์สุขเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

5. พุทธวิธีในการกำกับดูแล ได้แก่ 1) การบัญญัติพระวินัย คือ พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน 2) การสารภาพความผิดพลาด คือ เมื่อเห็นว่าตนทำผิดพลาดไปจากมาตรฐานความประพฤติที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ และความผิดพลาดนั้นไม่ร้ายแรงถึงขนาดต้องถูกขับออกจากหมู่คณะหรือขาดจากความเป็นพระภิกษุ พระสงฆ์แต่ละรูปจะสารภาพความผิดพลาดต่อเพื่อนพระสงฆ์ด้วยกัน พิธีสารภาพเรียกว่าการแสดงอาบัติ ซึ่งลงท้ายด้วยคำมั่นสัญญาว่าจะไม่ทำผิดอย่างนั้นอีกต่อไป 3) การปวารณา คือ การอนุญาตให้ว่ากล่าวตักเตือนซึ่งกันและกันด้วยคำว่า “ท่านผู้เจริญ ข้าพเจ้าขอปวารณาต่อสงฆ์ เพราะเห็นก็ดี เพราะได้ยินก็ดี เพราะสงสัยก็ดี ขอท่านทั้งหลายจงอาศัยความกรุณาว่ากล่าวข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าเห็นว่าผิดพลาดก็จักแก้ไขปรับปรุงตัวเอง” 4) การบัญญัติวิธีระงับอธิกรณ์หรือวิธีการดำเนินการเพื่อระงับอธิกรณ์ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลงอย่างเรียบร้อยด้วยดี

2.7 บริทบองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง ตำบลรางจรเข้ เป็นตำบลหนึ่งใน 16 ตำบลของอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระยะห่างจากอำเภอเสนาไปทางทิศเหนือ ประมาณ 5 กิโลเมตร

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีเนื้อที่ประมาณ 18.80 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 11,750 ไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนาเหมาะสำหรับทำการเกษตร และมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับตำบลลาดงา	อำเภอเสนา	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทิศใต้	ติดกับตำบลเจ้าเสด็จ	อำเภอเสนา	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทิศตะวันออก	ติดกับตำบลบ้านโพธิ์	อำเภอเสนา	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทิศตะวันตก	ติดกับตำบลเต่าเล่า	อำเภอบางซ้าย	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จำนวนหมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ แบ่งการปกครองเป็น 7 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านปลายนาเหนือ หมู่ที่ 2 บ้านรางจรเข้ หมู่ที่ 3 บ้านรางกระเดื่อง
หมู่ที่ 4 บ้านคลองตะเคียน หมู่ที่ 5 บ้านปลายนาเหนือ หมู่ที่ 6 บ้านปลายนาเหนือ
หมู่ที่ 7 บ้านปลายนาใต้

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ไม่มีท้องถิ่นอื่น คือ ไม่มีเทศบาลหรือสภาตำบล ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีจำนวน 722 ครัวเรือน จำนวนประชากร ณ วันที่ 31 มีนาคม 2560 จำนวนทั้งสิ้น 2,749 คน แยกเป็นชาย 1,317 คน เป็นหญิง 1,432 คน ความหนาแน่นเฉลี่ย 145.21 คนต่อตารางกิโลเมตร

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562)

1. พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2. มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

(2) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

(7) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 68 ดังนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(2) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

(8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(12) การท่องเที่ยว

(13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณูปการ
6. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ

7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

9. การจัดการศึกษา

10. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมกีฬา

15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่องค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการศึกษาในเรื่องนี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

พฤทธิ์ เทศจีบ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการถดถอยขององค์กรและแนวทางปรับตัวสู่ความเป็นเลิศ พบว่า องค์กรธุรกิจในปัจจุบันต้องเผชิญกับแรงผลักดันจากสภาพแวดล้อมหลายด้าน จึงเป็นสิ่งยากที่องค์กรธุรกิจจะหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ หลายองค์กรเข้าสู่ภาวการณ์ถดถอยเนื่องมาจากไม่สามารถปรับตัวให้ตอบสนองกับสภาพแวดล้อมได้ ภาวะดังกล่าวส่งผลให้องค์กรธุรกิจต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากเป็นการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดแล้วหากองค์กรปรับตัวโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูง การออกแบบองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแล้วองค์กรก็อาจจะสามารถปรับตัวสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2553) ได้ศึกษาเรื่องตัวแบบการจัดการองค์กรแห่งความเป็นเลิศของกรมราชทัณฑ์ มีวัตถุประสงค์สองประการ คือ 1) เพื่อศึกษาตัวแบบการจัดการที่ทำให้กรมราชทัณฑ์สามารถเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศของกรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของกรมราชทัณฑ์ มีจำนวน 5 ข้อ โดยแบ่งออกเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรง จำนวน 3 ข้อ คือ การรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสมรรถนะหลักขององค์กร ส่วนตัวแปรที่ส่งผลไปยังตัวแปรสมรรถนะหลักขององค์กร ได้แก่ การรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

เลิศชัย สุธรรมานนท์ และณัฐวุฒิ ว่องทรัพย์ทวี (2554) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถาบันอุดมศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ กรณีศึกษาสถาบันปัญญาภิวัฒน์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ Self Assessment ข อยู่ในระดับ 120 - 150 และครั้งที่ 2 ได้ 142.75 กล่าวคือระบบโดยรวมเพิ่งเริ่มเป็นระบบมีการ Replacement มีบางส่วนเท่านั้นที่ถึงระดับ Learning & Integrations ในแง่ผลลัพธ์แม้มีพัฒนาการแสดงถึงแนวโน้มที่ดีในบางด้าน แต่ยังขาดคู่เทียบที่เหมาะสม และการที่สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์เป็นสถาบันการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจึงหาคู่เทียบยาก จึงควรหาคู่เทียบในหลายๆ มิติที่สะท้อนความเป็นอัตลักษณ์คล้ายๆ กับสถาบัน เช่น สถาบันที่เป็น Cooperate University มีระบบการเรียนการสอนแบบ Work based Learning แล้วอาจต้องหาสถาบันที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนด้านค้าปลีกซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์บริการหลักของสถาบัน

วุฒิสุธี วรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษารูปแบบวิธีการบริหารจัดการองค์กรของหน่วยงานที่เป็นเลิศด้านการพัฒนาผู้นำ พบว่า การพัฒนาหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยด้านนโยบายที่ต้องมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารองค์กรควรเข้าใจธรรมชาติการทำงานเป็นทีม มีการปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการทำงาน การจัดองค์กรแนวราบ สายการบังคับบัญชามีเท่าที่จำเป็น ยืดหยุ่น ปรับตัวกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา บุคลากรในหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริการของหน่วยงานมีความจำเพาะเจาะจงหรือขยายต่อยอดจากบริการที่มีอยู่เดิม สร้างมาตรฐานและการยอมรับจากผู้รับบริการและสังคมตลอดไป

พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (2556) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า จุดเด่นที่สำคัญ คือ มีอำนาจตามกฎหมายในการจัดการศึกษาครอบคลุมทุกระดับ การกำหนดภาระงานในสถานศึกษามีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนต่อในระดับสูงขึ้น มีนโยบายการสร้างค่านิยมของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้มีระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ จุดด้อยที่สำคัญ คือ ขาดการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ขาดระบบการบริหารจัดการที่ดี การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความชัดเจนในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ความไม่พร้อมในการใช้เทคโนโลยีของครู โอกาสที่สำคัญ คือ มีกฎหมายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา มีขอบเขตความรับผิดชอบต่อกลุ่ม เป้าหมายชัดเจน มีนโยบายการให้ทุนพัฒนาบุคลากรโดยทำ MOU กับมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม บริบทสถานศึกษาเป็นสังคมกึ่งเมืองและสังคมเมือง ภาวะคุกคามที่สำคัญ คือ มีกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหาร บทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาไม่ชัดเจน ความไม่พร้อมของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติแบบอนุรักษ์นิยมปฏิเสธหรือต่อต้านเทคโนโลยี มีข้อเสนอแนะแนวทางของนโยบายที่สำคัญ คือ ควรส่งเสริมการจัดรูปแบบการจัดการศึกษาท้องถิ่นแบบบูรณาการที่เน้นการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กระจายอำนาจการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไปยังสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และมีข้อเสนอแนะกลไกของนโยบายที่สำคัญ คือ สร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดหลักสูตรการศึกษาในระบบให้มีโปรแกรมอย่างหลากหลายมีแผนพัฒนาศักยภาพและวิชาชีพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ อบรมและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ

แนวโน้มหรือกระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และควรจัดตั้งกรมการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเฉพาะ

ธวัชชัย ทุมทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อแสวงหารูปแบบยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลยุทธ์การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ การสนทนากลุ่มและการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อสำรวจความเหมาะสมของมาตรการต่างๆ ในแผนยุทธศาสตร์ที่สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านสภาพการบริหารจัดการ พบว่า ด้านลักษณะขององค์กรเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีขั้นตอนการดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตามระบบราชการ มีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรอย่างชัดเจน ในด้านความท้าทายขององค์กรสภาพการแข่งขันยังไม่เป็นผู้นำในกลุ่มองค์กรในระดับเดียวกัน มีแผนการพัฒนาสถาบันตามพันธกิจหลัก ในด้านวัฒนธรรมองค์กรสมรรถนะหลัก คู่แข่งขันเชิงเปรียบเทียบ ยังไม่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร มีแนวทางที่เริ่มเป็นระบบในด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ด้านการวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านผลลัพธ์องค์กร พบว่า มีผลลัพธ์การดำเนินงานมีผลลัพธ์เริ่มดี ทั้งนี้ยังไม่เป็นผู้นำในด้านผลการดำเนินการโดยเปรียบเทียบกับสถาบันซึ่งเทียบเคียงกันได้และกับเกณฑ์เปรียบเทียบที่เหมาะสม 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ได้แก่ โครงสร้างและการบริหาร ด้านผู้นำ ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านผลิตภัณฑ์องค์กร(หลักสูตรและการบริการ)ด้านทรัพยากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้ชื่อ Excellence Model ทั้งสิ้น 8 ประเด็น ได้แก่ (1)ยุทธศาสตร์การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความคาดหวังของท้องถิ่น (2)ยุทธศาสตร์การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน (3) ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ (4) ยุทธศาสตร์การนำองค์กรสู่เป้าหมายความเป็นเลิศ (5)ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (6) ยุทธศาสตร์การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งเครือข่าย (7)ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง (8) ยุทธศาสตร์การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4) ระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมต่อยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การนำองค์กรสู่เป้าหมายความเป็นเลิศมีค่าเฉลี่ย 4.40 ยุทธศาสตร์การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งเครือข่าย มีค่าเฉลี่ย 4.40 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 4.25 ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ย 4.23 ยุทธศาสตร์การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 ยุทธศาสตร์

การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความคาดหวังของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.11 ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.10 ยุทธศาสตร์การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

นพพร ล่าสัน (2558) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหาร และความเป็นเลิศของสถานศึกษา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา 3) อิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4) อิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารและ 5) อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 2 ผลการวิจัยสรุปว่า 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีระดับความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหาร และ 5) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงและระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ คือ ภาวะผู้นำองค์กรแบบเบส พฤติกรรมองค์กร องค์กรแบบเซนจ์และหลักพุทธธรรมซึ่งมีอิทธิพลหรือพยากรณ์ได้ร้อยละ 88.7 (R2 = .887)

วาสนา เลิศมะเลา (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างกันในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงกว่าร้อยละ 80 2) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความแตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ร้อยละ 90.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ข้อเสนอแนะการวิจัย คือ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประชาสัมพันธ์เป้าหมายองค์กรให้บุคลากรได้รับทราบ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานที่ขาดความต่อเนื่อง

กัญญาเรษ ทิพย์สุนา (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) และ 3) อำนาจการทำนายองค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) โดยมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นตัวทำนาย จากตัวแปรทางจิตวิทยาองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถทำนายองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถทำนาย องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ร้อยละ 53.50

จุไรรัตน์ ศรีสัตตรัตน์ และสมยศ อวเกียรติ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของนักบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเขตภาคกลาง การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ

ด้านสมรรถนะหลักสมรรถนะด้านการจัดการและสมรรถนะด้านเทคนิคของนักบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เขตภาคกลาง โดยโมเดลที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เขตภาคกลาง พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยสมรรถนะหลักส่งผ่านต่อตัวแปรแฝงปัจจัยสมรรถนะด้านการจัดการมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.47 และส่งผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยสมรรถนะด้านเทคนิคมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52 นอกจากนี้ ตัวแปรแฝงปัจจัยความสำเร็จด้านบัญชีได้อิทธิพลทางตรง (ได้ผลทางตรง) จากปัจจัยสมรรถนะด้านการจัดการมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.091 และได้อิทธิพลทางตรงจากปัจจัยสมรรถนะด้านเทคนิคมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.58 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 สรุปได้ว่าความสำเร็จด้านบัญชีมีสาเหตุความสัมพันธ์และอิทธิพลจากปัจจัยสมรรถนะหลักสมรรถนะด้านการจัดการและสมรรถนะด้านเทคนิค

ธนัชพร โมราวงษ์ (2555)ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .590 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .519 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .620 และ 4) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ร้อยละ 51.9

เสน่ห์ จุ้ยโต (2558) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์การสมรรถนะสูง ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การเป็นองค์การทริปเปิ้ลเอชที่ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 การบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (สมองดีเยี่ยม) สมรรถนะที่ 2 การบริหารองค์การสมัยใหม่ (เครื่องมือครบ) และสมรรถนะที่ 3 การบริหารทุนมนุษย์ (ใจเกินร้อย) และจากผลการถ่ายทอดตัวแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์การสมรรถนะสูง ซึ่งมีข้อเสนอแนะว่าควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเดิมเป็นองค์การแบบราชการให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง ซึ่งประกอบด้วย 3 สมรรถนะดังกล่าว

ชัยวัฒน์ เพ็งกรูด (2564) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยการสังเคราะห์คุณลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูงเป็น 4 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน 2) การมุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ 3) การเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัว และ 4) การมุ่งเน้นเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ขณะที่ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงด้านการมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุดระดับปานกลาง (r = 0.401) กับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภินันต์ อันทวีสิน, ชิษณุพงศ์ ทองพวง, รมย์รัมภา ณัฐธัญอติรุจและรุ่งแก้ว พุ่มโพธิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน ผลการวิจัยพบว่า ค่าวัดระดับความกลมกลืน คือ Chi-square (x) = 431.207, df = 331, p-value = 0.000, X^3/ df(CMIN/DF) = 1.303, RMR = 0.021, RMSEA = 0.036, GFI = 0.897, AGFI =0.856, TLI = 0.982 และ CR = 0.987 แสดงว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยเอกชนเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การนำอย่างมีกลยุทธ์ 2) การให้บริการที่เป็นเลิศ และ 3) นวัตกรรมการจัดการ ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์การอย่างมีกลยุทธ์การให้บริการกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียและการพัฒนากระบวนงานภายในและภายนอก

ชลธิชา บุนนท์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการคนเก่ง 2) การบริหารจัดการคุณภาพ 3) การจัดการความรู้องค์กร และ 4) การจัดการเชิงกลยุทธ์

ปณิชา จันทร์คำ (2567) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของหลักปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อความสามารถทางการแข่งขันของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีรูปแบบความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์การกำหนดวัตถุประสงค์ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถทางการแข่งขัน แต่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสามารถทางการแข่งขันโดยมี

การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และการติดตามผลการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลเป็นตัวแปรคั่นกลาง นอกจากนี้ การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถทางการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่การติดตามผลการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสามารถทางการแข่งขัน ประโยชน์จากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถทางการแข่งขันและหลักปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีนำมาสร้างความสามารถทางการแข่งขันและผลการดำเนินงานที่ดีแก่องค์กร

นิชา เอี่ยมพงษ์ไพบูลย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการเป็นหุ้นยั่งยืนต่ออัตราผลตอบแทนเกินปกติของหลักทรัพย์และมูลค่าของกิจการ ผลการศึกษาพบว่า คะแนนการกำกับดูแลกิจการไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนเกินปกติของหลักทรัพย์และมูลค่าของกิจการ อย่างไรก็ตาม จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมูลค่าของกิจการระหว่างกลุ่มบริษัทที่มีคะแนนการกำกับดูแลกิจการตั้งแต่ระดับดีขึ้นไปกับกลุ่มบริษัทที่มีคะแนนการกำกับดูแลกิจการต่ำกว่าระดับดี พบว่า บริษัทที่มีการกำกับดูแลกิจการตั้งแต่ระดับดีขึ้นไปจะมีมูลค่าของกิจการสูงกว่า นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่าบริษัทที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นหุ้นยั่งยืนจะมีอัตราผลตอบแทนเกินปกติของหลักทรัพย์และมูลค่าของกิจการสูงกว่าอีกด้วย

ปาริชาต ปุงคานนท์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การอำนวยการของอาจารย์พิเศษเขตพื้นที่การศึกษาของกรุงโซลนครปฐม เขต 2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณามากและรายด้านมากและปานกลางเรียงจากมากไปหาน้อย นั่นคือจุดเริ่มต้นของการติดต่อสื่อสารกันในทิศทางและศูนย์กลางการพิจารณา 2) องค์ประกอบของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอิสลามนครปฐม เขต 2 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตรวจสอบเป็นรายด้านอยู่ระดับความเข้มข้นมากที่สุดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยสำหรับความคิดเห็นของนักเรียนที่ติดตามของโรงเรียนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรุงโรม เขต 2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถคาดการณ์ได้ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาเซ็นทรัลนครเขต 2 ได้โดยตรง 84.6 สามารถเขียนการแสดงความสัมพันธ์ของการถดถอยพหุคูณได้ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ "Y" $\hat{}$tot = 1.428 + .681 (X1) + .169 (X2) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ของการถดถอยพหุคูณ ในรูปมาตรฐานคะแนนได้ดังนี้ Z = .706 (X1) + .217 (X2)

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Vinitwatanakhun (1998) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถาบันการพยาบาลในประเทศไทย การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กรของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันการพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เครื่องมือสำรวจได้ส่งให้กับสถาบันการพยาบาลหกแห่งและสถาบันเอกชนเจ็ดแห่ง อัตราการ

ตอบสนองร้อยละ 77.92 กลุ่มตัวอย่างถูกแบ่งตามบทบาทของผู้บริหารและอาจารย์ ปัจจัย 8 ประการ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมเทคโนโลยี รูปแบบความเป็นผู้นำวัฒนธรรม การวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบโครงสร้างและการควบคุมพลังงานได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแปรอิสระสำคัญที่อธิบายและทำนายประสิทธิภาพขององค์กร การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยของปัจจัยทั้ง 8 นี้ ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระเพียงสี่ตัวเท่านั้น คือ รูปแบบความเป็นผู้นำเทคโนโลยี การวางแผนกลยุทธ์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อธิบายและทำนายประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบความเป็นผู้นำเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากความสำคัญของความเป็นผู้นำในการกระทำกลุ่มทุกประเภทในองค์กรการตรวจสอบในการศึกษาครั้งนี้มีข้อสรุปหลายประการเพื่อสนับสนุนงานวิจัยและการศึกษาก่อนหน้านี้บางส่วน มันมีผลอย่างมากต่อการส่งเสริมความร่วมมือของกลุ่มและความพยายามของทีม การเพิ่มโอกาสในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานลดความเครียดและการควบคุมภายนอกชี้ให้เห็นว่ารูปแบบความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการนำปัจจัยสำคัญอื่นๆ ซึ่งหมายความว่าความเป็นผู้นำนั้นเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อทำให้สถาบันการพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรในสถานพยาบาลมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานพยาบาลโดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และสร้างการตอบสนองต่อการดูแลสุขภาพ รูปแบบความเป็นผู้นำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และการวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างประสิทธิผลของสถาบันการพยาบาล

Taylor, Cornelius & Colvin (2014) ศึกษาเรื่องผู้นำวิสัยทัศน์หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงส่งผลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงมาก โดยพบความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร การวิเคราะห์การถดถอยยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างพฤติกรรมผู้นำสูงกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่มีทักษะความเป็นผู้นำสูงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรของตน

Nuchudom & Fongsuwan (2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร (กทม.) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่กำหนดกลยุทธ์ของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การตลาดภาครัฐและการตลาดเชิงกลยุทธ์ของรัฐบาล รวมถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบแรกปัจจัยการตลาดของภาครัฐมีอิทธิพลโดยตรงและเป็นบวกต่อประสิทธิภาพของกรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่สองการตลาดเชิงกลยุทธ์ของรัฐบาลรวมถึงการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ในขณะที่องค์ประกอบสามเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แสดงให้เห็นถึงผลบวก ปัจจัยเหล่านี้

มีความสำคัญในการบรรลุเป้าหมายของการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง ผลการวิจัยเชิงคุณภาพของผู้บริหารหลัก 12 คน ยืนยันพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กรภาครัฐ องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงต้องยอมรับกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารราชการให้ทันสมัย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายพร้อมกับความคล่องตัวและประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

Arar & Abu Nasra (2019) ศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำการรับรู้ถึงอาชีพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระบบการศึกษาอาหรับในประเทศอิสราเอล จุดประสงค์ของการศึกษาคือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ด้านอาชีพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเก็บข้อมูลที่รวบรวมจากอาจารย์ชาวอาหรับชาวอิสราเอล 620 คน ผลจากการศึกษาได้เห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของโรงเรียนและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของพวกเขา

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศมีหลายปัญหา เช่น ปัญหาด้านบุคคล ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านพัสดุ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรบริหารส่วนตำบลหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านระบบ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านรูปแบบ และปัจจัยด้านทักษะ เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยจะนำมากำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ต่อไป

2.9 กรอบแนวในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

1.2 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ปัญหาด้านบุคคล การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2548 : 7-21) ปัญหาด้านงบประมาณ การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้

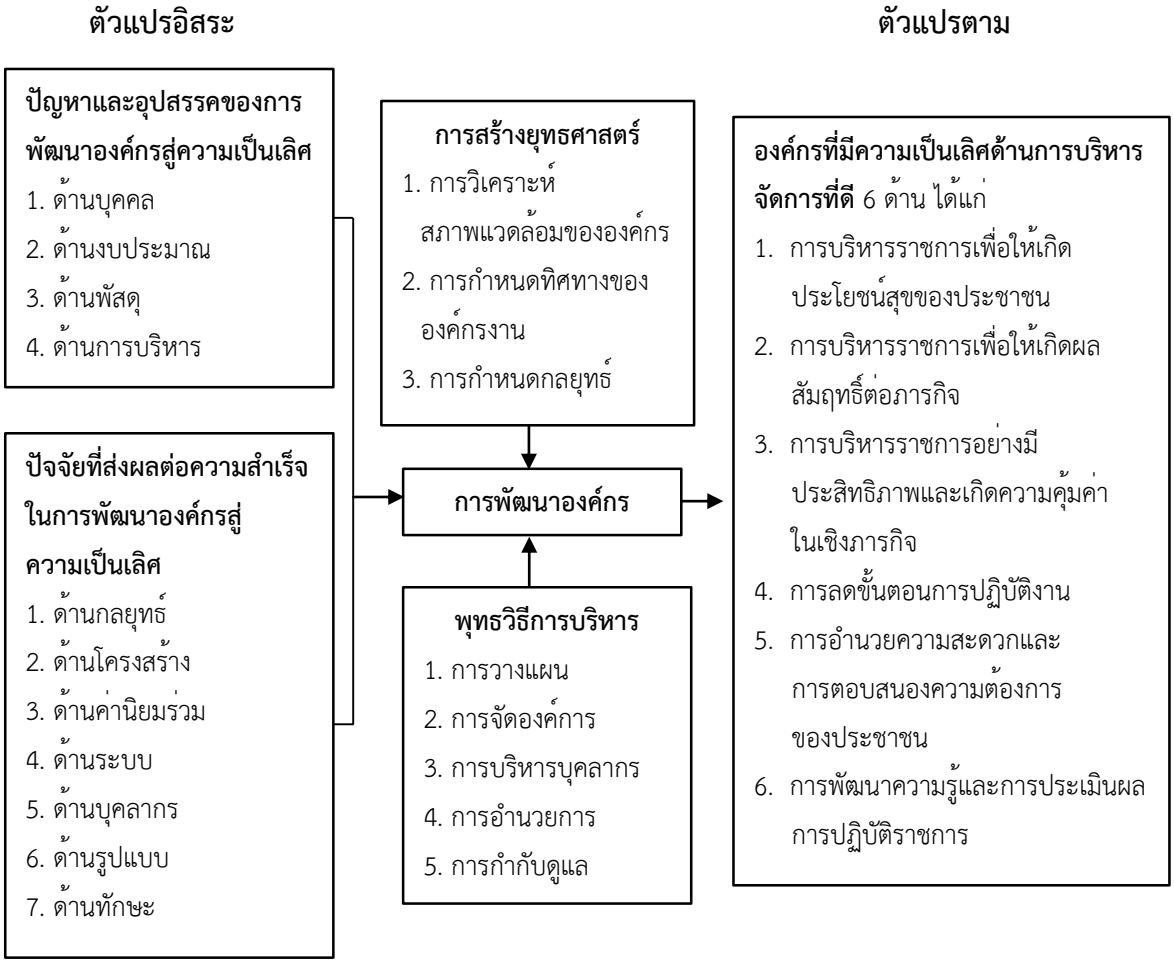
ประยุกต์แนวคิดของไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2547 : 6-11) ปัญหาด้านพัสดุการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของอัจฉราพร สิมมะล (2560) ปัญหาด้านการบริหารจัดการการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของวันเพ็ญ รูปช้าง (2553)

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของ Peter & Waterman (1982) ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบ และด้านทักษะ

1.4 การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2561 : 6-12) ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กร และการกำหนดกลยุทธ์

1.5 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับพุทธวิธีบริหารของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549 : 3-5) ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการอำนวยการ และด้านการกำกับดูแล

2. ตัวแปรตาม (dependent variable) การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดตัวชี้วัดความเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2550) ประกอบด้วย 1) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ 3) การบริหารราชการ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ 4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 5) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และ 6) การพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods research) โดยการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ขั้นตอนของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกัยยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีแนวใหม่ด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 2 สำรวจความคิดของประชาชนโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็น ดังนี้ 1) ความคิดของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ความคิดของประชาชนเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ความคิดของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ความคิดของประชาชนเกี่ยวกับระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำข้อมูลในแต่ละด้านมาวิเคราะห์สรุปเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อหาวิธีการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารให้ประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่

3.2.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 2,749 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้, 2565 : 3)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 349 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตร การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973, p. 727) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกินได้ไม่เกิน .05

$$\text{แทนค่า} = \frac{2,749}{1 + 2,749(.05)^2}$$

$$= 349.19$$

วิธีการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) (โกวิทย์ พวงงาม, 2556 : 112) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 349 คน

ส่วนที่ 2ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 คน ได้แก่ 1) ประชาคมหมู่บ้าน จำนวน 7 คน 2) ผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จำนวน 9 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น จำนวน 5 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 16 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Scale) คือ

5 คะแนน หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคาในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนสำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 99-100)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 21 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Scale) คือ

5 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนสำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 99-100)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 19 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Scale) คือ

5 คะแนน หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนสำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้พุทธวิธีบริหารในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศให้ประสบความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 99-100)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 22 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Scale) คือ

5 คะแนน หมายถึง มีความเป็นเลิศในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความเป็นเลิศในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความเป็นเลิศในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความเป็นเลิศในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความเป็นเลิศในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนสำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 99-100)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความเป็นเลิศในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความเป็นเลิศในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความเป็นเลิศในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความเป็นเลิศในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความเป็นเลิศในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการสร้งยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.4.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบเพื่อสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยกำหนดขอบเขตการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถาม

4. นำเครื่องมือเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 คน

ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามเนื้อหา

และผู้วิจัยได้นำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ค่าคะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อมาหาค่า IOC (Index of Congruence) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC ตั้งแต่ระดับ 0.66 ขึ้นไป (ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร, 2541 : 85)

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการครอนบาค (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543 : 199) และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

3.4.2 ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งผลการสำรวจ ความคิดของประชาชนเกี่ยวกับข้อมูล ดังนี้ 1) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้าน การบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำข้อมูลในแต่ละด้านมาจัดลำดับความสำคัญตามลำดับ

2. กำหนดประเด็นคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารให้ประสบความสำเร็จ เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความคิดของประชาชนเกี่ยวกับข้อมูล ดังนี้ 1) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) การประยุกต์ใช้พุทธวิธีบริหารในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

2.ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยการแจกและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 400

4. วิเคราะห์สรุปจัดลำดับความสำคัญข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในแต่ละด้านตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำผลสรุปจากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ในแต่ละด้านมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารให้ประสบความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารให้ประสบความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. นำผลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ความคิดของประชาชนเกี่ยวกับข้อมูล ดังนี้ 1) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา

องค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพุทธวิธีบริหารกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสังเคราะห์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารให้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในขั้นตอนนี้จะใช้วิธีวิเคราะห์เชิงทำนาย (Prescriptive Analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยแบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรอยุธยา

4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรอยุธยา

4.4 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.5 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

4.7 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	164	46.99
หญิง	182	53.01
รวม	**349**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 53.01 และเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 18 - 30 ปี	59	16.90
อายุ 31-40 ปี	95	27.22
อายุ 41-50 ปี	112	32.10
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	83	23.78
รวม	**349**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 รองลงมามีอายุ 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.78 และอันดับสุดท้ายมีอายุ 18 - 30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	99	28.37
สมรส	217	62.18
หม้าย/หย่าราง	33	9.45
รวม	**349**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 62.18 รองลงมามีสถานภาพโดดสด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.61 และอันดับสุดท้ายมีสถานภาพหม้าย/หย่าราง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	48	13.75
มัธยมศึกษาตอนต้น	80	22.92
มัธยมศึกษาตอนปลาย	72	20.63
สายอาชีพ	73	20.92
ปริญญาตรี	58	16.62
สูงกว่าปริญญาตรี	18	5.16
รวม	**349**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 รองลงมามีการศึกษาสายอาชีพ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.92 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.63 ระดับปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.62 ระดับประถมศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 และอันดับสุดท้าย มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
เกษตรกร	98	28.10
รับราชการและทำงานรัฐวิสาหกิจ	52	14.90
ลูกจ้างเอกชน	70	20.05
ธุรกิจส่วนตัวและค้าขาย	50	14.32
รับจ้างทั่วไปและลูกจ้างรายวัน	60	17.19
แม่บ้านและอื่นๆ	19	5.44
รวม	**349**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 รองลงมามีอาชีพลูกจ้างเอกชน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.05 มีอาชีพรับจ้างทั่วไปและลูกจ้างรายวัน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 มีอาชีพรับราชการและทำงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 มีอาชีพธุรกิจส่วนตัวและค้าขาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.32 และอันดับสุดท้ายมีอาชีพแม่บ้านและอื่นๆ เช่น นักเรียน นักศึกษาและคนว่างงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	79	22.64
10,001- 15,000 บาท	126	36.10
15,001 - 20,000 บาท	81	23.21
20,001 บาทขึ้นไป	63	18.05
รวม	**349**	**100.00**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมามีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.21 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 2.64 และอันดับสุดท้ายมีรายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.05 ตามลำดับ

4.2 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม (n=349)

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านบุคคล	3.67	0.84	มาก	2
2. ด้านงบประมาณ	3.81	0.78	มาก	1
3. ด้านพัสดุ	3.53	0.86	มาก	4
4. ด้านการบริหาร	3.55	0.92	มาก	3
รวม	**3.64**	**0.51**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.64, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.81, S.D.= 0.78) รองลงมา คือ ด้านบุคคล ($\bar{x}$= 3.67, S.D.= 0.84) ด้านการบริหาร ($\bar{x}$= 3.55, S.D.= 0.92) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพัสดุ ($\bar{x}$= 3.53, S.D.= 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคคล (n=349)

ด้านบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การสรรหาพนักงานปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.74	1.01	มาก	1
2. การฝกอบรมพนักงานเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.68	1.00	มาก	3
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.73	0.94	มาก	2
4. ความขัดแยงภายในองค์กรเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.54	0.85	มาก	4
รวม	**3.67**	**0.84**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.67, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การสรรหาพนักงานปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้สู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.74, S.D.=1.01) รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.73, S.D.=0.94) การฝกอบรมพนักงานเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.68, S.D.=1.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความขัดแยงภายในองค์กรเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.54, S.D.=0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดานงบประมาณ (n=349)

ดานงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. งบประมาณเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.95	0.86	มาก	1
2. การจัดสรรงบประมาณเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.77	0.96	มาก	3
3. การจัดทำงบประมาณรายจายลาชาเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.71	1.09	มาก	4
4. การจัดเก็บรายไดเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.81	1.13	มาก	2
รวม	**3.81**	**0.78**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดานงบประมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.81, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งบประมาณเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้สู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.95, S.D.=0.86) รองลงมา คือ การจัดเก็บรายไดเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.81, S.D.=1.13) การจัดสรรงบประมาณเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.77, S.D.=0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำงบประมาณรายจายลาช้าเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.71, S.D.=1.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดานพัสดุ (n=349)

ดานพัสดุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การจัดซื้อจัดจางที่ไมเปนไปตามระเบียบ กฎหมายเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.57	1.10	มาก	1
2. การตรวจรับพัสดุที่จัดซื้อจัดจางเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.51	1.04	มาก	2
3. การตรวจการจางและการควบคุมงานกอสรางเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.50	1.02	ปานกลาง	3
รวม	**3.53**	**0.86**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดานพัสดุ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.53, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การจัดซื้อจัดจางที่ไมเปนไปตามระเบียบ กฎหมายเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.57, S.D.=1.10) รองลงมา คือ การตรวจรับพัสดุที่จัดซื้อจัดจางเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจระเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.51, S.D.=1.04) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตรวจการจางและการควบคุมงานกอสรางเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.50, S.D.=1.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดานการบริหาร (n=349)

ดานการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.59	0.93	มาก	1
2. ความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์กรของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.54	0.96	มาก	3
3. ความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.51	1.00	มาก	4
4. ความสามารถในการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ	3.56	0.97	มาก	2
รวม	**3.55**	**0.92**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.55, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.59, S.D.=0.93) รองลงมา คือ ความสามารถในการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.56, S.D.=0.97) ความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์กรของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.54, S.D.=0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$= 3.51, S.D.=1.00) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ด้านบุคคล

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจปัญหาด้านบุคคลเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน คือ บุคลากรบางคนทำงานเพียงเพื่อรอรับเงินเดือน ตัวอย่างเช่น บุคลากรทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่กระตือรือร้นเสนอแนวทางพัฒนา

คนที่ 2 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดความรู้และทักษะที่จำเป็น คือ ขาดการพัฒนาตนเองให้ทันกับงานยุคใหม่ ตัวอย่างเช่น บุคลากรไม่สามารถใช้งานระบบออนไลน์เพื่อบริการประชาชนได้

คนที่ 3 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรมีทัศนคติลบต่อองค์กร คือ บุคลากรบางคนไม่เชื่อมั่นในนโยบายผู้บริหาร ตัวอย่างเช่น วิจารณ์เชิงลบต่อโครงการใหม่โดยไม่พยายามสนับสนุน

คนที่ 4 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ คือ บุคลากรไม่ใส่ใจคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น ส่งงานล่าช้า ส่งผลให้โครงการพัฒนาไม่เป็นไปตามกำหนด

คนที่ 5 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม คือ บุคลากรทำงานแบบต่างคนต่างทำ ตัวอย่างเช่น หน่วยงานย่อยไม่แลกเปลี่ยนข้อมูลทำให้งานซ้ำซ้อน

คนที่ 6 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะการเมืองภายในองค์กร คือ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ตัวอย่างเช่น บุคลากรเลือกปฏิบัติตามความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

คนที่ 7 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะความขัดแย้งระหว่างบุคลากร คือ บุคลากรขาดทักษะการสื่อสารและประนีประนอม ตัวอย่างเช่น โต้เถียงรุนแรงระหว่างฝ่ายงานจนกระทบการตัดสินใจ

คนที่ 8 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี คือ ผู้นำไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารไม่ลงพื้นที่เองทำให้บุคลากรขาดความศรัทธา

คนที่ 9 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรยึดติดกับผลประโยชน์ส่วนตน คือ ทำงานเพื่อผลตอบแทนมากกว่าส่วนรวม ตัวอย่างเช่น เสนอให้อนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม

คนที่ 10 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดการพัฒนาทางจริยธรรมและคุณธรรม คือ ไม่มีหลักคิดด้านคุณธรรมในการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น ยอมรับผลประโยชน์เล็กน้อยจากผู้รับเหมา

คนที่ 11 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดความอดทนต่อแรงกดดัน คือ ทำงานได้เฉพาะเมื่อไม่มีความท้าทาย ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ท้อแท้ง่ายเมื่อถูกประชาชนตำหนิ

คนที่ 12 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรมีการสื่อสารภายในองค์กรไม่ดี คือ ข้อมูลไม่ทั่วถึงหรือคลาดเคลื่อน ตัวอย่างเช่น บุคลากรไม่ได้รับทราบนโยบายใหม่พร้อมกัน ทำให้เกิดความสับสน

คนที่ 13 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ คือ ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ตัวอย่างเช่น อนุมัติโครงการเร่งด่วนโดยไม่วิเคราะห์ผลกระทบ

คนที่ 14 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมคือยึดติดกับวิธีการเดิม ตัวอย่างเช่น ยังคงใช้เอกสารกระดาษจำนวนมากแทนระบบอิเล็กทรอนิกส์

คนที่ 15 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง คือ มองความเห็นต่างเป็นการต่อต้าน ตัวอย่างเช่น ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรระดับล่างเสนอแนวคิด

คนที่ 16 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดจิตสาธารณะ คือ ไม่คำนึงถึงประโยชน์ของชุมชน ตัวอย่างเช่น ไม่เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน

คนที่ 17 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรบางส่วนขาดความซื่อสัตย์สุจริต คือ ทำงานเพื่อผลประโยชน์แอบแฝง ตัวอย่างเช่น รับสินบนเล็กน้อยในการอนุมัติเอกสาร

คนที่ 18 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดการเรียนรู้ต่อเนื่อง คือ ไม่พัฒนาตนเองตามความเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น ไม่เข้าร่วมอบรมทักษะดิจิทัลแม้องค์กรจะจัดให้ก็ตาม

คนที่ 19 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดความไม่เสมอภาคในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรบางกลุ่มได้รับโอกาสมากกว่าคนอื่น ตัวอย่างเช่น มอบหมายงานพิเศษให้เฉพาะคนใกล้ชิดผู้บริหาร

คนที่ 20 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรขาดความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ คือ ไม่ยืดหยุ่นเมื่อเกิดวิกฤต ตัวอย่างเช่น ไม่สามารถเปลี่ยนวิธีประชุมเป็นออนไลน์ช่วงโรคระบาดได้

คนที่ 21 กล่าวว่าปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก เพราะบุคลากรไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อประชาชน คือ พฤติกรรมส่วนบุคคลส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่พูดจาไม่สุภาพกับประชาชนที่มาติดต่อ

สรุป ปัญหาด้านบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ 1) บุคลากรขาดแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน คือ บุคลากรบางคนทำงานเพียงเพื่อรอเงินเดือน ไม่เชื่อมั่นในนโยบายของผู้บริหาร และมีทัศนคติเชิงลบต่อการพัฒนา 2) บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คือ บุคลากรจำนวนหนึ่งไม่มีความสามารถเพียงพอในการปรับตัวกับงานยุคใหม่ และไม่เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ 3) บุคลากรขาดความรับผิดชอบและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรบางคนทำงานแบบไม่ใส่ใจส่งผลให้โครงการล่าช้า รวมทั้งมีปัญหาด้านความซื่อสัตย์สุจริต และการยึดติดผลประโยชน์ส่วนตน 4) บุคลากรขาดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม คือ การสื่อสารภายในไม่ดี หน่วยงานย่อยไม่แลกเปลี่ยนข้อมูล ทำให้เกิดงานซ้ำซ้อน รวมทั้งความขัดแย้งระหว่างบุคลากรและการเมืองภายในองค์กร 5) บุคลากรขาดผู้นำและแบบอย่างที่ดีต่อประชาชน คือ ผู้นำบางคนไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ลงพื้นที่ด้วยตนเอง และบุคลากรบางส่วนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ทำให้ภาพลักษณ์องค์กรเสียหาย

2. ด้านงบประมาณ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า ปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัดและไม่สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ทำให้องค์กรไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาโครงการหรือบริการต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดทางด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณที่ยุ่งยาก ส่งผลให้งานพัฒนาบางอย่างล่าช้าหรือไม่ได้รับการดำเนินการอย่างที่ควรจะเป็น

คนที่ 2 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณไม่เพียงพอและขั้นตอนการใช้จ่ายยุ่งยากทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนางานได้เต็มที่

คนที่ 3 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณที่มีจำกัดไม่สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการขององค์กร ทำให้องค์กรต้องจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่จำกัดส่งผลให้การพัฒนา

องค์กรไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ กระบวนการบริหารงบประมาณที่ซับซ้อนและมีข้อจำกัดมากมายยังทำให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความล่าช้า ขาดความยืดหยุ่น และไม่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงของพื้นที่

คนที่ 4 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณมีจำกัดและมีข้อจำกัดในการใช้จ่ายทำให้การพัฒนาองค์กรเกิดความล่าช้าและไม่เต็มประสิทธิภาพ

คนที่ 5 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณที่ได้รับมีข้อจำกัดทั้งในเรื่องจำนวนและการจัดสรรส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่สำคัญได้ครบถ้วน กระบวนการบริหารงบประมาณยังมีความยุ่งยาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดสรรและใช้จ่ายงบประมาณ นอกจากนี้ ยังมีความไม่สอดคล้องระหว่างงบประมาณที่ได้รับกับภารกิจที่ต้องทำ ทำให้องค์กรพัฒนายากและไม่เต็มที่

คนที่ 6 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณมีจำกัดและขั้นตอนการเบิกจ่ายยุ่งยากส่งผลให้การดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรไม่ต่อเนื่อง

คนที่ 7 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณไม่เพียงพอและมีข้อจำกัดทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานตามแผนพัฒนาได้เต็มที่

คนที่ 8 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณที่จัดสรรให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีข้อจำกัดจำนวนมากและไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องทำจริงๆ ทำให้องค์กรต้องจำกัดการลงทุนในโครงการต่างๆ ทั้งด้านพัฒนาสาธารณูปโภค การฝึกอบรมบุคลากรและกิจกรรมสาธารณะ นอกจากนี้ กระบวนการบริหารจัดการงบประมาณยังซับซ้อน มีขั้นตอนการอนุมัติและการเบิกจ่ายที่ล่าช้าทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและเกิดความล่าช้าในการพัฒนาบริการสาธารณะขององค์กร

คนที่ 9 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณไม่เพียงพอและมีกระบวนการจัดการที่ซับซ้อนทำให้ไม่สามารถสนับสนุนโครงการพัฒนาและบริหารงานได้เต็มที่

คนที่ 10 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามภารกิจและความต้องการของชุมชน โดยเฉพาะโครงการพัฒนาสาธารณูปโภคและบริการพื้นฐานที่ต้องใช้เงินทุนจำนวนมาก นอกจากนี้ กระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณที่ซับซ้อนและเข้มงวดยังส่งผลให้งานต่างๆ ล่าช้าหรือไม่ได้รับการดำเนินการทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการลดลงและยากที่จะสร้างความเป็นเลิศในองค์กรได้

คนที่ 11 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณมีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับภารกิจและมีข้อจำกัดในกระบวนการใช้จ่าย

คนที่ 12 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณไม่เพียงพอ และมีข้อจำกัดในการจัดสรรและใช้จ่ายงบประมาณ

คนที่ 13 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะจำนวนงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องทำจริง รวมถึงข้อจำกัดด้านกฎระเบียบและขั้นตอนในการบริหารจัดการงบประมาณที่ยุ่งยากและซับซ้อน นอกจากนี้ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงกับความต้องการของพื้นที่ยังทำให้งบประมาณถูกใช้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่

คนที่ 14 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีจำนวนจำกัดและการบริหารจัดการซับซ้อน ทำให้การจัดสรรและการใช้จ่ายงบประมาณล่าช้าและไม่สามารถสนับสนุนโครงการพัฒนาได้เต็มที่

คนที่ 15 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณจำกัดและมีข้อจำกัดด้านการใช้จ่ายส่งผลให้การพัฒนาองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ

คนที่ 16 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณขององค์กรมีลักษณะจำกัดจำนวนและมีข้อกำหนดเงื่อนไขที่เข้มงวดในการใช้งาน ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณต้องปฏิบัติตามขั้นตอนมากมาย ส่งผลให้การเบิกจ่ายล่าช้าและไม่คล่องตัว นอกจากนี้ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงขององค์กร ทำให้การพัฒนาโครงการและการบริหารงานไม่ต่อเนื่อง และส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

คนที่ 17 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณมีจำนวนจำกัดและไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร อีกทั้งยังมีขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อน ทำให้การพัฒนาล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ

คนที่ 18 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณจำกัดและขั้นตอนการใช้ยุ่งยากทำให้การพัฒนาองค์กรติดขัด

คนที่ 19 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณที่จำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายขององค์กรได้อย่างเต็มที่ส่งผลให้องค์กรต้องจัดลำดับความสำคัญของงาน ทำให้งานบางส่วนถูกเลื่อนหรือถูกตัด นอกจากนี้ การบริหารงบประมาณที่มีขั้นตอนซับซ้อนและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยังเป็นอุปสรรคทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้าส่งผลให้การพัฒนาองค์กรและการให้บริการประชาชนไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ

คนที่ 20 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะจำนวนงบประมาณที่จำกัด การจัดสรรที่ไม่เหมาะสมและขั้นตอนการบริหารงบประมาณที่ซับซ้อนและล่าช้า

คนที่ 21 กล่าวว่าปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะงบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ นอกจากนี้ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงขององค์กร ทำให้องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารจัดการงบประมาณยังมีขั้นตอนยุ่งยากและใช้เวลานาน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณและการดำเนินงานขององค์กร ส่งผลให้การพัฒนาองค์กรเกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง

สรุป ปัญหาด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) งบประมาณมีจำนวนจำกัดและไม่เพียงพอ คือ องค์กรได้รับงบประมาณที่ไม่เพียงพอกับภารกิจและความต้องการที่แท้จริง เช่น โครงการพัฒนาสาธารณูปโภค บริการสาธารณะ และการอบรมบุคลากร ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ครบถ้วน 2) งบประมาณไม่สอดคล้องกับภารกิจหรือความต้องการในพื้นที่ คือ การจัดสรรงบประมาณไม่ตรงกับความจำเป็นของชุมชน ทำให้ทรัพยากรถูกใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ และโครงการบางอย่างที่สำคัญถูกตัดหรือล่าช้า 3) กระบวนการเบิกจ่ายและใช้งบประมาณมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อน คือ กฎระเบียบและเงื่อนไขการใช้งบประมาณมีความเข้มงวด ต้องผ่านหลายขั้นตอน ทำให้การเบิกจ่ายล่าช้า ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของงานและลดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 4) ความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณ คือ แม้มีการอนุมัติงบประมาณ แต่กระบวนการจัดสรรถึงหน่วยงานปลายทางล่าช้า ทำให้งานพัฒนาต้องเลื่อนหรือไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามแผน 5) ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณ คือ เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินหรือมีความจำเป็นเร่งด่วน องค์กรไม่สามารถปรับเปลี่ยนแผนการใช้งบประมาณได้อย่างทันที เนื่องจากข้อจำกัดเชิงระบบและระเบียบราชการ

3. ด้านพัสดุ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า ปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ขาดระบบจัดซื้อจัดจ้างที่มีขั้นตอนชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ ส่งผลให้การจัดหาพัสดุไม่ทันกาลเมื่อจำเป็นต้องใช้ เพื่อสนับสนุนงานบริการหรือโครงการพัฒนา ประกอบกับเจ้าหน้าที่อาจขาดความรู้เรื่องระเบียบพัสดุอย่างถ่องแท้ เกิดความ

ผิดพลาดในการทำเอกสารและการจัดหา อีกทั้งการควบคุม การตรวจนับ และการจัดเก็บพัสดุอาจไม่เป็นระบบ ทำให้มีพัสดุชำรุด สูญหาย หรือส่งผลให้โครงการขาดแคลนทรัพยากร ซึ่งรวมกันส่งผลให้การบริหารจัดการทั้งระบบไม่มีประสิทธิภาพและไม่ต่อเนื่อง

คนที่ 2 ปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะพัสดุไม่เพียงพอและขั้นตอนการจัดหายุ่งยาก ทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

คนที่ 3 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะขาดการวางแผนความต้องการพัสดุประเด็นจริง ทำให้มีการจัดซื้อไม่ทันเวลา อีกทั้งระบบการจัดเก็บและตรวจสอบยังไม่เข้มงวด ทำให้เกิดการสูญหายหรือพัสดุเสื่อมสภาพโดยไม่รู้ตัว นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่อาจไม่เข้าใจขั้นตอนตามกฎหมาย ทำให้การปฏิบัติงานผิดพลาดและโครงการล่าช้าโดยไม่จำเป็น ซึ่งทั้งหมดนี้สร้างความไม่น่าเชื่อถือและขัดขวางการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง

คนที่ 4 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะพัสดุจัดหาไม่ทัน ใช้ไม่เพียงพอและระบบบริหารไม่ครอบคลุม ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า

คนที่ 5 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะหลายครั้งการจัดซื้อจัดจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบที่ซับซ้อนและใช้เวลานาน การกำหนดความต้องการพัสดุก็ไม่ชัดเจนเพียงพอ ทำให้เกิดการสั่งซื้อไม่เหมาะสมกับความจำเป็น บางครั้งพัสดุที่ได้มาก็เป็นของเก่าหรือไม่ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ระบบบันทึกและตรวจสอบพัสดุก็ไม่ได้รับการดูแลจากผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดความผิดพลาด สูญหายหรือใช้โดยไม่เป็นไปตามแผน จึงถือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานที่ต่อเนื่องและมีคุณภาพขององค์กร

คนที่ 6 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะระบบจัดซื้อจัดจ้างซับซ้อน พัสดุมีไม่เพียงพอ และบุคลากรขาดความเข้าใจระเบียบ ทำให้องค์กรไม่สามารถสนับสนุนงานได้อย่างเต็มที่

คนที่ 7 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะระบบพัสดุไม่เป็นระบบ และการจัดซื้อช้า จึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร

คนที่ 8 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะขาดแผนบริหารด้านพัสดุเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนสำรวจความต้องการจนถึงการควบคุมพัสดุทำให้เกิดการจัดหาล่าช้าและไม่สอดคล้องกับความต้องการจริงในพื้นที่ อีกทั้งการตรวจสอบ การซ่อมบำรุง และการบันทึกข้อมูลพัสดุไม่ครอบคลุม ส่งผลให้เกิดพัสดุเสียหายหรือสูญหายโดยไม่ตรวจพบ เงื่อนไขเหล่านี้ไม่เพียงขัดขวางการดำเนินโครงการ แต่ยังทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมลดลง

คนที่ 9 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการสนับสนุนงานไม่เต็มที่ มีการสั่งซื้อช้า และระบบควบคุมไม่ชัดเจน

คนที่ 10 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรขาดกลไกการวางแผนพัสดุที่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นการคาดการณ์การใช้งาน การจัดซื้อ การจัดเก็บ หรือการบำรุงรักษา จึงเสียโอกาสในการสนับสนุนงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างยังมีขั้นตอนซ้ำซ้อน ใช้เวลานาน บางครั้งอุปกรณ์ที่ได้มาไม่ตรงกับสเปกหรือคุณภาพด้อย อีกทั้งขาดระบบตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการสูญหายหรือใช้พัสดุผิดประเภท ซึ่งทั้งหมดขัดขวางองค์กรจากการบรรลุความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี

คนที่ 11 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะระบบระเบียบพัสดุซับซ้อน ขาดแผนความต้องการ บุคลากรขาดความรู้และระบบควบคุมไม่เข้มงวด

คนที่ 12 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะไม่มีแผนพัสดุที่ชัดเจน บุคลากรไม่มั่นใจในขั้นตอน และระบบติดตามไม่รัดกุม

คนที่ 13 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการละเลยการสำรวจความต้องการพัสดุ การจัดซื้อไม่ทันเวลา หรือเลือกใช้พัสดุที่ไม่เหมาะสม การขาดระบบบริหารสินทรัพย์คงคลัง เช่น บันทึกตรวจสอบ และกำหนด

ระยะเวลาใช้งานพัสดุ ส่งผลให้เกิดการชำรุดหรือสูญหายโดยไม่รู้ตัว การขาดความรู้หรือการอบรมเรื่องระเบียบพัสดุยิ่งซ้ำเติมปัญหา ทำให้เกิดภาระแก้ไขเยอะขึ้น และนี่คืออุปสรรคที่ทำให้การบริหารงานพัสดุเบี่ยงเบนจากเป้าหมาย

คนที่ 14 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกระบวนการจัดซื้อหย่อน พัสดุเก่า/ไม่เพียงพอและระบบควบคุมไม่เข้มทำให้จัดการงานไม่ได้

คนที่ 15 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะขาดระบบบริหารพัสดุและการจัดซื้อที่คล่อง ทำให้องค์กรดำเนินงานลำบาก

คนที่ 16 กล่าวว่าองค์กรไม่มีระบบสำรวจความต้องการพัสดุ ระบบจัดซื้อจัดจ้างล่าช้าและขั้นตอนควบคุมไม่ครบ จึงขาดทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนา

คนที่ 17 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะพัสดุจัดหาไม่ทัน ขาดคุณภาพและขั้นตอนการจัดซื้อยุ่ง ทำให้พัฒนาองค์กรไม่ต่อเนื่อง

คนที่ 18 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดซื้อพัสดุล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ

คนที่ 19 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดซื้อที่ล่าช้า ไม่สอดคล้องกับความต้องการจริง การใช้พัสดุด้อยคุณภาพและขาดระบบตรวจสอบที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานไม่ต่อเนื่องใช้งานไม่ได้หรือสร้างภาระค่าใช้จ่ายย้อนหลัง รวมถึงลดความน่าเชื่อถือขององค์กรในการให้บริการ

คนที่ 20 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดซื้ออยุ่งยาก ขาดแผนความต้องการ ระบบควบคุมไม่เข้มและบุคลากรถ่ายความรู้เรื่องพัสดุไม่เพียงพอ

คนที่ 21 กล่าวว่าปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อยู่ในระดับมาก เพราะระบบจัดซื้อจัดจ้างที่ซับซ้อน ขาดการประเมินความต้องการพัสดุอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรไม่ผ่านการอบรมระเบียบพัสดุ ไม่มีระบบตรวจสอบและบันทึกพัสดุที่ดี ผลคือการจัดหาช้า พัสดุเสื่อมสภาพหรือสูญหาย และขาดการสนับสนุนงานพัฒนาองค์กรจึงกลายเป็นอุปสรรคสำคัญ

สรุป ปัญหาด้านพัสดุเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ระบบจัดซื้อจัดจ้างล่าช้า ซับซ้อน และไม่คล่องตัว คือ หลายคนระบุว่าขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างมีความยุ่งยาก ใช้เวลานาน ต้องผ่านหลายขั้นตอนและมักล่าช้า ส่งผลให้การจัดหาพัสดุไม่ทันต่อความต้องการในการดำเนินโครงการ หรือสนับสนุนภารกิจขององค์กรได้ไม่ทันเวลา 2) ขาดแผนการบริหารและคาดการณ์ความต้องการพัสดุที่ชัดเจน คือ ไม่มีการสำรวจหรือวางแผนความต้องการพัสดุล่วงหน้า ทำให้การจัดซื้อไม่ตรงกับปริมาณหรือประเภทที่จำเป็นจริง เกิดของขาด ของเกิน หรือไม่เหมาะสมกับการใช้งาน 3) ระบบควบคุม ตรวจสอบ และจัดเก็บพัสดุไม่มีประสิทธิภาพ คือ ไม่มีระบบบันทึกหรือควบคุมการใช้งานอย่างรัดกุม ทำให้พัสดุสูญหาย เสื่อมสภาพหรือจัดเก็บไม่ถูกต้อง ส่งผลต่อความต่อเนื่องของงาน และอาจทำให้องค์กรสูญเสียทรัพยากรโดยไม่รู้ตัว 4) บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจด้านระเบียบพัสดุ คือ เจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดการฝึกอบรมหรือไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องระเบียบพัสดุ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน เช่น จัดซื้อผิดระเบียบ เอกสารไม่ครบ ใช้งบผิดประเภท ฯลฯ 5) พัสดุไม่มีคุณภาพ หรือไม่เพียงพอสำหรับการใช้งานจริง คือ พัสดุที่จัดซื้อมาอาจไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงสเปก หรือไม่สามารถใช้สนับสนุนงานได้จริง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรลดลง และสร้างความไม่น่าเชื่อถือ

4. ด้านการบริหาร

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า ปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินโครงการไม่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว พนักงานได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถหรือหน้าที่จริง และไม่มีการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนหรืองานตกหล่น นอกจากนี้ยังขาดระบบกำกับติดตามและรายงานผล ที่เข้มแข็ง ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงหรือเรียนรู้จากข้อผิดพลาดได้ ส่งผลให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพและล่าช้าอย่างต่อเนื่อง

คนที่ 2 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรขาดการวางแผนชัด เจาะจงงานไม่เหมาะสมและไม่มีระบบประเมินผลที่ชัดเจน ทำให้การบริหารงานไร้ประสิทธิภาพ

คนที่ 3 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะระบบบริหารขาดการกำหนดบทบาทหรือหน้าที่อย่างชัดเจน ทำให้การจัดงานยุ่งยากและไม่ราบรื่น การจัดสรรบุคลากรไม่คำนึงถึงความรู้หรือประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้งานไม่ถูกคนทำ อีกทั้งยังขาด ความสามารถในการบริหารเชิงนโยบาย และความล้มเหลวในการประสานงานภายในภายนอกองค์กร ส่งผลให้การตอบสนองวิกฤตหรือการแก้ปัญหาไม่ทันเวลา และการเจริญเติบโตขององค์กรถูกขัดขวางอย่างมีนัยสำคัญ

คนที่ 4 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะระบบการบริหารไม่ชัดเจน พนักงานทำงานผิดหน้าที่และไม่มีระบบติดตามผล จึงเป็นอุปสรรคต่อความเป็นเลิศขององค์กร

คนที่ 5 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรไม่มีแผนงานหรือกรอบการทำงานประจำ การจัดโครงสร้างองค์กรไม่สอดคล้องกับภารกิจ และการสื่อสารภายในอ่อนแอ ส่งผลให้ขาดการกำกับติดตามและไม่สามารถจัดการความเสี่ยงในช่วงวิกฤตได้ นอกจากนี้ การขาด กลไกการประเมินผลแบบต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถเรียนรู้หรือปรับปรุงแนวทางได้ทันที ซึ่งทั้งหมดยับยั้งการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศอย่างชัดเจน

คนที่ 6 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะมีปัญหาในการวางแผน การกำหนดบทบาทไม่ชัด และขาดกลไกควบคุมงานจึงทำให้การบริหารไม่ต่อเนื่อง

คนที่ 7 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะแผนงานไม่ชัดเจน บทบาทไม่ลงตัว และระบบควบคุมไม่เข้มแข็ง คือสาเหตุหลักของการบริหารที่ไม่ประสบผล

คนที่ 8 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะระบบขาดแผนพัฒนาระยะยาว การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับโครงสร้างและการขาดการประเมินผลงานเชิงปริมาณ รวมถึงการประสานงานที่ไม่ชัดเจนกับภาคส่วนภายนอก ทำให้การดำเนินงานถูกขัดขวางหลายด้าน ไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงหรือโอกาสได้อย่างทันท่วงที

คนที่ 9 ปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรไม่มีแผน บทบาทไม่ชัด และไม่มีระบบติดตาม จึงไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนที่ 10 ปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะขาดแผนยุทธศาสตร์เชื่อมต่อระยะสั้นและยาว การจัดโครงสร้างบุคลากรไม่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ และขาดวัฒนธรรมการประเมินผลงาน ที่สร้างแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดการบริหารที่ไม่เป็ระบบ ไม่สามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ใหม่ และขาดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คนที่ 11 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการวางแผนไม่ชัด การมอบงานสับสน บุคลากรไม่ตรงคุณสมบัติ ไม่มีระบบประเมินผล

คนที่ 12 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะไม่มีแผน บุคลากรไม่พอดี และไม่มีการติดตามงาน ทำให้บริหารไม่ได้ผล

คนที่ 13 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะระบบบริหารขาดหลักการกำกับดูแลที่ชัดเจน โครงสร้างบุคลากรไม่เหมาะสมและไม่มีกลไกเรียนรู้จากผลลัพธ์ ส่งผลให้มีข้อผิดพลาดซ้ำในงาน และขาดความสามารถปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คนที่ 14 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการแบ่งบทบาทสับสนและไม่มีระบบควบคุมงาน

คนที่ 15 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะระบบบริหารไม่มีระเบียบ การประสานงานไม่ดี ขาดระบบติดตามผลทำให้ไม่สำเร็จ

คนที่ 16 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรไม่มีกลไกวางแผน โครงสร้างไม่เหมาะสม และไม่มีการติดตามผลจึงไม่สามารถพัฒนาองค์กรได้เต็มที่

คนที่ 17 กล่าวว่า ปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรไม่มีแผนที่ชัดเจน บทบาทผิดและไม่มีการประเมินว่างานสำเร็จจริงหรือไม่

คนที่ 18 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะแผนไม่ชัด การมอบการงานผิด ขาดการติดตาม

คนที่ 19 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะขาดแผนนำทาง จัดโครงสร้างไม่เหมาะ ไม่มีระบบติดตามผลและไม่ยอมรับความคิดเห็นจากบุคลากร ทุกปัญหานี้ทำให้องค์กรเดินหน้าได้ช้าและไม่ต่อเนื่อง

คนที่ 20 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะขาดแผน โครงสร้างไม่เหมาะ การประสานงานแบบปัจเจกและไม่มีการรายงานผล ทั้งหมดคือรากของอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร

คนที่ 21 กล่าวว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรบริหารขาดกลยุทธ์ที่ชัดเจน โครงสร้างไม่สอดคล้องกับภารกิจ และไม่มีระบบประเมินผลเชิงปฏิบัติ ส่งผลให้องค์กรขาดการปรับปรุงศักยภาพอย่างแท้จริง การบริหารถูกทำลายด้วยปัญหาการมอบหมายไม่ตรง ขาดการควบคุม และไม่มีการเรียนรู้จากผลลัพธ์ สิ่งเหล่านี้จึงกลายเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่าปัญหาด้านการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์และแผนพัฒนาที่ชัดเจน คือ เกือบทุกคนกล่าวถึงการไม่มีแผนงาน หรือมีแต่ไม่ชัดเจน ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว ไม่มีแนวทางในการกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้การดำเนินโครงการไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กร 2) การกำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างองค์กรไม่เหมาะสม คือ มีปัญหาเรื่องการมอบหมายงานผิดคน งานไม่ตรงความสามารถ หรือซ้ำซ้อนกัน โครงสร้างองค์กรไม่สอดคล้องกับภารกิจ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความชัดเจนในการจัดองค์ประกอบหรือกลุ่มงานในองค์กร 3) ขาดระบบติดตาม ประเมินผล และการเรียนรู้จากผลการดำเนินงาน คือ ไม่มีระบบติดตาม ตรวจสอบ หรือประเมินผลที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ ไม่สามารถรู้ได้ว่างานบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ ขาดกลไกในการนำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4) การประสานงานภายในและภายนอกองค์กรไม่ดี คือ ขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน ขาดการสื่อสารหรือการประสานกับภาคีเครือข่ายภายนอก ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งหรือความล่าช้าในการดำเนินงาน 5) ขาดการบริหารจัดการความรู้และการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีการใช้ข้อมูลหรือประสบการณ์ในอดีตมาใช้ในการวางแผนหรือตัดสินใจ ขาดแรงจูงใจและความเข้าใจในการทำงานเชิงยุทธศาสตร์

สรุป จากผลการศึกษาเชิงสำรวจปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ปัญหาด้านบุคลากรเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะบุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และการพัฒนาตนเอง ขาดคุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมแสวงหาประโยชน์ ขาดความรับผิดชอบและแรงจูงใจ ทำงานแบบเฉื่อยชา ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ยึดติดรูปแบบเดิม วัฒนธรรมองค์กรไม่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ปัญหาด้านงบประมาณเป็นข้อจำกัดต่อการดำเนินงาน เพราะงบมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อภารกิจจริง การจัดสรรไม่ตรงกับความต้องการของพื้นที่ ขั้นตอนเบิกจ่ายยุ่งยาก ล่าช้า การจัดสรรงบมาถึงองค์กรล่าช้า ทำให้งานสะดุด ขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถปรับงบตามสถานการณ์ฉุกเฉินได้

3. ปัญหาด้านพัสดุส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างซับซ้อน ล่าช้า ขาดแผนความต้องการพัสดุที่ชัดเจน ระบบควบคุมพัสดุไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้สูญหายหรือเสื่อมคุณภาพ บุคลากรขาดความรู้เรื่องระเบียบพัสดุ ทำให้เกิดข้อผิดพลาด พัสดุที่ได้ไม่มีคุณภาพ หรือไม่เพียงพอต่อการใช้งานจริง

4. ปัญหาด้านการบริหารจัดการเป็นอุปสรรคต่อความเป็นเลิศขององค์กร เพราะไม่มีแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาที่ชัดเจน บทบาทหน้าที่และโครงสร้างองค์กรไม่เหมาะสม ทำให้งานซ้ำซ้อน ขาดระบบติดตาม ประเมินผล และการเรียนรู้เพื่อพัฒนา การประสานงานภายใน–ภายนอกไม่ดี เกิดความล่าช้าและขัดแย้ง ไม่มีระบบบริหารความรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

(n=349)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านกลยุทธ์	3.59	0.79	มาก	5
2. ด้านโครงสร้าง	3.55	0.60	มาก	7
3. ด้านค่านิยมร่วม	3.57	0.75	มาก	6
4. ด้านระบบ	3.69	1.15	มาก	3
5. ด้านบุคลากร	3.86	1.17	มาก	1
6. ด้านรูปแบบ	3.65	1.15	มาก	4
7. ด้านทักษะ	3.72	1.11	มาก	2
รวม	**3.66**	**0.70**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.66, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.86, S.D.= 1.17) รองลงมา คือ ด้านทักษะ ($\bar{x}$= 3.72, S.D.= 1.11) ด้านระบบ ($\bar{x}$= 3.69, S.D.= 1.15) ด้านรูปแบบ ($\bar{x}$= 3.65, S.D.= 1.15) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{x}$= 3.59, S.D.= 0.79) ด้านค่านิยมร่วม ($\bar{x}$= 3.57, S.D.= 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้าง ($\bar{x}$= 3.55, S.D.= 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านกลยุทธ์

(n=349)

ด้านกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์กรของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.66	0.94	มาก	1
2. ความสามารถในการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.54	0.87	มาก	3
3. ความสามารถวางแนวทางในการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.58	1.06	มาก	2
รวม	**3.59**	**0.79**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านกลยุทธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.59, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์กรของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.66, S.D.=0.94) รองลงมา คือ ความสามารถวางแนวทางในการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.58, S.D.=1.06) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.54, S.D.=0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโครงสร้าง

(n=349)

ด้านโครงสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.62	0.96	มาก	1
2. โครงสร้างที่ควบคุมการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.54	0.83	มาก	2
3. โครงสร้างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.49	0.77	ปานกลาง	3
รวม	**3.55**	**0.60**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโครงสร้าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.55, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.62, S.D.=0.96) รองลงมา โครงสร้างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.49, S.D.=0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โครงสร้างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.49, S.D.=0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่านิยมร่วม (n=349)

ด้านค่านิยมร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ค่านิยมในการให้บริการของพนักงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.51	0.95	มาก	2
2. ค่านิยมในการพัฒนาองค์กรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.76	0.82	มาก	1
3. ค่านิยมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกันส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.43	0.90	ปานกลาง	3
รวม	**3.57**	**0.75**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่านิยมร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.57, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ค่านิยมในการพัฒนาองค์กรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.76, S.D.=0.82) รองลงมา คือ ค่านิยมในการให้บริการของพนักงาน ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้าน การบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.51, S.D.=0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่านิยมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกันส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.43, S.D.=0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านระบบ (n=349)

ด้านระบบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. วิธีการพัฒนาองค์กรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.73	1.20	มาก	1
2. ขั้นตอนการดำเนินงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.66	1.21	มาก	3
3. ระบบการประเมินผลงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.68	1.23	มาก	2
รวม	**3.69**	**1.15**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านระบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.69, S.D.=1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ค่านิยมในการพัฒนาองค์กรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.73, S.D.=1.20) รองลงมา คือ ระบบการประเมินผลงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.68, S.D.=1.23) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ขั้นตอนการดำเนินงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.66, S.D.=1.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลากร (n=349)

ด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การคัดเลือกบุคลากรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	4.03	1.23	มาก	1
2. การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.79	1.22	มาก	2
3. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.77	1.22	มาก	3
รวม	**3.86**	**1.17**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.86, S.D.=1.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การคัดเลือกบุคลากรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 4.03, S.D.=1.23) รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.79, S.D.=1.22) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.77, S.D.=1.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านรูปแบบ

(n=349)

ด้านรูปแบบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. รูปแบบการจัดการองค์การ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.77	1.24	มาก	1
2. รูปแบบการสั่งการของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.53	1.23	มาก	3
3. รูปแบบการควบคุมการทำงานของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.63	1.20	มาก	2
รวม	**3.65**	**1.17**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านรูปแบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.65, S.D.=1.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ รูปแบบการจัดการองค์การ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.77, S.D.=1.24) รองลงมา คือ รูปแบบการควบคุมการทำงานของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.63, S.D.=1.20) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด รูปแบบการสั่งการของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.53, S.D.=1.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ

(n=349)

ด้านทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.86	1.17	มาก	1
2. ความเชี่ยวชาญในการทำงานของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.59	1.17	มาก	3
3. ทักษะการกระตุ้นให้พนักงานของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.70	1.20	มาก	2
รวม	**3.72**	**1.11**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.65, S.D.=1.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.86, S.D.=1.17) รองลงมา คือ ทักษะการกระตุ้นให้พนักงานของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.70, S.D.=1.20) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญในการทำงานของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.59, S.D.=1.17) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์แผนยุทธศาสตร์ชัดเจน เชื่อมโยงแผนพัฒนาท้องถิ่นกับปัญหาพื้นที่และเป้าหมายระยะยาว พร้อมแผนงานโครงการและตัวชี้วัดผลลัพธ์ชัดเจน 2) จัดลำดับความสำคัญโครงการตามผลกระทบต่อประชาชน ไม่ใช่เฉพาะเบิกจ่ายได้เร็ว 3) เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ “ร่วมคิดร่วมทำร่วมตรวจสอบ” ทำให้แผนมีเจ้าของร่วมและลดแรงต้าน 4) จัดให้มีช่องทางร้องเรียน ติดตามสถานะ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและลดความเสี่ยง 5) พัฒนาพนักงานและระบบงาน มีมาตรฐานงาน พัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ในงานอยู่เสมอ 6) นำฐานข้อมูลพื้นที่ เช่น ท่อ ถนน ผู้เปราะบาง เป็นต้น มาใช้ในการทำงาน ทำให้ตัดสินใจแม่นและบริการเร็วขึ้น 7) มีการบริหารความเสี่ยงควบคุมภายใน โดยจัดให้มีเจ้าภาพความเสี่ยง รายงานติดตามสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเรื่องการเงินพัสดุโครงการก่อสร้าง 8) มีกติดตามประเมินผลแบบ PDCA ทบทวนเป้าหมายทุกไตรมาส ปรับทรัพยากรตามหลักฐานจริง

คนที่ 2 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ดังนี้ 1) มีแผนยุทธศาสตร์และมีตัวชี้วัดผลลัพธ์ชัดเจน 2) มีการบูรณาการงบตามความสำคัญของประชาชน 3) มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมตรวจความโปร่งใส และ 4) มีการพัฒนาคน ระบบข้อมูลอย่างต่อเนื่องทำให้ตัดสินใจรวดเร็วและแม่น

คนที่ 3 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ดังนี้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมแผนงาน งบประมาณ และตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ นำข้อมูลพื้นที่จริงมาใช้ในการกำหนดโครงการ และมีการดำเนินการติดตามผลแบบ PDCA อย่างต่อเนื่อง

คนที่ 4 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี คือ กลยุทธ์ในการพัฒนามีความชัดเจน โปร่งใสตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วม และนำข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนมาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้เลือกโครงการถูกจุด การเบิกจ่ายมีวินัย งานเสร็จมีคุณภาพ ประชานในพื้นที่ให้การยอมรับ

คนที่ 5 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้ 1) สำรวจปัญหาเชิงพื้นที่ กลุ่มเป้าหมายเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของตำบล 2) จัดลำดับโครงการด้วยเกณฑ์ผลกระทบ ความเร่งด่วน ความคุ้มค่า 3) ผูกงบกับผลลัพธ์และบริการประชาชน ยกเลิกโครงการซ้ำซ้อน 4) ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตั้งกลไกมีส่วนร่วมรายประเด็น 5) กำหนดเส้นทางตรวจสอบภายใน 6) แผนพัฒนาบุคลากรรายบทบาทให้สอดคล้องกับมาตรฐานงาน 7) ตั้งตัวชี้วัดข้อมูลคุณภาพให้สอดคล้องกับข้อมูลในปัจจุบัน 8) ระบุความเสี่ยงโครงการใหญ่ โดยกำหนกเจ้าภาพรับชอบงานชัดเจน มีแผนรับมือและรายงานสถานะรายเดือน

คนที่ 6 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีแนวทางในการดำเนินการที่สำคัญ คือ กลยุทธ์มีความเชื่อมสัมพันธ์กันระหว่างแผนพัฒนา งบประมาณ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ ทำให้สามารถตอบเป้าหมายยุทธศาสตร์ได้จริง วัดผลได้ โปร่งใส และยืดหยุ่นปรับได้เมื่อบริบทเปลี่ยน

คนที่ 7 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีแนวทางในการดำเนินการที่สำคัญ คือ

กลยุทธ์มีความเชื่อมสัมพันธ์กันระหว่างแผนพัฒนา งบประมาณ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ ทำให้สามารถเลือกงานถูกจุด ตรวจสอบง่าย ประชาชนเห็นผลงานชัดเจน

คนที่ 8 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะหัวใจของกลยุทธ์ คือ แผนงบตัวชี้วัดต้องตรงกัน

คนที่ 9 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนด North Star Metrics ต่อหนึ่งยุทธศาสตร์ 2) ทำ Portfolio ของโครงการผูกกับผลลัพธ์หลัก 3) กำหนดตัวชี้วัดระหว่างฝ่ายนโยบายสายงานปฏิบัติ 4) จัดงบสำรองเปลี่ยนแปลง เพื่อความคล่องตัว 5) ทบทวนความคุ้มค่าและสับเปลี่ยนงบ 6) มีการสื่อสารสาธารณะให้ประชาชนติดตามได้แบบเรียลไทม์

คนที่ 10 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์ทำให้ลดงานซ้ำ/สูญเปล่าทำให้สามารถใช้งบมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจผ่านความโปร่งใส/ตรวจสอบได้ เพิ่มคุณภาพบริการเพราะมีมาตรฐานและข้อมูลรองรับ และทำให้ทีมทำงานมีทิศทางเดียวกัน ลดความสับสน

คนที่ 11 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์ทำให้สามารถใช้งบคุ้ม งานตรงปัญหาโปร่งใสตำรวจสอบได้และทีมเวิร์คแข็งแรง

คนที่ 12 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์ทำให้มีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน มีข้อมูลที่เพียงพอ ทุกคนมีส่วนร่วมและมีวินัยงานจึงสำเร็จมาก

คนที่ 13 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์มีแนวทางดำเนินการที่ชัดเจน คือ 1) จากยุทธศาสตร์สู่ Roadmap รายปี และแผนปฏิบัติการรายไตรมาส 2) มีตัวชี้วัดความสำเร็จเชื่อม

ถึงระดับบุคคล 3) ใช้ eService/One Stop ลดขั้นตอน ลดต้นทุนเวลา 4) ปิดจุดอ่อนความเสี่ยงสำคัญ 5) มีการสื่อสารสาธารณะ ทำให้เกิดการตรวจสอบเชิงสังคม

คนที่ 14 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้ 1) จัดทำยุทธศาสตร์เชิงหลักฐาน 2) เชื่อมแผนงาน งบประมาณ และผลลัพธ์ 3) โปร่งใส ตรวจสอบได้ 4) การมีส่วนร่วมทุกระยะ 5) พัฒนาคนตามมาตรฐานงาน 6) ข้อมูลที่ทันสมัย 7) บริหารความเสี่ยงควบคุมภายใน 8) มีการเรียนรู้ต่อเนื่อง

คนที่ 15 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์แยกยุทธศาสตร์เป็นกลุ่มบริการหลัก ทั้งโครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจชุมชน สิ่งแวดล้อม บริหารจัดการ) แต่ละกลุ่มบริการมี Portfolio โครงการ ตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญ งบประมาณ เจ้าภาพ แผนความเสี่ยง แผนสื่อสาร แผนประเมินผลใช้ข้อมูลพื้นที่หนุนการตัดสินใจและเปิดสาธารณะ

คนที่ 16 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์มีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์เชิงหลักฐาน 2) เชื่อมแผนงาน งบประมาณและผลลัพธ์ 3) โปร่งใสตรวจสอบได้ 4) การมีส่วนร่วม 5) พัฒนาคนและกระบวนการให้ได้ตามมาตรฐาน 6) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่ทันสมัย

คนที่ 17 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์แนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมแผนงบผลลัพธ์ และ โปร่งใสมีส่วนร่วม

คนที่ 18 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์มีแนวทางในการดำเนินการ คือ การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ งบประมาณ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การพัฒนาคนกับกระบวนการ และข้อมูลดิจิทัล การบริหารความเสี่ยง และการติดตามประเมินผล

คนที่ 19 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์มีแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน

ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์เชิงหลักฐาน โดยการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นที่ ผู้เปราะบาง ทำให้สามรถเลือกโจทย์สำคัญ 2) เชื่อมแผนงาน งบประมาณ และผลลัพธ์ โดยใช้ทบทวนทุกไตรมาส 3) เน้นความโปร่งใส โดยจัดให้มีช่องร้องเรียน รายงานความคืบหน้าเปิดสาธารณะ 4) เปิดให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมเชิงระบบ โดยจัดเวทีประชาคม คณะทำงานภาคี ตั้งแต่กำหนดโจทย์จนประเมินผล 5) พัฒนาคน และกระบวนการให้ได้มาตรฐานโดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาที่ชัดเจน 6) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

คนที่ 20 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล รางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์ทำให้ทำสิ่งที่ถูกเรื่อง ด้วยทรัพยากรที่พอดี และพิสูจน์ผลได้

คนที่ 21 กล่าวว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้ 1) ตั้งยุทธศาสตร์ปลายทางชัดทำให้แตกเป็นเป้าหมายวัดได้ 2) ทำ Portfolio โครงการต่อตัวชี้วัดผลลัพธ์พร้อมเกณฑ์คุ้มค่า 3) ผูกงบประมาณและสัญญาผลงานกับเจ้าภาพโครงการ 4) นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับทรัพยากรตามหลักฐาน 5) สื่อสารสาธารณะให้ตรวจสอบได้ ทำให้เพิ่มความเชื่อมั่นและแรงสนับสนุน จากผลการใช้กลยุทธ์ดังกล่าวทำให้การใช้เงินลงจุดที่ปัญหาจริง งานเดินเร็ว ความคุ้มค่าสูง คุณภาพบริการดี ประชาชนพึงพอใจ

สรุป ปัจจัยด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) กำหนดยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเชื่อมโยงครบวงจรคือผู้บริหารกำหนดยุทธศาสตร์เชิงหลักฐาน การเชื่อมโยง แผนงานงบประมาณตัวชี้วัดและผลลัพธ์ ได้อย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัด วัดผลได้ และปรับตามบริบทได้ 2) การบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คือ การจัดลำดับความสำคัญโครงการตามปัญหาและความต้องการประชาชน การลดงานซ้ำซ้อน ลดการสูญเปล่า ผูกงบกับผลลัพธ์และสัญญาผลงาน และการมี Portfolioโครงการ พร้อมกลไกทบทวนความคุ้มค่าและความเสี่ยง 3) การมีส่วนร่วมและความโปร่งใสตรวจสอบได้ คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบ โดยมีกลไกตรวจสอบ เช่น ช่องทางร้องเรียน เวทีประชาคม การสื่อสารสาธารณะ เป็นต้น และมีความโปร่งใส ตรวจสอบง่าย เกิดการตรวจสอบเชิงสังคม 4) การพัฒนาคน ระบบงาน และข้อมูลทันสมัย คือ มีการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานงานและสมรรถนะ ใช้ข้อมูลพื้นที่จริง เทคโนโลยี

ที่ทันสมัย มีระบบ eService และ One stop service ไว้คอยให้บริการประชาชน ทำให้การตัดสินใจและบริการประชาชนเร็วขึ้น แม่นยำขึ้นและคุณภาพสูงขึ้น 5) การติดตามประเมินผลและบริหารความเสี่ยงต่อเนื่อง คือ มีการใช้กระบวนการ PDCA ทบทวนทุกไตรมาส โดยกำหนดเจ้าภาพความเสี่ยงในโครงการใหญ่ โดยเฉพาะด้านการเงิน ด้านพัสดุ ด้านก่อสร้าง และรายงานสถานะต่อเนื่อง ปรับแผนตามหลักฐานจริง

2. ด้านโครงสร้าง

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีความชัดเจน แบ่งหน้าที่ตามสายงานได้เหมาะสมมีความเป็นลำดับขั้นที่เอื้อต่อการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนตามบริบทของชุมชน

คนที่ 2 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีการกระจายอำนาจและหน้าที่อย่างเหมาะสม ทำให้แต่ละฝ่ายสามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว ลดความซ้ำซ้อน และสามารถประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนที่ 3 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ชัดเจนช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ลดความสับสน และทำให้การตัดสินใจสามารถกระทำได้ตามระดับอำนาจที่เหมาะสม

คนที่ 4 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้จัดโครงสร้างแบบบูรณาการ ทำให้หน่วยงานต่างๆ มีช่องทางสื่อสารและประสานงานร่วมกันได้อย่างมีระบบ ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี

คนที่ 5 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ชัดเจน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น สามารถรวบรวมข้อมูลจากแต่ละฝ่ายได้ครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนด เพราะมีการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญของแต่ละฝ่าย

คนที่ 6 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความยืดหยุ่นในระดับหนึ่ง โดยสามารถจัดทีมเฉพาะกิจหรือโอนย้ายบุคลากรชั่วคราวในกรณีเร่งด่วน เช่น ภัยพิบัติ หรือสถานการณ์ฉุกเฉินในพื้นที่

คนที่ 7 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเมื่อมีการแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน ทำให้สามารถวางแผนการใช้บุคลากรและงบประมาณได้ตรงตามเป้าหมาย ไม่ซ้ำซ้อน และไม่สิ้นเปลือง

คนที่ 8 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะบางครั้งการแบ่งฝ่ายอาจทำให้เกิดไซโลหรือการแยกส่วนเกินไป องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จึงส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เช่น การตั้งคณะทำงานข้ามฝ่าย

คนที่ 9 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างที่ชัดเจนทำให้เจ้าหน้าที่รู้หน้าที่ของตน มีความมั่นใจในบทบาท และรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับตำแหน่งของตน จึงมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

คนที่ 10 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะช่วยให้การตัดสินใจ การจัดสรรงบประมาณและการบริหารงานภายในเป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน ลดขั้นตอน และตอบสนองต่อปัญหาได้ทันท่วงที

คนที่ 11 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะมีการปรับบทบาทของฝ่ายต่างๆ ให้สอดคล้อง

กับนโยบายของรัฐ เช่น การเพิ่มบทบาทของฝ่ายพัฒนาสังคม และการจัดตั้งกลุ่มงานด้านดิจิทัลเพื่อรองรับบริการออนไลน์

คนที่ 12 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารมีบทบาทในการวางนโยบาย ขณะที่หัวหน้าฝ่ายเน้นบริหารจัดการ และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานให้เกิดผลลัพธ์ในระดับพื้นที่

คนที่ 13 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการแบ่งโครงสร้างอย่างมีระบบ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่าย และการมีระบบประเมินผลการดำเนินงานที่สม่ำเสมอ เป็นปัจจัยสำคัญ

คนที่ 14 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะมีการใช้ระบบติดตามแผนงาน/โครงการประจำปี ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดที่ชัดเจน

คนที่ 15 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะสามารถปรับได้ เช่น การปรับภารกิจรองรับงานเฉพาะกิจ หรือการจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจในสถานการณ์พิเศษ เช่น โควิด19 หรือภัยธรรมชาติ

คนที่ 16 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะบางฝ่ายอาจมีภาระงานมากเกินไปเมื่อเทียบกับกำลังคน ซึ่งได้มีการเสริมกำลังชั่วคราวหรืออบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้เจ้าหน้าที่

คนที่ 17 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะจุดแข็งคือความชัดเจนของโครงสร้างและการสื่อสารระหว่างฝ่าย จุดที่ควรพัฒนาคือการเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินโครงการและลดลำดับขั้นที่ไม่จำเป็น

คนที่ 18 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอ

เสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และจัดระบบให้หน่วยงานมีความสามารถตัดสินใจในพื้นที่ได้มากขึ้นโดยไม่ต้องพึ่งการสั่งจากระดับบนเสมอไป

คนที่ 19 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะช่วยวางรากฐานของการบริหารที่ชัดเจน ทำให้การทำงานเป็นระบบ ลดความสับสนในการสื่อสาร และสนับสนุนการประสานงานอย่างราบรื่น

คนที่ 20 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนตามภารกิจหลัก เช่น งานบริหารทั่วไป งานการเงิน งานพัฒนา งานสาธารณสุข เป็นต้น

คนที่ 21 กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีผลอย่างมากต่อการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภายใน ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ คือ แต่ละฝ่ายรู้ขอบเขตของงานตนเอง รวมถึงเข้าใจว่าใครรับผิดชอบอะไร เมื่อต้องประสานงานจึงสามารถทำได้อย่างตรงประเด็น ลดความสับสนหรือซ้ำซ้อนในการทำงาน 2) เอื้อต่อการสื่อสารและประสานงาน คือ เมื่อโครงสร้างมีลำดับขั้นชัดเจน การสื่อสารสามารถทำผ่านช่องทางที่เป็นระบบ เช่น สื่อสารผ่านหัวหน้าฝ่ายหรือคณะกรรมการ ส่งผลให้ข้อมูลไม่ตกหล่นและลดปัญหาการสื่อสารคลาดเคลื่อน 3) ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ คือ งานบางประเภท เช่น การแก้ปัญหาน้ำท่วม หรือการส่งเสริมอาชีพประชาชน ต้องอาศัยหลายฝ่ายร่วมมือกัน ซึ่งโครงสร้างที่มีฝ่ายสนับสนุนอย่างครบถ้วน ช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นทีม 4) เพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจ คือ เพราะเมื่อหน้าที่ชัด การมอบหมายอำนาจตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ก็สามารถทำได้ ส่งผลให้การดำเนินงานเร็วขึ้น โดยไม่ต้องรอการสั่งการจากระดับสูงทุกเรื่อง ดังนั้น โครงสร้างองค์การที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่นอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การทำงานร่วมกันของหน่วยงานภายในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

สรุป กล่าวว่าปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) โครงสร้างที่ชัดเจน เอื้อต่อการแบ่ง

หน้าที่อย่างเหมาะสม คือ องค์การมีการจัดแบ่งงานตามภารกิจหลักอย่างชัดเจน เช่น งานบริหารทั่วไป งานการเงิน งานพัฒนา ฯลฯ ทำให้เจ้าหน้าที่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ลดความสับสน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทาง 2) กระจายอำนาจและการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ คือ โครงสร้างที่มีลำดับขั้นและการมอบหมายอำนาจอย่างเหมาะสม ช่วยให้แต่ละฝ่ายสามารถดำเนินงานและตัดสินใจได้รวดเร็ว ไม่ต้องพึ่งการสั่งการจากระดับบนเสมอไป ส่งผลให้ตอบสนองต่อปัญหาได้ทันท่วงที 3) สนับสนุนการประสานงานและการทำงานแบบบูรณาการ คือ โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการสื่อสารภายในที่มีระบบ เช่น การประสานงานผ่านหัวหน้าฝ่าย และการจัดตั้งคณะทำงานข้ามหน่วยงาน ทำให้สามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ คือ องค์การสามารถจัดทีมเฉพาะกิจ โอนย้ายบุคลากร หรือปรับบทบาทฝ่ายงานได้ตามความจำเป็น เช่น กรณีภัยพิบัติหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน ทำให้การบริหารจัดการไม่สะดุด 5. สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คือ เมื่อโครงสร้างชัดเจน องค์การสามารถจัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และเวลา ได้ตรงตามเป้าหมาย ลดความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลืองในกระบวนการทำงาน

3. ด้านค่านิยมร่วม

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีค่านิยมร่วม คือ มีหลักการหรือแนวคิดที่ให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับยึดถือร่วมกัน เป็นเสมือนกรอบพฤติกรรมร่วม เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีเอกภาพ

คนที่ 2 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีค่านิยมร่วมที่ประกาศไว้อย่างชัดเจน เช่น 1) โปร่งใส คือ ในการบริหารงบประมาณและบริการประชาชน 2) รับผิดชอบ คือ ดูแลผลสัมฤทธิ์งานอย่างมีคุณภาพ 3) มีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีเสียงในการตัดสินใจ 4) สามัคคี/ร่วมมือ คือ ทำงานเป็นทีมข้ามฝ่ายได้อย่างราบรื่น

คนที่ 3 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เริ่มจากการประชุมระดมความเห็นระหว่างผู้นำชุมชนกับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย และฟังความคิดเห็นจากภาคประชาชนด้วย เสร็จแล้วจะมีการร่างค่านิยมร่วม เสนอผู้บริหาร ผ่านคณะกรรมการพัฒนาองค์กร ก่อนประกาศใช้ทั้งหน่วยงาน

คนที่ 4 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีวิธีการสื่อสารหรือถ่ายทอดค่านิยมร่วมให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจตรงกัน ดังนี้ 1) จัดประชุมอบรมหรือรวมตัวในช่วงเปิดภาคการทำงานแรกของปี 2) สื่อสารผ่านแผ่นโปสเตอร์ สไลด์อบรม และ manual คู่มือประจำหน่วยงาน 3) เน้นพูดถึงค่านิยมร่วมในการเปิดประชุม หรือวาระสำคัญของหน่วยงาน

คนที่ 5 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ตรวจสอบและรายงานข้อมูลอย่างเปิดเผย มีการช่วยเหลือกันข้ามฝ่าย รับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนรวดเร็วและจริงใจ

คนที่ 6 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ปฏิบัติตนตามค่านิยมร่วมขององค์กร เช่น กรณีเกิดน้ำท่วม เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายจัดตั้งทีมเข้าไปช่วยประชาชนทันที “มีส่วนร่วม + รับผิดชอบ” มีรายงานการจัดซื้อที่งดงามแจ้ง โปร่งใส

คนที่ 7 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีการประเมินหรือวัดผลการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมผสมผสานใน KPI เช่น 1) การส่งงานตรงเวลาและโปร่งใส 2) คะแนนความพึงพอใจจากประชาชน (ผ่านแบบสอบถาม) 3) การประชุมสรุปผลเป็นประจำ และรับ feedback จากผู้บริหาร

คนที่ 8 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีการส่งเสริมหรือให้รางวัลกับบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม เช่น 1) บุคลากรดีเด่นด้านการบริการหรือทีมงานสามารถสร้างความร่วมมือได้ยอดเยี่ยม 2) มีประกาศเกียรติคุณในวันสำคัญของหน่วยงาน

คนที่ 9 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมมีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพขึ้น คือ ค่านิยมร่วมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมแนวทางเดียวกัน ลดความขัดแย้ง เพิ่มความร่วมมือ ทำให้การตัดสินใจและดำเนินงานราบรื่นขึ้น

คนที่ 10 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมมีบทบาทในการลดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน เพราะแม้มีความคิดเห็นต่างกัน แต่ทั้งฝ่ายต่างตระหนักถึงคุณค่าเดียวกัน เช่น การเปิดใจกัน สื่อสารด้วยความรับผิดชอบ จึงลดการทะเลาะหรือแข่งบารมี

คนที่ 11 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ คือ ประชาชนเห็นการทำงานที่จริงจัง โปร่งใส และมีส่วนร่วม เช่น เปิดเวทีรับฟัง ชี้แจงข้อมูล ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในระบบมากขึ้น

คนที่ 12 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมช่วยให้องค์กรสามารถฟื้นตัวหรือก้าวผ่านวิกฤติไปได้ เช่น ในช่วงโควิด19 องค์การมีบริการออนไลน์โปร่งใส การสื่อสารเปิด และความร่วมมือข้ามฝ่ายช่วยให้ตอบสนองได้รวดเร็ว และเสริมความเชื่อมั่นของประชาชน

คนที่ 13 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมมีผลต่อความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น ความสามัคคี ความรับผิดชอบหรือการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ค่านิยม สามัคคีส่งเสริมการช่วยเหลือกันในห้วงเวลาที่ยากลำบากกลายเป็นสังคมการทำงานที่แข็งแรง พึ่งพาได้

คนที่ 14 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมมีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร คือ เมื่อบุคลากรรู้สึกปลอดภัย พวกเขาก็กล้าร่วมเสนอไอเดียใหม่ เช่น ใช้เทคโนโลยีแจ้งเตือนภัยในพื้นที่น้ำท่วม หรือสร้างระบบ eservice ในหน่วยงาน

คนที่ 15 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริการสู่ประชาชนและการบริหารแบบมีคุณธรรม เพราะค่านิยมเป็นพื้นฐานให้ทุกการตัดสินใจมีคุณภาพโปร่งใสและทันสมัย

คนที่ 16 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมฝังรากลึกในองค์กร ส่งผลต่อการรักษามาตรฐานการบริหาร คือ เมื่อทุกคนมีจารีตเดียวกัน องค์กรจึงรักษากระบวนการอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดการบริหาร เช่น การโปร่งใส การสื่อสารจะเท่าเทียมและคงเส้นคงวา

คนที่ 17 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะเจ้าหน้าที่เก่าที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ขาดการสื่อสารต่อเนื่อง และภาระงานหนักทำให้ใส่ใจน้อยในวัฒนธรรมองค์กร

คนที่ 18 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรใหม่สามารถเข้าใจและซึมซับค่านิยมร่วมขององค์กรได้รวดเร็ว ถ้ามีกระบวนการแนะนำอย่างเป็นระบบ เช่น orientation สำหรับพนักงานใหม่ ใช้เวลา 36 เดือนจะเริ่มเห็นผล เพราะในช่วงนี้เขาจะเรียนรู้จากตัวอย่างจริงของพฤติกรรมที่มีอยู่ในองค์กร

คนที่ 19 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ได้ปรับปรุงค่านิยมร่วมให้เหมาะสมกับบริบทสมัยใหม่ เช่น การเพิ่มค่าความเท่าทันด้านเทคโนโลยี หรือการปรับเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมทางสังคมและนโยบายท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลง

คนที่ 20 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ส่งเสริมค่านิยมร่วมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นในองค์การโดยจัดอบรม/เวิร์กชอปเพื่อให้เห็นพฤติกรรมตัวอย่างนำค่านิยมเข้าไปในทุกเอกสาร เช่น จดหมายราชการ KPI และส่งเสริมวัฒนธรรมแบบการยอมรับหรือการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน”

คนที่ 21 กล่าวว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ใน

ระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ เพราะมันกำหนดทิศทางกระบวนการคิด การทำงาน การวางแผน และการบริการประชาชน โดยรวมให้เกิดผลสอดคล้องและดูแลกันในแนวทางที่ดี

สรุป ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ค่านิยมร่วมเป็นกรอบพฤติกรรมที่ทำให้ทุกคนในองค์กรเดินไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม ถูกใช้เป็นแนวทางเดียวกันในการทำงานทุกระดับ ทำให้การบริหารมีเอกภาพและมีเป้าหมายร่วม 2) ค่านิยมร่วมช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและส่งเสริมความสามัคคี คือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างความไว้วางใจ ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ 3) ค่านิยมร่วมเป็นรากฐานของความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชน คือ การเปิดเผยข้อมูล การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบ ทำให้ประชาชนเชื่อมั่นในระบบบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลและเชื่อถือในกระบวนการทำงาน 4) ค่านิยมร่วมถูกนำไปใช้จริงและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม คือ มีการสื่อสาร ถ่ายทอดค่านิยมผ่านกิจกรรม การอบรม เครื่องมือคู่มือ และการวัดผลในรูปแบบ KPI หรือรางวัลความดี ช่วยให้ค่านิยมไม่ใช่แค่คำพูด แต่ฝังในพฤติกรรมจริง 5) ค่านิยมร่วมช่วยพัฒนาองค์กรให้ยืดหยุ่น ก้าวทัน และสร้างนวัตกรรม คือ ค่านิยมที่ดีทำให้องค์กรปรับตัวในภาวะวิกฤติ เช่น โควิด 19 หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้รวดเร็ว รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่ และเรียนรู้จากกันและกัน

4. ด้านระบบ

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นจากประชาชน คือ ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูล การตรวจสอบภายใน และความโปร่งใส ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีระดับดีเลิศ 9 ปีซ้อน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนถึงความโปร่งใสและมาตรฐานของการบริหารงานอย่างชัดเจน 2) การนำสู่การวางแผนและดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ระบบที่ดีจะเชื่อมโยงการวางแผน การปฏิบัติและการประเมินผลเข้าด้วยกัน

ทำให้มีการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนก่อนออกแบบโครงการ มีแผนงานที่สามารถวัดผลได้ และมีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุง ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถนำเงินรางวัลจากการบริหารจัดการที่ดีไปใช้พัฒนาโครงการนวัตกรรม เช่น โครงการ Zero Burn เพื่อจัดการปัญหาหมอกควัน/ฝุ่น PM2.5 โดยใช้เครื่องจักรและความร่วมมือกับภาคเอกชน เช่น บริษัทสยามคูโบต้า โครงการเหล่านี้แสดงถึงการวางแผนที่ดีและตอบโจทย์ชุมชนในเชิงนโยบายและเทคโนโลยี 3) การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร คือ ระบบที่ดีจะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีระบบประเมินผลและให้รางวัลตามผลงาน สร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ได้ทำ MOU กับสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และได้มีการประเมินจากภาคประชาชนว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจ 4) การตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี คือ ระบบการบริหารที่ยืดหยุ่นและมีแผนรับมือภาวะฉุกเฉินจะช่วยให้องค์กรพร้อมจัดการภัยพิบัติ เช่น น้ำท่วม หรือโรคระบาด และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ในภาวะจำกัด ตัวอย่างเช่น ในช่วงโควิด 19 องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถนำ เงินรางวัลไปสนับสนุนการจัดหาเครื่องมือแพทย์ และพัฒนาโครงการให้ความรู้ เช่น โครงการ “มีลูกมาก ไม่ยากจน” ให้ความรู้ด้านการวางแผนครอบครัวผ่านแอปพลิเคชั่น

คนที่ 2 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การวางเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ที่ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้หน่วยงานสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารทรัพยากรให้ตรงจุด และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแต่ละโครงการได้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ “ชุมชนสะอาด ปลอดขยะ” เป็นนโยบายหลัก ทำให้มีการจัดตั้งศูนย์รีไซเคิลและรถรงค์ลดขยะในทุกหมู่บ้านอย่างจริงจัง 2) การเชื่อมโยงทุกฝ่ายในองค์กรให้ทำงานสอดประสานระบบนี้ช่วยให้ทุกกอง/ฝ่ายทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และส่งเสริมการสื่อสารภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น กองสาธารณสุขร่วมมือกับกองช่างในการจัดทำระบบน้ำประปาภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้เกิดการบูรณาการทั้งด้านเทคนิค สุขภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) การมีระบบติดตามและประเมินผลชัดเจน คือ การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์มีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) และรายงานความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้สามารถทบทวนและปรับปรุงแผนได้ทันต่อสถานการณ์ ใช้ข้อมูลจริงในการตัดสินใจ ตัวอย่าง เมื่อพบว่าโครงการฝึกอาชีพให้กลุ่มแม่บ้านยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการ องค์การบริหารส่วน

ตำบลรางจรเข้ ได้มีการสำรวจใหม่และปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ตรงกับตลาด เช่น การขายสินค้าออนไลน์ 4) การสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนและหน่วยงานภายนอก คือ การที่มีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน แสดงถึงการบริหารงานที่ “ไม่ทำตามกระแส” แต่มีหลักคิด มีทิศทาง มีเป้าหมาย ส่งผลให้ชาวบ้านให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม หน่วยงานภายนอก เช่น อำเภอ จังหวัด หรือภาคเอกชน ยินดีสนับสนุน ตัวอย่าง บริษัทเอกชนในพื้นที่ เช่น โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมวังน้อย ร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ในการทำ CSR ด้านสิ่งแวดล้อม เพราะเห็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

คนที่ 3 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือ ระบบประเมินที่ดีและเป็นธรรมทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เพราะรู้ว่าผลการประเมินจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลหรือการอบรมพัฒนา ตัวอย่างเช่น บุคลากรฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ได้รับคะแนนประเมินดีเยี่ยมจากการเตรียมความพร้อมรับมืออุทกภัย จึงได้รับพิจารณาให้เข้าร่วมอบรมเชิงลึกกับหน่วยงานจังหวัด และมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเร็วขึ้น 2) การเชื่อมโยงเป้าหมายของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร คือ การประเมินผลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ทำให้บุคลากรมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ไม่ทำงานสะเปะสะปะ และสามารถวัดผลลัพธ์ที่แท้จริงของงานได้ ตัวอย่างเช่น หากเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ คือ ลดปัญหาขยะในชุมชนลง 30% ภายใน 1 ปี พนักงานฝ่ายสาธารณสุขจะถูกประเมินจากกิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น จำนวนหมู่บ้านที่จัดตั้งธนาคารขยะ หรือจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมอบรม เป็นต้น 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ คือ ระบบการประเมินช่วยให้ผู้บริหารสามารถแยกแยะบุคลากรที่มีศักยภาพ วางแผนการฝึกอบรมหรือพัฒนาเฉพาะราย และปรับปรุงงานให้ตรงจุดที่มีจุดอ่อน ตัวอย่างเช่น พนักงานธุรการที่มีคะแนนประเมินต่ำในด้านความถูกต้องของเอกสารราชการ ได้รับคำแนะนำให้เข้าร่วมอบรมด้านงานสารบรรณเพิ่มเติมและได้รับการติดตามพัฒนาภายในไตรมาสถัดไป 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลสัมฤทธิ์ คือ เมื่อบุคลากรตระหนักว่าผลการประเมินมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพจะเกิดการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน ยึดตามผลลัพธ์ และมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ตัวอย่างเช่น บุคลากรฝ่ายทะเบียนที่ได้รับผลประเมินดีจากการให้บริการรวดเร็วและถูกต้อง ได้รับการยกย่องในที่ประชุมและใช้เป็นต้นแบบให้ฝ่ายอื่นๆ ปรับปรุงคุณภาพงานบริการ

คนที่ 4 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การเพิ่มความแม่นยำในการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบาย คือ ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด ตัวอย่างเช่น การใช้ฐานข้อมูลประชากรเพื่อวิเคราะห์ว่าในพื้นที่หมู่ 5 มีผู้สูงอายุจำนวนมาก ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถวางแผนจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุในพื้นที่ได้ทันเวลา 2) การสนับสนุนการให้บริการประชาชนที่รวดเร็วและมีคุณภาพ คือ เมื่อมีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงและสามารถค้นหาข้อมูลได้สะดวกจะลดขั้นตอนการทำงาน ลดเวลารอคอย และเพิ่มความพึงพอใจของประชาชน ตัวอย่างเช่น ระบบทะเบียนราษฎรที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลกลางช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบสถานะของประชาชนได้ทันทีเมื่อติดต่อขอรับบริการ เช่น เบี้ยยังชีพหรือใบรับรองต่างๆ โดยไม่ต้องรอเอกสารจากฝ่ายอื่น 3) การรองรับการบริหารเชิงดิจิทัลและส่งเสริมธรรมาภิบาล คือ การมีระบบข้อมูลที่จัดเก็บแบบดิจิทัล ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความโปร่งใสในการทำงาน มีหลักฐานชัดเจน และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ทุกขั้นตอน ตัวอย่างเช่น การจัดเก็บข้อมูลงบประมาณรายจ่ายในรูปแบบออนไลน์ ช่วยให้หน่วยตรวจสอบภายในและประชาชนสามารถเข้าดูรายละเอียดการใช้งบประมาณแต่ละโครงการได้แบบเรียลไทม์ 4 การ สนับสนุนการบริหารความเสี่ยงและรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน คือ ข้อมูลที่ทันสมัยช่วยให้สามารถประเมินความเสี่ยงล่วงหน้าและวางแผนรับมือได้อย่างเป็นระบบ เช่น การวางแผนอพยพในกรณีน้ำท่วม ตัวอย่างเช่น ฐานข้อมูลครัวเรือนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลุ่มต่ำทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถกำหนดจุดอพยพและจัดสรรถุงยังชีพได้อย่างรวดเร็วและตรงจุดเมื่อเกิดน้ำหลากในฤดูฝน

คนที่ 5 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือเมื่อประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านงบประมาณหรือเห็นความโปร่งใสของการใช้จ่ายในโครงการต่างๆ จะทำให้เกิดความไว้วางใจ และพร้อมสนับสนุนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีการเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณประจำปี แผนการใช้จ่ายและผลการใช้จ่ายในเว็บไซต์หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เช่น การเปิดเผยงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมรายละเอียดการจัดซื้อจัดจ้าง 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนและบริหารทรัพยากรคือการมีระบบจัดการงบประมาณที่ดี ช่วยให้สามารถจัดสรรงบประมาณให้ตรงกับความจำเป็นเร่งด่วน ลดความซ้ำซ้อน และป้องกันการใช้งบอย่างไร้ประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น หากมีระบบตรวจสอบการเบิกจ่ายรายไตรมาส เจ้าหน้าที่สามารถตรวจพบว่ามีงบประมาณในหมวดสาธารณสุขเหลือใช้และสามารถโยกมาใช้ในการจัดซื้อเวชภัณฑ์ให้คลินิกเคลื่อนที่ได้ทันสถานการณ์ 3) การลดความเสี่ยงต่อ

การทุจริตและการใช้จ่ายผิดระเบียบ คือ ระบบงบประมาณที่ตรวจสอบได้ เช่น มีการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ หรือผ่านระบบ eGovernment จะช่วยให้การทำงานโปร่งใส ตรวจสอบย้อนหลังได้ และมีหลักฐานชัดเจน ตัวอย่างเช่น การใช้ระบบ GFMIS (Government Fiscal Management Information System) ซึ่งเป็นระบบบริหารงบประมาณกลางของรัฐบาล ช่วยให้ทุกการใช้จ่ายในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ต้องมีเอกสารประกอบที่ครบถ้วน และสามารถตรวจสอบโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้ทุกเมื่อ 4) สร้างมาตรฐานและความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กร คือ การมีระบบงบประมาณที่เป็นมาตรฐานไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลหรือผู้บริหารแต่ละคน ทำให้การพัฒนาองค์กรมีความต่อเนื่องไม่สะดุดแม้มีการเปลี่ยนแปลงในฝ่ายบริหาร ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ใช้ระบบวางแผนงบประมาณระยะ 3 ปี ร่วมกับระบบติดตามผลการใช้จ่ายรายปี ทำให้แม้มีการเปลี่ยนแปลงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ แต่โครงการพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น การขยายถนนเข้าพื้นที่เกษตร ก็ยังดำเนินต่อได้ตามแผนเดิม

คนที่ 6 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน คือ เทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลาในการให้บริการ เช่น การขอเอกสารต่างๆ ไม่จำเป็นต้องเดินทางมายังสำนักงาน สามารถทำผ่านระบบออนไลน์ได้ ตัวอย่างเช่น การให้บริการออกหนังสือรับรองที่อยู่อาศัยผ่านระบบออนไลน์ ที่ประชาชนสามารถยื่นคำร้องและติดตามสถานะผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ หรือระบบแอปพลิเคชันของท้องถิ่น 2) การสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ใช้สื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์, เพจ Facebook, LINE official เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและตอบข้อซักถามของประชาชนแบบเรียลไทม์ ตัวอย่างเช่น การแจ้งเตือนข่าวน้ำท่วมหรือการงดเก็บขยะในวันหยุดราชการผ่าน LINE หรือ Facebook ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ช่วยให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลทันที ลดความสับสน 3) การส่งเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้ คือ การเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์หรือระบบออนไลน์ เช่น รายงานงบประมาณ รายชื่อผู้ได้รับความช่วยเหลือหรือผลการดำเนินงาน ทำให้ประชาชนตรวจสอบข้อมูลได้ง่ายขึ้น ตัวอย่างเช่น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การประกาศราคากลาง และรายงานผลการจัดซื้อประจำเดือน 4) สนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กร คือ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในระบบภายใน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (eDocument) ระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร ระบบจัดเก็บแผนงานโครงการ ซึ่งช่วยลดการใช้กระดาษและลดการสูญหายของเอกสาร ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้เริ่มนำระบบ eSaraban มาใช้ ทำให้การรับส่งหนังสือราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามหนังสือได้ทุกขั้นตอน 5) รองรับการมีส่วนร่วมของ

ประชาชน คือ เทคโนโลยีช่วยให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การตอบแบบสอบถามความพึงพอใจออนไลน์ การร่วมเสนอความคิดเห็นต่อร่างนโยบายหรือโครงการต่างๆ ผ่านช่องทางดิจิทัล ตัวอย่างเช่น เปิดรับความคิดเห็นของประชาชนผ่าน Google Forms สำหรับโครงการพัฒนาถนนในหมู่บ้าน โดยเปิดให้ประชาชนโหวตหรือเสนอพื้นที่ที่ต้องการให้พัฒนาเร่งด่วน ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ช่วยให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็วและโปร่งใส บุคลากรภายในมีเครื่องมือบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถสื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผล และช่วยวางรากฐานขององค์กรแห่งความเป็นเลิศที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและความทันสมัย กล่าวโดยสรุปคือการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาบริการ แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม ซึ่งล้วนเป็นหัวใจของการบริหารจัดการที่ดีในยุคปัจจุบัน

คนที่ 7 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผลดังนี้ 1) ส่งเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้ คือการเปิดรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชน ทำให้องค์กรสามารถรับรู้ถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายในหรือปัญหาในระดับชุมชนได้อย่างทันท่วงที ช่วยป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างความโปร่งใสในการทำงาน ตัวอย่างเช่น มีประชาชนร้องเรียนว่าโครงการซ่อมแซมถนนหมู่บ้านมีวัสดุไม่ได้คุณภาพ เมื่อรับเรื่องแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ตรวจสอบทันที พบว่า ผู้รับเหมาทำงานไม่ตรงตาม TOR จึงดำเนินการให้แก้ไขและรายงานผลกลับสู่ประชาชน 2) ช่วยให้องค์กรปรับปรุงการบริการได้ตรงจุด คือ เรื่องร้องเรียนมักมาจากผู้รับบริการจริง ซึ่งช่วยให้องค์กรเข้าใจเสียงของประชาชน และนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริ การให้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น ประชาชนร้องเรียนว่าเจ้าหน้าที่ให้บริการล่าช้า องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ตรวจสอบและพบว่ามีการขาดเจ้าหน้าที่ในบางช่วงเวลา จึงมีการปรับตารางเวรของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมมากขึ้น 3) สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน คือ ประชาชนรู้สึกว่าเสียงของตนมีคุณค่า และองค์กรให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะหรือปัญหาที่ตนสะท้อนออกมา ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ตัวอย่างเช่น เมื่อมีผู้ร้องเรียนปัญหาไฟฟ้าสาธารณะดับ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบภายใน 24 ชั่วโมง และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานผ่านเพจ Facebook ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ ทำให้ประชาชนรู้สึกพึงพอใจและไว้วางใจ 4) การมีระบบและช่องทางที่เข้าถึงง่าย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีการพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียน ผ่านหลายช่องทาง เช่น กล่องรับเรื่องร้องเรียนหน้าสำนักงาน การรับเรื่องผ่านเว็บไซต์หรือระบบออนไลน์ ช่องทางโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook Page เบอร์โทรศัพท์สายด่วนหรือจุดให้บริการที่ชุมชนทำให้ประชาชนเข้าถึงระบบได้ง่าย ไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง

มาร้องเรียนด้วยตนเองเสมอไป และยังมีการบันทึกข้อมูลเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ 5) การมีการติดตามผลและแจ้งกลับอย่างโปร่งใส คือ การรับเรื่องอย่างเดียวไม่พอ ต้องมีระบบติดตามผลที่ชัดเจน และมีการแจ้งผลกลับประชาชนว่าดำเนินการไปถึงขั้นใดแล้ว ตัวอย่างเช่น มีระบบออกเลขรับเรื่องร้องเรียน และประชาชนสามารถติดตามสถานะผ่านเว็บไซต์ หรือโทรสอบถามได้ ซึ่งลดความไม่แน่ใจและข้อขัดแย้ง ดังนั้น ระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ช่วยส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีในหลายด้าน ได้แก่ ความโปร่งใสในการทำงาน ความสามารถในการปรับปรุงบริการให้ตรงจุด การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำกับดูแลภาครัฐ กล่าวโดยสรุป คือ ระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา แต่ยังเป็นสะพานที่เชื่อมโยงระหว่างประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืนและก้าวสู่การเป็นองค์กรที่บริหารจัดการอย่างเป็นเลิศ

คนที่ 8 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความเข้าใจในภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน คือ ระบบการสื่อสารภายในที่ชัดเจน เช่น การประชุมประจำสัปดาห์ การแจ้งประกาศผ่านไลน์กลุ่มภายในหน่วยงานหรือผ่านระบบ Intranet ช่วยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรับรู้และเข้าใจทิศทางการทำงานขององค์กรร่วมกันไม่ทำงานแยกส่วน ตัวอย่างเช่น เมื่อมีแผนการออกพื้นที่บริการประชาชน เช่น ตรวจเยี่ยมผู้สูงอายุ ฝ่ายสาธารณสุขแจ้งกำหนดการผ่านกลุ่มไลน์และมีการประสานงานล่วงหน้า ทำให้ทุกฝ่ายเตรียมงานได้ทันและทำงานสอดคล้องกัน 2) ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขาดข้อมูล คือ หากไม่มีระบบสื่อสารที่ดี อาจเกิดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน เช่น การเบิกวัสดุเกินความจำเป็นหรือการให้ข้อมูลผิดพลาดต่อประชาชน การมีระบบแจ้งข้อมูลร่วม เช่น ฐานข้อมูลกลางหรือปฏิทินการปฏิบัติงานร่วมจะช่วยลดปัญหาเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินต้องอนุมัติการเบิกงบตามแผน ฝ่ายพัสดุสามารถตรวจสอบข้อมูลผ่านระบบกลางว่ารายการใดได้รับอนุมัติแล้วบ้าง ลดความสับสนและข้อผิดพลาดในการจัดซื้อจัดจ้าง 3) ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี คือ การเปิดช่องทางให้บุคลากรทุกระดับสามารถเสนอความคิดเห็นหรือสอบถามข้อสงสัยได้ เช่น การเปิดพื้นที่ให้เสนอแนะภายใน การมีช่องทาง Feedback ช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และลดความขัดแย้งภายใน ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จัดประชุมคุยกันยามเช้าเดือนละ 1 ครั้ง ให้เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหา และแนวทางแก้ไข ทำให้เกิดความเข้าใจและพัฒนางานร่วมกันมากขึ้น 4) เพิ่มความเร็วในการตัดสินใจและตอบสนองสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงที คือ ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น น้ำท่วม ไฟดับหรือการแพร่ระบาดของโรค ระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว เช่น การใช้กลุ่ม Line Official, ระบบ

แจ้งเตือนผ่านมือถือหรือการประชุมออนไลน์เร่งด่วนจะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น เมื่อเกิดฝนตกหนักในพื้นที่และมีรายงานน้ำท่วมจากชาวบ้าน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้แจ้งข้อมูลผ่านระบบ Line Emergency ภายในองค์กร และจัดทีมออกพื้นที่ช่วยเหลือทันที โดยไม่ต้องรอเอกสารหรือประชุมอย่างเป็นทางการ 5) สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ คือ การสื่อสารภายในที่เป็นระบบ เช่น การมีคู่มือปฏิบัติงาน (SOP), ระบบบันทึกการประชุมหรือปฏิทินงานประจำเดือน ทำให้ทุกหน่วยงานสามารถทำงานอย่างมีมาตรฐาน ตรวจสอบได้ และลดความผิดพลาดจากการตีความคำสั่งไม่ตรงกัน ดังนั้น ระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ คือ หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เพราะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดข้อผิดพลาดและการซ้ำซ้อน ตอบสนองต่อสถานการณ์ได้รวดเร็วและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการอย่างแท้จริง

คนที่ 9 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ช่วยให้ทราบความคุ้มค่าของงบประมาณและทรัพยากร คือ เมื่อมีการติดตามผลอย่างเป็นระบบจะสามารถวัดได้ว่าโครงการที่ดำเนินไปใช้งบประมาณคุ้มค่าหรือไม่ เช่น การก่อสร้างถนนหรือโครงการฝึกอบรมประชาชนได้ผลตอบรับดีหรือไม่ ทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของการใช้งบประมาณในปีถัดไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น หลังจากองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ดำเนินโครงการอบรมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน มีการประเมินหลังอบรมพบว่า 70% ของผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพเสริมจริง จึงมีการเสนอขยายโครงการต่อในปีถัดไป พร้อมสนับสนุนเครื่องมือเพิ่ม 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผลที่ได้กับเป้าหมายที่วางไว้ คือ ระบบติดตามและประเมินผลช่วยให้องค์กรตรวจสอบได้ว่าแต่ละแผนงานที่ดำเนินไป ตรงกับวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือไม่ และหากเบี่ยงเบนไปจะสามารถทบทวนและปรับแนวทางได้ทันที ตัวอย่างเช่น โครงการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนมุ่งหวังลดขยะ 30% ใน 6 เดือน หากประเมินผลแล้วพบว่าลดได้เพียง 10% ทีมงานสามารถวิเคราะห์สาเหตุ เช่น ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และปรับแผนการรณรงค์ใหม่ให้ตรงจุดมากขึ้น 3) สร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ คือ เมื่อมีระบบรายงานผลโครงการและประเมินผลที่เป็นระบบ ข้อมูลสามารถเปิดเผยให้ประชาชนรับรู้ได้ เพิ่มความเชื่อมั่น และลดข้อครหาหรือข้อร้องเรียนจากชุมชน ตัวอย่างเช่น ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีการเผยแพร่รายงานสรุปผลโครงการทุกไตรมาส พร้อมผลประเมิน เช่น จำนวนผู้เข้าร่วม ความพึงพอใจ คะแนนประเมินโครงการ ทำให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบได้ 4) ช่วยปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง คือ การประเมินผลที่เป็นระบบช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล

รางจรเข้ ได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาแผนงานในอนาคต เช่น ปรับระยะเวลา ด้านวิชาการหรือการจัดการงบประมาณให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุพบว่าช่วงเวลาจัดกิจกรรมไม่เหมาะสม จึงมีการเปลี่ยนเวลาและรูปแบบการจัดกิจกรรมในรอบถัดไปให้สอดคล้องกับความสามารถในการเข้าร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น ระบบติดตามผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของโครงการอย่างชัดเจนช่วยให้เกิดการจัดการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพิ่มความมั่นใจให้กับประชาชนในพื้นที่และส่งเสริมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

คนที่ 10 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน คือ เมื่อบุคลากรถูกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรืออคติ เช่น การประเมินผลงานที่โปร่งใส มีเกณฑ์ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแรงจูงใจสูง และพร้อมพัฒนาตนเอง ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีระบบประเมินผลงานที่ใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในกระบวนการประเมิน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าสิทธิและเสียงของตนได้รับการเคารพส่งผลให้ความขยันและความตั้งใจทำงานเพิ่มขึ้น 2) การใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ คือ ระบบบริหารที่ตอบสนองศักยภาพบุคลากรจะมีการประเมินความสามารถและจัดสรรงานที่เหมาะสมกับทักษะและความถนัด ส่งผลให้งานมีคุณภาพสูงขึ้นและประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีความชำนาญด้านไอทีได้รับมอบหมายงานเกี่ยวกับการพัฒนาเว็บไซต์หรือระบบสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบริการประชาชนขณะเดียวกัน บุคลากรที่ถนัดงานด้านสังคมสงเคราะห์ได้รับมอบหมายดูแลโครงการสวัสดิการสังคม ทำให้องค์กรใช้ทรัพยากรบุคคลได้เต็มศักยภาพ 3) การลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี คือ ความเป็นธรรมในการบริหารบุคลากรช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เช่น การถูกเลือกปฏิบัติหรือความไม่โปร่งใสในกระบวนการบริหารบุคลากร ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นมิตรและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตัวอย่างเช่น การตั้งคณะกรรมการติดตามดูแลความเป็นธรรมในการบริหารบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เพื่อรับเรื่องร้องเรียนและให้คำปรึกษาอย่างเป็นกลาง ทำให้ปัญหาความไม่พอใจได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 4) การส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างศักยภาพ คือ ระบบบริหารบุคลากรที่ดีจะสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และเติบโตในสายอาชีพของตน ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้จัดโปรแกรมอบรมเชิงปฏิบัติการและ eLearning ให้กับพนักงานทุกปี เช่น การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานและ

ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของงาน ดังนั้น ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นธรรมและตอบสนองต่อศักยภาพของบุคลากรนั้น เป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี โดยช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ พัฒนาศักยภาพลดความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คนที่ 11 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริการ คือ ระบบ ISO หรือ TQM ช่วยให้องค์กรกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีขั้นตอนที่เป็นมาตรฐาน ทำให้ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ได้นำระบบ ISO 9001 มาใช้ในกระบวนการให้บริการด้านทะเบียนราษฎร เช่น การออกบัตรประชาชน หรือการแจ้งย้ายบ้าน ทำให้ขั้นตอนชัดเจน ตรวจสอบได้ ลดเวลาการดำเนินการลง ส่งผลให้ประชาชนพึงพอใจมากขึ้น 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ ระบบ TQM ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้ข้อมูลและความเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อปรับปรุงบริการ ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้จัดตั้งทีมคุณภาพ (Quality Circle) ที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากหลายฝ่าย ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การจัดการขยะหรือโครงการสาธารณสุข แล้วเสนอมาตรการแก้ไข ทำให้งานมีประสิทธิภาพขึ้นและลดข้อผิดพลาด 3) การเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือขององค์กร คือ การนำมาตรฐาน ISO มาใช้ทำให้องค์กรต้องมีการบันทึกข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้งานบริหารมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และสร้างความน่าเชื่อถือในสายตาประชาชนและหน่วยงานภายนอก ตัวอย่างเช่น การจัดทำรายงานการเงินและงบประมาณที่เป็นไปตามมาตรฐาน ISO ช่วยให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ง่าย ลดความเสี่ยงในการทุจริตและข้อผิดพลาดทางการเงิน 4) การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและองค์กร คือ ระบบคุณภาพช่วยผลักดันให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างความตระหนักในเรื่องคุณภาพการบริการ ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีการจัดอบรมเรื่องการบริหารคุณภาพและมาตรฐาน ISO ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกปี เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ดังนั้น การนำระบบคุณภาพหรือมาตรฐาน เช่น ISO หรือ TQM มาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ส่งผลให้การบริหารจัดการมีความเป็นระบบมีมาตรฐานและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้องค์กรสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและโปร่งใส พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีอย่างมั่นคงและยั่งยืน

คนที่ 12 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การลดความซ้ำซ้อนและความผิดพลาดในการทำงาน คือ เมื่อแต่ละฝ่ายมีหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบชัดเจนจะช่วยลดปัญหาการซ้ำซ้อนในงาน ลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการสื่อสารผิดพลาดหรือความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ตัวอย่างเช่น ฝ่ายกองช่างรับผิดชอบงานซ่อมแซมถนนและระบบสาธารณูปโภค ส่วนฝ่ายบริหารงานทั่วไปดูแลเรื่องเอกสารราชการและงบประมาณ ทำให้ไม่มีการทับซ้อนงานและสามารถดำเนินการได้รวดเร็วตรงจุด 2) การเพิ่มความรับผิดชอบและความชัดเจนในการติดตามผล คือ การกำหนดความรับผิดชอบชัดเจนช่วยให้บุคลากรรู้ว่าตนเองต้องทำงานใด และมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลงานของตนเอง ส่งผลให้มีความตั้งใจและมีจิตสำนึกในการทำงานมากขึ้น รวมถึงง่ายต่อการติดตามและประเมินผล ตัวอย่างเช่น ในโครงการพัฒนาชุมชน ฝ่ายพัฒนาชุมชนรับผิดชอบการจัดกิจกรรมและประสานงานกับชาวบ้าน เมื่อมีการติดตามผลก็สามารถระบุได้ว่าฝ่ายใดควรปรับปรุงงานในส่วนไหน 3) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการประสานงานที่ดี คือ เมื่อแต่ละฝ่ายมีหน้าที่ชัดเจนจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายมีความชัดเจนมากขึ้น ลดความสับสนและขัดแย้ง ทำให้งานโดยรวมมีความต่อเนื่องและราบรื่น ตัวอย่างเช่น ฝ่ายกองสาธารณสุขและฝ่ายกองช่างประสานงานกันอย่างมีระบบ ในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น การกำจัดขยะและทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะส่งผลให้ชุมชนมีสุขอนามัยที่ดี 4) การเพิ่มความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ คือ การมีระบบแบ่งงานที่ชัดเจนยังช่วยให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานภายนอกสามารถตรวจสอบการดำเนินงานและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายได้อย่างโปร่งใส ลดความเสี่ยงของการทุจริตและการจัดการที่ผิดพลาด ตัวอย่างเช่น มีการจัดทำรายงานความคืบหน้าของแต่ละฝ่ายส่งผู้บริหารประจำเดือน ซึ่งช่วยให้สามารถติดตามและตรวจสอบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การแบ่งงานและความรับผิดชอบในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี เพราะทำให้งานมีความเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมความรับผิดชอบและการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังสร้างความโปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

คนที่ 13 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ระบบรวมศูนย์ ข้อดีคือ การตัดสินใจรวมศูนย์ช่วยให้การกำหนดนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพงานได้ง่ายขึ้น ลดความขัดแย้งในองค์กรและสร้างความมั่นใจในความสอดคล้องของเป้าหมาย ข้อเสีย คือ อาจทำให้การตัดสินใจล่าช้า เพราะต้องผ่านหลายขั้นตอน และลดความคล่องตัว

ในการตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ตัวอย่างเช่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้อาจเป็นผู้ตัดสินใจหลักในการอนุมัติโครงการงบประมาณใหญ่ๆ เช่น การก่อสร้างถนนหรือระบบประปา เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น 2) ระบบกระจายอำนาจ ข้อดี คือ เพิ่มความรวดเร็วในการตัดสินใจ เพราะเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการหรือฝ่ายต่างๆ สามารถแก้ไขปัญหาหรือดำเนินงานได้ทันที ลดภาระผู้บริหารระดับสูงและเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ข้อเสีย คือ อาจเกิดความไม่สอดคล้องหรือความขัดแย้งในนโยบายถ้าการประสานงานไม่ดีและความรับผิดชอบอาจไม่ชัดเจน ตัวอย่างเช่น ฝ่ายสาธารณสุขของ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีอำนาจตัดสินใจจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในชุมชนทันทีเมื่อพบปัญหา เช่น การรณรงค์ฉีดวัคซีนในพื้นที่ที่เกิดโรคระบาด การประยุกต์ใช้ระบบการตัดสินใจในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ใช้นโยบายผสมผสาน โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ และคณะผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องยุทธศาสตร์และงบประมาณ ส่วนการปฏิบัติงานประจำวันหรือโครงการย่อยๆ จะมีการมอบหมายให้อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน (อสม.) และฝ่ายต่างๆ ตัดสินใจเพื่อความรวดเร็วและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่

คนที่ 14 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การสร้างกรอบการทำงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน คือ ระบบราชการและกฎหมายกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้อย่างชัดเจน เช่น กฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2547 กำหนดให้องค์กรท้องถิ่นต้องจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีระบบการบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงการบริหารบุคลากร ซึ่งช่วยให้องค์กรทำงานอย่างมีระบบและสอดคล้องกับแนวทางของรัฐบาลกลาง ตัวอย่างเช่น การที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ต้องปฏิบัติตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเคร่งครัด ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส ลดปัญหาการทุจริตและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน 2) การส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบ คือ ระบบราชการและกฎหมายมีบทบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการเปิดเผยข้อมูลและรายงานการดำเนินงาน เช่น การเปิดเผยข้อมูลงบประมาณ การรับเรื่องร้องเรียน รวมถึงการตรวจสอบภายในและภายนอก ซึ่งช่วยลดปัญหาคอร์รัปชั่นและเพิ่มความน่าเชื่อถือ ตัวอย่างเช่น การที่มีข้อกฎหมายกำหนดให้มีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ และเผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานผ่านสื่อสาธารณะ ช่วยให้ประชาชนได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบ 3) การเป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ คือ การมีข้อกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานและระบบบริหารจัดการ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือระบบคุณภาพ ISO ช่วยให้องค์กรมุ่งเน้นการพัฒนางานและบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่องและ

เป็นไปตามมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับ ตัวอย่างเช่น การที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ต้องจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตามกรอบกฎหมาย และมีการติดตามประเมินผลตามมาตรฐานที่กำหนด ช่วยให้องค์กรพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

คนที่ 15 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง คือ ระบบ eLearning หรือคู่มือปฏิบัติงานช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาความรู้ทักษะได้ตลอดเวลา โดยไม่จำกัดสถานที่และเวลาการเรียนรู้ ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น มีทักษะใหม่ๆ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จัดทำระบบ eLearning สำหรับฝึกอบรมเรื่องกฎหมายท้องถิ่น การจัดการงบประมาณ หรือการบริการประชาชน ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถเรียนรู้และอัพเดตความรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือ คู่มือปฏิบัติงานและฐานความรู้ช่วยให้บุคลากรมีแนวทางและขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน ลดความสับสนและข้อผิดพลาดในการทำงาน ทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบ ตัวอย่างเช่น การจัดทำคู่มือการดำเนินงานด้านการรับเรื่องร้องเรียนหรือการจัดการเอกสารราชการ ทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ เมื่อองค์กรมีเครื่องมือและระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีจะส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีระบบแลกเปลี่ยนความรู้ในที่ประชุมประจำเดือนหรือจัดอบรมออนไลน์แบบกลุ่มช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มพูนทักษะของเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร คือ ฐานความรู้และระบบ eLearning ช่วยให้ข้อมูลและความรู้ถูกแชร์อย่างทั่วถึงในองค์กร ทำให้ทุกฝ่ายมีข้อมูลเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพลดปัญหาการสื่อสารผิดพลาดและความขัดแย้ง ตัวอย่างเช่น ฐานข้อมูลความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ดังนั้น การมีระบบหรือเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น eLearning คู่มือหรือฐานความรู้ ช่วยเพิ่มศักยภาพและความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิผลในการ

ให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีประสบความสำเร็จ

คนที่ 16 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผลดังนี้ 1) การเพิ่มความโปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการประชาชน คือ การประเมินความพึงพอใจช่วยให้องค์กรรู้จุดแข็งและจุดอ่อนของการให้บริการ สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันที ลดข้อร้องเรียนและเพิ่มความพึงพอใจของประชาชน ตัวอย่างเช่น หากมีการสำรวจพบว่าประชาชนไม่พอใจกับระยะเวลารอคอยการให้บริการ เจ้าหน้าที่สามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน เช่น เพิ่มช่องทางบริการหรือจัดระบบคิวที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร คือ ระบบการรับฟังและประเมินความพึงพอใจช่วยแสดงให้องค์กรเห็นว่าตระหนักถึงเสียงของประชาชนและพร้อมที่จะพัฒนา ทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและสนับสนุนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชั่น ส่งผลให้ประชาชนรู้สึกว่าสามารถมีส่วนร่วมกับการบริหารงาน และทำให้องค์กรได้รับคำติชมที่ตรงประเด็น 3) การช่วยในการวางแผนพัฒนางานและทรัพยากร คือ ข้อมูลจากการประเมินความพึงพอใจจะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาการบริการ และจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาจุดที่ประชาชนต้องการ ตัวอย่างเช่น หากประชาชนต้องการบริการด้านสาธารณสุขมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถจัดสรรงบประมาณหรือส่งเสริมโครงการที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม 4) การกระตุ้นการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน คือ ผลการประเมินยังช่วยให้องค์กรสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของบุคลากรและระบบงาน เพื่อปรับปรุงและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีคุณภาพในการบริการเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ที่ได้รับคะแนนความพึงพอใจต่ำสามารถได้รับการอบรมเสริมทักษะการบริการประชาชน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น ดังนั้น ระบบการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสะท้อนเสียงของประชาชน ช่วยให้องค์กรเห็นภาพรวมของการบริการและสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างตรงจุด ส่งผลให้องค์กรมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีอย่างยั่งยืน

คนที่ 17 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความยืดหยุ่นของระบบงานเมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติ เช่น น้ำท่วม หรือโรคระบาด คือ ความสามารถของ

องค์กรในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน กระบวนการ หรือทรัพยากร เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เช่น น้ำท่วม หรือโรคระบาดองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ที่มีระบบงานที่ยืดหยุ่น จะสามารถตอบสนองได้รวดเร็วและเหมาะสม เช่น การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือฉุกเฉิน การจัดสรรทรัพยากรใหม่ หรือการปรับรูปแบบการให้บริการประชาชนแบบออนไลน์ในช่วงโรคระบาด ความยืดหยุ่นของระบบงานส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ได้แก่ ช่วยลดความเสียหายและผลกระทบต่อประชาชนได้รวดเร็ว เพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กร และส่งเสริมความพร้อมและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ตัวอย่างเช่น ในช่วงน้ำท่วม องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถเปลี่ยนรูปแบบการบริการจากการพบปะหน้าที่เป็นการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันและโทรศัพท์ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลและความช่วยเหลือทันท่วงที

คนที่ 18 กล่าวว่ากล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีระบบ การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ทำให้การประเมินครอบคลุมความต้องการและความคิดเห็นที่แท้จริงของผู้รับบริการ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้จะได้รับข้อมูลที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน ระบบการติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ได้แก่ เพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงานสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของของประชาชนในงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ช่วยให้องค์กรรับรู้ปัญหาได้ตรงจุดและแก้ไขได้รวดเร็ว ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้จัดเวทีประชาคมประจำปีเพื่อรับฟังความคิดเห็นและร่วมประเมินผลโครงการต่างๆ โดยมีตัวแทนจากชุมชนเข้าร่วม ซึ่งทำให้โครงการได้รับการปรับปรุงตามความต้องการของประชาชนจริง

คนที่ 19 กล่าวว่ากล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง คือ พัฒนาระบบการประเมิน วิเคราะห์ และปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือบริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงหรือพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ได้แก่ ทำให้องค์กรมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดความผิดพลาดและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วน

ตำบลรางจรเข้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและติดตามงาน หลังจากได้รับข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่และประชาชนก็ได้ปรับปรุงโปรแกรมให้ใช้งานง่ายขึ้นและตอบโจทย์มากขึ้น

คนที่ 20 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรมีความชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัย เช่น ระบบอินทราเน็ตหรือแอปพลิเคชันสำหรับองค์กรมาใช้จัดอบรมให้บุคลากรเข้าใจวิธีการสื่อสารและใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการสื่อสารสองทางและวัฒนธรรมการเปิดรับฟังความคิดเห็น ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้อาจนำระบบแชทภายในองค์กรมาใช้เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถส่งข้อมูลและตอบคำถามได้ทันที ลดการส่งต่อข้อมูลแบบล่าช้าและซ้ำซ้อน

คนที่ 21 กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้องและประสานงานได้ดี การมีระบบสื่อสารที่ดีจะส่งผลดีต่อทุกระบบงานในองค์กร ทั้งการประสานงานภายใน การตอบสนองต่อประชาชน และการบริหารงานโดยรวม ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ใช้ระบบสื่อสารที่ทันสมัย เช่น แอปพลิเคชันสำหรับติดตามงานหรือประชุมออนไลน์ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถอัปเดตข้อมูลและประสานงานได้ตลอดเวลา แม้ในช่วงวิกฤติ เช่น น้ำท่วม ช่วยให้การจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีมาตรฐาน คือ มีการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน เชื่อมโยงการทำงานของทุกฝ่ายในองค์กรเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทิศทางเดียวกัน และมีระบบติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การใช้มาตรฐานคุณภาพ เช่น ISO หรือ TQM 2) การมีระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย คือ สนับสนุนการตัดสินใจและวางแผนด้วยข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำ ส่งเสริมการให้บริการประชาชนที่รวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ สามารถรองรับการบริหารจัดการเชิงดิจิทัลและการสื่อสารที่หลากหลาย ตัวอย่างเช่น ระบบฐานข้อมูลประชาชน ระบบ Intranet แอปพลิเคชั่นติดตามงาน 3) การมีระบบติดตามประเมินผลและการรับฟังความคิดเห็นคือช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงงานตามความต้องการของ

ประชาชน สร้างความโปร่งใสและเสริมสร้างธรรมาภิบาล และเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับประชาชน ตัวอย่างเช่น ระบบรับเรื่องร้องเรียน การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม แบบสำรวจความพึงพอใจ 4) การมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและยุติธรรม ส่งเสริมแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ 5) การมีระบบงบประมาณและการเงินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ คือ สนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงในการทุจริต และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวอย่างเช่น ระบบวางแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

5. ด้านบุคลากร

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผลดังนี้ 1) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากร คือ การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสม จะสามารถจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น หากมีการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้งานระบบการจัดการข้อมูลและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็วและแม่นยำ 2) การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับ คือ แรงจูงใจที่ดีในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้รางวัลหรือการยกย่องบุคลากรที่ทำผลงานดี จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อนในการทำงาน การยอมรับความสามารถของบุคลากรก็ช่วยสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและความภักดีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ ตัวอย่างเช่น การมอบรางวัล “บุคลากรดีเด่น” หรือการให้โอกาสบุคลากรที่มีผลงานดีได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร คือ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อองค์กร ตัวอย่างเช่น การจัดประชุมภายในองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงการทำงานหรือการบริการประชาชนได้ 4) การสื่อสารภายในองค์กร คือ การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่มีอุปสรรค ตัวอย่างเช่น หากมีการประชุมที่ชัดเจนและ

โปร่งใส ทำให้บุคลากรทุกคนได้รับข้อมูลที่ตรงกันและสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายเดียวกัน 5) การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานเป็นทีมช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น เพราะบุคลากรสามารถใช้ความสามารถที่แตกต่างกันมาเสริมกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การจัดทำโครงการพัฒนาชุมชนที่ต้องการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนา เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน และฝ่ายประชาสัมพันธ์ ทุกคนจะต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้โครงการสำเร็จลุล่วงไปได้ 6) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรและให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ประสบความสำเร็จได้ ตัวอย่างเช่น หากผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม รวมถึงการสร้างโอกาสในการเติบโตภายในองค์กร 7) การประเมินผลและติดตามผลการทำงาน คือ การประเมินผลและติดตามผลการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การประเมินผลจะช่วยให้สามารถทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรได้ ตัวอย่างเช่น การใช้ระบบประเมินผลการทำงานแบบ 360 องศา ที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันประเมินจะทำให้สามารถปรับปรุงการทำงานได้ตรงจุด 8) การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน คือ การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การอนุญาตให้มีการทำงานจากที่บ้าน หรือการกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และทำให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น การให้สิทธิ์ในการเลือกเวลาทำงานของบุคลากรที่มีภาระงานบ้านมาก

คนที่ 2 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน คือ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ จะมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมการใช้งานซอฟต์แวร์และระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูลและการให้บริการประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้นและลดข้อผิดพลาดในการจัดการข้อมูล เช่น ระบบทะเบียนราษฎร ระบบขออนุญาตต่างๆ การอบรมทักษะการสื่อสารและบริการประชาชน บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านการสื่อสารและการบริการประชาชนจะมีทักษะในการตอบคำถามและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจและสร้างความเชื่อมั่นในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น เช่น การฝึกอบรมการ

จัดการโครงการ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในการจัดการโครงการจะสามารถวางแผนและดำเนินโครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ได้อย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ เช่น โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในตำบล การจัดการโครงการสาธารณสุขหรือการพัฒนาแหล่งน้ำประปา การฝึกอบรมด้านการเงินและงบประมาณ คือ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านการจัดการงบประมาณจะสามารถวางแผนการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิดการรั่วไหลของงบประมาณ ซึ่งช่วยให้โครงการต่างๆ สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ 3) การส่งเสริมความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม คือ การฝึกอบรมยังส่งเสริมการพัฒนาผู้นำใน องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ โดยบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีทักษะการบริหารจัดการที่ดีขึ้น และสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมการพัฒนาผู้นำ คือ ผู้บริหารที่ได้รับการอบรมในด้านการเป็นผู้นำที่ดีจะสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย และนำทีมงานไปสู่เป้าหมายได้ เช่น การแก้ไขปัญหาฉุกเฉิน หรือการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน การฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม คือ การฝึกอบรมทักษะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพ เช่น การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาชุมชน หรือการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ 4) การเสริมสร้างการบริการประชาชน คือ การฝึกอบรมที่เน้นการบริการประชาชนจะช่วยให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น การอบรมการให้บริการประชาชนอย่างมืออาชีพ เป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการบริการที่ดีจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถตอบคำถามและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เช่น การให้ข้อมูลการขออนุญาตต่างๆ หรือการช่วยเหลือในเรื่องการสาธารณสุข การอบรมในการจัดการกับข้อร้องเรียน คือ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมจะสามารถจัดการกับข้อร้องเรียนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความพึงพอใจของประชาชนเพิ่มขึ้น 5) การปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง คือ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่รวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ดี การอบรมเรื่องการบริหารงานในยุคดิจิทัล คือ การเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการองค์กร เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเอกสารภายใน และการให้บริการออนไลน์ จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การปรับตัวในช่วงสถานการณ์วิกฤติ คือ ในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การแพร่ระบาดของโรค การฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินและการให้บริการในสถานการณ์ที่ยากลำบากจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถจัดการกับวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนที่ 3 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การพัฒนาทักษะและความรู้ที่ทันสมัย คือ การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ทัน เช่น การอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นโยบายสนับสนุนการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีทำให้บุคลากรสามารถใช้งานระบบดิจิทัลต่างๆ เช่น ระบบการจัดการข้อมูลทะเบียนราษฎรหรือระบบการให้บริการประชาชนออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้การทำงานรวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น ส่วนการอบรมด้านการบริหารจัดการโปรเจกต์ คือ การอบรมเกี่ยวกับการจัดการโครงการหรือการบริหารงานงบประมาณจะช่วยให้บุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน การจัดการโครงการสาธารณสุข 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงานและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทักษะการบริหารเวลา คือ นโยบายการฝึกอบรมการจัดการเวลาและการทำงานในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้รวดเร็วขึ้นและบรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนด ส่วนการอบรมการให้บริการประชาชน คือ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพจะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น การให้ข้อมูลการขออนุญาตต่างๆ หรือการตอบคำถามเกี่ยวกับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ 3) การเสริมสร้างความสามารถในการแก้ไขปัญหา คือ การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การอบรมการจัดการวิกฤต คือ นโยบายที่สนับสนุนการฝึกอบรมการจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ จะช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองสถานการณ์เหล่านั้นได้อย่างรวดเร็ว เช่น การจัดการน้ำท่วม การจัดตั้งศูนย์พักพิงชั่วคราว เป็นต้น และการอบรมการจัดการกับข้อร้องเรียน คือ การฝึกอบรมในการรับมือกับข้อร้องเรียนจากประชาชนจะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีทักษะในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเสริมสร้างผู้นำในองค์กร คือ การพัฒนาและฝึกอบรมด้านการเป็นผู้นำจะช่วยให้บุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถนำทีมไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ เช่น การอบรมทักษะการเป็นผู้นำ คือ การอบรมที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้นำในองค์กร เช่น การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงาน จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมและนำทีมไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารจัดการโครงการต่างๆ และการจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ และการฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์ คือ การอบรมในการวางแผนกลยุทธ์และการคิดเชิงระบบจะช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแก้ไขปัญหาหรือปรับกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว 5) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ

นโยบายที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะยังช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) การอบรมการทำงานเป็นทีม คือ การฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหา หรือการจัดการโครงการร่วมกันจะช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เช่น การร่วมมือในการจัดโครงการพัฒนาชุมชนหรือการจัดการแหล่งน้ำ (2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน คือ เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้ร่วมกัน จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กรทำให้เกิด การพัฒนาอย่างยั่งยืน

คนที่ 4 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น เลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผลดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากร คือ เทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลาในการทำงานซ้ำซ้อนและลดความผิดพลาดจากกระบวนการ แบบแมนนวล ตัวอย่างเช่น ระบบ e-Document หรือระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยให้ เจ้าหน้าที่สามารถจัดการเอกสาร ส่งหนังสือราชการหรือรับเรื่องต่างๆ ได้โดยไม่ต้องใช้กระดาษ ลดเวลาการเดินเรื่อง และสามารถติดตามสถานะของงานได้แบบเรียลไทม์ โปรแกรม Excel/Google Sheet ช่วยในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากร งบประมาณ หรือโครงการพัฒนาได้อย่าง แม่นยำ 2) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานบริการประชาชน ทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น ได้แก่ การให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น แบบฟอร์มคำ ร้อง e-service ช่วยให้ประชาชนสามารถยื่นคำร้อง ขอเอกสาร หรือสอบถามข้อมูลได้โดยไม่ต้อง เดินทางมาที่สำนักงาน และ ระบบแจ้งเหตุหรือข้อร้องเรียนผ่าน Line OA หรือ Facebook Page ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ทำให้การรับเรื่องร้องเรียนสะดวกขึ้น และสามารถจัดการ ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว 3) เสริมสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ คือ เทคโนโลยีสามารถช่วยให้ การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เช่น ระบบรายงานผล การใช้จ่ายงบประมาณประจำปีผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ทำให้ประชาชน สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรได้ตลอดเวลา และการถ่ายทอดสดประชุม สภาท้องถิ่นผ่าน Facebook Live เป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้ ข้อมูลได้อย่างเปิดเผย 4) เพิ่มความสามารถในการประสานงานและการสื่อสารภายใน คือเทคโนโลยี ช่วยให้การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานสะดวกและรวดเร็ว เช่น การใช้ Line กลุ่ม, Email หรือ Google Meet ในการสื่อสาร หรือประชุมระหว่างกองงานต่างๆ ทำให้เกิดการประสานงานที่ดีขึ้น ไม่ต้องรอประชุมแบบเจอตัวเพียงอย่างเดียว และการใช้งาน Google Drive หรือระบบ Cloud เพื่อ แชร์เอกสารระหว่างหน่วยงาน ช่วยให้เข้าถึงเอกสารได้ทุกที่ทุกเวลา ตัวอย่างจากการปฏิบัติจริง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ได้เริ่มนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) มาใช้ใน

การรับ-ส่งหนังสือภายใน ทำให้สามารถลดเวลาการส่งเอกสารจากหลายวันเหลือเพียงไม่กี่นาทีและยังช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถค้นหาเอกสารย้อนหลังได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังมีการใช้ระบบแบบฟอร์มออนไลน์สำหรับการขออนุญาตใช้พื้นที่สาธารณะ ซึ่งช่วยลดความแออัดในการเดินทางมาทำเรื่องที่สำนักงาน และยังสามารถตรวจสอบสถานะคำร้องผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ได้อีกด้วย

คนที่ 5 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน คือ เมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การเสนอแนวทางการดำเนินโครงการหรือการเลือกแนวทางแก้ปัญหา พวกเขาจะรู้สึกว่า “งานนั้นเป็นของตนเอง” ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ในการจัดโครงการพัฒนาหมู่บ้าน บุคลากรแต่ละกองในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีโอกาสเสนอแนวทางในการจัดกิจกรรม เช่น กองสาธารณสุขเสนอแผนตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ ขณะที่กองช่างเสนอแผนซ่อมแซมถนน ซึ่งเมื่อข้อเสนอเหล่านี้ได้รับการนำไปใช้จริง เจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจและร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในการดำเนินโครงการ 2) เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้และประสบการณ์ คือ บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการบริหารจัดการ ตัวอย่างเช่น การพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนของประชาชน มีเจ้าหน้าที่สาย IT ช่วยเสนอการใช้ Google Forms และระบบแจ้งเตือนผ่าน Line OA แทนการเขียนแบบฟอร์ม ซึ่งช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้รับเรื่องได้รวดเร็วและประชาชนพึงพอใจมากขึ้น 3) สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร คือ การมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานให้เป็นบวก ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตัวอย่างเช่น ในการประชุมประจำเดือน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แต่ละกองเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน ส่งผลให้ทุกคนกล้าพูด กล้าแสดงออก และรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร 4) ลดความผิดพลาดในการตัดสินใจ คือ การตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากหลายฝ่ายย่อมมีความรอบคอบมากกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง เพราะได้พิจารณาหลายมุมมอง ทำให้ลดความเสี่ยงหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น กรณีที่มีการปรับปรุงการจราจรภายในตำบล การเปิดเวทีให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายช่าง ฝ่ายปกครอง และประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เลือกแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทจริงลดปัญหาการร้องเรียนภายหลัง

คนที่ 6 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน คือ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจที่ดี ไม่ว่าจะเป็นจากการได้รับการยอมรับ คำชมเชย โอกาสในการเติบโต หรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จะทำให้เขาทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น ส่งผลให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพสูงขึ้น และงานเสร็จตามเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่กองคลังที่ได้รับคำชมและรางวัลเชิงสัญลักษณ์จากผู้บริหารเมื่อสามารถจัดเก็บภาษีได้ตามเป้าหมายในช่วงเวลาสั้นๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพยายามรักษามาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่อง 2) ลดอัตราการลาออกหรือขาดงาน คือ บุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีความสุขในการทำงาน ลดการลาออกหรือการขาดงาน ซึ่งช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในระยะยาวตัวอย่างเช่น การให้ทุนอบรมระยะสั้น หรือโอกาสในการศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าในตัวเขาและพร้อมพัฒนาเขาอย่างต่อเนื่องจึงอยากทำงานให้นานขึ้น 3) สร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ แรงจูงใจที่มาจากการได้รับอิสระในการคิดและได้รับการยอมรับจากหัวหน้า จะทำให้บุคลากรกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชั่นสำหรับให้บริการประชาชน หรือการปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการให้รวดเร็วขึ้น เป็นต้นตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนเสนอใช้ระบบจองคิวออนไลน์ผ่าน QR Code ทำให้ประชาชนไม่ต้องรอคิวนาน ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ทันสมัยและตอบโจทย์ประชาชน 4) ส่งเสริมความสามัคคีและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือ การให้แรงจูงใจในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยกย่องชมเชยกันภายในองค์กรหรือการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะช่วยให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรม “ชมเชยดาวเด่นประจำเดือน” โดยคัดเลือกจากการเสนอชื่อของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันในองค์กร

คนที่ 7 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจเป้าหมาย ทิศทางและภารกิจขององค์กรอย่างชัดเจน ลดความผิดพลาดจากความเข้าใจคลาดเคลื่อน ตัวอย่างเช่น เมื่อมีนโยบายใหม่จากผู้บริหาร เช่น การใช้ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) หากมีการสื่อสารผ่านการประชุมหรือแชทกลุ่มภายในก่อนนำมาใช้จริง ทุกฝ่ายจะเข้าใจตรงกันและสามารถปรับตัวได้ทันที 2) เพิ่มความร่วมมือและความเป็นทีม คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารซึ่งกันและกันได้อย่างอิสระในบรรยากาศที่เป็นมิตรจะช่วยให้เกิดความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความ

เป็นทีม ตัวอย่างเช่น การตั้งกลุ่มไลน์ของแต่ละกอง เช่น กลุ่มกองช่าง กองการศึกษา ฯลฯ เพื่ออัปเดตงานรายวัน หรือขอความคิดเห็น ช่วยให้ทีมทำงานได้คล่องตัวมากขึ้น 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ เมื่อมีการสื่อสารที่เปิดกว้าง บุคลากรสามารถเสนอแนวคิด แสดงความคิดเห็นหรือเสนอวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเสรี ซึ่งจะช่วยพัฒนาแนวทางการบริหารที่ดีขึ้นตัวอย่างเช่น ในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของชุมชน กองสาธารณสุขเปิดให้เจ้าหน้าที่เสนอไอเดีย เช่น การจัดวิ่งมินิมาราธอนเพื่อสุขภาพ ทำให้โครงการมีความน่าสนใจและมีประชาชนเข้าร่วมมากขึ้น 4) ช่วยติดตามและประเมินผลได้รวดเร็ว คือ การสื่อสารที่มีระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้หัวหน้างานสามารถติดตามความคืบหน้าของงาน และบุคลากรสามารถรายงานผลหรือแจ้งปัญหาได้ทันท่วงที ทำให้การแก้ไขเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น หากเกิดปัญหาเรื่องระบบน้ำในชุมชน เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองสามารถสื่อสารกับกองช่างได้ทันทีผ่านระบบภายใน เช่น โทรศัพท์กลุ่มหรือไลน์กลุ่ม ทำให้สามารถจัดทีมซ่อมแซมได้อย่างรวดเร็ว 5) สร้างความโปร่งใสในการทำงาน คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือผลการดำเนินงานให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ร่วมกัน จะช่วยสร้างความไว้วางใจ ความโปร่งใส และลดความเคลือบแคลงสงสัยภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น การสื่อสารผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีผ่านระบบกลางที่ทุกคนเข้าถึงได้ ทำให้บุคลากรรับทราบข้อมูลอย่างเท่าเทียม และยอมรับผลการประเมินโดยไม่มีข้อโต้แย้ง

คนที่ 8 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ลดความสับสน และเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน คือ เมื่อบุคลากรแต่ละคนทราบหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมั่นใจ ไม่เกิดความล่าช้า หรือรอคำสั่งซ้ำซ้อน ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่กองคลังรับผิดชอบด้านการจัดเก็บภาษี และมีการแบ่งงานย่อยให้ชัด เช่น เจ้าหน้าที่คนหนึ่งดูแลภาษีโรงเรือน อีกคนดูแลภาษีที่ดิน ช่วยให้การจัดเก็บภาษีมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดความทับซ้อนในการดำเนินงาน 2) สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น คือ การที่แต่ละตำแหน่งมีหน้าที่เฉพาะเจาะจงจะช่วยให้สามารถประเมินผลการทำงานของบุคลากรได้อย่างตรงจุด และพัฒนาให้ตรงกับบทบาทของแต่ละคนได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น หากฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรับผิดชอบการจัดทำแผนรับมือภัยแล้ง การประเมินจะดูจากผลสัมฤทธิ์ของแผน เช่น การลดผลกระทบต่อพื้นที่เกษตรกรรมของประชาชนในพื้นที่ได้มากน้อยเพียงใด 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในเชิงประสานงาน คือ เมื่อหน้าที่แต่ละฝ่ายชัดเจน จะสามารถประสานความร่วมมือกันได้อย่างราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งหรือแย่งบทบาทกัน ตัวอย่างเช่น กองสวัสดิการสังคมสามารถทำงานร่วมกับกองสาธารณสุขในการจัดกิจกรรมผู้สูงอายุ โดยแบ่งหน้าที่ชัดเจน เช่น ฝ่ายหนึ่งดูแลงบประมาณ อีกฝ่ายจัดกิจกรรมสุขภาพ ลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพ 4) สร้างความรับผิดชอบและแรงจูงใจในการทำงาน คือ เมื่อบุคลากรมี

บทบาทที่เฉพาะเจาะจง เขาจะรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบในผลงานของตนเอง ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พัฒนาตนเองและองค์กรไปพร้อมกัน ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ธุรการที่ได้รับมอบหมายดูแลระบบรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชน จะรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้ตรงจุด และกลายเป็นตัวอย่างของการบริการที่ดีในองค์กร 5) เอื้อต่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ การที่แต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ชัดเจนทำให้องค์กรสามารถวางแผนฝึกอบรมบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ได้ ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่กองแผนได้รับการอบรมเฉพาะด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งตรงกับบทบาทหน้าที่โดยตรง ส่งผลให้แผนมีคุณภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดและประเทศ

คนที่ 9 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ช่วยให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากร คือ การประเมินผลทำให้สามารถระบุได้ว่าใครมีศักยภาพในด้านใด และควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในด้านใด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละคน ตัวอย่างเช่น หากเจ้าหน้าที่งานธุรการมีคะแนนการประเมินต่ำด้านการจัดเอกสาร องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถจัดอบรมการจัดการเอกสารสารบรรณ เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานได้ตรงจุด 2) กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง คือ เมื่อการประเมินผลผูกโยงกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการให้รางวัล ย่อมทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงานและรักษามาตรฐานที่ดีอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่ได้รับผลการประเมินดีเยี่ยมต่อเนื่อง 2 ปี จะมีโอกาสได้รับการเสนอชื่อเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับโบนัส ซึ่งส่งผลให้พนักงานทุ่มเทมากขึ้น 3) ช่วยวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงเป้าหมาย คือ องค์กรสามารถใช้ผลการประเมินวางแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล หรือจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ทักษะที่ยังขาด ตัวอย่างเช่น หากผลประเมินรวมของฝ่ายป้องกันฯ ชี้ว่าทักษะการใช้เทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ยังต่ำ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถจัดอบรมการใช้โปรแกรม GIS เพื่อช่วยวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงได้อย่างแม่นยำ 4) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเชิงประสิทธิภาพ คือ การประเมินที่เป็นระบบช่วยให้ฝ่ายบริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจเรื่องบุคลากร เช่น การมอบหมายงานใหม่ การโยกย้ายหรือการปรับปรุงโครงสร้างงาน ตัวอย่างเช่น หากเจ้าหน้าที่ที่เคยอยู่ฝ่ายสาธารณสุขมีผลการประเมินเด่นในด้านการวางแผนองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อาจพิจารณาย้ายไปช่วยงานฝ่ายแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและเป็นธรรม คือ ระบบประเมินที่ชัดเจน มีเกณฑ์ที่โปร่งใส ช่วยให้บุคลากรเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานขององค์กร ทำให้เกิดความไว้วางใจและร่วมมือกันพัฒนาองค์กร ตัวอย่างเช่น การประเมินผลงานตาม KPI ที่แจ้งล่วงหน้าและเปิดเผยผลประเมิน ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรม และพร้อมปรับปรุงตัว

คนที่ 10 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ คือ การได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และกระตุ้นให้ทำงานอย่างตั้งใจและมีเป้าหมายชัดเจนมากขึ้นตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มอบเกียรติบัตรบุคลากรดีเด่นประจำไตรมาสให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการประชาชนยอดเยี่ยม ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ภายในหน่วยงาน คือ เมื่อมีระบบรางวัลที่ชัดเจน บุคลากรจะพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการยอมรับ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาระบบงานโดยไม่ต้องใช้คำสั่งหรือการควบคุมที่เข้มงวด ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมกองงานต้นแบบ โดยประเมินจากความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความตรงต่อเวลา ทำให้แต่ละกองร่วมมือกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน 3) เพิ่มความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร คือ บุคลากรที่รู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับตนจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีพลังและไม่ทอดทิ้งในเวลาที่ยากลำบาก ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้จัดพิธีมอบเข็มเกียรติคุณให้แก่พนักงานที่ทำงานครบ 10 ปี ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเวลาที่อุทิศให้มีคุณค่าและไม่สูญเปล่า 4) ลดอัตราการลาออกและเพิ่มความมั่นคงของทีมงาน คือ การยกย่องและให้รางวัลทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและไม่แสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ไม่มีการยอมรับหรือการส่งเสริม ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายป้องกันฯ ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณจากการช่วยเหลือประชาชนในช่วงน้ำท่วม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อทีมและองค์กร 5) เป็นตัวอย่างและแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรคนอื่น คือ ผู้ที่ได้รับการยกย่องจะกลายเป็นแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน สร้างแรงผลักดันให้ทุกคนตั้งใจพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแนวทางที่ดี ตัวอย่างเช่น การเผยแพร่คลิปวิดีโอบุคลากรต้นแบบลงใน Facebook ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่เพื่อนร่วมงานและประชาชน

คนที่ 11 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผลดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน คือ เมื่อบุคลากรทำงานในสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย สะดวกสบายและมีบรรยากาศที่ดีจะเกิดความรู้สึกอยากทำงานมากกว่าการจำใจทำ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ปรับปรุงห้องทำงานใหม่ ติดแอร์ โต๊ะทำงานเป็นระเบียบ แสงสว่างเพียงพอ ทำให้เจ้าหน้าที่มีสมาธิในการทำงานมากขึ้นลดความเครียด 2) ลดความขัดแย้งในทีม เพิ่มความร่วมมือ คือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการพูดคุย สื่อสารอย่าง

เปิดเผย เช่น มีมุมพักผ่อน มุมกาแฟ ห้องประชุมขนาดเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ลดความตึงเครียด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตัวอย่างเช่น การจัดพื้นที่พักผ่อนในอาคารสำนักงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ผ่อนคลายช่วงพักกลางวัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งต่อมาเป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรมบริการประชาชน 3) ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต คือ หากสภาพแวดล้อมมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีความสะอาด ปลอดฝุ่น เชื้อโรค หรือเสียงรบกวน จะช่วยให้บุคลากรไม่เจ็บป่วยง่าย ลดการลาป่วย และมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้จัดกิจกรรมวันออฟฟิศแฮปปี้ เดินรอบสำนักงานในช่วงเช้า และมีการทำความสะอาดพื้นที่ร่วมกันทุกวันศุกร์ ลดการเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่ลงได้ 4) ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อประชาชน คือ เมื่อสำนักงานมีบรรยากาศที่ดี ประชาชนที่มาติดต่อจะรู้สึกประทับใจ มั่นใจ และเชื่อมั่นในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากชุมชนมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การจัดโซนต้อนรับประชาชนในรูปแบบ “One Stop Service” ที่ตกแต่งสบายตา มีระบบคิวอัตโนมัติ ทำให้การรอคิวไม่เครียดเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในการใช้บริการ 5) เพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร คือ สภาพแวดล้อมที่ดีทำให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรใส่ใจเขา ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมจะทุ่มเท และอยู่ร่วมกันในระยะยาว ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีลูกเล็กได้รับอนุญาตให้นำลูกมาในช่วงเวลาฉุกเฉินได้ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามีความยืดหยุ่นและใส่ใจเรื่องครอบครัว จึงยิ่งมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มากขึ้น

คนที่ 12 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ช่วยรักษาบรรยากาศในการทำงานให้เป็นบวก คือ การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ลดความตึงเครียด ลดความรู้สึกไม่พอใจซึ่งอาจกลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่ทำลายความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตัวอย่างเช่น เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่กองคลังกับกองช่างในเรื่องการจัดซื้อวัสดุ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแนวทางแก้ไขโดยการเชิญผู้บริหารกลางเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ย จัดประชุมร่วมเพื่อรับฟังทั้งสองฝ่าย ทำให้ทั้งคู่เกิดความเข้าใจตรงกัน และสามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ 2) ลดการลาออกหรือการย้ายงานของบุคลากรที่มีศักยภาพ คือ บรรยากาศที่มีความขัดแย้งอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรที่มีความสามารถไม่อยากอยู่ต่อ แต่หากองค์กรมีระบบที่ส่งเสริมให้พูดคุย เปิดใจ และแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด จะช่วยรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรได้นานขึ้น ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่คนหนึ่งรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้ากอง องค์กรเปิดโอกาสให้มีช่องทางร้องเรียนโดยไม่เปิดเผยตัวตน เช่น กล่องรับฟังความคิดเห็นหรือระบบออนไลน์ ซึ่งช่วยให้ปัญหาได้รับการพิจารณาโดยไม่กระทบกับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ร้อง 3) ส่งเสริมการเรียนรู้และการ

พัฒนาทักษะการสื่อสารในองค์กร คือ การจัดการความขัดแย้งไม่ใช่แค่การระงับเรื่อง แต่คือการเรียนรู้ทักษะการสื่อสาร การประนีประนอม และการทำงานร่วมกัน ซึ่งถือเป็นหัวใจขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้จัดอบรมการสื่อสารอย่างสันติ ให้กับหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อนำไปใช้ในการพูดคุยกับลูกน้องที่มีปัญหาเรื่องทัศนคติหรือพฤติกรรม สร้างวัฒนธรรมการสื่อสารเชิงบวกในองค์กร 4) ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม คือ ความขัดแย้งในบางครั้งเกิดจากแนวคิดที่แตกต่าง ซึ่งหากได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจกลายเป็นแนวคิดใหม่ที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่เสนอให้ใช้ระบบเอกสารออนไลน์ แต่อีกฝ่ายซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่รุ่นเก่าคัดค้านเพราะไม่ถนัดเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงจัดให้มีเวิร์กช็อปให้ทุกคนเรียนรู้ร่วมกัน จากเดิมที่ขัดแย้งกันกลายเป็นความร่วมมือ ส่งผลให้การทำงานคล่องตัวขึ้นทั้งองค์กร 5) ส่งเสริมภาพลักษณ์ของผู้นำและองค์กร คือ ผู้นำที่สามารถจัดการความขัดแย้งอย่างมี วิสัยทัศน์จะได้รับความเคารพและเชื่อมั่นจากบุคลากร อีกทั้งยังแสดงให้องค์กรภายนอกเห็นถึงความมีวุฒิภาวะขององค์กรนั้นด้วย ตัวอย่างเช่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ ลงมารับฟังข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานและประชาชนในกรณีข้อร้องเรียนการใช้พื้นที่สาธารณะ ด้วยท่าทีเป็นกลางและให้ความสำคัญกับทั้งสองฝ่าย ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในผู้นำและองค์กร

คนที่ 13 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ช่วยให้เกิดการบูรณาการงานระหว่างฝ่าย คือ ในองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานแต่ละกองหรือแต่ละฝ่ายมีหน้าที่แตกต่างกัน แต่เป้าหมายขององค์กรคือเป้าหมายร่วม หากบุคลากรมีทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดี จะสามารถบูรณาการงานข้ามหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น กองช่างต้องร่วมมือกับกองคลังเพื่อจัดซื้อวัสดุก่อสร้างในการซ่อมถนน หากทั้งสองฝ่ายประสานงานกันอย่างเป็นระบบ พูดคุยเข้าใจตรงกัน งานจะสำเร็จเร็ว และลดปัญหาเรื่องงบประมาณหรือเวลาได้มาก 2) ลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร คือ ทีมที่ดีมีทักษะในการสื่อสาร รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้หลีกเลี่ยงความเข้าใจผิด และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดได้อย่างสร้างสรรค์ ตัวอย่างเช่น ในช่วงการระบาดของโรคไข้เลือดออก องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ได้จัดตั้งทีมเฉพาะกิจระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง และอาสาสมัครในชุมชน ซึ่งสามารถจัดการปัญหาได้รวดเร็ว เพราะทุกคนร่วมมือกัน ไม่ต่างคนต่างทำ 3) เสริมสร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร คือ การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการทุ่มเทและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการหรืออบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้แต่ละฝ่ายต้องร่วมมือกันแข่งขันหรือทำโปรเจกร่วมกัน ทำให้เกิดความสนิทสนม พึ่งพา และภักดีต่อองค์กร 4) สนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ คือ ทีมที่ดีจะสามารถ

ตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลหลายมุมมอง และลดความลำเอียงจากการคิดเพียงคนเดียว ทำให้การวางแผนและดำเนินโครงการต่างๆ มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ต้องวางแผนพัฒนาพื้นที่น้ำเสียในชุมชน ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อม และผู้นำชุมชนต้องมาร่วมกันตัดสินใจอย่างมีข้อมูล ซึ่งหากทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม ก็จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่รอบด้านและเป็นประโยชน์ต่อประชาชน 5) เพิ่มความยืดหยุ่นและรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ดี คือ องค์กรที่มีทีมเวิร์กแข็งแรง จะสามารถปรับตัวได้รวดเร็วในสถานการณ์ไม่คาดคิด เช่น ภัยธรรมชาติ โรคระบาด หรือปัญหาชุมชนฉุกเฉิน ตัวอย่างเช่น ในช่วงน้ำท่วม องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถแบ่งทีมออกปฏิบัติงานภาคสนาม ดูแลจุดเสี่ยง และช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เพราะทุกฝ่ายประสานงานและทำงานกันอย่างเข้าใจ

คนที่ 14 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) เพิ่มความยืดหยุ่นและความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง คือ บุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงจะไม่ต่อต้านหรือกลัวความไม่แน่นอน แต่จะพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัว ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องแม้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ตัวอย่างเช่น ในช่วงที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ที่เปิดใจและพร้อมเรียนรู้จะช่วยให้การเปลี่ยนผ่านเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดปัญหาการต่อต้านหรือล่าช้า 2) ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง คือ ทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาช่วยให้บุคลากรเต็มใจร่วมมือในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและการบริหารจัดการ ตัวอย่างเช่น เมื่อมีการเสนอแนวทางปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน เช่น การจัดทำช่องทางรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์ บุคลากรที่มองเห็นคุณค่าและพร้อมสนับสนุน จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถนำมาใช้จริงและพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและลดความขัดแย้ง คือ การมีทัศนคติที่เปิดกว้างช่วยให้เกิดการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความเข้าใจและร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา และลดความต้านทานจากการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น เมื่อมีการปรับโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ บุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีจะช่วยกันให้ข้อมูล เสนอแนะ และร่วมมือกันทำให้การเปลี่ยนแปลงสำเร็จได้อย่างราบรื่น 4) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของประชาชน คือ องค์กรที่บุคลากรพร้อมเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาแนวทางและบริการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของตำบล บุคลากรที่มีทัศนคติดีจะสนับสนุน

และมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ ๆ เช่น การจัดงานประเพณี หรือการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและตอบโจทย์ประชาชน

คนที่ 15 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเคารพ การเปิดใจ และการร่วมมือกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและพร้อมสนับสนุนกัน ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม เช่น การประชุมระดมความคิดเห็น หรือการทำเวิร์คช็อป เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มความร่วมมือระหว่างบุคลากร 2) ส่งเสริมความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการให้เกียรติผลงานและสนับสนุนความรับผิดชอบ จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งใจทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ทำงานดีเด่น หรือการมอบรางวัลเชิงบวก เพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน 3) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คือ วัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ จะช่วยให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จัดอบรมและเวิร์คช็อปให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังกันจะลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ตัวอย่างเช่น มีการจัดประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

คนที่ 16 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ คือ การสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทำให้เกิดความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน บุคลากรจะรู้สึกว่าได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน ไม่ถูกปิดบัง ส่งผลให้มีความไว้วางใจและพร้อมสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ มีการรายงานสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาอย่างตรงไปตรงมาในที่ประชุมบุคลากร ทำให้ทุกคนเข้าใจภาพรวมและพร้อมช่วยกันแก้ไข 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน คือ เมื่อการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย บุคลากรจะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ตัวอย่างเช่น มีช่องทางให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะผ่านการประชุมหรือแบบสอบถาม ทำให้ผู้บริหารสามารถ

นำไปปรับปรุงการทำงานและนโยบายได้ตรงกับความต้องการจริง 3) ลดความขัดแย้งและความเข้าใจผิด คือ การสื่อสารที่โปร่งใสช่วยลดปัญหาความเข้าใจผิดหรือข่าวลือในองค์กร ซึ่งมักเป็นสาเหตุของความขัดแย้งและบั่นทอนขวัญกำลังใจของบุคลากร ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารแจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับโครงสร้างอย่างชัดเจนและทันเวลา ทำให้บุคลากรไม่เกิดความวิตกกังวลหรือสับสน 4) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ คือ ข้อมูลที่ถูกสื่อสารอย่างครบถ้วนและโปร่งใสช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจบทบาท หน้าที่ และเป้าหมายได้ตรงกัน ทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจน ทำให้แต่ละฝ่ายสามารถวางแผนปฏิบัติงานได้ถูกต้องและตรงเป้าหมาย

คนที่ 17 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) เสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างองค์กรและประชาชน คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีช่วยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน ทำให้ประชาชนมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในโครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ส่งผลให้งานบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีการจัดประชุมพบปะพูดคุยกับประชาชนในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน ส่งผลให้ประชาชนรู้สึกได้รับการดูแลและเห็นความตั้งใจขององค์กร 2) เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ คือ การสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้บุคลากรเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ส่งผลให้การออกแบบและให้บริการเป็นไปอย่างเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ รับฟังข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาน้ำประปาหรือการจัดการขยะ ทำให้สามารถปรับปรุงบริการให้ตรงจุดและลดข้อร้องเรียนได้ 3) ส่งเสริมภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในชุมชน เป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรง่ายขึ้นและมีประสิทธิผลมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมสาธารณะ เช่น งานวันสำคัญของตำบลที่บุคลากรเข้าร่วมอย่างแข็งขัน ทำให้ประชาชนรู้สึกผูกพันและเห็นว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 4) ลดความขัดแย้งและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น คือ ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับประชาชน เพราะมีช่องทางสื่อสารและการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็วและเหมาะสม ตัวอย่างเช่น หากมีปัญหาในชุมชน บุคลากรสามารถประสานงานและแก้ไขโดยตรงกับประชาชน ทำให้ปัญหาไม่บานปลายหรือสร้างความไม่พอใจในวงกว้าง

คนที่ 18 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอ

เสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น คือ บุคลากรที่มีทักษะการบริการประชาชนที่ดีจะสามารถเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้รวดเร็วและถูกต้อง ทำให้ประชาชนพึงพอใจและเกิดความเชื่อมั่นในองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมเรื่องการสื่อสารเชิงบวกและการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้ข้อมูลที่ชัดเจนหรือช่วยแก้ไขปัญหาการขออนุญาตต่างๆ อย่างรวดเร็ว 2) ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรและความน่าเชื่อถือในชุมชน คือการมีบุคลากรที่มีทักษะการบริการดีจะช่วยสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่เป็นมืออาชีพและเป็นมิตร ส่งผลให้ประชาชนให้ความเคารพและสนับสนุนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องการบริการเชิงรุก สามารถให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนร้องขอ ทำให้ชุมชนเห็นว่าองค์กรมีความรับผิดชอบและใส่ใจ 3) ลดข้อร้องเรียนและความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับประชาชน คือ บุคลากรที่มีทักษะดีจะสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างเหมาะสม ลดการเกิดข้อผิดพลาดหรือความเข้าใจผิดระหว่างองค์กรกับประชาชน ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ประชาชนมีข้อร้องเรียน เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะการรับมือและแก้ไขสถานการณ์อย่างมืออาชีพ จะสามารถพูดคุยและสร้างความเข้าใจได้ ลดโอกาสเกิดความขัดแย้ง 4) ส่งเสริมการพัฒนางานและนวัตกรรมการให้บริการ คือ เมื่อบุคลากรมีทักษะในการบริการประชาชน จะสามารถเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนางานหรือปรับปรุงบริการให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ที่เข้าใจความต้องการของประชาชนสามารถแนะนำการใช้เทคโนโลยีใหม่ เช่น แอปพลิเคชั่นในการแจ้งปัญหาหรือรับเรื่องร้องเรียน ซึ่งช่วยเพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ

คนที่ 19 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ช่วยให้บุคลากรมีเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน คือ เมื่อบุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน จะสามารถโฟกัสการทำงานไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผนนโยบายเข้าใจว่าหน้าที่ของตนคือการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ส่งผลให้แผนงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด 2) ลดความซ้ำซ้อนและความสับสนในการทำงาน คือ ความชัดเจนในบทบาทช่วยให้แต่ละหน่วยงานหรือบุคลากรไม่ทำงานทับซ้อนกัน ลดปัญหาการสื่อสารผิดพลาด และทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ในกองช่างและกองสาธารณสุขมีบทบาทที่แตกต่างชัดเจนในการดูแลโครงสร้างพื้นฐานและบริการ

สุขภาพ ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นโดยไม่มีความขัดแย้งเรื่องความรับผิดชอบ 3) เสริมสร้างความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงานคือเมื่อบุคลากรรู้ว่าหน้าที่ของตนมีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร จะเกิดความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนทราบว่าหน้าที่ของตนมีผลต่อการจัดเก็บข้อมูลประชากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จึงใส่ใจในการทำงานเพื่อให้ข้อมูลมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถวางแผนพัฒนาชุมชนได้ดีขึ้น 4) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ยังช่วยให้บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานของตนกับส่วนอื่นๆ ภายในองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น ฝ่ายวางแผนและฝ่ายปฏิบัติการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพราะแต่ละฝ่ายเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง ส่งผลให้งานพัฒนาโครงการต่างๆ สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

คนที่ 20 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ช่วยระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา คือ การประเมินบุคลากรช่วยให้องค์กรทราบถึงความสามารถและทักษะของบุคลากรในแต่ละด้านอย่างชัดเจน ทำให้สามารถวางแผนพัฒนาที่ตรงกับความต้องการจริง ตัวอย่างเช่น จากการประเมินพบว่าบุคลากรฝ่ายทะเบียนยังขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรจึงจัดอบรมให้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดข้อผิดพลาด 2) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง คือ กระบวนการนี้ช่วยผลักดันให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในการทำงาน ตัวอย่างเช่น บุคลากรฝ่ายสาธารณสุขได้รับการอบรมเรื่องการจัดการภัยพิบัติและการดูแลสุขภาพในสถานการณ์ฉุกเฉิน ส่งผลให้การบริการประชาชนในช่วงวิกฤตมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) เพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กร คือ เมื่อบุคลากรเห็นว่าองค์กรใส่ใจและลงทุนในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง จะรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การมีระบบประเมินผลที่เป็นธรรมและการพัฒนาทักษะที่ตรงจุด ทำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารรู้สึกได้รับการยอมรับและอยากมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ 4) ช่วยวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและพัฒนาผู้นำในอนาคต คือ การประเมินและพัฒนาศักยภาพยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการค้นหาและเตรียมบุคลากรที่มีศักยภาพสำหรับตำแหน่งผู้นำในอนาคต ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีผลการประเมินดีและผ่านการอบรมอย่างต่อเนื่องได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือรับผิดชอบโครงการสำคัญ ส่งเสริมความต่อเนื่องในการบริหารองค์กร

คนที่ 21 กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน คือ บุคลากรที่มีทักษะและความรู้ที่เหมาะสมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนและดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามเป้าหมายองค์กร ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านการวางแผนกลยุทธ์ จะช่วยจัดทำแผนพัฒนาองค์กรที่ชัดเจนและเหมาะสม ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว 2) ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและนวัตกรรม คือ ความรู้และทักษะในการพัฒนาองค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิผล รวมถึงสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตัวอย่างเช่น บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนที่มีความรู้ด้านการบริหารโครงการ สามารถออกแบบโครงการที่ตอบโจทย์ความต้องการประชาชนและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 3) เพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง คือ บุคลากรที่มีทักษะและความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรมีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถดำเนินงานต่อเนื่องได้ ตัวอย่างเช่น ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายจากส่วนกลาง บุคลากรที่มีความรู้เรื่องการจัดการการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้การปรับตัวในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น 4) เสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม คือ เมื่อบุคลากรมีความรู้และทักษะในการพัฒนาองค์กรที่ดี จะช่วยให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดีและพร้อมพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ ตัวอย่างเช่น ทีมงานที่ได้รับการอบรมเรื่องการบริหารทีมงานและการแก้ไขความขัดแย้ง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและสร้างสรรค์

สรุป ปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพของบุคลากร คือ การให้ความสำคัญกับการอบรม พัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เช่น เสริมทักษะที่ทันสมัย ส่งเสริมภาวะผู้นำ เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่ดีจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมั่นคง 2) การสร้างแรงจูงใจและระบบการยกย่องที่เหมาะสม คือ การสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล ยกย่อง หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีผลต่อแรงขับเคลื่อนของบุคลากร เพราะแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเทเต็มศักยภาพ และยังช่วยลดปัญหาการลาออกหรือความขัดแย้งในทีม 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร คือ การสื่อสารที่ดีทั้งระหว่างบุคลากร และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญ เพราะว่าการสื่อสารช่วยลดความเข้าใจผิด สร้างความโปร่งใส กระตุ้นการมีส่วนร่วม และเสริมสร้างความเชื่อมั่น ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการที่ดี 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและทำงานเป็นทีม คือ เน้นถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการทำงานแบบทีมเวิร์ก

เพราะการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เพิ่มความสามัคคี และช่วยให้การตัดสินใจและการทำงานมีคุณภาพมากขึ้น 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง คือ ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือ การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีวัฒนธรรมส่งเสริมการพัฒนา และบุคลากรที่มีทัศนคติบวกต่อการเปลี่ยนแปลงจะสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างต่อเนื่องในบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น ปัจจัยด้านบุคลากรจึงเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ไม่ใช่เพียงเพราะจำนวนคน แต่เพราะคุณภาพของบุคลากร ทัศนคติ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และการสื่อสาร คือพลังที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. ด้านรูปแบบ

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) สร้างความชัดเจนในการดำเนินงาน คือ รูปแบบที่ดีจะกำหนดโครงสร้างองค์กร แบ่งหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น หากกองคลังรับผิดชอบด้านการเงินโดยมีคู่มือปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ก็จะสามารถบริหารงบประมาณได้ตรงเป้า มีการควบคุมภายในที่ดี และไม่เกิดความซ้ำซ้อนกับฝ่ายอื่น 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน คือ รูปแบบการบริหารที่เปิดกว้าง เช่น การจัดเวทีประชาคม หรือการประชุมแบบมีส่วนร่วมของชุมชนจะทำให้ประชาชนรู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมพัฒนา ตัวอย่างเช่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณในพื้นที่ เช่น โครงการซ่อมถนนหรือระบบน้ำประปาในหมู่บ้าน 3) เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ที่มีรูปแบบการบริหารแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะสามารถประเมินผลการดำเนินงาน เรียนรู้จากความผิดพลาด และปรับปรุงกระบวนการอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่นการจัดประชุมสรุปผลโครงการหลังสิ้นสุดแต่ละไตรมาส เพื่อทบทวนจุดแข็ง-จุดอ่อน และหาแนวทางพัฒนาใหม่ๆ 4) สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ คือ รูปแบบโครงสร้างการสื่อสารแนวราบและแนวดิ่งที่ดี จะทำให้หน่วยงานต่างๆ ประสานงานได้รวดเร็ว ลดความขัดแย้ง ตัวอย่างเช่นการใช้ไลน์กลุ่มราชการ หรือประชุมฝ่ายบริหารทุกต้นสัปดาห์เพื่อทบทวนงานและแจกแจงหน้าที่ 5) เพิ่มความยืดหยุ่นและความคล่องตัว คือ ในกรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น น้ำท่วม หรือโรคระบาด รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ และมีแผนฉุกเฉินที่ชัดเจนจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลราง

จรเข้ ตอบสนองได้ทันเวลา ตัวอย่างเช่นตั้งศูนย์บัญชาการภายในองค์การ และมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งการในภาวะวิกฤต

คนที่ 2 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ช่วยให้การบริหารงานมีความชัดเจนและเป็นระบบ คือ การแบ่งโครงสร้างที่ชัดเจน เช่น แยกตามภารกิจหลัก ได้แก่ กองคลัง กองช่าง สำนักปลัด กองสวัสดิการสังคม ฯลฯ ทำให้แต่ละฝ่ายมีหน้าที่รับผิดชอบที่ไม่ทับซ้อนกัน ตัวอย่างเช่น หากประชาชนร้องเรียนเรื่องไฟฟ้าส่องสว่าง กองช่างจะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ไม่เกิดความสับสนหรือโยนงานกันไปมา 2) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายใน คือ เมื่อมีการแบ่งหน้าที่และบทบาทชัดเจน ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถประสานงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งด้านอำนาจหน้าที่ ตัวอย่างเช่น ในการจัดทำโครงการพัฒนาถนนชุมชน กองช่างดูแลงานก่อสร้าง ส่วนกองคลังดูแลเรื่องงบประมาณ และสำนักปลัดประสานงานกับชาวบ้าน 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากร คือ โครงสร้างองค์กรที่มีระบบบริหารจัดการแบบมืออาชีพจะสามารถบริหารคน งบประมาณ และเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสามารถจัดสรรงานตามความถนัดและความเชี่ยวชาญของแต่ละฝ่าย ตัวอย่างเช่น การแบ่งกองสวัสดิการสังคมแยกออกมาชัดเจน ทำให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้มีรายได้น้อยทำได้ตรงจุดและรวดเร็ว 4) เอื้อต่อการติดตามประเมินผลและการพัฒนา คือ โครงสร้างที่เป็นทางการ ช่วยให้สามารถติดตามผลงานแต่ละหน่วยงานได้ง่าย และสามารถปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานตามความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น หากโครงการใดดำเนินการล่าช้า ก็สามารถตรวจสอบว่าเกิดจากฝ่ายใด และหาแนวทางปรับปรุงเฉพาะจุดได้อย่างตรงประเด็น

คนที่ 3 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) รูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์ คือ การตัดสินใจสำคัญจะถูกทำที่ระดับสูงสุดหรือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งทำให้การควบคุมและการจัดการมีความชัดเจน แต่ก็อาจทำให้เกิดข้อจำกัดในด้านความเร็วและความยืดหยุ่น ข้อดีของการบริหารแบบรวมศูนย์ คือ ควบคุมได้ง่าย ผู้บริหารระดับสูงสามารถควบคุมทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน การตัดสินใจที่มีมาตรฐานเดียว การตัดสินใจที่มีแนวทางเดียวจะทำให้เกิดความสอดคล้องในทุกหน่วยงานขององค์กร ลดความซับซ้อน มีการสื่อสารและดำเนินการที่ไม่ซับซ้อนในแง่ของการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น การกำหนดนโยบาย หากการกำหนดทิศทางการพัฒนาโครงการสำคัญ (เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ถูกตัดสินใจที่ระดับหัวหน้าผู้บริหารอย่างเดียว ก็จะทำให้การตัดสินใจมีความรวดเร็วและสอดคล้องในทุกแผนก การจัดสรรงบประมาณ ผู้บริหารอาจควบคุมการจัดสรรงบ

ประมาณทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ซ้ำซ้อน 2) รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ คือ การตัดสินใจจะถูกกระจายให้แต่ละหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในระดับต่ำกว่ามีอำนาจในการตัดสินใจ และอาจมีความยืดหยุ่นและรวดเร็วในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ข้อดีของการบริหารแบบกระจายอำนาจ ได้แก่ (1) ยืดหยุ่นและรวดเร็ว หน่วยงานที่ได้รับอำนาจสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า (2) เพิ่มการมีส่วนร่วม บุคลากรในระดับล่างสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (3) การตัดสินใจที่เหมาะสมกับบริบท การมอบอำนาจให้แต่ละหน่วยงานจะช่วยให้การตัดสินใจเหมาะสมกับปัญหาเฉพาะของแต่ละพื้นที่ ตัวอย่างเช่น การจัดการโครงการพัฒนาท้องถิ่น หากกองคลังหรือกองช่างสามารถตัดสินใจในเรื่องของงบประมาณและการจัดหาวัสดุในโครงการท้องถิ่นได้โดยตรง จะช่วยให้สามารถดำเนินการได้รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การรับมือกับเหตุฉุกเฉิน หากเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น น้ำท่วม การให้ผู้บริหารระดับต่ำมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการระดมทรัพยากร เช่น การเตรียมทีมช่วยเหลือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากขึ้น

คนที่ 4 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การแบ่งบทบาทและความรับผิดชอบ คือ การมีโครงสร้างที่ชัดเจนช่วยให้ แต่ละฝ่ายและบุคลากรในองค์กรรู้บทบาทหน้าที่ ของตนเองและเพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการลดความซ้ำซ้อนในการทำงานและช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ตัวอย่างเช่น หากมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของฝ่ายต่างๆ ใน องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เช่น ฝ่ายการคลังจะรับผิดชอบเรื่องการจัดการงบประมาณ ฝ่ายพัฒนาท้องถิ่นจะดูแลโครงการพัฒนาในพื้นที่ จะช่วยให้แต่ละฝ่ายทำงานได้ตรงจุดและไม่เกิดปัญหาในการประสานงาน 2) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน คือ โครงสร้างที่ชัดเจนทำให้สามารถ วางแผนงานและกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายมีทิศทางเดียวกันในการพัฒนาองค์กร ตัวอย่างเช่น การตั้งเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การสร้างถนนหรือพัฒนาสถานที่สาธารณะ หากมีการวางแผนที่ชัดเจนในแต่ละแผนก เช่น ฝ่ายช่างรับผิดชอบงานก่อสร้าง ฝ่ายตรวจสอบรับผิดชอบการควบคุมคุณภาพ จะทำให้โครงการเสร็จตามกำหนดและตรงตามมาตรฐาน 3) การสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เมื่อโครงสร้างการทำงานชัดเจน การสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรจะ มีความสะดวกและรวดเร็ว โดยไม่เกิดความสับสนในด้านการประสานงาน ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีการดำเนินการพัฒนาโครงการที่ต้องใช้ทรัพยากรจากหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายจัดซื้อ และฝ่ายการเงิน การมีโครงสร้างชัดเจนจะช่วยให้การสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่เกิดการชักช้า

คนที่ 5 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน คือ เมื่อบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายถูกกำหนดอย่างชัดเจน จะช่วยให้ไม่มีการทำงานซ้ำซ้อนและสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น หากฝ่ายการคลังใน องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ รับผิดชอบการจัดทำงบประมาณและการเงิน ส่วนฝ่ายพัฒนาท้องถิ่นดูแลการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนจะช่วยให้ทั้งสองฝ่ายสามารถทำงานได้ตามแผนงานโดยไม่ขัดแย้งกัน 2) การเพิ่มความชัดเจนในการตัดสินใจ คือ บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยให้การตัดสินใจภายในองค์กรเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยไม่เกิดการรอคอยหรือสับสน ตัวอย่างเช่น เมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดข้องในโครงการก่อสร้างทาง หรือสถานที่สาธารณะ การที่ฝ่ายก่อสร้างมีบทบาทเฉพาะในการควบคุมและดำเนินการ ทำให้ฝ่ายการเงินสามารถตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณได้ทันทีโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากฝ่ายอื่น 3) การพัฒนาความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายสามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และมีความรู้ลึกในงานนั้นๆ ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตัวอย่างเช่น ฝ่ายวิศวกรรมที่รับผิดชอบโครงการก่อสร้าง จะสามารถมีความรู้ลึกในเรื่องการออกแบบและการก่อสร้าง โดยไม่ต้องใช้เวลาไปกับงานที่ไม่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดทำงบประมาณ หรือการประชาสัมพันธ์ ซึ่งทำให้ฝ่ายต่างๆ สามารถทำงานได้เต็มที่ตามที่เชี่ยวชาญ

คนที่ 6 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ คือ การประชุมที่ให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้พวกเขารู้สึกมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ในการประชุมการพัฒนาโครงการปรับปรุงถนนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ หากมีการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายการพัฒนา ฝ่ายการเงิน และฝ่ายก่อสร้าง ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงาน จะทำให้ทุกฝ่ายมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในความสำเร็จของโครงการ 2) การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย คือ การประชุมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นช่วยให้เกิดการคิดนอกกรอบและนำนวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน ตัวอย่างเช่น ในการประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน อาจมีบุคลากรจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายสาธารณสุข ฝ่ายการพัฒนา และฝ่ายการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทำให้ได้แนวทางที่หลากหลายและตอบโจทย์ทุกมิติของชุมชน 3) การเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม คือ

การประชุมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสสื่อสารและร่วมมือกันมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์ในองค์กรและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ในการประชุมระหว่างฝ่ายต่างๆ ในการจัดการโครงการสาธารณสุข หากทุกฝ่ายได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน จะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างฝ่ายสาธารณสุข ฝ่ายการเงิน และฝ่ายบริหาร ซึ่งจะทำให้การดำเนินโครงการประสบความสำเร็จ

คนที่ 7 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การตอบสนองต่อปัญหาหรือสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทันที คือ การตัดสินใจที่รวดเร็วช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นฉุกเฉินได้ทันเวลา เช่น ปัญหาภัยพิบัติหรืออุบัติภัยในพื้นที่ ซึ่งต้องการการตัดสินใจและดำเนินการที่รวดเร็วเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ตัวอย่างเช่น หากเกิดน้ำท่วมในพื้นที่ตำบลรางจรเข้ การตัดสินใจในการระดมทรัพยากรและการจัดการให้ความช่วยเหลือ เช่น การจัดตั้งศูนย์อพยพหรือลงพื้นที่เพื่อแจกจ่ายน้ำดื่มให้กับประชาชนทันทีจะทำให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้เร็วและมีประสิทธิภาพ 2) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล โดยไม่เสียเวลาและลดความสิ้นเปลืองในการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น ในการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนาสาธารณูปโภค หากการตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสม จะทำให้สามารถดำเนินโครงการได้ทันเวลา และลดความล่าช้าในการใช้ทรัพยากร 3) การลดความซับซ้อนในการทำงาน คือ การตัดสินใจที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพทำให้กระบวนการทำงานไม่ซับซ้อนหรือยืดเยื้อ ลดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจที่ช้า ตัวอย่างเช่น การจัดการเกี่ยวกับเอกสารหรือขออนุมัติโครงการ หากกระบวนการตัดสินใจที่รวดเร็วทำให้ทุกฝ่ายสามารถตัดสินใจได้ทันที จะช่วยลดความล่าช้าในการดำเนินงานและทำให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น

คนที่ 8 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การสื่อสารแบบเปิดเผยและโปร่งใส คือ ระบบการสื่อสารภายในที่ดีควรมีความเปิดเผยและโปร่งใส เพื่อให้ข้อมูลต่างๆ ถูกถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับอย่างชัดเจน ไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดหรือความไม่พอใจ ตัวอย่างเช่น หากองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีการประชุมรายเดือนที่ทุกฝ่ายในองค์กรสามารถนำเสนอข้อมูล ผลการดำเนินงาน หรือปัญหาที่พบ การสื่อสารที่โปร่งใสจะทำให้ทุกฝ่ายสามารถรับรู้และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างทันที 2) การสื่อสารแบบสองทาง คือ ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช่แค่การส่งข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก

บุคลากรทุกระดับ ตัวอย่างเช่น หากมีการจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เช่น การจัดการประชุมประจำไตรมาสเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงาน หรือเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กร จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ และสามารถเสนอข้อคิดเห็นที่ช่วยพัฒนาองค์กรได้ 3) การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร คือ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น ระบบอีเมล โปรแกรมการประชุมออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันสำหรับการแจ้งเตือนข้อมูลต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในที่รวดเร็วและสะดวก ตัวอย่างเช่น หาก องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ใช้โปรแกรมการประชุมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันภายในองค์กรในการแจ้งข้อมูลสำคัญแก่บุคลากร หรือทำการประชุมภายในแบบออนไลน์ จะช่วยลดปัญหาความล่าช้าและช่วยให้การสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่น

คนที่ 9 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การบริการที่เป็นมิตรและเข้าถึงได้ง่าย คือ การให้บริการประชาชนที่เน้นความเป็นมิตรและสามารถเข้าถึงได้ง่ายจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ และประชาชน ทำให้ประชาชนรู้สึกสะดวกสบายในการติดต่อหรือขอรับบริการ ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้อาจจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่เป็นมิตรและยินดีให้คำปรึกษาในทุกๆ ด้าน เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการพัฒนาชุมชน การขออนุญาต หรือการยื่นคำร้องต่างๆ และอาจจัดตั้งช่องทางติดต่อที่หลากหลาย เช่น โทรศัพท์ อีเมล หรือโซเชียลมีเดีย เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อได้สะดวก 2) การให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ คือ ความรวดเร็วในการให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาชนรู้สึกได้รับความพึงพอใจและช่วยลดความเครียดจากการรอคอย ตัวอย่างเช่น หากมีการตั้งศูนย์บริการประชาชนที่สามารถให้บริการได้ในทุกเรื่อง เช่น การจดทะเบียนต่างๆ การยื่นขออนุญาต หรือการร้องเรียน สามารถให้บริการได้ในวันเดียวหรือภายในเวลาที่กำหนด จะทำให้ประชาชนรู้สึกว่าองค์กรทำงานได้รวดเร็วและไม่ทำให้เสียเวลา 3) การให้ข้อมูลและคำแนะนำที่ชัดเจน คือ การให้ข้อมูลที่ชัดเจนและคำแนะนำที่เข้าใจง่ายเกี่ยวกับการบริการต่างๆ ช่วยให้ประชาชนไม่สับสนและสามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้องได้ ตัวอย่างเช่น การให้ข้อมูลที่ครบถ้วนเกี่ยวกับวิธีการขอรับบริการต่างๆ หรือการจัดโครงการในพื้นที่ เช่น การปรับปรุงถนนหรือการสร้างโครงการสาธารณูปโภค สามารถเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนได้รับทราบล่วงหน้า เช่น ผ่านทางเว็บไซต์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ หรือสื่อท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนเตรียมตัวได้ทัน

คนที่ 10 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การตัดสินใจที่รวดเร็วและตรงจุด

คือ ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม หรือภัยแล้ง องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ต้องสามารถตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้การช่วยเหลือและการฟื้นฟูชุมชนเกิดขึ้นได้ทันเวลา ตัวอย่างเช่น หากเกิดน้ำท่วมในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถเปลี่ยนแปลงแผนการใช้งบประมาณหรือปรับแผนการจัดการทรัพยากรเพื่อช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เช่น การจัดตั้งศูนย์พักพิงชั่วคราว หรือการจัดหาสิ่งของบรรเทาทุกข์ 2) การจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ยืดหยุ่นช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถจัดสรรทรัพยากรในแบบที่เหมาะสมตามความต้องการในแต่ละช่วงเวลา เช่น การจัดการงบประมาณหรือกำลังคนในกรณีที่ต้องเร่งด่วน ตัวอย่างเช่น หากมีการขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก หรือภาครัฐในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉิน องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถปรับวิธีการใช้ทรัพยากรในการให้ความช่วยเหลือได้ทันที เช่น การเปลี่ยนแปลงการใช้พื้นที่จากการจัดกิจกรรมพัฒนาเป็นพื้นที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัย

คนที่ 11 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทของในการกำหนดทิศทางองค์กร ได้แก่ (1) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน คือ ผู้บริหารที่มีทิศทางชัดเจนสามารถตั้งเป้าหมายในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีความเข้าใจตรงกันในการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคที่ทันสมัย เช่น การพัฒนาระบบน้ำประปาหรือไฟฟ้าในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (2) การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารที่มีทักษะในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ จะสามารถเลือกใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจเลือกโครงการที่มีผลกระทบเชิงบวกสูงสุดต่อประชาชนในระยะยาว เช่น การพัฒนาศูนย์สุขภาพในพื้นที่ ที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาพชุมชนในระยะยาว 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ได้แก่ การบริหารของผู้บริหารระดับสูงที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายในองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ (1) การเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากร คือ ผู้บริหารที่เปิดรับความคิดเห็นจากพนักงานและบุคลากรในองค์กร จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตัวอย่างเช่น การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ในเรื่องการพัฒนาชุมชน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาโครงการต่างๆ (2) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถจัดการงานที่มีความซับซ้อนได้ดีขึ้น การที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้ จะช่วยให้การ

ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น การจัดอบรมหรือการฝึกอบรมภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานร่วมกันและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 3) การสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการ คือ การบริหารที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถสร้างความเชื่อมั่นในผู้มีส่วนได้เสียได้ โดยเฉพาะในเรื่องของการใช้ทรัพยากรและการดำเนินโครงการต่างๆ การมี ระบบตรวจสอบภายในที่ดี จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส คือ การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะในด้านการใช้งบประมาณหรือการดำเนินโครงการต่างๆ จะช่วยให้ประชาชนมีความมั่นใจในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ตัวอย่างเช่น การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาโครงการต่างๆ หรือการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้ประชาชนได้รับรู้ (2) การตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินงาน คือ ผู้บริหารที่มีการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ จะสามารถปรับปรุงการทำงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การประเมินผลการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนทุกปีเพื่อประเมินความสำเร็จและปรับปรุงในปีถัดไป 4) การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในองค์กร คือ ผู้บริหารที่มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จะสามารถสร้างทีมงานที่มีทักษะและความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในสายอาชีพจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีการทำงานที่มีคุณภาพ ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรม คือ การจัดโปรแกรมฝึกอบรมหรือส่งเสริมการศึกษาต่อให้กับพนักงาน จะช่วยยกระดับทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์กร ตัวอย่างเช่น การส่งพนักงานไปอบรมด้านการจัดการโครงการหรือการพัฒนาทักษะการบริหารภาครัฐ

คนที่ 12 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างองค์กรในปัจจุบันมีผลโดยตรงต่อการทำงานเป็นทีมและความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหาร จัดการที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ซึ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมสามารถส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ และทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานในโครงการต่างๆ มีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน การสื่อสารที่ดี การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการได้ในระยะยาว

คนที่ 13 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสม คือ การมอบหมายงานต้องชัดเจนในแง่ของบทบาทและความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มที่และไม่เกิดความสับสน ตัวอย่างเช่น หากมีการมอบหมายงานให้ฝ่ายการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบโครงการปรับปรุงสาธารณูปโภคในหมู่บ้าน งานนี้จะต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจน เช่น การกำหนดระยะเวลา ทรัพยากรที่ใช้ ผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน เมื่อมีการมอบหมายที่ชัดเจนเช่นนี้ ทีมงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การมอบหมายงานที่ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคล คือ การมอบหมายงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบสูงขึ้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตัวอย่างเช่น ในการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนที่มีหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม การมอบหมายงานให้แต่ละกองหรือฝ่ายมีความรับผิดชอบเฉพาะด้าน เช่น กองสวัสดิการรับผิดชอบเรื่องการดูแลความเป็นอยู่ของชุมชน กองการศึกษาอาจรับผิดชอบเรื่องการจัดอบรมให้ความรู้แก่ชาวบ้าน ทำให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายรู้สึกมีบทบาทที่สำคัญและทำงานด้วยความมุ่งมั่น 3) การมอบหมายงานที่สร้างแรงจูงใจและผลักดันการพัฒนา คือ การมอบหมายงานที่มีความท้าทายแต่สามารถทำได้ จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกับองค์กร ตัวอย่างเช่น การมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถพิเศษในด้านการพัฒนาโครงการ อาจจะได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะหรือทำงานในระดับที่ท้าทาย ซึ่งการได้ทำงานในสิ่งที่มีความท้าทายจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนา 4) การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของบุคลากร คือ การมอบหมายงานให้ตรงกับทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่และส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพสูงขึ้น ตัวอย่างเช่น หากบุคลากรมีทักษะในด้านการสื่อสารหรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การมอบหมายงานในด้านการสื่อสารภายในหรือการพัฒนาเว็บไซต์หรือระบบการจัดการข้อมูลขององค์การ จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ดีขึ้นและสร้างประโยชน์ต่อองค์กร 5) การมอบหมายงานและการประเมินผลการทำงาน คือ การมอบหมายงานต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จหรือปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยให้การปรับปรุงการทำงานในอนาคตเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การมีระบบการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เช่น การประชุมประจำสัปดาห์หรือการรายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด หากบุคลากรสามารถรายงานผลการดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายและสามารถชี้แจงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงการทำงานในอนาคตได้ทันที 6) การมอบหมายงานที่เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม คือ การมอบหมายงานในลักษณะที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันภายในทีม จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและผลักดันการพัฒนางาน

ร่วมกัน ตัวอย่างเช่น การมอบหมายงานที่ต้องมีการประสานงานระหว่างหลายหน่วยงาน เช่น โครงการการพัฒนาเกษตรกรรมที่ต้องการการร่วมมือจากทั้งฝ่ายพัฒนาเกษตร ฝ่ายการศึกษา และฝ่ายสาธารณสุข จะช่วยสร้างการทำงานร่วมกันที่แข็งแกร่งและให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า

คนที่ 14 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การติดตามผลทำให้เห็นความคืบหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้น คือ กระบวนการติดตามผลช่วยให้ผู้บริหารหรือทีมงานสามารถตรวจสอบสถานะของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ได้ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น ในกรณีของโครงการพัฒนาสาธารณูปโภคในตำบล เช่น การก่อสร้างถนนหรือปรับปรุงระบบน้ำประปา การติดตามผลช่วยให้ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบสามารถรับทราบถึงความคืบหน้า หากมีปัญหาหรือความล่าช้า เช่น วัสดุไม่เพียงพอ หรือสภาพอากาศทำให้การทำงานล่าช้า จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือปรับแผนการทำงานได้ทันที 2) การรายงานผลช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีข้อมูล คือ การมีการรายงานผลที่สม่ำเสมอและละเอียด ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย ตัวอย่างเช่น หากมีการรายงานผลทุกสิ้นเดือนเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณในโครงการต่างๆ ผู้บริหารสามารถตรวจสอบว่ามีการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ หากพบว่าใช้เกินงบประมาณที่กำหนดหรือไม่สามารถจัดการงบได้ตามแผน อาจจะต้องปรับแผนหรือจัดสรรงบประมาณใหม่ 3) การติดตามและรายงานผลทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน คือ การติดตามผลช่วยให้เห็นจุดที่สามารถพัฒนาได้ และการรายงานผลช่วยให้ทุกฝ่ายทราบถึงผลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา ทำให้สามารถปรับปรุงการทำงานในอนาคต ตัวอย่างเช่น หากในการติดตามผลโครงการจัดการขยะมูลฝอยพบว่า การคัดแยกขยะในบางหมู่บ้านไม่เป็นไปตามแผน ผู้บริหารสามารถจัดอบรมหรือให้คำแนะนำเพิ่มเติมให้กับชุมชน เพื่อปรับปรุงการจัดการขยะในพื้นที่นั้นให้ดีขึ้น 4) การติดตามผลช่วยให้เกิดความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ คือ กระบวนการติดตามและรายงานผลที่โปร่งใสทำให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมั่นใจว่า องค์กรกำลังทำงานตามที่ได้วางแผนไว้ และใช้งบประมาณหรือทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น หากมีการรายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณในการจัดงานประชุมหรือโครงการให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ จะช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กร และทำให้ประชาชนเห็นว่ามีการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การติดตามและรายงานผลช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชน คือ เมื่อการติดตามผลและรายงานผลเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กร ตัวอย่างเช่น หากมีการจัดตั้งกลุ่มประชาคมในแต่ละหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามผลโครงการพัฒนาชุมชน และรายงานผลให้ประชาชนรับทราบ จะช่วยให้ประชาชนรู้สึกมีส่วนร่วมและช่วย

กระตุ้นให้พวกเขามีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาองค์กรมากขึ้น 6) การติดตามผลและรายงานผล ช่วยสร้างมาตรฐานและความสามารถในการปรับตัว คือ การมีการติดตามผลและการรายงานผลที่มีมาตรฐานจะช่วยให้ทุกโครงการหรือกิจกรรมภายในองค์กรมีการเปรียบเทียบผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับปรุงหรือปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ ตัวอย่างเช่น ในการดำเนินโครงการพัฒนาเกษตรกรรมในตำบล หากการติดตามผลพบว่าเกษตรกรในพื้นที่หนึ่งไม่สามารถผลิตผลได้ตามเป้าหมาย ก็จะสามารถปรับกลยุทธ์โดยการเพิ่มการฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคลเพื่อช่วยแก้ปัญหานั้นได้

คนที่ 15 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) สร้างความพึงพอใจและความทุ่มเทในการทำงาน คือ เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมจากการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้บริหาร พวกเขาจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ในการให้รางวัลและการยอมรับบุคลากรที่ทำงานดี เช่น การจัดงานประกาศเกียรติคุณสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีเด่นหรือมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโครงการภายในตำบล จะทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการยอมรับช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะบุคลากรในองค์กรจะรู้สึกว่าความร่วมมือกันมีคุณค่าและส่งผลต่อการได้รับการยอมรับ ตัวอย่างเช่น หากมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การทำงานร่วมกันในโครงการพัฒนาชุมชน หรือการฝึกอบรมร่วมกัน จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับและเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การมีระบบที่ชัดเจนในการสร้างแรงจูงใจจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะรู้ว่าการทำงานที่ดีจะได้รับการตอบแทนและยอมรับ ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่มีการตั้งเป้าหมายให้กับบุคลากรในแต่ละโครงการและมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรเห็นว่าเมื่อบรรลุเป้าหมายจะได้รับการยอมรับหรือโบนัส จะช่วยกระตุ้นให้พวกเขาทำงานได้เต็มที่ 4) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน แต่ยังสามารถสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งมีการให้การยอมรับผลงานการพัฒนาตัวเอง จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง 5)ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร คือ การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับจากผู้บริหารสามารถช่วยให้บรรยากาศภายในองค์กรมีความเป็นมิตรและไม่ตึงเครียด ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมี

ความสุขและเต็มที่ ตัวอย่างเช่น การใช้กลยุทธ์การยอมรับและให้กำลังใจ เช่น การกล่าวขอบคุณบุคลากรในที่ประชุม หรือการมีระบบข้อเสนอแนะที่เปิดให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้ จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น 6) การยอมรับทำให้มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในผู้บริหาร คือ การที่ผู้บริหารมีการยอมรับผลงานและทุ่มเทให้กับการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การจัดการประชุมที่ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับและยอมรับข้อเสนอแนะหรือคำวิจารณ์ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีค่าต่อองค์กร และส่งผลให้การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

คนที่ 16 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) สร้างความรู้สึกของความเป็นเจ้าของในองค์กร คือ เมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พวกเขาจะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญของตนในกระบวนการพัฒนาองค์กร และการที่ความคิดเห็นของพวกเขาถูกนำมาพิจารณาจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมาก ตัวอย่างเช่น หากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการออกแบบโครงการพัฒนาหรือการให้บริการประชาชน บุคลากรจะรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น 2) เพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในผู้บริหาร คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในตัวผู้บริหาร เมื่อบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและคำนึงถึงมุมมองของทุกคน พวกเขาจะมั่นใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ตัวอย่างเช่น หากมีการจัดประชุมระดมความคิดระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในเรื่องของนโยบายการพัฒนาชุมชนและการบริการประชาชน แล้วทุกคนได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทั้งผู้บริหารและบุคลากร มันจะสร้างความรู้สึกไว้วางใจและทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญ 3) การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ คือ เมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พวกเขามักจะสามารถเสนอแนวทางที่เหมาะสมและประสบการณ์ที่มีค่าในการแก้ปัญหา ความหลากหลายของความคิดเห็นที่มาจากหลายแหล่งจะช่วยให้เกิดการคิดในมุมมองที่แตกต่างและสามารถหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ในการจัดทำโครงการพัฒนาชุมชน เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในตำบล หากมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกฝ่ายได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเจอ การแก้ปัญหาและการดำเนินการก็จะได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า เพราะมีข้อมูลที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์จริง 4) กระตุ้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สามารถกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น เมื่อบุคลากรเห็นว่าความคิดเห็นของตนสามารถนำไปสู่การพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาระบบการบริการประชาชน หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ จะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรในระยะยาว 5) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน คือ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น การที่เห็นว่าความคิดเห็นของตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กรจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานและลดการลาออกหรือความรู้สึกไม่พอใจ ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่มีการนำความคิดเห็นจากบุคลากรในระดับต่างๆ มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการแก่ประชาชน เช่น การปรับปรุงระบบงานราชการหรือกระบวนการติดต่อประสานงาน จะช่วยลดปัญหาการท้อถอยและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

คนที่ 17 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การวางแผนที่ชัดเจนและเป็นระบบ คือ การดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรช่วยให้สามารถวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ต่างๆ การวางแผนที่ชัดเจนจะทำให้การดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนางานเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การจัดทำแผนพัฒนาชุมชนหรือแผนการให้บริการประชาชนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหรือการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน จะทำให้โครงการต่างๆ มีทิศทางและผลลัพธ์ที่ดีขึ้น 2) การตรวจสอบและประเมินผลที่เป็นระบบ คือ การดำเนินงานที่มีความต่อเนื่องช่วยให้การติดตามผลและการประเมินผลสามารถทำได้อย่างเป็นระเบียบ ซึ่งทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงได้ทันทีที่พบปัญหาหรืออุปสรรค ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานไม่หยุดชะงักและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที ตัวอย่างเช่น หาก องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชน เช่น การสร้างถนน หรือระบบน้ำประปา ภายหลังจากที่เริ่มดำเนินงานแล้ว จะสามารถเห็นข้อบกพร่องหรือปัญหาต่างๆ และทำการปรับปรุงแก้ไขได้ทันที เช่น ปรับปรุงระบบการจัดการน้ำที่ประสบปัญหาน้ำท่วม 3) การกระจายทรัพยากรอย่างเหมาะสม คือ การดำเนินงานที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรช่วยให้การกระจายทรัพยากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม โดยสามารถจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรอื่นๆ ตามความสำคัญและความจำเป็นของแต่ละโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างเช่น การวางแผนการใช้ทรัพยากรในโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีความสำคัญสูง เช่น การสร้างถนนภายในตำบล รางจรเข้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการเดินทางของประชาชน การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและทันเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก 4) การสร้างความร่วมมือภายในองค์กร คือ การที่รูปแบบการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรจะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ซึ่งทำให้สามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็วและมีความคุ้มค่ามากขึ้น ตัวอย่างเช่น การมีการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เช่น ฝ่ายพัฒนาเศรษฐกิจ ฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากร และฝ่ายสังคม เพื่อพัฒนาโครงการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันและสามารถร่วมมือในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาโครงการได้อย่างราบรื่น 5) การสร้างความเชื่อมั่นในประชาชน คือ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็จะส่งผลให้ประชาชนในตำบลมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร การที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและมีผลลัพธ์ที่ชัดเจน จะทำให้ประชาชนเห็นความพยายามและความจริงจังขององค์กรในการพัฒนาชุมชนและการให้บริการ ตัวอย่างเช่น หาก องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถดำเนินโครงการพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น การปรับปรุงระบบน้ำประปาได้สำเร็จตามแผน จะช่วยให้ประชาชนในตำบลมีความพึงพอใจและเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้ประชาชนมีความร่วมมือในการสนับสนุนโครงการต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มากขึ้น

คนที่ 18 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการประสานงานระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งช่วยให้การพัฒนางานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว การมีทัศนคติที่ร่วมมือกันจะทำให้สมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันทรัพยากร และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น หากวัฒนธรรมองค์กรของ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การจัดประชุมร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ จะช่วยให้โครงการต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีคุณภาพ 2) การพัฒนานวัตกรรมและการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ คือ วัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กร การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยินดีรับฟังความคิดเห็นจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถพัฒนาแนวทางใหม่ๆ ในการบริการประชาชนและการบริหารจัดการ ตัวอย่างเช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอ

ไอเดียในการพัฒนาโครงการต่างๆ เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหรือระบบการให้บริการสาธารณะ เช่น ระบบการจัดการขยะในตำบล จะช่วยให้องค์กรสามารถรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และสามารถพัฒนาโครงการให้ดีขึ้น 3) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชนใน องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ การมีการทำงานที่โปร่งใส มีความยุติธรรม และเน้นการให้บริการที่ดี จะช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรไปในทิศทางที่เป็นบวก ตัวอย่างเช่น หากองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เน้นวัฒนธรรมการให้บริการที่ซื่อสัตย์และโปร่งใส เช่น การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณและโครงการต่างๆ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ จะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กรและการยอมรับจากประชาชน 4) การพัฒนาและสนับสนุนบุคลากร คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของสมาชิกในองค์กร การส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการสนับสนุนการเติบโตของพนักงาน จะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีทีมงานที่มีความสามารถและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตัวอย่างเช่น หาก องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีกิจกรรมอบรมและพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรในองค์กร เช่น การอบรมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูล การอบรมทักษะด้านการบริการประชาชน จะช่วยให้พนักงานมีทักษะที่ทันสมัยและสามารถให้บริการประชาชนได้ดีขึ้น 5) การยอมรับความแตกต่างและการสร้างความหลากหลาย คือ การยอมรับความแตกต่างและการส่งเสริมความหลากหลายภายในองค์กรจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความต้องการของกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ตัวอย่างเช่น การรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มประชาชนที่มีความหลากหลาย เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือกลุ่มเยาวชน เพื่อพัฒนาโครงการที่ตอบโจทย์แต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 6) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี คือ บรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ตัวอย่างเช่น หาก องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม หรือการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มความผูกพันและลดการลาออกของบุคลากร ทำให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

คนที่ 19 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ช่วยตรวจสอบและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน คือ การประเมินผลงานช่วยให้สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงาน

ของบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน หากพบว่าไม่ตรงตามเป้าหมายหรือมีข้อบกพร่อง สามารถนำข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 2) ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายและการพัฒนาผลลัพธ์ คือ รูปแบบการประเมินที่มีมาตรฐานและเป็นระบบจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ง่าย การประเมินผลงานจึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่าเป้าหมายเหล่านั้นได้รับการบรรลุหรือไม่ 3) สร้างความโปร่งใสและความยุติธรรมในองค์กร คือ การประเมินผลงานช่วยส่งเสริมความโปร่งใสในการตัดสินใจภายในองค์กร และทำให้บุคลากรทุกคนได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความยุติธรรมและลดความขัดแย้งในองค์กร ตัวอย่างเช่น หากองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ใช้ระบบการประเมินผลงานที่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน เช่น การประเมินผลการทำงานของพนักงานตามเกณฑ์ที่กำหนด 4) ช่วยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร คือ การประเมินผลงานที่ดีและเป็นธรรมสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงานได้มากขึ้น เมื่อบุคลากรรู้ว่าผลงานของตนเองจะได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรมและมีรางวัลหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมก็จะทำให้มีความพยายามในการพัฒนาตนเอง 5) การประเมินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะและความรู้ คือ การประเมินผลงานยังช่วยให้สามารถระบุได้ว่าบุคลากรในองค์กรขาดทักษะหรือความรู้ด้านใดบ้าง การประเมินที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปสู่การจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะให้กับพนักงานได้ 6) ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานในอนาคต คือ การประเมินผลงานในแต่ละครั้งจะมีผลลัพธ์ที่เป็นข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานในครั้งต่อไป หากระบบการประเมินมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้จากการประเมินจะทำให้การทำงานในอนาคตดีขึ้น

คนที่ 20 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ คือ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องช่วยให้องค์กรสามารถตรวจสอบและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มคุณภาพของบริการหรือผลลัพธ์ที่ส่งมอบให้ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อาจมีการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการออกใบอนุญาตก่อสร้างทุกปี เพื่อให้ขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว ลดระยะเวลาการรอคอยของประชาชนและเพิ่มความพึงพอใจในการให้บริการ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง คือ การปรับปรุงงานทำให้บุคลากรในองค์กรต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นโยบาย หรือความต้องการของประชาชน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อาจจัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลประชาชน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างรวดเร็วและแม่นยำ

3) ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องช่วยให้องค์กรไม่หยุดนิ่งและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก เช่น กฎหมายใหม่ ความต้องการของประชาชน หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการขยะ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถปรับแผนการจัดเก็บและจัดการขยะตามกฎหมายใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การดำเนินงานสอดคล้องกับข้อกำหนดและส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมในชุมชน 4) ช่วยลดต้นทุนและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คือ การปรับปรุงกระบวนการทำงานจะช่วยลดความซ้ำซ้อนและการทำงานที่ไม่จำเป็น ทำให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งคน เวลา และงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อาจปรับปรุงระบบบริหารจัดการเอกสารเป็นแบบดิจิทัล เพื่อลดการใช้กระดาษ ลดค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บเอกสารและลดเวลาในการค้นหาข้อมูล 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ การมีแนวทางปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กร ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อาจจัดให้มีการประชุมสรุปผลการทำงานประจำเดือน เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขจากเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมมือกันพัฒนางาน

คนที่ 21 กล่าวว่าปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน คือ การมีวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจนจะช่วยให้ทุกคนในองค์กรรู้ว่าองค์กรกำลังมุ่งไปในทิศทางใดและควรทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายใด ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและทิศทางในการทำงาน ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อาจมีวิสัยทัศน์ที่ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลให้ดีขึ้นผ่านการบริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทุกคนเข้าใจหน้าที่ของตนเองและร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ 2) การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมยังช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปตามความต้องการและสถานการณ์จริง ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อาจมีการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทั้งเจ้าหน้าที่และประชาชนเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในชุมชน เช่น ปัญหาการจัดการขยะ การพัฒนาทางเศรษฐกิจ เป็นต้น 3) การบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ คือ การบริหารที่ดีต้องสามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง กฎหมาย หรือความต้องการของประชาชน การยืดหยุ่นในการบริหารจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการขยะ

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถปรับกระบวนการจัดการขยะตามกฎหมายใหม่ได้ทันที โดยไม่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน 4) การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการวัดผล คือ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ จะช่วยให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินการ และสามารถปรับปรุงได้ทันท่วงที การติดตามและประเมินผลทำให้สามารถพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อาจตั้งเป้าหมายการให้บริการประชาชน เช่น การออกใบอนุญาตต่างๆ ให้เสร็จภายใน 30 วัน และมีการตรวจสอบผลทุกเดือนเพื่อดูว่ามีการดำเนินงานตรงตามเป้าหมายหรือไม่ 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม คือ องค์กรที่ดีควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและเรียนรู้จากความผิดพลาด หรือพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ที่จะช่วยให้องค์กรเติบโต ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อาจส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ๆ หรือสร้างโครงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการข้อมูลของประชาชน เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว 6) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณ และเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นหนึ่งในลักษณะของการบริหารที่ดี การควบคุมทรัพยากรและการใช้งานอย่างรอบคอบจะช่วยให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างยั่งยืน ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อาจบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดสรรงบประมาณให้กับโครงการที่สำคัญที่สุดและตรวจสอบการใช้งบประมาณเพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

สรุป ปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ความชัดเจนในโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ คือ การแบ่งโครงสร้างองค์กรและบทบาทความรับผิดชอบอย่างชัดเจนช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เอื้อต่อการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคส่วนต่างๆ คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ สร้างความร่วมมือในองค์กรและระหว่างประชาชนกับหน่วยงานได้ดี 3) ระบบสื่อสารภายในและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ คือ การสื่อสารแบบเปิดเผยโปร่งใส และสองทาง ส่งผลให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น การตัดสินใจที่รวดเร็วและมีข้อมูลสนับสนุน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดข้อผิดพลาด 4) การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาต่อเนื่อง คือ มีระบบติดตามผลและรายงานอย่างชัดเจน ช่วยให้สามารถปรับปรุงและควบคุมคุณภาพงานได้ต่อเนื่อง ส่งเสริมความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร 5) วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วัฒนธรรมและสร้างแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม ความร่วมมือ และนวัตกรรม ส่งผลให้บุคลากรมี

ความสุขในการทำงานและเกิดความยั่งยืนในการพัฒนา ดังนั้น ปัจจัยด้านรูปแบบไม่ใช่แค่โครงสร้างหรือขั้นตอนการทำงาน แต่รวมถึงวิธีคิด วิธีบริหาร วิธีการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร หากมีการออกแบบอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น จะเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

7. ด้านทักษะ

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะทักษะ (เช่น ทักษะการบริหาร การวางแผน การสื่อสารและการแก้ปัญหา) ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถออกแบบและปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด เพิ่มประสิทธิผลของการบริการสาธารณะ จึงส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร

คนที่ 2 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะทักษะที่แข็งแกร่งเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติทำให้งานเป็นระบบ เป็นมาตรฐาน และเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ จึงสำคัญต่อความสำเร็จ

คนที่ 3 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก หากเจ้าหน้าที่มีทักษะจัดการโครงการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ผลงานจะเสร็จตรงเวลา คุณภาพสูง และตอบความต้องการประชาชน ทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ

คนที่ 4 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะทักษะ = เครื่องมือปฏิบัติจริงที่เปลี่ยนนโยบายให้เป็นผลสำเร็จ หากขาดทักษะ การพัฒนาจะติดขัด

คนที่ 5 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะปัจจัยด้านทักษะที่สำคัญประกอบด้วยหลายมิติและ

ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) ทักษะการบริหารและผู้นำ คือ ผู้นำที่มีทักษะวางแผนกลยุทธ์ และบริหารทรัพยากร จะกำหนดทิศทางและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะการจัดการโครงการ คือ สามารถออกแบบ แผนงาน กำหนดงบประมาณ ติดตามประเมินผล และควบคุมความเสี่ยง ทำให้โครงการสำเร็จตามเป้าหมาย 3) ทักษะการสื่อสารและการมีส่วนร่วม คือ ช่วยสร้างความเข้าใจ เพิ่มความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และสื่อสารกับประชาชนได้ชัดเจน ลดความขัดแย้ง 4) ทักษะด้านการเงินและงบประมาณ คือ การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิผล ป้องกันการเบิกจ่ายผิดพลาด และจัดลำดับความสำคัญของโครงการ 5) ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานบริการสาธารณะ และเปิดโอกาสใช้ระบบ e-Government 6) ทักษะการประเมินผลและข้อมูลเชิงวิเคราะห์ คือ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ปรับปรุงงาน และวัดผลความคืบหน้า 7) ทักษะระหว่างบุคคล คือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี 8) ทักษะการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม คือ รับมือกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ เหล่าทักษะนี้เมื่อผสมผสานกัน จะทำให้องค์กรมีศักยภาพปฏิบัติได้จริงจากนโยบายถึงการบริการ และสามารถรักษาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงส่งผลต่อความสำเร็จในระดับมาก

คนที่ 6 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะทักษะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะผู้นำที่มีทักษะนี้จะกำหนดเป้าหมาย เชื่อมโยงทรัพยากร จัดโครงสร้างการทำงาน และขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งระบบ

คนที่ 7 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะทักษะบริหารเชิงยุทธศาสตร์สำคัญสุด เพราะกำหนดทิศทาง จัดลำดับความสำคัญ และสร้างความสอดคล้องระหว่างแผนกับการปฏิบัติ

คนที่ 8 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงยุทธศาสตร์สามารถเปลี่ยนทรัพยากรให้เป็นผลลัพธ์ จึงมีผลมากที่สุด

คนที่ 9 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผลที่ทักษะบริหารเชิงยุทธศาสตร์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ได้แก่ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ คือ ทำให้องค์กรมีทิศทางชัดและทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายร่วม 2) การวางแผนเชื่อมโยงทรัพยากร คือ สามารถจัดสรรงบประมาณ

บุคลากร และเวลา ไปยังโครงการที่ให้ผลสูงสุด 3) การจัดการความเสี่ยงและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ คือ ลดผลกระทบจากความไม่แน่นอนและคุมทิศทางการเปลี่ยนแปลง 4) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำเชิงยุทธศาสตร์กระตุ้นวัฒนธรรมการเรียนรู้และปรับตัว 5) การประสานงานกับภายนอก คือ ทักษะนี้ช่วยให้เชื่อมความร่วมมือกับภาคประชาชน ภาคเอกชน และหน่วยงานเหนือขึ้นไป ผลรวมคือทักษะนี้ทำให้องค์กรเปลี่ยนจากการทำงานประจำเป็นองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ยกระดับการบริการ และบรรลุความเป็นเลิศในการบริหาร

คนที่ 10 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเพราะทักษะทำให้การปฏิบัติเป็นระบบ ลดข้อผิดพลาด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสร้างคุณภาพบริการที่เห็นผลจริง จึงเพิ่มความสำเร็จของการพัฒนา

คนที่ 11 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะทักษะแปลงนโยบายเป็นงานที่ทำได้จริง เมื่องานทำได้จริง ผลลัพธ์ที่ต้องการก็เกิด จึงเพิ่มโอกาสความสำเร็จ

คนที่ 12 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการมีทักษะเพียงพอทำให้องค์กรทำงานได้รวดเร็วมีมาตรฐานและตอบความต้องการประชาชน จึงประสบความสำเร็จ

คนที่ 13 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศต้องการทักษะที่ครอบคลุมทั้งเชิงเทคนิคและเชิงพฤติกรรม ได้แก่ 1) เชิงเทคนิค คือ การวางแผนงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส การจัดการข้อมูล งานสารบรรณ และการใช้ระบบสารสนเทศภาครัฐ ทักษะเหล่านี้ทำให้งานเป็นไปตามกฎหมาย มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ 2) เชิงพฤติกรรมสังคม คือ การสื่อสาร การเจรจา การบริการประชาชน และการทำงานเป็นทีม ช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความพึงพอใจของประชาชน และเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์การ 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร คือ หากมีระบบพัฒนาทักษะต่อเนื่องจะทำให้ทักษะกระจายและยั่งยืน 4) การประเมินผล คือ ใช้ตัวชี้วัด (KPIs) และระบบติดตามประเมินผล เพื่อวัดการนำทักษะไปใช้และปรับปรุงต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้ผสานกันทำให้องค์กรไม่เพียงแต่มีความสามารถในการปฏิบัติ แต่ยังสามารถเรียนรู้ ปรับตัว และรักษามาตรฐาน จึงประสบความสำเร็จในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คนที่ 14 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะลักษณะของทักษะที่ส่งผลมากมักเป็นปฏิบัติได้จริง ใช้ได้ในหลายสถานการณ์ เรียนรู้ง่าย และเชื่อมโยงกับการตัดสินใจ เช่น ทักษะการวางแผน การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

คนที่ 15 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะทักษะต้องเป็นทั้งมืออาชีพและปฏิบัติได้จริง เน้นการนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงบริการ

คนที่ 16 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะมีแนวทางในดำเนินการ 5 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเชิงทักษะ 2) โค้ชชิ่ง/เมนเทอริ่ง 3) การเรียนรู้ในงาน 4) สร้างชุมชนการเรียนรู้ 5) ระบบประเมินและจูงใจ

คนที่ 17 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะมีแนวทางในดำเนินการ 5 แนวทาง ได้แก่ ฝึกอบรม, โค้ช/เมนเทอร์, เรียนรู้จากงานจริง, แชร์ความรู้, ประเมินผล-ให้รางวัล

คนที่ 18 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะใช้การฝึกอบรม+โค้ชชิ่ง+งานจริง+การแลกเปลี่ยนความรู้+ระบบประเมิน เพื่อพัฒนาและยืนยันการใช้ทักษะ

คนที่ 19 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก มีแนวทางในดำเนินการ ดังนี้ 1) ฝึกอบรมเชิงทักษะ คือ จัดหลักสูตรระยะสั้น/ยาวตามความต้องการ เช่น การวางแผนงบประมาณ การจัดการโครงการ การบริการประชาชน มีหลักสูตรที่ชัดเจน เกณฑ์วัดผล และออกใบรับรอง 2) โค้ชชิ่ง & เมนเทอริ่ง คือ ผู้มีประสบการณ์แนะนำเจ้าหน้าที่ใหม่หรือผู้ต้องการพัฒนา ช่วยแปลงความรู้เป็นการปฏิบัติจริง แก้ปัญหาแบบตัวต่อทีละเรื่อง 3) การเรียนรู้ในงาน คือ ให้เจ้าหน้าที่ได้ลงมือทำจริง เปลี่ยนหน้าที่ชั่วคราวเพื่อเพิ่มมุมมองและทักษะข้ามหน้าที่ 4) ชุมชนการปฏิบัติและการถ่ายทอดความรู้ คือ จัดเวทีแลกเปลี่ยน เอกสารแนวปฏิบัติ ฐานความรู้ภายใน ทำให้ความรู้ไม่ถูกผูกติดกับบุคคลเดียว 5) ระบบ

ประเมินผลงานและแรงจูงใจ คือ ใช้ KPI ที่เชื่อมโยงทักษะกับผลลัพธ์ มีรางวัล/การยกย่องสำหรับการนำทักษะไปใช้จริง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 6) การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ คือ ช่วยให้การฝึกอบรมเข้าถึงง่าย ลดค่าใช้จ่าย และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้ การนำแนวทางเหล่านี้มารวมกันอย่างเป็นระบบจะทำให้ทักษะกระจายไปในองค์การ เกิดผลต่อการปฏิบัติจริง และรักษาผลลัพธ์ที่ดีในระยะยาว

คนที่ 20 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะมีการรวมฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ + โค้ชชิ่งในงาน + job rotation + community of practice + การประเมินผลต่อเนื่อง

คนที่ 20 กล่าวว่าปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะมีรูปแบบในการดำเนินการ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความต้องการทักษะ เพื่อระบุช่องว่างทักษะเชิงกลยุทธ์และเชิงปฏิบัติ 2) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่ผสานกรณีศึกษาและการฝึกปฏิบัติจริง 3) ระบบโค้ชชิ่ง/เมนเทอริ่ง ให้ผู้อาวุโสคอยชี้แนะการแก้ปัญหาในงานจริง 4) Job rotation/Secondment เพื่อเสริมความสามารถข้ามหน้าที่และเพิ่มความยืดหยุ่นของบุคลากร 5) ชุมชนการปฏิบัติและฐานความรู้ เพื่อเก็บและถ่ายทอดความรู้ภายใน 6) e-Learning/คลังสื่อดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองและทวนซ้ำ 7) ระบบติดตามประเมินผลที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของงานและรางวัล/แรงจูงใจ

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในระดับมาก โดยข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 20 คนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าทักษะของบุคลากรคือหัวใจสำคัญในการทำให้นโยบายแปลงเป็นการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเหตุผลสำคัญสรุปได้เป็น 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ทักษะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน คือ ช่วยให้เจ้าหน้าที่วางแผน จัดการโครงการ สื่อสาร แก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยี และบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด ทำงานเป็นระบบ และตอบสนองประชาชนได้ดีขึ้น 2) ทักษะบริหารเชิงยุทธศาสตร์สำคัญที่สุด คือ ผู้นำที่มีทักษะเชิงยุทธศาสตร์สามารถกำหนดทิศทาง วางแผนเชื่อมโยงทรัพยากร จัดการความเสี่ยง และสร้างนวัตกรรม ทำให้องค์กรเดินหน้าได้อย่างมีเป้าหมายและบรรลุผล 3) ทักษะที่จำเป็นมีหลายมิติและส่งผลร่วมกัน คือ รวมทั้งทักษะบริหาร ผู้นำ โครงการ งบประมาณ เทคโนโลยี สื่อสาร ประเมินผล งานบริการทีม และทักษะเชิงพฤติกรรม เมื่อผสมผสานกันจะยกระดับผลลัพธ์งานให้มีคุณภาพและยั่งยืน 4) องค์กรมีระบบพัฒนาทักษะที่ชัดเจน คือ ผู้ให้ข้อมูลหลายรายชี้ว่าความสำเร็จเกิดจาก 5–7 แนวทาง เช่น ฝึกอบรมเชิงทักษะ โค้ชชิ่ง/เมนเทอริ่ง การเรียนรู้ในงานจริง (OJT) Job Rotation Community of Practice/แลกเปลี่ยนความรู้

e-Learning ระบบประเมินผลและแรงจูงใจเชื่อมโยงการใช้ทักษะ ดังนั้น ทักษะของบุคลากรทั้งเชิงบริหาร เชิงเทคนิค และเชิงพฤติกรรม คือกลไกสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถพัฒนาองค์กรตามพุทธวิธีบริหารได้สำเร็จในระดับมาก เพราะทักษะทำให้การทำงานมีมาตรฐาน มีผลลัพธ์จริง และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์มีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะมียุทธศาสตร์–วิสัยทัศน์ชัดเจน เชื่อมโยงแผน งบประมาณ ตัวชี้วัด และผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ มีการบริหารงบประมาณคุ้มค่า ลดซ้ำซ้อน เน้นผลลัพธ์และการทบทวนความคุ้มค่า มีความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม เปิดให้ประชาชนร่วมคิด–ร่วมตรวจสอบ พัฒนาคน ระบบงาน และเทคโนโลยีทันสมัย เช่น e-Service มีระบบติดตามประเมินผลต่อเนื่องใช้ PDCA และบริหารความเสี่ยงรายโครงการ

2. ปัจจัยด้านโครงสร้างมีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างงาน ชัดเจน ลดความสับสนและกำหนดหน้าที่ชัด กระจายอำนาจ ทำให้ตัดสินใจรวดเร็ว เอื้อต่อการประสานงานแบบบูรณาการและตั้งคณะทำงานร่วม มีความยืดหยุ่น ปรับทีมงานได้ตามสถานการณ์ ช่วยให้ใช้ทรัพยากรได้ คุ้มค่าและเหมาะสม

3. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม มีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมเป็นกรอบพฤติกรรมให้ทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียว ส่งเสริมวัฒนธรรมทีมเวิร์กและความสามัคคี สร้างธรรมาภิบาล โปร่งใส และความเชื่อมั่นจากประชาชน มีการนำค่านิยมไปใช้จริง เช่น อบรม คู่มือ KPI และรางวัล สนับสนุน ความยืดหยุ่น นวัตกรรม และการปรับตัวในวิกฤติ

4. ปัจจัยด้านระบบมีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะระบบบริหารงานมีมาตรฐานและเป็นระบบ เชื่อมโยงทุกฝ่าย ระบบข้อมูลและ IT ทันสมัย ช่วยการตัดสินใจและบริการประชาชน มีระบบ ติดตาม–ประเมินผล–รับฟังความคิดเห็น โปร่งใส ระบบบริหารบุคคลมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมแรงจูงใจและศักยภาพ ระบบงบประมาณ–การเงิน โปร่งใสและตรวจสอบได้

5. ปัจจัยด้านบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะพัฒนาทักษะ ความรู้และศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีแรงจูงใจ รางวัล และสภาพแวดล้อมงานที่ดี การสื่อสารภายในมีประสิทธิภาพ ลดความคลาดเคลื่อน เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมและทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้องค์กรพัฒนาได้ต่อเนื่อง

6. ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารมีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างงานและบทบาทชัดเจน ลดซ้ำซ้อน ส่งเสริม การมีส่วนร่วม ของบุคลากรและภาคส่วนต่างๆ

ระบบสื่อสารชัดเจน โปร่งใส การตัดสินใจรวดเร็ว มีระบบติดตาม–ประเมินผล ทำให้พัฒนาต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์กรและการนำของผู้บริหาร สร้างความร่วมมือและนวัตกรรม

7. ปัจจัยด้านทักษะมีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะทักษะของบุคลากรทั้งเชิงบริหาร เชิงเทคนิค และเชิงพฤติกรรม คือกลไกสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถพัฒนาองค์กรตามพุทธวิธีบริหารได้สำเร็จในระดับมาก เพราะทักษะทำให้การทำงานมีมาตรฐาน มีผลลัพธ์จริง และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.4 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม (n=349)

พุทธวิธีบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการวางแผน	3.55	0.85	มาก	5
2. ด้านการจัดองค์การ	3.61	0.65	มาก	3
3. ด้านการบริหารบุคลากร	3.66	0.68	มาก	1
4. ด้านการอำนวยการ	3.59	0.69	มาก	4
5. ด้านการกำกับดูแล	3.63	0.70	มาก	2
รวม	**3.61**	**0.41**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.61, S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านการบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.66, S.D.= 0.68) รองลงมา คือ ด้านการกำกับดูแล ($\bar{x}$= 3.63, S.D.= 0.70) ด้านการจัดองค์การ ($\bar{x}$= 3.61, S.D.= 0.65) ด้านการอำนวยการ ($\bar{x}$= 3.59, S.D.= 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{x}$= 3.55, S.D.= 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผน (n=349)

ด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การวางแผนงานบุคคลส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.50	1.02	ปานกลาง	3
2. การวางแผนการใช้งบประมาณส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.59	0.93	มาก	1
3. การวางแผนการใช้ทรัพยากรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.55	0.96	มาก	2
รวม	**3.55**	**0.85**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.55, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การวางแผนการใช้งบประมาณส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.59, S.D.=0.93) รองลงมา คือ การวางแผนการใช้ทรัพยากรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.55, S.D.=0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนงานบุคคลส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.50, S.D.=1.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดองค์กร (n=349)

ด้านการจัดองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การมอบหมายงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.74	0.98	มาก	1
2. การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.55	0.97	มาก	2
3. การกระจายอำนาจส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.53	1.02	มาก	3
รวม	**3.61**	**0.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.61, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การมอบหมายงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.74, S.D.=0.98) รองลงมา คือ การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.55, S.D.=0.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระจายอำนาจส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.53, S.D.=1.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารบุคลากร (n=349)

ด้านการบริหารบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.59	0.85	มาก	4
2. การมอบหมายงานให้เหมาะกับความสามารถของพนักงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.72	0.98	มาก	1
3. การพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานให้กับพนักงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.70	0.99	มาก	2
4. การให้รางวัลและการลงโทษพนักงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.62	0.83	มาก	3
รวม	**3.66**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดด้านการบริหารบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.66, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การมอบหมายงานให้เหมาะกับความสามารถของพนักงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.72, S.D.=0.98) รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานให้กับพนักงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.70, S.D.=0.99) การให้รางวัลและการลงโทษพนักงาน ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.62, S.D.=0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.59, S.D.=0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยการ (n=349)

ด้านการอำนวยการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การอำนวยการให้พนักงานสามารถทำงานได้ง่ายส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.49	0.77	ปานกลาง	3
2. การอำนวยการให้พนักงานมีความมั่นใจทำงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.51	0.95	มาก	2
3. การอำนวยการให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอย่างส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.76	0.82	มาก	1
รวม	**3.59**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.59, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การอำนวยการให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอย่างส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.76, S.D.=0.82) รองลงมา คือ การอำนวยการให้พนักงานมีความมั่นใจทำงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.51, S.D.=0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การอำนวยการให้พนักงานสามารถทำงานได้ง่ายส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.49, S.D.=0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการกำกับดูแล (n=349)

ด้านการกำกับดูแล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การกำกับพนักงานให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.56	0.83	มาก	3
2. การว่ากล่าวตักเตือนพนักงานด้วยความปรารถนาดีส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.57	1.22	มาก	2
3. การกำกับดูแลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.77	1.17	มาก	1
รวม	**3.63**	**0.70**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการกำกับดูแล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.63, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การกำกับดูแลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.77, S.D.=1.17) รองลงมา การว่ากล่าวตักเตือนพนักงานด้วยความปรารถนาดีส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.57, S.D.=1.22) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การกำกับพนักงานให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{x}$= 3.56, S.D.=0.83) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการยึดหลักอิทธิบาท 4 ในการวางแผน คือ สร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในการทำแผน ตัวอย่างเช่น จัดเวทีชุมชนระดมสมองวางแผนพัฒนาหมู่บ้านร่วมกัน

คนที่ 2 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ข้อมูลจริงตามหลักปัญญาธิบาล คือ การวางแผนโดยยึดข้อมูลสถิติ พื้นที่จริง ความต้องการจริง ตัวอย่างเช่น วิเคราะห์งบประมาณจากข้อมูลสุขภาพและการศึกษาในชุมชน

คนที่ 3 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการวางแผนด้วยสัมมาทิฏฐิ คือ มีทัศนคติที่ถูกต้องในการวางแผนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตัวอย่างเช่น กำหนดแผนช่วยเหลือผู้เปราะบางอย่างเป็นระบบ

คนที่ 4 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการมีสติ (สติปัฏฐาน) ตลอดกระบวนการวางแผน คือ ทบทวนทุกขั้นตอนอย่างรอบคอบ ไม่เร่งรีบตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น ทบทวนแผนงานทุกไตรมาสโดยมีการประเมินความคืบหน้า

คนที่ 5 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างจิตเมตตาในเป้าหมายแผน คือ วางแผนที่คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น ตัวอย่างเช่น ออกแบบโครงการช่วยเหลือผู้สูงอายุ/ผู้ป่วยติดเตียง

คนที่ 6 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการส่งเสริมความไม่เบียดเบียน (อหิงสา) คือ วางแผนอย่างคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ตัวอย่างเช่น ส่งเสริมโครงการ Zero Burn ลดการเผาพื้นที่เกษตร

คนที่ 7 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการบูรณาการแบบมีศีลธรรม (ศีล 5) คือ วางแผนอย่างซื่อสัตย์ ไม่ลำเอียง ไม่เบียดเบียน ไม่วางโครงการที่แฝงผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม

คนที่ 8 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักขันติ (ความอดทน) ในการจัดลำดับแผน คือ อดทนอดกลั้นต่อข้อขัดแย้งหรือความคิดเห็นต่าง ตัวอย่างเช่น ประชุมแผนร่วมหลายฝ่าย แม้มีความเห็นแตกต่าง

คนที่ 9 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการใช้สังคหวัตถุ 4 ประสานความร่วมมือ คือ วางแผนโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและเข้าใจตรงกัน ตัวอย่างเช่น สร้างเครือข่ายชาวบ้าน ผู้นำศาสนา โรงเรียนร่วมวางแผน

คนที่ 10 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการเน้นหลักอัตถจริยา (ช่วยเหลือกัน) คือ วางแผนโดยคิดถึงการดูแลกันในชุมชน ตัวอย่างเช่น แผนเยี่ยมบ้านผู้ด้อยโอกาสโดยใช้จิตอาสาชุมชน

คนที่ 11 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการวางแผนด้วยสมานัตตตา (เท่าเทียม) คือ ให้โอกาสทุกกลุ่มประชากรเข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียม ตัวอย่างเช่น จัดสรรงบประมาณที่ครอบคลุมทั้งเด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ

คนที่ 12 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการใช้หลักสัมมาวาจาในกระบวนการประชุมแผน คือ สนทนาอย่างสุภาพไม่ขัดแย้งด้วยอารมณ์ ตัวอย่างเช่น การตั้งกรรมการจัดประชุมแบบพูดคุยแลกเปลี่ยนเชิงสร้างสรรค์

คนที่ 13 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการปลูกฝังการมีจิตอาสาในการวางแผน คือ การสร้างทีมแผนงานที่มีจิตสำนึกเพื่อชุมชน ตัวอย่างเช่น การจัดตั้งทีมพัฒนาหมู่บ้านโดยไม่รับค่าตอบแทน

คนที่ 14 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการวางแผนอย่างต่อเนื่องตามหลักอนิจจัง คือ การยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ไม่ยึดติดกับแผนเก่าเสมอ ตัวอย่างเช่น การปรับเปลี่ยนโครงการตามสถานการณ์ภัยแล้งหรือฝนทิ้งช่วง

คนที่ 15 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างเป้าหมายเพื่อประโยชน์ร่วม (มหาปุริสวิตก) คือ การวางแผนเพื่อสาธารณประโยชน์ ไม่เน้นชื่อเสียง ตัวอย่างเช่น โครงการน้ำสะอาดในโรงเรียนมาก่อนการสร้างแลนด์มาร์ค

คนที่ 16 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการถอดบทเรียนจากอดีตด้วยโยนิโสมนสิการ คือ การวิเคราะห์สาเหตุ-ผลลัพธ์ของแผนที่ผ่านมาเพื่อนำมาปรับปรุง ตัวอย่างเช่น การวางแผนใหม่หลังพบปัญหาโครงการปีที่แล้วล้มเหลวเพราะขาดเจ้าภาพ

คนที่ 17 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างแผนงานที่ยั่งยืนตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา คือ วางแผนแบบพอดีไม่ฟุ่มเฟือย ไม่ตัดทอนเกิน ตัวอย่างเช่น การเลือกแผนประหยัดพลังงานโดยไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิต

คนที่ 18 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการใช้พลังชุมชนผ่านการวางแผนแบบมีส่วนร่วม คือ ให้ชาวบ้านเสนอความคิด-ตรวจสอบแผนด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น ประชาคมหมู่บ้านเสนอแผนพัฒนาโดยตรง

คนที่ 19 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรมในการวางแผน คือ เสริมความรู้ + ศีลธรรมให้คนวางแผน ตัวอย่างเช่น การอบรมเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมและจริยธรรมราชการ

คนที่ 20 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการวางแผนที่ตอบโจทย์คุณภาพชีวิต (สุขภาวะ 4 มิติ) คือ ครอบคลุมสุขภาพกาย ใจ สังคมและปัญญา ตัวอย่างเช่น โครงการพื้นที่สีเขียว+สุขศึกษาในโรงเรียน

คนที่ 21 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อยู่ในระดับมาก เพราะการวางแผนเพื่อเป็นต้นแบบให้ท้องถิ่นอื่น คือ ตั้งใจพัฒนาอย่างมีคุณภาพ โปร่งใสยั่งยืน ตัวอย่างเช่น ถ่ายทอดองค์ความรู้การวางแผนเชิงธรรมแก่ องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

สรุป กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การยึดหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสริมแรงจูงใจและความร่วมมือ คือ การวางแผนที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยเน้นฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ตัวอย่างเช่น จัดเวทีชุมชนเพื่อระดมความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนาหมู่บ้านอย่างมีส่วนร่วม 2) การวางแผนโดยใช้ข้อมูลจริงตามหลักปัญญาธิบาล คือ ใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง เช่น ข้อมูลด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ หรือการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น วิเคราะห์งบประมาณจากข้อมูลสุขภาพและการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ เพื่อวางแผนจัดบริการอย่างเหมาะสม 3) วางแผนโดยมีสัมมาทิฏฐิ คือ ความเห็นชอบและคิดถูกต้อง คือ การวางแผนโดยมีทัศนคติที่ดี มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม ตัวอย่างเช่น วางแผนช่วยเหลือผู้เปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ อย่างเป็นระบบและทั่วถึง 4) การใช้หลักสติปัฏฐาน คือ การมีสติและพิจารณารอบคอบทุกขั้นตอน การวางแผนต้องผ่านการไตร่ตรอง มีสติ ไม่รีบเร่ง ต้องประเมินผลเป็นระยะเพื่อการปรับปรุง ตัวอย่างเช่น ทบทวนแผนงานทุกไตรมาส โดยมีการประเมินความก้าวหน้า และความเหมาะสมของแผน 5) การใช้เมตตาธรรมในการตั้งเป้าหมายแผนงาน คือ การวางแผนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ตัวอย่างเช่นออกแบบโครงการช่วยเหลือผู้ป่วยติดเตียง และผู้สูงอายุในพื้นที่ที่ขาดการดูแล

2. ด้านการจัดองค์การ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารของด้านการจัดองค์การ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการวางโครงสร้างด้วยหลักอิทธิบาท 4 คือ องค์การวางแผนสร้างแรงจูงใจความมุ่งมั่น การใส่ใจ การพิจารณาอย่างรอบคอบ ตัวอย่างเช่น แต่งตั้งทีมงานตั้งใจงาน มีจิตร่วมโครงการ ไม่ใช่แจกงานหัวหน้าอย่างเดียว

คนที่ 2 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดองค์กรบนฐานข้อมูลจริง (ปัญญาธิบาล) คือ บริหาร

โดยใช้ข้อมูลสถิติจริง เช่น ด้านสุขภาพ การศึกษา ฯลฯ ตัวอย่างเช่น กองสาธารณสุขใช้ข้อมูลจำนวนผู้สูงอายุวางงบส่งเสริมสุขภาพตรงกลุ่ม

คนที่ 3 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการมีสัมมาทิฏฐิ ในโครงสร้างองค์กร คือ มั่นในเป้าหมายที่ถูกต้อง คำนึงส่วนรวม ตัวอย่างเช่น กำหนดตำแหน่งสำคัญให้ผู้มีจิตบริการ ไม่ใช่เพียงคนใกล้ชิดผู้บริหาร

คนที่ 4 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการเติมสติปัฏฐาน ในระบบตรวจสอบภายใน คือ ทุกงานทบทวนโดยรอบคอบก่อนนำสู่การประชุม ตัวอย่างเช่น จัดรีวิวโครงสร้างแผนงานทุกไตรมาสผ่านคณะกรรมการสติ

คนที่ 5 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการวางระบบด้วยเมตตาธรรม คือ ให้บริการจากใจคำนึงประชาชนตัวอย่างเช่น กำหนด ช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ง่าย และเจ้าหน้าที่รับสายด้วยน้ำเสียงอ่อนโยน

คนที่ 6 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการยึดหลักอหิงสาในโครงสร้าง คือ ปราศจากการเบียดเบียนทรัพยากรหรือชุมชนตัวอย่างเช่น โครงสร้างจัดสรรบุคลากรที่คำนึงถึงภาระงาน ไม่ขาดแคลนแต่ไม่ฟุ่มเฟือย

คนที่ 7 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดองค์การด้วย ศีล 5 คือ คนในองค์กรยึดความสุจริตโปร่งใส ตัวอย่างเช่น ประกาศจริยธรรมเจ้าหน้าที่อย่างเป็นทางการ มีการลงนามรับรอง

คนที่ 8 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ขันติธรรมในการตัดสินใจ คือ มีความอดทน เปิดใจฟัง ตัวอย่างเช่น เมื่อมีข้อโต้แย้ง จัดไกล่เกลี่ยอย่างใจเย็นไม่ตัดสินเร็ว

คนที่ 9 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการส่งเสริมความร่วมมือด้วย สังคหวัตถุ 4 คือ การอยู่ร่วมด้วยทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา ตัวอย่างเช่น ตั้งคณะทำงานข้ามองค์กร ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมได้

คนที่ 10 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการเสริมอัตถจริยาในทีม คือ แผนงานต้องคิดถึง ช่วยเหลือกันในองค์กร ตัวอย่างเช่น จัด วันเพื่อนช่วยเพื่อน ให้ทีมงานช่วยงานกันในช่วงยุ่ง

คนที่ 11 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำสมานัตตตาสู่ระบบโครงสร้าง คือ ให้ทุกกลุ่มในพื้นที่ได้รับโอกาสเท่าเทียมตัวอย่างเช่น แต่งตั้งตัวแทนจากเด็ก ผู้สูงอายุ ครอบคลุมทุกภาคส่วนเข้าโครงสร้างกลไก

คนที่ 12 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการสื่อสารผ่านสัมมาวาจา คือ สนทนาอย่างสุภาพ และชัดเจน ตัวอย่างเช่น ใช้งานกลไก ประชุมแบบเปิดใจพูดดี ทุกครั้งที่มีเปลี่ยนโครงสร้างสำคัญ

คนที่ 13 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการปลูกจิตอาสาผ่านโครงสร้าง คือ กิจกรรมพัฒนาองค์กรมีคนเห็นคุณค่าการร่วมเรื่องราวตัวอย่างเช่น มีทูตผู้นำจิตอาสา ช่วยสื่อสารให้คนในองค์กรเข้าใจเป้าหมายร่วม

คนที่ 14 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการยืดหยุ่นด้วยอนิจจัง คือ องค์การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ ตัวอย่างเช่น เปิดให้รีเซ็ตหน้าที่หากพบว่างานไม่สอดคล้องกับบริบทจริง

คนที่ 15 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการวางเป้าหมายเพื่อสาธารณะ (มหาปุริสวิตก) คือ บริหาร

ไม่หวังเกียรติแต่เพื่อประโยชน์ประชาชน ตัวอย่างเช่น พัฒนาโรงพยาบาลที่เน้นบริการฟื้นฟู ไม่ได้เป็นแค่แลนด์มาร์กชื่อองค์กร

คนที่ 16 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการทบทวนผ่าน โยนิโสมนสิการ คือ วิเคราะห์ทบทวนความล้มเหลวเพื่อปรับปรุงตัวอย่างเช่น หลังโครงการไม่ถูกใช้สร้างเวทีวิเคราะห์สาเหตุ แล้วนำไปปรับโครงสร้างใหม่

คนที่ 17 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการยึดมัชฌิมาปฏิปทาในการจัดองค์การ คือ ไม่ฟุ่มเฟือยไม่ประมาท ยึดความพอดีตัวอย่างเช่น วางโครงสร้างในระดับที่พอเพียง ไม่สร้างกองสาขามากเกินจำเป็น

คนที่ 18 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการเชื่อมชุมชนผ่านการจัดองค์การ คือ สร้างโครงสร้างองค์กรโดยให้ชุมชนร่วมออกแบบตัวอย่างเช่น ให้ประชาคมหมู่บ้านออกแบบคณะกรรมการประจำหมู่บ้านร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล

คนที่ 19 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาบุคลากรด้วยจริยธรรม คือ ฝึกอบรมคนในองค์กรให้ยึดคุณธรรม ตัวอย่างเช่น จัดเวิร์กช็อป จริยธรรมและการบริหารบ้านเมือง สำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่

คนที่ 20 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างองค์การที่ตอบโจทย์สุขภาวะ 4 มิติ คือ โครงสร้างรองรับสุขภาพ กาย ใจ สังคม และปัญญา ตัวอย่างเช่น มีทีมดูแลสวนสุขภาพในโรงเรียนพื้นที่ บ้าน-วัด-โรงเรียนเชื่อมกัน

คนที่ 21 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะสามารถเป็นต้นแบบท้องถิ่นอื่นได้ คือ พยายามสร้าง

องค์การตัวอย่างที่น่าเลียนแบบ ตัวอย่างเช่น ถ่ายทอดระบบบริหารแบบพุทธให้พื้นที่ใกล้เคียงหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นส่งเจ้าหน้าที่มาศึกษาดูงาน

สรุป กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การวางโครงสร้างองค์กรด้วยหลักพุทธธรรม คือ ใช้อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นแนวทางจัดวางโครงสร้างและระบบงาน เน้นการสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น การใส่ใจ และการทบทวนอย่างรอบคอบ ตัวอย่างเช่น แต่งตั้งทีมงานโดยคำนึงถึงความตั้งใจจริง ไม่ใช่เพียงมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา 2) การบริหารจัดการด้วยข้อมูลและปัญญาธิบาล คือ จัดองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลจริงและสถิติที่ตรวจสอบได้ เพื่อใช้วางแผนอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมการตัดสินใจที่อิงข้อเท็จจริง มากกว่าความรู้สึกหรืออคติ ตัวอย่างเช่น ใช้ข้อมูลผู้สูงอายุในการกำหนดงบประมาณด้านส่งเสริมสุขภาพ 3) การยึดคุณธรรมจริยธรรม และสัมมาทิฏฐิ คือ สร้างโครงสร้างองค์กรที่ตั้งอยู่บนสัมมาทิฏฐิ เป็นการมองเป้าหมายที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมความโปร่งใส ความสุจริต และศีลธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ตัวอย่างเช่น จัดทำประกาศจริยธรรมเจ้าหน้าที่และให้มีการลงนามรับรองอย่างเป็นทางการ 4) การสร้างระบบตรวจสอบและพัฒนาตามหลักพุทธ คือ นำหลักสติปัฏฐาน และ โยนิโสมนสิการ มาใช้ทบทวน ตรวจสอบ และวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงข้อบกพร่องโดยใช้เหตุผลเชิงลึก ตัวอย่างเช่น จัดประชุมทบทวนแผนงานทุกไตรมาส และวิเคราะห์โครงการที่ไม่สำเร็จเพื่อนำมาปรับโครงสร้าง 5) การจัดองค์การที่ยึดประชาชนและสังคมเป็นศูนย์กลาง คือ วางระบบงานโดยใช้ เมตตาธรรม สังคหวัตถุ 4 และมหาปุริสวิตก ยึดหลักการบริการจากใจ คำนึงถึงประชาชน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ตัวอย่างเช่น เปิดช่องทางร้องทุกข์ที่เข้าถึงง่าย ตั้งคณะทำงานร่วมกับชุมชน และออกแบบโครงสร้างที่เท่าเทียม

3. ด้านการบริหารบุคลากร

จากผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการส่งเสริมอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา คือ การปลูกแรงจูงใจ ใส่ใจ ตั้งใจ และไตร่ตรองในงาน ตัวอย่างเช่น จัดเวิร์คช็อป สร้างแรงร่วมใจ ให้ทีมร่วมปรับแผนงานปีใหม่

คนที่ 2 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารด้วยปัญญาธิบาล การใช้ข้อมูลจริงประกอบการตัดสินใจ คือ การใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเป็นฐานการวางแผนบุคลากร ตัวอย่างเช่น การตรวจเช็กข้อมูลทักษะในทีมก่อนจัดเวรยุทธภัณฑ์หรืออบรมต่อยอด

คนที่ 3 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างสัมมาทิฏฐิ คือ การบริหารด้วยทัศนคติเพื่อสังคมไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ตัวอย่างเช่น เลือกผู้ช่วยงานส่งเสริมสุขภาพประชาชนจากความตั้งใจแทนคะแนนนิยม

คนที่ 4 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการปลูกฝังสติทุกขั้นตอนในจัดการงาน คือ การมีสติทบทวนอย่างละเอียดก่อนตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น จัดกำหนด pause time ก่อนเซ็นอนุมัติโครงการให้คณะกรรมการตรวจสอบร่วม

คนที่ 5 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำเมตตามาใช้ในการดูแลบุคลากร คือ การมองเห็นความต้องการ ความป่วยความเหน็ดเหนื่อยของทีม ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ผู้ป่วยเร็อรังได้รับเวลาทำงานยืดหยุ่นและคำปรึกษาทางใจ

คนที่ 6 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการยึดหลักอหิงสา คือ จัดหน้าที่อย่างไม่ให้ใครแบกรับภาระเกินไป ตัวอย่างเช่น ใช้ระบบหมุนเวียนงานเพื่อไม่ให้ใครต้องทำล่วงเวลาเป็นประจำ

คนที่ 7 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการยืนหยัดในศีล 5 กับค่านิยมองค์กร คือ กำหนดจริยธรรม-จรรยาบรรณที่เจ้าหน้าที่ยึดถือ ตัวอย่างเช่น การจัดพิธีถวายสัตย์จริยธรรม ทุกต้นปีให้ทุกคนเซ็นคำมั่นตรงหน้าเพื่อนร่วมทีม

คนที่ 8 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการฝึกขันติธรรมในการจัดการข้อขัดแย้ง คือ ให้เวลาอธิบายและเปิดใจในประเด็นต่าง ตัวอย่างเช่น มีโอกาสพูดในวงกลมเล็กก่อนตัดสินใจเรื่องการขอเพิ่มกำลังคน

คนที่ 9 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้สังคหวัตถุ 4 ในวัฒนธรรมองค์กร คือ สนับสนุนทานให้คำพูดดี ช่วยกัน อยู่ร่วมใจ ตัวอย่างเช่น จัดกิจกรรมเล็กให้เจ้าหน้าที่แสดงความช่วยเหลือกันเองในช่วงโครงการสำคัญ

คนที่ 10 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการส่งเสริมอัตถจริยา (ช่วยเหลือกัน) คือ สร้างวัฒนธรรมทีมที่เอื้อเฟื้อ ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่เซฟระบบไอทีช่วยสอนทีมอื่นที่ไม่ถนัดใช้โปรแกรมใหม่

คนที่ 11 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการดำเนินงานด้วยสมานัตตตา (เท่าเทียม) คือ ให้โอกาสพัฒนาแก่ทุกช่วงวัย ทุกสถานะตัวอย่างเช่น มีกลุ่มเรียนรู้สำหรับวัยรุ่น/วัยกลางคน/ผู้สูงอายุในทีม

คนที่ 12 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้สัมมาวาจาในการสื่อสาร คือ พูดจาชัดเจน สุภาพสร้างสรรค์ ตัวอย่างเช่น กำหนดให้องค์กรพูดชื่นชมหรือให้คำปรึกษา ตำหนิและต่อว่า

คนที่ 13 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการปลูกจิตอาสาในทีมงาน คือ กระตุ้นให้เกิดการพึ่งพาและประคับประคองกัน ตัวอย่างเช่น เปิดชมรมเพื่อนช่วยเพื่อน ให้คำช่วยด้านงานและชีวิตในพื้นที่

คนที่ 14 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารของด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการยืดหยุ่นตามหลักอนิจจัง คือ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเก่าเมื่อตลาดหรือบริบทเปลี่ยน ตัวอย่างเช่น ปรับเวลาการประชุมให้เข้ากับช่วงกสิกรรมของทีมที่เป็นเกษตรกร

คนที่ 15 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการกำหนดเป้าหมายเพื่อสาธารณะ (มหาปุริสวิตก) คือ การพัฒนาคนด้วยเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ตัวอย่างเช่น ใช้งบฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ไปช่วยงานพัฒนาหมู่บ้านใกล้เคียง

คนที่ 16 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการฝึกโยนิโสมนสิการ คือ ถ่ายทอดแนวทางคิดจาก ทำไมมากกว่าทำตาม ตัวอย่างเช่น หลังโครงการล้มเหลว วิเคราะห์พร้อมทีมว่าเพราะอะไรได้เรียนรู้อะไร

คนที่ 17 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารตามมัชฌิมาปฏิปทา คือ ไม่กระโชก ไม่เสี่ยงเกินไป ตัวอย่างเช่น วางแผนลงงบประมาณพอดี ระหว่างสิ่งจำเป็นกับความหรูหรา

คนที่ 18 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการกระจายความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สอนสร้าง Super Teacher ในองค์กร ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่นำเรื่องใช้งานระบบ e-office มาแชร์ความรู้ในทีม

คนที่ 19 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการฝึกสุตามยปัญญา คือ การเปิดใจเรียนรู้จากภายนอก & ลดค้างความรู้ ตัวอย่างเช่น เชิญวิทยากรพัฒนาทักษะใหม่ที่สายตาใหม่ในองค์กรยังไม่รู้จัก

คนที่ 20 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างบุคลากรต้นแบบด้วยหิริโอตตัปปะ คือ การปลูกจิตสำนึกความละอายต่อการทุจริต ตัวอย่างเช่น จัดประกวดพนักงานดีเด่นเรื่องความซื่อสัตย์

คนที่ 21 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้อุเบกขาในการประเมิน คือ การให้คะแนนหรือประเมินผลงานโดยคณะหลากหลาย ตัวอย่างเช่น จัดคณะกรรมการประเมินผลงานจากฝ่ายต่าง ๆ เช่น แผนงาน กองสวัสดิการ และชุมชน

สรุป การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) การสร้างแรงจูงใจและพลังการทำงานด้วยอิทธิบาท 4 คือ เน้นการ

บริหารบุคลากรด้วยแรงบันดาลใจ (ฉันทะ) ความเพียร (วิริยะ) ความตั้งใจ (จิตตะ) และการพิจารณาไตร่ตรอง (วิมังสา) ผลลัพธ์ คือ บุคลากรทำงานด้วยใจรัก มุ่งมั่น และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น จัดเวิร์กช็อปสร้างแรงร่วมใจและการมีส่วนร่วมในการปรับแผนงานประจำปี 2) การใช้ปัญญาธิบาลและสัมมาทิฏฐิเป็นฐานการบริหารบุคลากร คือ ใช้ข้อมูลจริงและสถิติในการตัดสินใจด้านบุคลากร (ปัญญาธิบาล) สร้างทัศนคติที่ถูกต้อง (สัมมาทิฏฐิ) มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ผลลัพธ์ คือ การจัดการบุคลากรตรงตามความสามารถและเป้าหมายขององค์กร ตัวอย่างเช่น ตรวจสอบทักษะทีมก่อนจัดอบรม หรือเลือกผู้รับผิดชอบงานจากความตั้งใจแทนการพิจารณาตามความใกล้ชิด 3) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในบุคลากร คือ ใช้หลัก ศีล 5 หิริโอตตัปปะ และอหิงสา เป็นกรอบคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความสุจริต ความละอายต่อการทุจริต และการทำงานอย่างไม่เบียดเบียน ผลลัพธ์ คือ องค์กรโปร่งใส มีวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณธรรม ตัวอย่างเช่น จัดพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณจริยธรรมทุกปี และมอบรางวัลพนักงานดีเด่นด้านความซื่อสัตย์ 4) การพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันด้วยเมตตา–สังคหวัตถุ 4 คือ การใช้เมตตา กรุณา และหลักสังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา) เพื่อเสริมสร้างทีมงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูล ความเท่าเทียม และความร่วมมือ ผลลัพธ์ คือ บุคลากรมีความผูกพัน รู้สึกเป็นครอบครัว และช่วยกันพัฒนาองค์กร ตัวอย่างเช่น เปิดชมรม เพื่อนช่วยเพื่อน จัดกิจกรรมช่วยเหลือกันในช่วงงานหนัก 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยสติ ปัญญาการเรียนรู้ต่อเนื่อง คือ การใช้หลักสติ สัมมาวาจา โยนิโสมนสิการ สุตมยปัญญา และอนิจจัง เน้นการทบทวน วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ผลลัพธ์ คือ บุคลากรคิดเป็น วิเคราะห์เป็น และปรับตัวได้ต่อสถานการณ์ใหม่ ตัวอย่างเช่น การจัด pause time ให้คณะกรรมการตรวจสอบก่อนอนุมัติโครงการ หรือเชิญวิทยากรภายนอกมาเสริมทักษะใหม่

4. ด้านการอำนวยการ

จากผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำอิทธิบาท 4 มาใช้ในการอำนวยการ คือ ผู้นำใช้ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นหลักในการสร้างแรงบันดาลใจ ตัวอย่างเช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดพัฒนาองค์กร

คนที่ 2 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการอำนวยการ คือ การใช้เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาในการบริหารบุคลากร ตัวอย่างเช่น เข้าใจความลำบากของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับเวลาทำงานให้เหมาะสม

คนที่ 3 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำทศพิธราชธรรมมาใช้ในการอำนวยการ คือ ผู้นำยึดธรรมะ 10 ประการในการบริหาร เช่น ทาน ศีล ขันติ ตัวอย่างเช่น ผู้นำลดเงินเบี้ยเลี้ยงตนเองเพื่อเพิ่มสวัสดิการเจ้าหน้าที่

คนที่ 4 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำสติปัฏฐาน 4 มาใช้ในการอำนวยการ คือ ผู้นำใช้สติรู้กาย เวทนา จิต ธรรม ตลอดการบริหาร ตัวอย่างเช่น ตัดสินใจอย่างรอบคอบเมื่อเกิดข้อขัดแย้งระหว่างฝ่ายงาน

คนที่ 5 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำมัชฌิมาปฏิปทามาใช้ในการอำนวยการ คือ วางนโยบายและตัดสินใจด้วยความพอดี ไม่สุดโต่ง ตัวอย่างเช่น จัดสรรงบประมาณอย่างพอเหมาะไม่ฟุ่มเฟือย

คนที่ 6 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักอหิงสามาใช้ในการอำนวยการ คือ หลีกเลี่ยงการใช้คำพูดหรือการบริหารที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ตัวอย่างเช่น พูดจาอย่างนุ่มนวลในการประชุมแม้มีข้อโต้แย้ง

คนที่ 7 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการอำนวยการ คือ ใช้หลักการให้ปฏิบัติดี พูดไพเราะ และร่วมงานกับผู้อื่น ตัวอย่างเช่น ผู้นำเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างจริงใจ

คนที่ 8 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักสมานัตตตามาใช้ในการอำนวยการ คือ ปฏิบัติตนเสมอภาคกับทุกฝ่ายในองค์กร ตัวอย่างเช่นผู้นำเข้าถึงและรับฟังเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างเท่าเทียม

คนที่ 9 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักขันติธรรมมาใช้ในการอำนวยการ คือ มีความอดทนต่อแรงกดดันและความเห็นต่าง ตัวอย่างเช่น ฟังความคิดเห็นจากสมาชิกสภาท้องถิ่นแม้จะถูกตำหนิ

คนที่ 10 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้ในการอำนวยการ คือ ใคร่ครวญไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น วิเคราะห์ผลดีผลเสียของการจัดโครงการก่อนอนุมัติงบ

คนที่ 11 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักสัมมาทิฏฐิมาใช้ในการอำนวยการ คือ ผู้นำมีทัศนคติถูกต้อง มองเป้าหมายที่ดีต่อส่วนรวม ตัวอย่างเช่น สนับสนุนโครงการด้านการศึกษาแทนโครงการสร้างภาพ

คนที่ 12 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักสัมมาวาจามาใช้ในการอำนวยการ คือ พูดอย่างสุภาพ จริงใจ มีประโยชน์ ตัวอย่างเช่น ใช้ถ้อยคำให้เกียรติในการติดต่อกับประชาชน

คนที่ 13 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธมาใช้ในการอำนวยการ คือ โปร่งใส มีธรรมาภิบาลในทุกขั้นตอนการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น เผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คนที่ 14 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักหิริโอตตัปปะมาใช้ในการอำนวยการ คือ มีความละอายและเกรงกลัวต่อบาปในการบริหารงาน ตัวอย่างเช่น ไม่อนุมัติโครงการที่มีลักษณะแสวงหาผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม

คนที่ 15 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำศีล 5 มาใช้ในการอำนวยการ คือ ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เบียดเบียน ตัวอย่างเช่น ไม่อนุมัติโครงการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

คนที่ 16 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักจิตสาธารณะมาใช้ในการอำนวยการ คือ บริหารด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม ตัวอย่างเช่น ผู้นำลงพื้นที่ช่วยงานชุมชนโดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน

คนที่ 17 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักเหตุผล (ปัญญา) คือ บริหารด้วยข้อมูลข้อเท็จจริง และเหตุผล ไม่ตามอารมณ์ ตัวอย่างเช่น อ้างอิงข้อมูลสำรวจความต้องการก่อนวางแผนพัฒนา

คนที่ 18 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักอัตถจริยา (ช่วยเหลือกัน) มาใช้ในการอำนวยการ คือ ผู้นำพร้อมให้ความช่วยเหลือในยามจำเป็น ตัวอย่างเช่น เยี่ยมผู้ประสบภัยน้ำท่วมพร้อมนำของใช้จำเป็นไปให้

คนที่ 19 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างแรงจูงใจด้วยธรรม คือ ใช้คำชม การยกย่องที่เหมาะสมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ตัวอย่างเช่น มอบประกาศเกียรติคุณให้เจ้าหน้าที่ผู้มีผลงานดี

คนที่ 20 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาอย่างไม่ยึดติด (อนิจจัง) คือ ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ไม่ยึดรูปแบบเดิม ตัวอย่างเช่น ปรับเปลี่ยนวิธีประชุมเป็นแบบออนไลน์เมื่อมีสถานการณ์ฉุกเฉิน

คนที่ 21 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ผู้นำเป็นทั้งผู้รู้และผู้ลงมือทำจริง ตัวอย่างเช่น ผู้นำร่วมเก็บขยะในโครงการรักษ์คลองกับประชาชน

สรุป การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้ 1) การใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำบริหารด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา สร้างพลังใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นทำงาน เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดพัฒนาองค์กร 2) การยึดพรหมวิหาร 4 ในการดูแลบุคลากร คือ ใช้เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารงานบุคคล เข้าใจความลำบากของเจ้าหน้าที่ และปรับการทำงานให้เหมาะสมกับบริบท สร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต 3) การบริหารด้วยทศพิธราชธรรมเพื่อความเสียสละและธรรมาภิบาล คือ ผู้นำยึดหลัก ทาน ศีล ขันติ เน้นความโปร่งใส เสียสละประโยชน์ส่วนตน เช่น ลดสิทธิประโยชน์ตนเองเพื่อนำงบประมาณไปเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ 4) การใช้สติปัฏฐาน 4 และโยนิโสมนสิการเพื่อการตัดสินใจที่รอบคอบ คือ ผู้นำมีสติรู้กาย เวทนา จิต ธรรม ประกอบกับการใคร่ครวญอย่างแยบคายก่อนตัดสินใจ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการจัดการข้อขัดแย้งมีความรอบคอบและลดความผิดพลาด 5) การยึดมัชฌิมาปฏิปทาและความพอดีในการบริหาร คือ วางนโยบายและตัดสินใจด้วยความพอเหมาะไม่สุดโต่ง เช่น จัดสรรงบประมาณอย่างสมดุล ไม่ฟุ่มเฟือย และไม่ตัดทอนเกินไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและชุมชน

5. ด้านการกำกับดูแล

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารของด้านการกำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในการกำกับดูแลบุคลากรตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรใส่ใจงาน เช่น จัดกิจกรรมระดมความคิดเพื่อหาทางลดขั้นตอนบริการประชาชน

คนที่ 2 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้พรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการดูแลบุคลากร ตัวอย่างเช่น ผู้นำเข้าใจปัญหาของเจ้าหน้าที่ จึงปรับเวลาทำงานยืดหยุ่นเพื่อให้สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

คนที่ 3 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ทศพิธราชธรรม คือ ผู้นำยึดหลักธรรมะ 10 ประการ เช่น ทาน ศีล ขันติ ตัวอย่างเช่น ลดเบี้ยเลี้ยงของตนเองเพื่อเพิ่มสวัสดิการแก่บุคลากร

คนที่ 4 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้สติปัฏฐาน 4 คือ กำกับดูแลบุคลากรด้วยสติ รู้กาย เวทนา จิต ธรรม ตัวอย่างเช่น ใช้สติและพิจารณารอบด้านก่อนตัดสินใจแก้ไขข้อขัดแย้งในองค์กร

คนที่ 5 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้มัชฌิมาปฏิปทา คือ ยึดความพอดี ไม่สุดโต่งในการกำกับดูแลบุคลากร ตัวอย่างเช่น จัดสรรงบประมาณอย่างสมดุล ไม่ฟุ่มเฟือยและไม่ตัดเกินจำเป็น

คนที่ 6 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้อหิงสา คือ เลี่ยงการกระทำและคำพูดที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ตัวอย่างเช่น ใช้คำพูดสุภาพแม้มีความเห็นต่างในการประชุม

คนที่ 7 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้สังคหวัตถุ 4 คือ ยึดการให้ พูดไพเราะ ประพฤติดีและร่วมงานกับผู้อื่น ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารลงพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างจริงใจ

คนที่ 8 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้สมานัตตตา คือ ความเสมอภาคในการปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ผู้นำเข้าถึงและรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างเท่าเทียม

คนที่ 9 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ขันติธรรม คือ อดทนต่อแรงกดดันและความเห็นต่าง ตัวอย่างเช่น ฟังความคิดเห็นจากสมาชิกสภาท้องถิ่นแม้จะถูกวิจารณ์

คนที่ 10 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้โยนิโสมนสิการคือใคร่ครวญโดยแยบคาย ตัวอย่างเช่น วิเคราะห์ผลดีผลเสียของโครงการก่อนอนุมัติงบประมาณ

คนที่ 11 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้สัมมาทิฏฐิคือมีทัศนคติถูกต้อง เห็นเป้าหมายเพื่อส่วนรวม ตัวอย่างเช่น สนับสนุนโครงการด้านการศึกษาแทนโครงการสร้างภาพลักษณ์

คนที่ 12 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้สัมมาวาจาคือใช้ถ้อยคำสุภาพ จริงใจ และสร้างสรรค์ ตัวอย่างเช่น ใช้คำพูดให้เกียรติประชาชนที่มาติดต่อราชการ

คนที่ 13 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ธรรมาภิบาลเชิงพุทธคือโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตัวอย่างเช่น เผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างบนเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบล

คนที่ 14 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้หิริโอตตัปปะคือมีความละอายและเกรงกลัวต่อบาป ตัวอย่างเช่น ไม่อนุมัติโครงการที่แสวงหาผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม

คนที่ 15 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ศีล 5 คือยึดมั่นความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เบียดเบียน ตัวอย่างเช่น ไม่อนุมัติโครงการที่กระทบสิ่งแวดล้อมหรือสร้างความเดือดร้อนแก่ชุมชน

คนที่ 16 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้จิตสาธารณะคือเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตัวอย่างเช่น ผู้นำลงพื้นที่ช่วยเหลือประชาชนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

คนที่ 17 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้การใช้เหตุผล (ปัญญา) คือบริหารด้วยข้อมูลและข้อเท็จจริง ตัวอย่างเช่น อ้างอิงข้อมูลสำรวจความต้องการก่อนวางแผนโครงการ

คนที่ 18 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้หลักอัตถจริยา (ช่วยเหลือกัน) คือ พร้อมช่วยเหลือผู้เดือดร้อน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารนำทีมลงพื้นที่ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย พร้อมมอบสิ่งของจำเป็น

คนที่ 19 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้การสร้างแรงจูงใจด้วยธรรม คือ ยกย่อง ชมเชยที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น มอบประกาศเกียรติคุณให้เจ้าหน้าที่ผู้มีผลงานโดดเด่น

คนที่ 20 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้หลักอนิจจัง (ไม่ยึดติด) คือ บริหารแบบยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น ปรับการประชุมเป็นแบบออนไลน์เมื่อเกิดโรคระบาด

คนที่ 21 กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้หลักพหูสูตและปฏิบัติจริง คือ ผู้นำเป็นทั้งผู้รู้และทำได้จริง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารร่วมเก็บขยะกับประชาชนในโครงการรักษ์คลอง

สรุป การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้ 1) การกำกับดูแลด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส คือ ผู้นำยึดหลักศีล 5 หิริโอตตัปปะ ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ เพื่อสร้างระบบบริหารที่สุจริต ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อสังคม 2) การกำกับดูแลด้วยเมตตาและความเสมอภาค คือ บริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 สมานัตตตา สังคหวัตถุ 4 โดยเน้นการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง เข้าใจปัญหา และให้ความเสมอภาค 3) การกำกับดูแลด้วยปัญญาและสติ คือ ยึดหลักอิทธิบาท 4 สติปัฏฐาน 4 โยนิโสมนสิการ สัมมาทิฏฐิ เพื่อสร้างการตัดสินใจที่รอบคอบและมุ่งประโยชน์ส่วนรวม 4) การกำกับดูแลด้วยความพอดีและความอดทน คือ นำหลักมัชฌิมาปฏิปทา ขันติธรรม อนิจจัง มาประยุกต์ใช้ในการกำกับดูแลเพื่อสร้างสมดุลและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ 5) การกำกับดูแลด้วยจิตสาธารณะและการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ยึดหลักทศพิธราชธรรม จิตสาธารณะ อัตถจริยา พหูสูตและปฏิบัติจริง เพื่อสร้างผู้นำที่เสียสละและทำงานเพื่อส่วนรวม

จากผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนมีประสิทธิภาพในระดับสูง เพราะยึดหลักพุทธธรรม เช่น อิทธิบาท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ ปัญญาธิบาล ใช้ข้อมูลจริงประกอบการตัดสินใจ สัมมาทิฏฐิ วางแผนด้วยทัศนคติที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สติปัฏฐาน ใช้สติ ไตร่ตรอง และประเมินผลสม่ำเสมอ เมตตาธรรม ใส่ใจกลุ่มเปราะบางในการตั้งเป้าหมายแผนงาน

2. ด้านการจัดองค์การมีประสิทธิภาพมาก โดยเน้นอิทธิบาท 4 เป็นหลักวางระบบงาน ปัญญาธิบาล ใช้ข้อมูลจริงจัดองค์กร สัมมาทิฏฐิและคุณธรรม เพื่อความโปร่งใสและประโยชน์ส่วนรวม สติปัฏฐาน–โยนิโสมนสิการ ตรวจสอบและปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เมตตา–สังคหวัตถุ 4 จัดองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเปิดให้มีส่วนร่วม

3. ด้านการบริหารบุคลากรโดดเด่นจากการประยุกต์หลักธรรม เช่น อิทธิบาท 4 สร้างแรงจูงใจและพลังในการทำงาน ปัญญาธิบาล–สัมมาทิฏฐิ ใช้ข้อมูลจริงและทัศนคติถูกต้องบริหารบุคคล ศีล 5–หิริโอตตัปปะ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เมตตา–สังคหวัตถุ 4 สร้างทีมงานที่ร่วมมือและช่วยเหลือกัน สติ–โยนิโสมนสิการ พัฒนาศักยภาพให้คิดเป็น วิเคราะห์เป็น และเรียนรู้ต่อเนื่อง

4. ด้านการอำนวยการมีความเข้มแข็ง โดยผู้นำยึดหลักพุทธธรรม ได้แก่ อิทธิบาท 4 สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร พรหมวิหาร 4 ดูแลบุคลากรอย่างเข้าใจและสมดุล ทศพิธราชธรรม ส่งเสริมความเสียสละ โปร่งใส และธรรมาภิบาล สติปัฏฐาน–โยนิโสมนสิการ ตัดสินใจรอบคอบ ลดข้อขัดแย้ง มัชฌิมาปฏิปทา บริหารงานอย่างพอดี ไม่สุดโต่ง

5. ด้านการกำกับดูแลมีความโปร่งใสและยึดประโยชน์ส่วนรวม โดยเน้นศีล 5–ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ เพื่อความสุจริตและตรวจสอบได้ พรหมวิหาร 4–สังคหวัตถุ 4 ดูแลบุคลากรอย่างเสมอภาค อิทธิบาท 4–สติปัฏฐาน–สัมมาทิฏฐิ ตัดสินใจด้วยสติและปัญญา มัชฌิมาปฏิปทา–ขันติธรรม สร้างความพอดีและความอดทน ทศพิธราชธรรม–จิตสาธารณะ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กรและสังคม

4.5 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม (n=349)

ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน	3.61	0.80	มาก	4
2. ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ	3.60	0.67	มาก	5
3. ด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ	3.66	0.75	มาก	2
4. ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.62	0.73	มาก	3
5. ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน	3.77	0.94	มาก	1
6. ด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.57	0.72	มาก	6
รวม	3.64	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.83, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.77, S.D.= 0.84) รองลงมา คือ ด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ($\bar{x}$= 3.66, S.D.= 0.75) ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 3.62, S.D.= 0.73) ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ($\bar{x}$= 3.61, S.D.= 0.80) ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ($\bar{x}$= 3.60, S.D.= 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{x}$= 3.57, S.D.= 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน (n=349)

การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพ	3.59	1.08	มาก	2
2. การส่งเสริมประชาชนให้มีรายได้และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพ	3.69	0.93	มาก	1
3. การป้องกันภัยให้กับประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพ	3.55	0.96	มาก	3
รวม	**3.61**	**0.80**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.61, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การส่งเสริมประชาชนให้มีรายได้และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.69, S.D.=0.93) รองลงมา คือ การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$= 3.59, S.D.=1.08) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การป้องกันภัยให้กับประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$= 3.55, S.D.=0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ (n=349)

การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภา	3.51	1.00	มาก	3
2. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่น	3.70	1.01	มาก	1
3. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้นำข้อเสนอของประชาชนไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น	3.59	0.95	มาก	2
รวม	**3.60**	**0.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.60, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.70, S.D.=1.01) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้นำข้อเสนอของประชาชนไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{x}$= 3.59, S.D.=0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภา ($\bar{x}$= 3.51, S.D.=1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ (n=349)

การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**	**ลำดับที่**
1. การให้บริการด้านการดูแลสุขภาพแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีประสิทธิภาพ	3.54	0.87	มาก	3
2. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	3.74	1.01	มาก	1
3. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้รายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.68	1.00	มาก	2
รวม	**3.66**	**0.75**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.66, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.74, S.D.=1.01) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้รายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$= 3.68, S.D.=1.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้บริการด้านการดูแลสุขภาพแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$= 3.54, S.D.=0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (n=349)

การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ให้บริการแก่ประชาชนสะดวกรวดเร็ว	3.73	0.94	มาก	1
2. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สะดวกรวดเร็ว	3.54	0.85	มาก	3
3. การขอรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สะดวกรวดเร็ว	3.60	1.09	มาก	2
รวม	**3.62**	**0.73**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.62, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ให้บริการแก่ประชาชนสะดวกรวดเร็วมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.73, S.D.=0.94) รองลงมา คือ การขอรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สะดวกรวดเร็ว ($\bar{x}$= 3.60, S.D.=1.09) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สะดวกรวดเร็ว ($\bar{x}$= 3.54, S.D.=0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน (n=349)

การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแผนภูมิแสดงขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชน	3.77	0.96	มาก	2
2. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีการให้บริการแก่ประชาชนในวันหยุดราชการ	3.71	1.09	มาก	3
3. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ พร้อมตัวอย่างการกรอกข้อมูลไว้บริการประชาชน	3.81	1.13	มาก	1
รวม	**3.77**	**0.94**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.77, S.D.=0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ พร้อมตัวอย่างการกรอกข้อมูลไว้บริการประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.81, S.D.=1.13) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีแผนภูมิแสดงขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชน ($\bar{x}$= 3.77, S.D.=0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีการให้บริการแก่ประชาชนในวันหยุดราชการ ($\bar{x}$= 3.71, S.D.=1.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (n=349)

การพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ให้บริการแก่ประชาชนด้วยอัธยาศัยดี	3.64	1.08	มาก	1
2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความสุภาพและอ่อนน้อม	3.51	1.04	มาก	3
3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการได้เป็นอย่างดี	3.58	1.06	มาก	2
รวม	**3.57**	**0.72**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.57, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ให้บริการแก่ประชาชนด้วยอัธยาศัยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 3.64, S.D.=1.08) รองลงมา คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}$= 3.58, S.D.=1.06) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความสุภาพและอ่อนน้อม ($\bar{x}$= 3.51, S.D.=1.04) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ใน

ระดับมาก เพราะใช้หลักพุทธวิธีบริหารอย่างเช่นเมตตาในการวางระบบบริการ ประชาชนรู้สึกได้รับการดูแลอย่างจริงใจ ตัวอย่างเช่นเจ้าหน้าที่อธิบายขั้นตอนบริการอย่างใจเย็น และพร้อมช่วยเหลือตอบทุกข้อสงสัย ทำให้ประชาชนพึงพอใจมาก

คนที่ 2 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารโดยยึดคุณธรรม เช่น ศีลและความยุติธรรม จะทำให้คนเห็นว่าองค์กรน่าเชื่อถือ ตัวอย่างเช่น ประชาชนเห็นข่าวว่าการจัดซื้อจัดจ้างเกิดจากความโปร่งใส จึงเกิดศรัทธาว่าทรัพยากรถูกนำมาใช้คุ้มค่า

คนที่ 3 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการออกแบบระบบบริการ ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าได้ใช้ประโยชน์จริง ตัวอย่างเช่น การมีโครงการแจกน้ำสะอาดโดยเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ชี้แจง พร้อมช่วยติดตั้งเครื่องกรองให้คนสูงอายุในบ้าน

คนที่ 4 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนโดยกระตุ้นให้คนช่วยเหลือกัน ตัวอย่างเช่น ชุมชนรวมกลุ่มช่วยกันทำความสะอาดถนน โดยมีองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เป็นตัวกลางเชื่อมประสานอย่างอบอุ่น

คนที่ 5 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการลดความขัดแย้งในชุมชน คือ การใช้อุเบกขาหรือความไม่เอียงข้างในยามมีปัญหา ตัวอย่างเช่น เมื่อเกิดข้อพิพาทที่ดินหรือฝาย เจ้าหน้าที่เป็นตัวกลางฟังอย่างเป็นกลาง และปลุกใจให้สองฝ่ายคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อน

คนที่ 6 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการปรับทัศนคติและพฤติกรรมเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข คือ การนำหลักไตรสิกขา (ศีลสมาธิปัญญา) สอนให้มีวินัยและรับผิดชอบต่อส่วนรวม ตัวอย่างเช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จัดเวิร์กช็อปสอนเรื่องความรับผิดชอบไม่ทิ้งขยะสร้างสังคมในชุมชน และทำให้มีการลดพฤติกรรมปัญหาลงได้

คนที่ 7 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ใน

ระดับมาก เพราะการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร คือ การใช้หลักอิทธิบาท 4 (ฉันทะวิริยะจิตตะวิมังสา) กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจตั้งใจทำงาน ตัวอย่างเช่นเจ้าหน้าที่ใหม่ได้รับการโค้ชให้มีความตั้งใจ (ฉันทะ) ทำงานอย่างมุ่งมั่น แม้เจอปัญหา ก็ไม่ท้อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ

คนที่ 8 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน คือ การเน้นเมตตาและสร้างวัฒนธรรมที่เข้าใจกัน เจ้าหน้าที่จะรู้สึกว่าตนเองสำคัญและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่นมีการจัดกิจกรรมกตัญญูเช้าเล็กๆ ทุกเดือน ให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนคำชมเชยซึ่งกันและกัน

คนที่ 9 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อช่วยให้ทีมทำงานด้วยหัวใจที่เอื้ออาทร ตัวอย่างเช่น แม้มีงานล้น เจ้าหน้าที่ต่างช่วยเหลือกัน จัดหน้าที่กันอย่างยืดหยุ่นโดยไม่มีข้อโต้แย้ง

คนที่ 10 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้พรหมวิหารในการบังคับให้บริการจากใจ ไม่ใช่เพียงหน้าที่ ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ออกไปบ้านผู้สูงอายุที่เดินลำบากเพื่อตรวจสอบปัญหา ช่วยพาพบแพทย์หรือจัดการเรื่องเอกสารให้

คนที่ 11 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้เมตตาคุณธรรมในการบริหารงานบริการ ส่งผลให้บริการเพื่อประชาชนเป็นมากกว่างานธุรการ ตัวอย่างเช่นองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เปิดจุดให้คำปรึกษาฟรีด้านสุขภาพใจ ประสานเภสัชกรท้องถิ่นอบรมเรื่องการดูแลสุขภาพจิตเบื้องต้น

คนที่ 12 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการให้บริการที่เน้นหลักธรรม จะเห็นผลลัพธ์ในความสุขเชิงคุณภาพอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น ประชาชนรายหนึ่งเล่าว่า “ได้ใจมากกว่ากระดาษ” หลังจากเจ้าหน้าที่ฟังและให้คำปรึกษาเรื่องสารพัดปัญหาในบ้านเขา

คนที่ 13 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ปัญญาและสมาธิ เพื่อช่วยให้ตัดสินใจอย่างรอบคอบและโปร่งใสตรวจสอบได้

ตัวอย่างเช่น ก่อนอนุมัติโครงการก่อสร้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เปิดเวทีชี้แจงขั้นตอนและงบประมาณ และเปิดให้ชาวบ้านซักถามได้เต็มที่

คนที่ 14 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ปัญญาเพื่อเฉลี่ยงบประมาณอย่างเป็นธรรมในพื้นที่ได้ถูกจุดและโปร่งใส ตัวอย่างเช่น การมีระบบเสนอความต้องการจริงจากชุมชน แล้วใช้หลักวิเคราะห์จากกฎหมายและข้อมูลเชิงพื้นที่มาคัดเลือกงบประมาณ

คนที่ 15 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ศีลและปัญญาในการสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ และมาตรการที่ตรวจสอบได้ชัด ตัวอย่างเช่น การมีระบบตรวจสอบย้อนหลังการใช้งบประมาณโดยพลเมือง พร้อมเผยแพร่ผลรายรับรายจ่าย ชัดเจนในเว็บไซต์ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

คนที่ 16 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้หลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ชาวบ้านอยากมีส่วนร่วมจริงใจ ตัวอย่างเช่น การเปิดเวทีรับฟังเสียงประชาชนในพื้นที่ เช่น เวทีเล็กๆ ในหมู่บ้าน ให้ชาวบ้านนำเสนอความคิด และนำเหล่านั้นไปคิดร่วมกับหน่วยงาน

คนที่ 17 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการให้ประชาชนมีส่วนร่วมระดับลึก ก็ทำให้รู้สึกว่าพื้นที่คือของเราจริง ตัวอย่างเช่น การมีโครงการปลูกต้นไม้ในชุมชน โดยให้ชาวบ้านออกแบบ แล้วยืนยันว่า “นี่คือสวนของเรา” ไม่ใช่เพียงขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้

คนที่ 18 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการนำหลักศีลและสมาธิ มาปลูกจิตสำนึกส่วนรวมให้เกิดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อพื้นที่ ตัวอย่างเช่นหลังจัดอบรมแนวคิดเรื่องวินัยจราจรในชุมชน ชาวบ้านช่วยกันปรับปรุงระบบข้ามถนนให้ปลอดภัย และยืนรอพร้อมกัน

คนที่ 19 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสังคม คือ เมื่อพุทธวิธีปกคลุมการบริหาร การทะเลาะวิวาทหรือความรุนแรงจะค่อยๆ ลดลง ตัวอย่างเช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ จัดโครงการขอ

อภัยให้อภัย เมื่อต่างฝ่ายข้องใจกัน แล้วมีเวทีเล็กๆ ให้พูดจากใจ ทำให้ลดความตึงเครียดและสร้างความหวังใหม่

คนที่ 20 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างกรอบแนวทางหรือคู่มือพุทธวิธีบริหาร ทำให้เป็นมาตรฐาน และนำใช้ต่อเนื่องได้ ตัวอย่างเช่นจัดทำคู่มือพุทธวิธีบริการชุมชนให้เจ้าหน้าที่ใหม่ทุกคนอบรมก่อนทำงานจริงและมีเวทีทบทวนประจำปี

คนที่ 21 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ เมื่อผลลัพธ์ด้านคุณธรรมจับต้องได้ ช่วยให้หน่วยงานอื่นเห็นว่าพุทธวิธีสร้างความสุขได้จริงและอยากทำตาม ตัวอย่างเช่นองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ รรางจรเข้ ได้รับเชิญไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ในจังหวัดใกล้เคียงเกี่ยวกับโมเดลพุทธธรรมในบริการชุมชน

สรุป องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การทำให้มีความพึงพอใจ คือ การบริหารโดยใช้หลักเมตตาทำให้ประชาชนรู้สึกได้รับการดูแลจากใจ เช่น เจ้าหน้าที่อธิบายขั้นตอนอย่างใจเย็น ตอบคำถามด้วยความใส่ใจ 2) การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นของประชาชน คือ ยึดหลักศีลและความยุติธรรมในการบริหาร เช่น กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโปร่งใส ทำให้ประชาชนเชื่อมั่นว่าทรัพยากรถูกใช้อย่างคุ้มค่า 3) การสร้างความรู้สึกที่ได้รับประโยชน์สุขเชิงรูปธรรม คือ การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ออกแบบบริการที่เข้าถึงและจับต้องได้ เช่น แจกน้ำสะอาด พร้อมลงพื้นที่ติดตั้งอุปกรณ์ให้ผู้สูงอายุ 4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในชุมชน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เป็นศูนย์กลางประสานความร่วมมือส่งเสริมให้ชุมชนช่วยเหลือกัน เช่น การรวมกลุ่มทำความสะอาดพื้นที่โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้นำอย่างอบอุ่น 5) การลดความขัดแย้งในชุมชน คือ การใช้หลักอุเบกขา ในการจัดการข้อพิพาทอย่างเป็นกลาง เช่น กรณีข้อพิพาทเรื่องที่ดิน เจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยให้ทุกฝ่ายเห็นประโยชน์ส่วนรวม 6) การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร คือ การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้หลัก อิทธิบาท 4 เช่น โค้ชเจ้าหน้าที่ใหม่ให้มีฉันทะและไม่ย่อท้อต่อปัญหา 7) การสร้างให้เจ้าหน้าที่มีความสุข คือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วย เมตตาและการเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น กิจกรรมกตัญญูเช้า ที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนคำชื่นชมกัน 8) การพัฒนาความโปร่งใสในการตัดสินใจ คือ การใช้ปัญญาและสมาธิประกอบการตัดสินใจเรื่องสำคัญ เช่น การเปิดเวทีให้ชาวบ้านรับรู้และซักถามโครงการก่อนอนุมัติ 9) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม คือ การใช้หลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา

สร้างเวทีเล็กในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น และรู้สึกว่าเสียงของตนมีคุณค่า 10) การนำเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น คือ ด้วยผลลัพธ์ที่ดีจากการใช้พุทธธรรมในการบริหาร ทำให้องค์กรได้รับเชิญให้เผยแพร่แนวทาง เช่น การถอดบทเรียนพุทธธรรมในบริการชุมชนแก่องค์กรอื่น

2. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด คือ แสดงถึงความพร้อมและความรับผิดชอบต่อภารกิจเร่งด่วนของชุมชน องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เป็นแห่งแรกในจังหวัดที่เปิดศูนย์ฯ เพื่อขับเคลื่อนงานในด้านการป้องกันองค์กรบริหารส่วนตำบลปราบปรามองค์กรบริหารส่วนตำบลบำบัดองค์กรบริหารส่วนตำบลฟื้นฟูยาเสพติด

คนที่ 2 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารจัดการที่ดีเยี่ยมระดับประเทศ (9 ปีซ้อน) คือ สะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ที่สมานฉันท์มีระบบการทำงานแบบยั่งยืนได้รับรางวัลท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการดีเลิศระดับประเทศถึง 9 ครั้ง

คนที่ 3 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการนำรางวัลมาพลิกแพลงเป็นประโยชน์ต่อประชาชน คือ ใช้ผลลัพธ์จากรางวัลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง และนำเงินรางวัลไปต่อยอดนวัตกรรมและช่วยเหลือประชาชนในช่วงโควิด19

คนที่ 4 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการทำโมเดล “Zero Burn” (เกษตรปลอดการเผา) คือ การสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมด้วยแนวคิดพุทธ “ไม่เบียดเบียน” นำตอซังข้าวไปอัดฟาง ใช้เป็นเชื้อเพลิงชีวมวล กระดาษ อาหารสัตว์

คนที่5 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึง คือ แสดงถึงการดูแลชุมชนแบบปัญญาธิบาล โดยความรู้คือรากฐานมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เรียนฟรีจนถึง ป. 6 และทุนเรียนต่อปริญญาตรี

คนที่ 6 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างโรงเรียนในท้องถิ่นเป็นภารกิจหลัก คือ สะท้อนการดูแลปัญหาเชิงโครงสร้างของพื้นที่ในระยะยาว ก่อตั้งโรงเรียนประถมของ องค์กรบริหารส่วนตำบล รางจรเข้ เป็นแห่งแรกในจังหวัด

คนที่ 7 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการบูรณาการวัฒนธรรม ศิลป์ และการศึกษา คือ แสดงความตั้งใจพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยปัญญาและศีลธรรมร่วมสมัย เปิดอาคารเรียนใหม่ จัดการศึกษาที่ผสมผสานศิลปวัฒนธรรมไทยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเยาวชนอย่างยั่งยืน

คนที่ 8 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการส่งเสริมความกตัญญูกตเวทีในชุมชน คือ ปลูกฝังคุณธรรมในการดูแลกันอย่างลึกซึ้ง พระเถระเมตตาเข้าร่วมกิจกรรมสนับสนุนการศึกษา สะท้อนกตัญญูกตเวทีตามพุทธสุภาษิต

คนที่ 9 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการประสานงานแบบเครือข่าย คือ ทำงานร่วมกับกลไกหลากหลายเพื่อประโยชน์รวม เครือข่ายครอบคลุมศูนย์เด็กเล็ก โรงเรียน สธ. พช. ภาคเอกชนและมหาวิทยาลัย

คนที่ 10 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการทำงานสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล คือ ทำงานเชิงรุก โดยใช้คุณธรรมเป็นเกราะคุ้มกันความท้าทายของภารกิจ ดำเนินงานศูนย์ยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาลอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

คนที่ 11 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารภายใต้ศีลธรรม (ศีล-ปัญญาฐาน) คือ การเน้นทั้งคุณธรรมและความคิดรอบคอบ

คนที่ 12 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้พลังเมตตาในการพัฒนา คือ การส่งมอบโครงการด้วยความห่วงใย เช่น นวัตกรรม Zero Burn

คนที่ 13 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน คือ ตอซังข้าวแปรรูปเป็นพลังงานหรือผลิตภัณฑ์

คนที่ 14 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาพื้นที่ปลอดภัยทางการศึกษา คือ การจัดการเรียนฟรีและสิทธิประโยชน์มากมาย

คนที่ 15 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการส่งเสริมคุณธรรมแบบองค์รวมผ่านกิจกรรมทางการศึกษา เช่น การร่วมพิธีทางศาสนา

คนที่ 16 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างเครือข่ายเพื่อความร่วมมืออย่างมีเมตตา คือ รวมภาคประชาชน เอกชน รัฐ

คนที่ 17 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการวางระบบยั่งยืน (คู่มือและแนวปฏิบัติ) คือ สื่อสารมาตรฐานการบริหารผ่านรางวัลและการแลกเปลี่ยน

คนที่ 18 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการตอบสนองสังคมทั้งด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม คือ ผ่านศูนย์และโครงการนวัตกรรม

คนที่ 19 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการปลูกจิตสำนึกชุมชน คือ จากโครงการที่ตอบโจทย์ท้องถิ่น

คนที่ 20 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารด้วยปัญญา คือ การวิเคราะห์ข้อมูลก่อนวางแผน เช่น โครงการโรงเรียนและ Zero Burn

คนที่ 21 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการเป็นต้นแบบที่ดีให้ท้องถิ่นอื่น คือ ได้รับการยกย่องระดับประเทศ และเชิญแลกเปลี่ยนแนวคิด

สรุป องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด คือ แสดงถึงความรับผิดชอบเร่งด่วนต่อชุมชน โดยยึดหลักพุทธธรรม ไม่เบียดเบียน ด้วยการบำบัดและฟื้นฟู ตัวอย่างเช่น ศูนย์ฯ แห่งแรกในจังหวัดที่รวมงานป้องกัน ปราบปราม บำบัด ฟื้นฟู 2) การบริหารจัดการที่ดีเยี่ยมระดับประเทศ 9 ปีซ้อน คือ สะท้อนความมั่นคงของระบบบริหารแบบ ยั่งยืนและโปร่งใส โดยยึดหลักสัมมาอาชีวะและปัญญาธิบาล ตัวอย่างเช่น ได้รับรางวัลท้องถิ่นบริหารดีเลิศต่อเนื่อง 9 ปี 3) การนำรางวัลมาพลิกแพลงเป็นประโยชน์ต่อประชาชน คือ ใช้รางวัลไม่ใช่เพื่อเชิดชูองค์กร แต่เพื่อนำผลลัพธ์มาต่อยอดสาธารณประโยชน์ แสดงถึงความไม่ยึดติดตามหลักพุทธ ตัวอย่างเช่น นำเงินรางวัลไปสนับสนุนการศึกษาช่วงโควิด 19 4) การพัฒนาโมเดล Zero Burn (เกษตรปลอดการเผา) คือ การพัฒนาแนวคิดไม่เบียดเบียนสู่การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สร้างนวัตกรรมลดมลพิษผ่านเศรษฐกิจหมุนเวียน ตัวอย่างเช่น ตอซังข้าวแปรรูปเป็นพลังงานชีวมวล/กระดาษ/อาหารสัตว์ 5) การสนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึง คือ ยึดหลัก ปัญญาธิบาล คือเน้นการให้ปัญญาแก่ประชาชน ตัวอย่างเช่น มีศูนย์เด็กเล็ก/โรงเรียนของ องค์การบริหารส่วนตำบล/ทุนเรียนจนถึงปริญญาตรี 6) การสร้างโรงเรียนในท้องถิ่นเป็นภารกิจหลัก คือ พัฒนาท้องถิ่นจากฐานรากของระบบการศึกษาแสดงถึงวิสัยทัศน์ไกลในการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง ตัวอย่างเช่น ตั้งโรงเรียนประถมแห่งแรกขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 7) การบูรณาการวัฒนธรรม ศิลป์ และการศึกษา คือ การพัฒนาเยาวชนด้วย ศีล + ปัญญา ผ่านกิจกรรมวัฒนธรรมร่วมสมัย ตัวอย่างเช่น เปิดอาคารเรียนใหม่ พร้อมหลักสูตรส่งเสริมวัฒนธรรมไทย 8) การส่งเสริมความกตัญญูกตเวทีในชุมชน คือ ส่งเสริมคุณธรรมขั้นพื้นฐานให้เยาวชนโดยยึดหลัก กตัญญูกตเวที เป็นเครื่องหมายของคนดีตามพุทธศาสนา ตัวอย่างเช่น จัดกิจกรรมร่วมกับพระเถระ ส่งเสริมการเคารพครูบาอาจารย์ 9) การประสานงานแบบเครือข่าย คือ ทำงานร่วมภาคีหลายฝ่ายเพื่อรวมพลังเมตตาในการบริหาร ตัวอย่างเช่น รวมภาครัฐ เอกชน สาธารณสุข การศึกษาและประชาชนในทุกโครงการ 10) การทำงานสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลอย่างมีคุณธรรม คือ ยึดหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อให้ท้องถิ่นขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ตัวอย่างเช่น ดำเนินงานศูนย์ยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธ

วิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด คือ เป็นการบริหารภารกิจเชิงรุกที่ตรงจุดและตอบสนองสิ่งที่ภาครัฐกำหนด ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เป็นแห่งแรกในจังหวัดที่ตั้งศูนย์ฯ ป้องกัน ปราบปราม บำบัด และฟื้นฟูแบบบูรณาการ

คนที่ 2 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการได้รับรางวัลบริหารจัดการท้องถิ่นดีเลิศระดับประเทศ 9 ปีซ้อน คือ สะท้อนประสิทธิภาพ ความต่อเนื่อง และคุณภาพของโครงการ/ภารกิจต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ได้รับรางวัลดีเลิศระดับประเทศต่อเนื่อง 9 ปี ได้เงินรวมกว่า 20 ล้านบาท เพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น

คนที่ 3 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการนำเงินรางวัลมาต่อยอดประโยชน์แก่ประชาชน คือ ต่อยอดทรัพยากรเพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์จริงในภารกิจ ตัวอย่างเช่น ใช้เงินรางวัลช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบช่วง COVID19 และผลักดันนวัตกรรมพื้นที่

คนที่ 4 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างโมเดล “Zero Burn” เกษตรปลอดการเผา คือ สอดคล้องกับหลัก "ไม่เบียดเบียน" (อหิงสา) และเน้นการปรับเปลี่ยนเชิงระบบ ตัวอย่างเช่น รณรงค์และส่งเสริมการอัดฟางข้าวแทนการเผาผลิตเป็นเชื้อเพลิงชีวมวลในชุมชน

คนที่ 5 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึง คือ ปลูกฝังปัญญาธิบาล โดยให้โอกาสทางการศึกษาเป็นรากฐานชุมชน ตัวอย่างเช่น มีศูนย์เด็กเล็ก, โรงเรียนของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เรียนฟรีถึงประถมศึกษาปีที่ 6 และทุนการศึกษาต่อปริญญา

คนที่ 6 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการก่อตั้งโรงเรียนประถมเป็นภารกิจหลัก คือ พัฒนาทักษะพื้นฐานในชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา เช่น โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เป็นโรงเรียนประจำท้องถิ่นแห่งแรกในจังหวัด

คนที่ 7 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมในการศึกษา คือ เสริมสร้างทัศนคติ

ผ่านศีลธรรม+ปัญญา โดยการผสมผสานวัฒนธรรม เช่น มีการจัดอาคารเรียนใหม่ที่ส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

คนที่ 8 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการส่งเสริมคุณธรรมกตัญญูกตเวทีในชุมชน คือ สร้างพื้นฐานคุณธรรมผ่านการยกย่องความกตัญญู ในหลักพุทธธรรม เช่น จัดกิจกรรมประสานพระเถระให้การสนับสนุนศึกษาในท้องที่ สื่อถึงคุณค่าคุณธรรมจริยธรรม

คนที่ 8 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการประสานงานแบบเครือข่าย คือ ใช้หลักสมานัตตตา สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เช่น ร่วมมือกับโรงเรียน ศูนย์เด็กเล็ก สาธารณสุข พช มหาวิทยาลัย และภาคประชาสังคม

คนที่ 10 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการทำงานสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลคือมีสัมมาทิฏฐิในเชิงบริหาร ปฏิบัติภารกิจทับซ้อนนโยบายรัฐได้อย่างลงตัว

คนที่ 11 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการเน้นศีลปัญญาคือวางระบบด้วยคุณธรรมและทบทวนอย่างมีสติ

คนที่ 12 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาเชิงเมตตาคือมอบความห่วงใยผ่านโครงการ เช่น Zero Burn

คนที่ 13 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน คือ สร้างรายได้จากฟางอัดก้อนแทนการเผา

คนที่ 14 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างพื้นที่ศึกษาปลอดภัย คือ ให้เรียนฟรี มีสิทธิเพียงพอและตอบโจทย์ชาติ

คนที่ 15 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการเรียนรวมคุณธรรม คือ ผ่านกิจกรรมศาสนาและอาจารย์อุปถัมภ์

คนที่ 16 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างพันธมิตรด้วยเมตตา คือ ภาคราช-ภาคเอกชนร่วมดูแลชุมชน

คนที่ 17 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างระบบยั่งยืน คือ ปลูกฝังแนวทางทำงานให้คงอยู่ต่อเนื่อง

คนที่ 18 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาสุขภาพและสิ่งแวดล้อม คือ ผ่านศูนย์และโครงการนวัตกรรม Zero Burn

คนที่ 19 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการปลูกจิตสำนึกชุมชนคือ ตอบจริงตอบโจทย์ พ่วงคุณธรรม

คนที่ 20 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ข้อมูลจริงวิเคราะห์ก่อนลงมือ เช่น โรงเรียน-Zero Burn

คนที่ 21 กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการเป็นแบบอย่างให้ท้องถิ่นอื่น คือ ได้รับการยกย่องในระดับประเทศ และเป็นต้นแบบบริหารชุมชน

สรุป กล่าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจด้วยพุทธวิธีบริหาร เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นการบริหารเชิงรุก ตอบสนองนโยบายภาครัฐอย่างแท้จริง ใช้พุทธธรรมเรื่อง สัมมาทิฏฐิ และ กรุณา เพื่อฟื้นฟูผู้เสพ ตัวอย่างเช่น เป็นแห่งแรกในจังหวัดที่ตั้งศูนย์แบบบูรณาการ ป้องกัน ปราบปราม บำบัด ฟื้นฟู 2) การได้รับรางวัลบริหารจัดการท้องถิ่นดีเลิศระดับประเทศ 9 ปีซ้อน สะท้อนถึงความต่อเนื่องมีระบบ ตรวจสอบได้ เป็นผลลัพธ์จากการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 และขันติธรรม ตัวอย่างเช่น

ได้รับงบพัฒนาท้องถิ่นรวมกว่า 20 ล้านบาท 3) การนำเงินรางวัลมาต่อยอดประโยชน์แก่ประชาชน เป็นกรบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีเมตตาธรรม เป็นการใช้แนวคิด ทาน และ วิริยะ ในการต่อยอด ตัวอย่างเช่นสนับสนุนผู้เดือดร้อนจาก COVID 19 และโครงการชุมชน 4) การสร้างโมเดล Zero Burn เกษตรปลอดการเผา เป็นแนวทางลดมลพิษตามหลัก อหิงสาไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชนและพุทธวิธีแห่งความเมตตา ตัวอย่างเช่น อัดฟางข้าวแทนการเผา ผลิตเชื้อเพลิงชีวมวล 5) การสนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึง แสดงถึงหลักปัญญาธิบาล โดยจัดการศึกษาทุกช่วงวัย ยึดหลักพุทธธรรมว่า ปัญญาเป็นแสงสว่างของชีวิต ตัวอย่างเช่นศูนย์เด็กเล็ก เรียนฟรีถึงประถมศึกษาปีที่ 6 และมีทุนเรียนต่อ 6) การก่อตั้งโรงเรียนประถมเป็นภารกิจหลัก เป็นการมุ่งพัฒนารากฐานชุมชนอย่างยั่งยืนด้วยการให้การศึกษาเป็นการปลูกฝัง ศีล ตัวอย่างเช่น สมาธิ ตัวอย่างเช่น ปัญญา ในวัยเยาว์ ตัวอย่างเช่น โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เป็นโรงเรียนประจำท้องถิ่นแห่งแรกในจังหวัด 7) การส่งเสริมคุณธรรมกตัญญูกตเวทีในชุมชน เป็นการส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานในสังคมตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนผ่านวัฒนธรรมท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น กิจกรรมร่วมกับพระสงฆ์ส่งเสริมการศึกษาด้วยหลักธรรม 8) การบูรณาการศิลปวัฒนธรรมในการศึกษา เป็นการส่งเสริมอัตลักษณ์ ด้วยหลักพุทธธรรมในกระบวนการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาทั้งจิตใจและความรู้ควบคู่ ตัวอย่างเช่นออกแบบอาคารเรียนให้สอดคล้องกับศิลปะและวัฒนธรรม 9) การประสานงานแบบเครือข่าย เป็นการยึดหลักสมานัตตตาและสามัคคีธรรม ร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เป็นการบริหารแบบพหุภาคี ตัวอย่างเช่น ร่วมมือกับโรงเรียน ศูนย์เด็กเล็ก พช. มหาวิทยาลัย ภาคเอกช 10) การทำงานสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล เป็นการใช้หลักสัมมาทิฏฐิ ในการตีความนโยบายให้เข้ากับพื้นที่ เป็นการเชื่อมโยงแนวทางพุทธกับภารกิจราชการ ตัวอย่างเช่น ศูนย์ยาเสพติดเป็นต้นแบบที่สอดคล้องกับแนวนโยบายระดับชาติ

4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน คือ องค์กรนำหลักสติและสมาธิมาวิเคราะห์กระบวนงาน เพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็น ตัวอย่าง เช่น การปรับแบบฟอร์มเอกสารราชการให้เข้าใจง่ายและลดเอกสารประกอบที่ไม่จำเป็น

คนที่ 2 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการลด

ขั้นตอนการให้บริการประชาชน คือ ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้สะดวกและรวดเร็ว ตัวอย่าง เช่น การจัดจุดบริการประชาชนแบบครบวงจร (One-Stop Service)

คนที่ 3 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน คือ บุคลากรร่วมกันตรวจสอบกระบวนงานและเสนอแนวทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่าง เช่น เวิร์กช็อปประจำเดือนเพื่อวิเคราะห์ขั้นตอนซ้ำซ้อน

คนที่ 4 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการวางแผนลดขั้นตอนการทำงาน คือ วางแผนเชิงระบบและใช้หลักพุทธวิธีในการกำหนดขั้นตอนที่เหมาะสม ตัวอย่าง เช่น จัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่ลดขั้นตอนซ้ำซ้อนแต่ยังครบถ้วน

คนที่ 5 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการติดตามและประเมินผลการลดขั้นตอน คือ การมีระบบติดตามและประเมินผลกระบวนงานเพื่อให้เห็นผลชัดเจน ตัวอย่าง เช่น การตรวจสอบระยะเวลาออกเอกสารราชการก่อนและหลังปรับปรุง

คนที่ 6 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาด คือ การตัดขั้นตอนซ้ำและสร้างคู่มือชัดเจน ลดโอกาสเกิดความผิดพลาด ตัวอย่าง เช่น การตรวจสอบเอกสารโดยใช้ Checklist ลดความล่าช้า

คนที่ 7 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการลดขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การออกแบบขั้นตอนที่ตรงกับความต้องการประชาชนและสอดคล้องกับทรัพยากรองค์กร ตัวอย่าง เช่น การรวมกระบวนการอนุมัติเอกสารหลายขั้นเป็นขั้นตอนเดียว

คนที่ 8 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการช่วยให้บุคลากรโฟกัสงานสำคัญ คือ การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นให้บุคลากรมีเวลาสำหรับงานสำคัญและสร้างสรรค์ ตัวอย่าง เช่น การยกเลิกเอกสารซ้ำและมอบหมายงานให้ผู้เชี่ยวชาญ

คนที่ 9 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการปรับลดขั้นตอนให้สอดคล้องกับธรรมาภิบาล คือ ขั้นตอนใหม่ยังคงโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ ตัวอย่าง เช่น การเซ็นรับรองขั้นตอนและผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง

คนที่ 10 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการเพิ่มความพึงพอใจของประชาชน คือ ขั้นตอนที่สั้นลงและชัดเจนทำให้ประชาชนได้รับบริการเร็วและถูกต้อง ตัวอย่าง เช่น บริการต่ออายุบัตรประชาชนผ่านระบบออนไลน์

คนที่ 11 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการฝึกอบรมบุคลากร คือ การจัดอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจและทักษะในการลดขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่าง เช่น เวิร์กช็อป “การวิเคราะห์ขั้นตอนงานและลดความซ้ำซ้อน”

คนที่ 12 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการลดขั้นตอนแต่เพิ่มความรวดเร็วในการบริการ คือ การใช้การวางแผนล่วงหน้าและเครื่องมือดิจิทัลลดเวลาให้บริการ ตัวอย่าง เช่น ระบบนัดหมายออนไลน์เพื่อลดคิวรอ

คนที่ 13 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะความเหมาะสมและยุติธรรม คือ ขั้นตอนที่ลดยังคงยุติธรรมและไม่ละเมิดสิทธิประชาชน ตัวอย่าง เช่น การกำหนดมาตรฐานและ KPI ที่ชัดเจน

คนที่ 14 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน คือ ขั้นตอนที่ปรับลดช่วยให้ทีมทำงานร่วมกันง่ายขึ้นและแลกเปลี่ยนความรู้ได้ดี ตัวอย่าง เช่น การรวมขั้นตอนหลายฝ่ายในที่ประชุมร่วม

คนที่ 15 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการปรับปรุงขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง คือ การมีวัฒนธรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามความต้องการประชาชน ตัวอย่าง เช่น การสำรวจความพึงพอใจรายเดือนและปรับขั้นตอนตามผลสำรวจ

คนที่ 16 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างความไว้วางใจระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่ คือ ขั้นตอนที่โปร่งใสและชัดเจนทำให้ประชาชนเชื่อใจการบริการ ตัวอย่าง เช่น การแจ้งสถานะการดำเนินงานให้ประชาชนทราบตลอดเวลา

คนที่ 17 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้าง

แรงจูงใจในการพัฒนางาน คือ การลดขั้นตอนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปรับปรุงงานและคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ตัวอย่าง เช่น การยกย่องพนักงานที่เสนอแนวทางลดขั้นตอนได้ผล

คนที่ 18 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาคุณภาพงาน คือ ขั้นตอนที่ลดแต่คงคุณภาพงานและมาตรฐานบริการ ตัวอย่าง เช่น การใช้แบบฟอร์มเดียวแต่ตรวจสอบคุณภาพครบถ้วน

คนที่ 19 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ทรัพยากรคุ้มค่า คือ การลดงานซ้ำและเวลาเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ ตัวอย่าง เช่น ลดเอกสารกระดาษและใช้ระบบออนไลน์

คนที่ 20 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นแบบอย่าง คือ การลดขั้นตอนที่ชัดเจนทำให้องค์กรเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ตัวอย่าง เช่น แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

คนที่ 21 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการวางแผนใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะและฝึกอบรมบุคลากรต่อเนื่อง ตัวอย่าง เช่น พัฒนาแอปพลิเคชั่นจองคิว ติดตามเอกสาร และอบรมพนักงานด้านดิจิทัล

สรุป องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยพุทธวิธีบริหาร เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานทั่วไป คือ องค์กรใช้หลักสติและสมาธิวิเคราะห์กระบวนงานเพื่อลดขั้นตอนซ้ำซ้อนและไม่จำเป็น 2) การลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน คือ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ประชาชนเข้าถึงบริการสะดวกและรวดเร็ว 3) การวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน คือ บุคลากรร่วมกันตรวจสอบกระบวนงานและเสนอแนวทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 4) การวางแผนลดขั้นตอนการทำงาน คือ วางแผนเชิงระบบและใช้หลักพุทธวิธีกำหนดขั้นตอนที่เหมาะสม 5) การติดตามและประเมินผลการลดขั้นตอน คือ มีระบบติดตามและประเมินผลกระบวนงานเพื่อให้เห็นผลชัดเจน 6) การลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาด คือ ตัดขั้นตอนซ้ำ สร้างคู่มือชัดเจนเพื่อลดความผิดพลาด 7) การช่วยให้บุคลากรโฟกัสงานสำคัญ คือ ลดขั้นตอนไม่จำเป็นให้บุคลากรมีเวลาสำหรับงานสำคัญ 8) การปรับลดขั้นตอนให้สอดคล้องกับธรรมาภิบาล คือ ขั้นตอนใหม่โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ 9) การเพิ่มความพึงพอใจของประชาชน คือ ขั้นตอนสั้นลงและชัดเจน ทำให้ประชาชนได้รับบริการ

เร็วและถูกต้อง 10) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นแบบอย่าง คือ การลดขั้นตอนชัดเจน ทำให้องค์กรเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น

5. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น ตัวอย่างเช่น การจัดจุดให้บริการประชาชนที่เข้าใจง่าย มีเจ้าหน้าที่คอยอธิบายขั้นตอนอย่างเป็นมิตร

คนที่ 2 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะความรวดเร็วในการให้บริการประชาชนใช้หลักพุทธวิธีลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ทำให้ประชาชนได้รับบริการเร็วขึ้น ตัวอย่างเช่น ลดเวลาการออกใบอนุญาตจาก 7 วัน เหลือ 3 วัน

คนที่ 3 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการตอบสนองข้อร้องเรียนของประชาชน เป็นประยุกต์หลักเมตตาและสติในการรับฟังข้อร้องเรียน ทำให้สามารถตอบสนองได้ตรงจุด ตัวอย่างเช่น ระบบติดตามข้อร้องเรียนออนไลน์และโทรแจ้งผลการดำเนินงาน

คนที่ 4 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการบริการออนไลน์หรือช่องทางเชิงรุก คือ การจัดบริการออนไลน์และเชิงรุก เช่น การให้คำปรึกษาผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ตัวอย่างเช่น เว็บไซต์แจ้งผลการดำเนินงานและส่งเอกสารราชการทางออนไลน์

คนที่ 5 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการรับฟังความคิดเห็นประชาชนและปรับปรุงบริการ คือ การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตัวอย่างเช่น การจัดเวทีประชาคมชุมชนและแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อนำไปปรับปรุงบริการ

คนที่ 6 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ คือ เจ้าหน้าที่ฝึกใช้สติฟังและตอบสนองด้วยเมตตา ทำให้ประชาชนเชื่อใจ ตัวอย่างเช่น การประชุมชี้แจงโครงการและให้ข้อมูลโปร่งใส

คนที่ 7 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการประเมินความต้องการของประชาชน คือ การใช้สติและสมาธิในการวิเคราะห์ความต้องการประชาชนเชิงลึก ตัวอย่างเช่น การสำรวจความพึงพอใจต่อบริการรายเดือนและปรับปรุงตามผลสำรวจ

คนที่ 8 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดลำดับความสำคัญของงานบริการ คือ การพิจารณาผลกระทบต่อประชาชนก่อนจัดลำดับ ตัวอย่างเช่น การให้บริการเรื่องสุขภาพและเอกสารสำคัญมาก่อนงานอื่นที่มีผลกระทบน้อย

คนที่ 9 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการช่วยให้ประชาชนรู้สึกว่าข้อร้องเรียนของตนมีคุณค่า คือ เจ้าหน้าที่ตอบกลับอย่างสุภาพและชัดเจน ตัวอย่างเช่น ส่งอีเมลตอบกลับพร้อมกำหนดเวลาแก้ไข

คนที่ 10 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาความพึงพอใจของประชาชน คือ การปรับบริการตามความต้องการจริง เช่น เพิ่มช่องทางออนไลน์ ลดระยะเวลา ตัวอย่างเช่น ให้บริการต่ออายุบัตรประชาชนผ่านระบบออนไลน์

คนที่ 11 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการปรับปรุงบริการตามความต้องการประชาชน คือ การใช้ข้อเสนอแนะประชาชนเพื่อปรับปรุงกระบวนงาน ตัวอย่างเช่น ปรับเวลาเปิดทำการให้เหมาะสมกับประชาชนทำงานช่วงเช้า

คนที่ 12 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธี

บริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการ คือ การจัดบริการให้ทุกกลุ่มเข้าถึงได้ ตัวอย่างเช่น มีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาผู้สูงอายุหรือผู้พิการ

คนที่ 13 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดกิจกรรมหรือโครงการเชิงรุกเพื่อประชาชน คือ การจัดกิจกรรมรณรงค์หรือเวิร์กช็อปที่ประชาชนมีส่วนร่วม ตัวอย่างเช่น กิจกรรมให้ความรู้ด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

คนที่ 14 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้หลักคุณธรรมในการให้บริการ คือ เจ้าหน้าที่ประเมินตนเองและปฏิบัติด้วยความถูกต้องและโปร่งใส ตัวอย่างเช่น การทำ KPI ที่มีส่วนวัดคุณธรรมและความสุจริต

คนที่ 15 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะอำนวยความสะดวกประชาชน คือ การจัดอบรมเรื่องการสื่อสารและการบริการประชาชน ตัวอย่างเช่น เวิร์กช็อปทักษะการฟังเชิงรุกและการแก้ปัญหา

คนที่ 16 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงบันดาลใจบุคลากร คือ การให้รางวัลเชิดชูผู้ปฏิบัติยอดเยี่ยมและการยกย่องสาธารณะ ตัวอย่างเช่น มอบรางวัลพนักงานดีเด่นด้านบริการประชาชนประจำปี

คนที่ 17 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร คือ การให้บริการด้วยความสุภาพและโปร่งใส ตัวอย่างเช่น ประชาสัมพันธ์โครงการผ่านสื่อสังคมออนไลน์และชุมชน

คนที่ 18 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการอำนวยความสะดวกและตอบสนองประชาชน คือ การลดขั้นตอนเพิ่มช่องทางบริการ และติดตามผลการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น ระบบติดตามเอกสารราชการออนไลน์

คนที่ 19 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธี

บริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาให้องค์กรเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น คือ การใช้พุทธวิธีเป็นแนวปฏิบัติและเผยแพร่ต่อหน่วยงานอื่น ตัวอย่างเช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลต่างอำเภอ

คนที่ 20 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการ โดยใช้แนวคิดลดความซับซ้อน เพิ่มคุณภาพ ทำให้ขั้นตอนสอดคล้องกับความต้องการประชาชน ตัวอย่างเช่น ปรับแบบฟอร์มเอกสารให้เข้าใจง่าย และลดเอกสารประกอบที่ไม่จำเป็น

คนที่ 21 กล่าวว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาต่อยอดความเป็นเลิศด้านอำนวยความสะดวกและตอบสนองประชาชนในอนาคต คือ การวางระบบบริการอัจฉริยะและอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น พัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับจองคิวและติดตามเอกสารราชการ พร้อมจัดอบรมพนักงานด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

สรุป องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยพุทธวิธีบริหาร เพราะเหตุผล ดังนี้ 1) ความสะดวกในการเข้าถึงบริการ คือ จัดจุดให้บริการเข้าใจง่าย มีเจ้าหน้าที่อธิบายขั้นตอนอย่างเป็นมิตร 2) ความรวดเร็วในการให้บริการ คือ การลดขั้นตอนซ้ำซ้อน ทำให้ประชาชนได้รับบริการเร็วขึ้น 3) การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของประชาชน คือ การใช้หลักสติและเมตตาในการรับฟังและแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด 4) การบริการออนไลน์และช่องทางเชิงรุก คือ การจัดให้มีบริการออนไลน์และให้คำปรึกษาผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล 5) การรับฟังความคิดเห็นและปรับปรุงบริการ คือ การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนเสนอแนะและความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุง 6) การสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ คือ การฝึกเจ้าหน้าที่ใช้สติฟังและตอบสนองด้วยเมตตา 7) การประเมินความต้องการของประชาชน คือ การใช้สติและสมาธิวิเคราะห์ความต้องการเชิงลึก 8) การจัดลำดับความสำคัญของงานบริการ คือ การพิจารณาผลกระทบต่อประชาชนก่อนจัดลำดับงาน 9) การช่วยให้ประชาชนรู้สึกว่าข้อร้องเรียนมีคุณค่า คือ การตอบกลับข้อร้องเรียนอย่างสุภาพและชัดเจน 10) การพัฒนาความพึงพอใจของประชาชน คือ การปรับบริการตามความต้องการจริง เพิ่มช่องทางออนไลน์ ลดระยะเวลา

6. การพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

คนที่ 1 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการใช้หลักสติและเมตตาในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจชัดเจนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

คนที่ 2 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ใหม่ให้ได้อย่างรวดเร็วของบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

คนที่ 3 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการมีระบบประเมินผลที่ชัดเจนและโปร่งใส ใช้ตัวชี้วัดวัดผลการทำงานจริง

คนที่ 4 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพราะเข้าใจความสำคัญของคุณธรรม

คนที่ 5 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรมีแนวคิดเชิงบวก มุ่งเน้นผลลัพธ์และคุณภาพบริการ

คนที่ 6 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้คือการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและร่วมพัฒนางาน

คนที่ 7 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม คือ บุคลากรตระหนักถึงความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อประชาชน

คนที่ 8 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ คือ ใช้พุทธวิธีลดความซับซ้อนของงาน ทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้รวดเร็ว

คนที่ 9 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ คือ พนักงานใช้หลักพุทธวิธีคิดอย่างมีสติและวิเคราะห์เชิงลึก

คนที่ 10 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาด

คนที่ 11 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการประเมินผลยึดหลักธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้และเป็นธรรม

คนที่ 12 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสามารถปรับแนวทางตามพุทธวิธีไปใช้ในงานประจำวัน

คนที่ 13 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างการยอมรับและความพึงพอใจ คือ บุคลากรเห็นคุณค่าในระบบประเมินและรู้สึกยุติธรรม

คนที่ 14 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการลดความขัดแย้งภายในองค์กร คือ การใช้หลักเมตตาและสติช่วยให้เกิดการสื่อสารที่เข้าใจและลดความขัดแย้ง

คนที่ 15 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างวัฒนธรรมประเมินผลคุณธรรมและเป็นกลาง คือ ทุกขั้นตอนมีความโปร่งใสและไม่มีอคติ

คนที่ 16 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย คือ KPI ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และเน้นคุณธรรม

คนที่ 17 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการเรียนรู้และประเมินผลฝังแน่นในวัฒนธรรมองค์กร

คนที่ 18 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ คือ พนักงานและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่โปร่งใสและน่าเชื่อถือ

คนที่ 19 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการสร้างขวัญกำลังใจ คือ บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงงาน

คนที่ 20 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการพัฒนาภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร คือ องค์กรมีชื่อเสียงด้านคุณธรรม การให้บริการและการบริหารงานที่โปร่งใส

คนที่ 21 องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก เพราะการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ บุคลากรร่วมมือกัน แบ่งปันความรู้และแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์

สรุป องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยพุทธวิธีบริหาร เพราะเหตุผลดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสติและเมตตา 2) การแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ 3) การประเมินผลที่โปร่งใสและยุติธรรม 4) การสร้างแรงจูงใจและคุณธรรมในการทำงาน 5) การพัฒนาคุณภาพบริการด้วยพุทธวิธี 6) การแก้ปัญหาและการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 7) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม 8) การเสริมสร้างความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง 9) การยอมรับความเชื่อมั่น และความพึงพอใจ 10) การลดความซ้ำซ้อน การสร้างคู่มือพุทธวิธีเพื่อการทำงานเป็นระบบ และได้รับการยอมรับในระดับสังคม

จากผลการศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหาร สรุปได้ดังนี้

1. ความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขประชาชน คือ องค์กรมีความเป็นเลิศเพราะใช้ พุทธธรรมสร้างคุณค่าแก่ประชาชน ได้แก่ เมตตา–ศีล–สังคหวัตถุ–อุเบกขา–อิทธิบาท 4 ในการบริการ ทำให้ประชาชนพึงพอใจ เชื่อมั่น ได้รับประโยชน์สุข เชื่อมความสัมพันธ์ ลดความขัดแย้ง พัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจ โปร่งใส เปิดให้มีส่วนร่วม และเป็นต้นแบบให้องค์กรอื่นนำไปใช้ได้

2. ความเป็นเลิศด้านผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ คือ องค์กรโดดเด่นเพราะใช้ พุทธวิธีบริหารเชิงระบบและคุณธรรม เช่น การตั้งศูนย์แก้ปัญหายาเสพติด, บริหารดีเลิศ 9 ปีซ้อน, นำรางวัลมาต่อยอดประโยชน์สาธารณะ, พัฒนา Zero Burn, สนับสนุนการศึกษาครบช่วงวัย, สร้างโรงเรียนท้องถิ่น, ส่งเสริมวัฒนธรรม–กตัญญู, รวมพลังเครือข่าย และดำเนินงานตามนโยบายรัฐอย่างมีธรรมาภิบาล

3. ความเป็นเลิศด้านประสิทธิภาพและความคุ้มค่าเชิงภารกิจ คือ องค์กรมีความคุ้มค่าเพราะบริหารแบบพุทธ ได้แก่ สัมมาทิฏฐิ–เมตตา–อิทธิบาท 4–ขันติธรรม นำมาสู่ศูนย์ยาเสพติดแบบบูรณาการ การบริหารโปร่งใสจนได้รางวัล 9 ปีซ้อน ใช้รางวัลคืนสู่ประชาชน สร้าง Zero Burn ที่ลดมลพิษและเพิ่มรายได้ ช่วยการศึกษา ตั้งโรงเรียน ส่งเสริมคุณธรรม บูรณาการศิลปวัฒนธรรม ทำงานเป็นเครือข่าย และเชื่อมโยงนโยบายรัฐกับพื้นที่จริง

4. ความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน คือ องค์กรลดขั้นตอนด้วยหลัก สติ–สมาธิ–ปัญญา วิเคราะห์งาน ลดซ้ำซ้อน ปรับฟอร์มง่ายลง เปิด One-Stop Service ทำเวิร์กช็อปปรับปรุงต่อเนื่อง มีคู่มือ Checklist ตรวจสอบง่าย บุคลากรโฟกัสงานสำคัญ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำให้ประชาชนพึงพอใจและเป็นต้นแบบให้ องค์การบริหารส่วนตำบล อื่น

5. ความเป็นเลิศด้านการอำนวยความสะดวกและตอบสนองประชาชน คือ องค์กรโดดเด่นเพราะบริการ สะดวกรวดเร็วฟังเสียงประชาชน โดยใช้เมตตาสติในการบริการ แก้ร้องเรียนเร็ว เพิ่มบริการออนไลน์ เปิดเวทีความคิดเห็น ประชุมชี้แจงโปร่งใส สำรวจความต้องการสม่ำเสมอ จัดลำดับงานสำคัญ ตอบข้อร้องเรียนอย่างสุภาพ และพัฒนาความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง

6. ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลราชการ คือ องค์กรเป็นเลิศเพราะสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ พัฒนาบุคลากรด้วยสติเมตตา แลกเปลี่ยนความรู้ ประเมินโปร่งใส มีรางวัลเชิงคุณธรรม ลดขั้นตอนด้วยเทคโนโลยี ใช้ปัญญาแก้ปัญหา สร้างวัฒนธรรมซื่อสัตย์ ร่วมมือเป็นมิตร ลดความขัดแย้ง บุคลากรเชื่อมั่นในระบบประเมิน และมีคู่มือพุทธวิธีที่เป็นต้นแบบระดับสังคม

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (n=349)

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.027	.037		.735	.463
ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ					
1. ด้านบุคคล (X_1)	.215	.004	.436	54.736	.000*
2. ด้านงบประมาณ(X_2)	.193	.005	.365	35.378	.000*
3. ด้านพัสดุ (X_3)	.156	.007	.323	22.005	.000*
4. ด้านการบริหาร (X_4)	.067	.014	.149	4.824	.000*
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ					
5. ด้านกลยุทธ์ (X_5)	.049	.006	.098	8.488	.000*
6. ด้านโครงสร้าง (X_6)	.004	.007	.007	.562	.574
7. ด้านค่านิยมร่วม (X_7)	.034	.005	.078	6.600	.000*
8. ด้านระบบ (X_8)	.016	.005	.031	3.471	.001*
9. ด้านบุคลากร (X_9)	.012	.007	.026	1.862	.063
10. ด้านรูปแบบ (X_{10})	.005	.006	.014	.848	.397
11. ด้านทักษะ(X_{11})	.025	.006	.073	4.200	.000*
พุทธวิธีการบริหาร					
12. การวางแผน (X_{12})	.097	.014	.198	6.786	.000*
13. การจัดองค์การ (X_{13})	.119	.011	.186	11.235	.000*
14. การบริหารบุคลากร(X_{14})	.170	.006	.277	26.637	.000*
15. การอำนวยการ (X_{15})	.072	.032	.120	2.235	.026*
16. การกำกับดูแล(X_{16})	.002	.007	.004	.322	.748
R = 0.991 , R Square = 0.983, Adjuster R Square = 0.982					
Std. Error of the Estimate = .558, F = 1251.267, Sig = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพิจารณาจากค่า Sig 0.05 ซึ่งมากกว่ากว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดที่ 0.05 พบว่า คะแนนมาตรฐานของยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคคล (X_1) ด้านงบประมาณ (X_2) ด้านพัสดุ (X_3) ด้านการบริหาร (X_4) ด้านกลยุทธ์ (X_5) ด้านค่านิยมร่วม (X_7) ด้านระบบ (X_8) ด้านทักษะ (X_{11}) การวางแผน (X_{12}) การจัดองค์การ (X_{13}) การบริหารบุคลากร (X_{14}) และการอำนวยการ (X_{15}) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบคะแนนมาตรฐาน (Bata) มีค่าเท่ากับ .436, .365, 323, .277, .198, .186, .149, .120, .098 .078. .073 และ .031 โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคคล (X_1) ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศสูงสุด ด้านระบบ (X_8) ต่ำสุด มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีค่า (R) เท่ากับ 0.991 นอกจากนี้ค่า (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.983 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.982 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = .027 + .436 (ด้านบุคคล (X_1)) + .365 (ด้านงบประมาณ (X_2)) + .323 (ด้านพัสดุ (X_3)) + .277 (ด้านการบริหารบุคลากร (X_{14})) + .198 (การวางแผน (X_{12})) + .186 (ด้านการจัดองค์การ (X_{13})) + .149 (ด้านการบริหาร (X_4)) + .120 (ด้านการอำนวยการ (X_{15})) + .098 (ด้านกลยุทธ์ (X_5)) +. 078 (ด้านค่านิยมร่วม (X_7)) + .073 (ด้านทักษะ (X_{11})) + .031 (ด้านระบบ (X_8))

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = .215 (ด้านบุคคล (X_1)) + .193 (ด้านงบประมาณ (X_2)) +. 170 (การบริหารบุคลากร (X_{14})) + .156 (ด้านพัสดุ (X_3)) +.119 (การจัดองค์การ (X_{13})) + .097 การวางแผน (X_{12})) +. 072 (การอำนวยการ (X_{15})) + .067 (ด้านการบริหาร (X_4)) +.049 (ด้านกลยุทธ์ (X_5)) +.034 (ด้านค่านิยมร่วม (X_7)) +.025 (ด้านทักษะ (X_{11})) +.016 (ด้านระบบ (X_8))

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคคล (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .436

กล่าวคือ เมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านบุคคล (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เพิ่มขึ้น 0.436 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านงบประมาณ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .365 กล่าวคือเมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านบุคคล (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้น .365 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านพัสดุ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .323 กล่าวคือเมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านบุคคล (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้น .323 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารบุคลากร (X_{14}) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .277 กล่าวคือเมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านบุคคล (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้น .277 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผน (X_{12}) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .198 กล่าวคือเมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านการวางแผน (X_{12}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้น .198 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดองค์การ (X_{13}) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .186 กล่าวคือเมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านการจัดองค์การ (X_{13}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้น .186 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหาร (X_{14}) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .149

กล่าวคือเมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านการบริหาร (X_{14}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้น .149 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยการ (X_{15}) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .120กล่าวคือ เมื่อการพัฒนาองค์กรทาง ด้านการอำนวยการ (X_{15}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้น .120 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านกลยุทธ์ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .098 กล่าวคือเมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านกลยุทธ์ (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้น .098 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่านิยมร่วม (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .078 กล่าวคือเมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านค่านิยมร่วม (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้น .078 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ (X_{11}) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .073 กล่าวคือเมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านทักษะ (X_{11}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้น .073 หน่วย โดยในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านระบบ (X_8) มีความสัมพันธ์ทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ .031 กล่าวคือ เมื่อการพัฒนาองค์กรทางด้านระบบ (X_8) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เพิ่มขึ้น .031 หน่วย โดยในสมการคงที่

สรุปผลสมมติฐานของการวิจัย

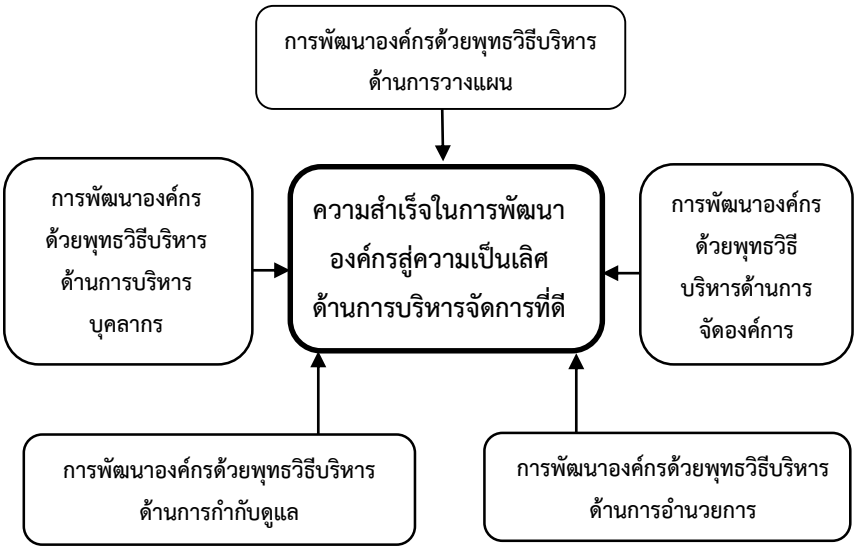
ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ		
1. ด้านบุคคล (X_1)	✓	-
2. ด้านงบประมาณ (X_2)	✓	-
3. ด้านพัสดุ (X_3)	✓	-
4. ด้านการบริหาร (X_4)	✓	-
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ		
5. ด้านกลยุทธ์ (X_5)	✓	-
6. ด้านโครงสร้าง (X_6)	-	✓
7. ด้านค่านิยมร่วม (X_7)	✓	
8. ด้านระบบ (X_8)	✓	
9. ด้านบุคลากร (X_9)	-	✓
10. ด้านรูปแบบ (X_{10})	-	✓
11. ด้านทักษะ (X_{11})	✓	-
พุทธวิธีการบริหาร		
12. การวางแผน (X_{12})	✓	-
13. การจัดองค์การ (X_{13})	✓	-
14. การบริหารบุคลากร (X_{14})	✓	-
15. การอำนวยการ (X_{15})	-	✓

จากตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคคล (X_1) ด้านงบประมาณ (X_2) ด้านพัสดุ (X_3) ด้านการบริหาร (X_4) ด้านกลยุทธ์ (X_5) ด้านค่านิยมร่วม (X_7) ด้านระบบ (X_8) ด้านทักษะ (X_{11}) การวางแผน (X_{12}) การจัดองค์การ (X_{13}) การบริหารบุคลากร (X_{14}) และการบริหารบุคลากร (X_{14}) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.8 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้ได้แผนภาพประกอบองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบที่ 4.1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารให้ประสบความสำเร็จมี 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การยึดหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสริมแรงจูงใจและความร่วมมือ คือ การวางแผนที่มีเป้าหมายร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เป็นกลยุทธ์เสริมแรงจูงใจและความร่วมมือผ่านการวางแผนที่มีเป้าหมายร่วมกัน สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (ฉันทะ) 2) การวางแผนและแบ่งหน้าที่อย่างมุ่งมั่น (วิริยะ) 3) การดำเนินงานด้วยความเอาใจใส่และความร่วมมือ (จิตตะ) 4) การตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงอย่างมีเหตุผล (วิมังสา)

กลยุทธ์ที่ 2 การวางแผนโดยใช้ข้อมูลจริงตามหลักปัญญาธิบาล คือ การใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง เช่น ข้อมูลด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ หรือการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ เป็นต้นขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้1) การรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและหลากหลาย 2) การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล 3) การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและจัดทำแผน 4) การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3 การวางแผนโดยมีสัมมาทิฏฐิขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ คือ ความเห็นชอบและคิดถูกต้อง คือ การวางแผนโดยมีทัศนคติที่ดี มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน 2) การกำหนดเป้าหมายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม 3) การดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 4) การประเมินผลโดยยึดประโยชน์ร่วมเป็นหลัก

กลยุทธ์ที่ 4 การใช้หลักสติปัฏฐาน คือ การมีสติและพิจารณารอบคอบทุกขั้นตอน การวางแผนต้องผ่านการไตร่ตรอง มีสติ ไม่รีบเร่ง ต้องประเมินผลเป็นระยะเพื่อการปรับปรุงขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เตรียมจิตและสร้างวัฒนธรรมสติ 2) ไตร่ตรองก่อนลงมือ 3) ดำเนินงานด้วยสติและติดตามอย่างรอบคอบ 4) ประเมินผลเชิงพิจารณาและปรับปรุงอย่างมีสติ

กลยุทธ์ที่ 5 การใช้เมตตาธรรมในการตั้งเป้าหมายแผนงาน คือ การวางแผนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สำรวจและรับฟังปัญหาของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง 2) วิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายบนฐานของเมตตาธรรม 3) การจัดทำแผนงานและโครงการที่ตอบสนองต่อความทุกข์ยากของประชาชน 4) การติดตามประเมินผล และขยายผลเพื่อสร้างความเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 การวางโครงสร้างองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นแนวทางจัดวางโครงสร้างและระบบงาน เน้นการสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น การใส่ใจ และการทบทวนอย่างรอบคอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายและแรงจูงใจขององค์กร (ฉันทะ) 2) การจัดระบบงานและมอบหมายหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม (วิริยะ) 3) การดำเนินงานด้วยความใส่ใจและมีส่วนร่วม (จิตตะ) 4) การตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงโครงสร้างอย่างรอบคอบ (วิมังสา)

กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการด้วยข้อมูลและปัญญาธิบาล คือ จัดองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลจริงและสถิติที่ตรวจสอบได้ เพื่อใช้วางแผนอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมการตัดสินใจที่อิงข้อเท็จจริงมากกว่าความรู้สึกหรืออคติขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 3) การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ 4) การสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ 3 การยึดคุณธรรม จริยธรรม และสัมมาทิฏฐิ คือ สร้างโครงสร้างองค์กรที่ตั้งอยู่บนสัมมาทิฏฐิ โดยการมองเป้าหมายที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมความโปร่งใส ความสุจริต และศีลธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดค่านิยมและจริยธรรมองค์กร 2) การปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมคุณธรรม 3) การบูรณาการคุณธรรมในกระบวนการทำงาน 4) การติดตาม ประเมินผล และสร้างความโปร่งใส

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบตรวจสอบและพัฒนาตามหลักพุทธ คือ นำหลักสติปัฏฐาน และโยนิโสมนสิการ มาใช้ทบทวน ตรวจสอบ และวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงข้อบกพร่องโดยใช้เหตุผลเชิงลึกขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดกรอบธรรมาภิบาลเชิงพุทธ 2) ฝังจุดหยุดคิดและกระบวนการพิจารณาเชิงลึก 3) การติดตาม ตรวจสอบเชิงรุก และใช้วิธีพินิจพิเคราะห์ 4) การเรียนรู้ ปรับปรุง และสถาปนามาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดองค์การที่ยึดประชาชนและสังคมเป็นศูนย์กลาง คือ วางระบบงานโดยใช้เมตตาธรรม สังคหวัตถุ 4 และมหาปุริสวิตก ยึดหลักการบริการจากใจ คำนึงถึงประชาชน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสำรวจความต้องการและรับฟังความคิดเห็นประชาชน 2) การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญตามหลักสังคหวัตถุ 4 และมหาปุริสวิตก 3) การวางระบบงานและการบริการจากใจ 4) การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงร่วมกับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรมี 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างแรงจูงใจและพลังการทำงานด้วยอิทธิบาท 4 คือ เน้นการบริหารบุคลากรด้วยแรงบันดาลใจขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน (ฉันทะ) 2) การทำงานด้วยความเพียรพยายามและตั้งใจจริง (วิริยะ) 3) การใส่ใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ) 4) การทบทวนและพิจารณาผลการทำงาน (วิมังสา)

กลยุทธ์ที่ 2 การใช้ปัญญาธิบาลและสัมมาทิฏฐิเป็นฐานการบริหารบุคลากร คือ ใช้ข้อมูลจริงและสถิติในการตัดสินใจด้านบุคลากร (ปัญญาธิบาล) สร้างทัศนคติที่ถูกต้อง (สัมมาทิฏฐิ) มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลบุคลากร 2) การวิเคราะห์ข้อมูลและระบุปัญหา 3) การสร้างทัศนคติที่ถูกต้องและเน้นประโยชน์ส่วนรวม 4) การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในบุคลากรคือใช้หลักศีล 5 หิริโอตตัปปะ และอหิงสา เป็นกรอบคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความสุจริต ความละอายต่อการทุจริต และการทำงานอย่างไม่เบียดเบียน ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดกรอบคุณธรรมและจริยธรรมองค์กร 2) การฝึกอบรมและปลูกฝังคุณธรรมในบุคลากร 3) การบูรณาการคุณธรรมในการปฏิบัติงานประจำวัน 4) การติดตาม ประเมิน และส่งเสริมการปฏิบัติคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันด้วยเมตตา–สังคหวัตถุ 4 คือ การใช้เมตตา กรุณา และหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา เพื่อเสริมสร้างทีมงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูล ความเท่าเทียม และความร่วมมือ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างจิตสำนึกเมตตาและกรุณาในทีมงาน 2) การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการทำงาน 3) การส่งเสริมความร่วมมือและการช่วยเหลือเกื้อกูล 4) การติดตาม ประเมิน และสร้างวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยสติ ปัญญาการเรียนรู้ต่อเนื่อง คือ การใช้หลักสติ สัมมาวาจา โยนิโสมนสิการ สุตมยปัญญา และอนิจจัง เน้นการทบทวน วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างสติและทบทวนตนเอง 2) การใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และตัดสินใจ 3) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง 4) การปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการมี 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำบริหารด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา สร้างพลังใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นทำงาน เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความสนใจและความตั้งใจ (ฉันทะ) 2) การทำงานด้วยความเพียรพยายาม (วิริยะ) 3) การใส่ใจและเอาใจใส่ต่อผลลัพธ์ (จิตตะ) 4) การทบทวนและพิจารณาอย่างรอบคอบ (วิมังสา)

กลยุทธ์ที่ 2 การยึดพรหมวิหาร 4 ในการดูแลบุคลากร คือ ใช้เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารงานบุคคล เข้าใจความลำบากของเจ้าหน้าที่ และปรับการทำงานให้เหมาะสมกับบริบท สร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเข้าใจและเอาใจใส่บุคลากร (เมตตา) 2) การให้ความช่วยเหลือ

และสนับสนุน (กรุณา) 3) การสร้างความยินดีต่อความสำเร็จของบุคลากร (มุทิตา) 4) การรักษาสมดุลและความยุติธรรม (อุเบกขา)

กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารด้วยทศพิธราชธรรมเพื่อความเสียสละและธรรมาภิบาล คือ ผู้นำยึดหลัก ทาน ศีล ขันติ เน้นความโปร่งใส เสียสละประโยชน์ส่วนตน เช่น ลดสิทธิประโยชน์ตนเองเพื่อนำงบประมาณไปเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางกรอบคุณธรรมและธรรมาภิบาล 2) การลดผลประโยชน์ส่วนตนและสร้างความเสียสละ 3) การสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 4) การประเมินผลและส่งเสริมวัฒนธรรมคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 4 การใช้สติปัฏฐาน 4 และโยนิโสมนสิการเพื่อการตัดสินใจที่รอบคอบ คือ ผู้นำมีสติรู้กาย เวทนา จิต ธรรม ประกอบกับการใคร่ครวญอย่างแยบคายก่อนตัดสินใจ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการจัดการข้อขัดแย้งมีความรอบคอบและลดความผิดพลาด 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสังเกตและมีสติรู้กาย เวทนา จิต ธรรม 2) การใคร่ครวญอย่างรอบคอบ 3) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 4) การติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 5 การยึดมัชฌิมาปฏิปทาและความพอดีในการบริหาร คือ วางนโยบายและตัดสินใจด้วยความพอเหมาะ ไม่สุดโต่ง เช่น จัดสรรงบประมาณอย่างสมดุล ไม่ฟุ่มเฟือย และไม่ตัดทอนเกินไปเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและชุมชน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความต้องการและทรัพยากร 2) การกำหนดแนวทางและนโยบายอย่างสมดุล 3) การดำเนินงานอย่างพอดีและรอบคอบ 4) การประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลมี 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การกำกับดูแลด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส คือ ผู้นำยึดหลักศีล 5 หิริโอตตัปปะ ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ เพื่อสร้างระบบบริหารที่สุจริต ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดกรอบคุณธรรมและธรรมาภิบาล 2) การตรวจสอบและกำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ 3) การสร้างความโปร่งใสและรายงานผล 4) การประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 2 การกำกับดูแลด้วยเมตตาและความเสมอภาค คือ บริหารงานตามหลัก พรหมวิหาร 4 สมานัตตตา สังคหวัตถุ 4 โดยเน้นการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง เข้าใจปัญหา และให้ความเสมอภาคขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเข้าใจและเอาใจใส่บุคลากร 2) การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างเท่าเทียม 3) การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือและความเอื้ออาทร 4) การประเมินผลและปรับปรุงการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3 การกำกับดูแลด้วยปัญญาและสติ คือ ยึดหลัก อิทธิบาท 4 สติปัฏฐาน 4 โยนิโสมนสิการ, สัมมาทิฏฐิ เพื่อสร้างการตัดสินใจที่รอบคอบและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างสติและการรับรู้ 2) การวิเคราะห์และใคร่ครวญด้วยปัญญา 3) การตัดสินใจอย่างถูกต้องและมุ่งประโยชน์ส่วนรวม 4) การติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 4 การกำกับดูแลด้วยความพอดีและความอดทน คือ นำหลักมัชฌิมาปฏิปทา ขันติธรรม อนิจจัง มาประยุกต์ใช้ในการกำกับดูแล เพื่อสร้างสมดุลและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินสถานการณ์และทรัพยากร 2) การวางแผนและตัดสินใจอย่างพอดี 3) การบริหารอย่างอดทนและยืดหยุ่น 4) การติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 5 การกำกับดูแลด้วยจิตสาธารณะและการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ยึดหลักทศพิธราชธรรม จิตสาธารณะ อัตถจริยา พหูสูตและปฏิบัติจริง เพื่อสร้างผู้นำที่เสียสละและทำงานเพื่อส่วนรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ สามารถแบ่งขั้นตอนดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความตระหนักถึงจิตสาธารณะ 2) การปฏิบัติด้วยความเสียสละและคุณธรรม 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การประเมินผลและส่งเสริมวัฒนธรรมจิตสาธารณะ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยสามารถนำมาสรุป อภิปรายผล และเสนอแนะได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการผลการศึกษาเรื่องการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 53.01 และเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 46.99 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 มีสถานภาพการสมรสจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 62.18 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10

2. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบุคคล ด้านการบริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพัสดุ ตามลำดับ สรุปได้ดังนี้

2.1 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด่านงบประมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งบประมาณเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้สู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การจัดเก็บรายได่เป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ การจัดสรรงบประมาณเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การจัดทำงบประมาณรายจายลาช่าเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ตามลำดับ

2.2 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การสรรหาพนักงานปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้สู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ การฝกอบรมพนักงานเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้สู่ความเป็นเลิศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความขัดแย่งภายในองค์กรเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ตามลำดับ

2.3 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด่านการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ความสามารถในการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้บริหาร เป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์กรของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ของผู้บริหารเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ตามลำดับ

2.4 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดานพัสดุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การจัดซื้อจัดจ่างที่ไมเปนไปตามระเบียบ กฎหมายเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การตรวจรับพัสดุที่จัดซื้อจัดจ่างเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจระเข้สู่ความเป็นเลิศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การตรวจการจ่างและการควบคุมงานกอสร่างเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ ตามลำดับ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ปัญหาด้านบุคลากรเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะบุคลากรขาดความรู้ทักษะ และการพัฒนาตนเอง ขาดคุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมแสวงหาประโยชน์ ขาดความรับผิดชอบและแรงจูงใจ ทำงานแบบเฉื่อยชา ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ยึดติดรูปแบบเดิม วัฒนธรรมองค์กรไม่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ปัญหาด้านงบประมาณเป็นข้อจำกัดต่อการดำเนินงาน เพราะงบมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อภารกิจจริง การจัดสรรไม่ตรงกับความต้องการของพื้นที่ ขั้นตอนเบิกจ่ายยุ่งยาก ล่าช้า การจัดสรรงบมาถึงองค์กรล่าช้า ทำให้งานสะดุด ขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถปรับงบตามสถานการณ์ฉุกเฉินได้

3. ปัญหาด้านพัสดุส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างซับซ้อน ล่าช้า ขาดแผนความต้องการพัสดุที่ชัดเจน ระบบควบคุมพัสดุไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้สูญหายหรือเสื่อมคุณภาพ บุคลากรขาดความรู้เรื่องระเบียบพัสดุ ทำให้เกิดข้อผิดพลาด พัสดุที่ได้ไม่มีคุณภาพ หรือไม่เพียงพอต่อการใช้งานจริง

4. ปัญหาด้านการบริหารจัดการเป็นอุปสรรคต่อความเป็นเลิศขององค์กร เพราะ ไม่มีแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาที่ชัดเจน บทบาทหน้าที่และโครงสร้างองค์กรไม่เหมาะสม ทำให้งานซ้ำซ้อน ขาดระบบติดตาม ประเมินผล และการเรียนรู้เพื่อพัฒนา การประสานงานภายใน–ภายนอกไม่ดี เกิดความล่าช้าและขัดแย้ง ไม่มีระบบบริหารความรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะ ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านกลยุทธ์ ด้านค่านิยมร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้าง ตามลำดับ

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การคัดเลือกบุคลากรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทักษะการกระตุ้นให้พนักงานของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญในการทำงานของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านระบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ค่านิยมในการพัฒนาองค์กรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ระบบการประเมินผลงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ขั้นตอนการดำเนินงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านรูปแบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ รูปแบบการจัดการองค์การ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ รูปแบบการควบคุมการทำงานของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด รูปแบบการสั่งการของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านกลยุทธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์กรของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความสามารถวางแนวทางในการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุด คือ ความสามารถในการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้บริหารส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

3.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่านิยมร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ค่านิยมในการพัฒนาองค์กรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ค่านิยมในการให้บริการของพนักงาน ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่านิยมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกันส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

3.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโครงสร้าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา โครงสร้างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โครงสร้างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์มีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะมียุทธศาสตร์–วิสัยทัศน์ชัดเจน เชื่อมโยงแผน งบประมาณ ตัวชี้วัด และผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ มีการบริหารงบประมาณคุ้มค่า ลดซ้ำซ้อน เน้นผลลัพธ์และการทบทวนความคุ้มค่า มีความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม เปิดให้ประชาชนร่วมคิด–ร่วมตรวจสอบ พัฒนาคน ระบบงาน และเทคโนโลยีทันสมัย เช่น e-Service มีระบบ ติดตามประเมินผลต่อเนื่อง ใช้ PDCA และบริหารความเสี่ยงรายโครงการ

2. ปัจจัยด้านโครงสร้างมีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างงาน ชัดเจน ลดความสับสนและกำหนดหน้าที่ชัด กระจายอำนาจ ทำให้ตัดสินใจรวดเร็ว เอื้อต่อการประสานงานแบบ

บูรณาการและตั้งคณะทำงานร่วม มีความยืดหยุ่น ปรับทีมงานได้ตามสถานการณ์ ช่วยให้ใช้ทรัพยากรได้ คุ้มค่าและเหมาะสม

3. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม มีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะค่านิยมร่วมเป็นกรอบพฤติกรรมให้ทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียว ส่งเสริมวัฒนธรรมทีมเวิร์กและความสามัคคี สร้างธรรมาภิบาล โปร่งใส และความเชื่อมั่นจากประชาชน มีการนำค่านิยมไปใช้จริง เช่น อบรม คู่มือ KPI และรางวัล สนับสนุน ความยืดหยุ่น นวัตกรรม และการปรับตัวในวิกฤติ

4. ปัจจัยด้านระบบมีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะระบบบริหารงานมี มาตรฐานและเป็นระบบ เชื่อมโยงทุกฝ่าย ระบบข้อมูลและ IT ทันสมัย ช่วยการตัดสินใจและบริการประชาชน มีระบบ ติดตาม–ประเมินผล–รับฟังความคิดเห็น โปร่งใส ระบบบริหารบุคคลมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมแรงจูงใจและศักยภาพ ระบบงบประมาณ–การเงิน โปร่งใสและตรวจสอบได้

5. ปัจจัยด้านบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีแรงจูงใจ รางวัล และสภาพแวดล้อมงานที่ดี การสื่อสารภายในมีประสิทธิภาพ ลดความคลาดเคลื่อน เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมและทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้องค์กรพัฒนาได้ต่อเนื่อง

6. ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารมีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะโครงสร้างงานและบทบาทชัดเจน ลดซ้ำซ้อน ส่งเสริม การมีส่วนร่วม ของบุคลากรและภาคส่วนต่างๆ ระบบสื่อสารชัดเจน โปร่งใส การตัดสินใจรวดเร็ว มีระบบติดตาม–ประเมินผล ทำให้พัฒนาต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์กรและการนำของผู้บริหาร สร้างความร่วมมือและนวัตกรรม

7. ปัจจัยด้านทักษะมีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะทักษะของบุคลากรทั้งเชิงบริหาร เชิงเทคนิค และเชิงพฤติกรรม คือกลไกสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถพัฒนาองค์กรตามพุทธวิธีบริหารได้สำเร็จในระดับมาก เพราะทักษะทำให้การทำงานมีมาตรฐาน มีผลลัพธ์จริง และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านการบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำกับดูแล ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผน ตามลำดับ

4.1 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดด้านการบริหารบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การมอบหมายงานให้เหมาะกับความสามารถของพนักงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบล

รางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานให้กับพนักงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี การให้รางวัลและการลงโทษพนักงาน ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

4.2 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการกำกับดูแล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การกำกับดูแลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การว่ากล่าวตักเตือนพนักงานด้วยความปรารถนาดีส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การกำกับพนักงานให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

4.3 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การมอบหมายงานส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระจายอำนาจส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

4.4 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การวางแผนการใช้งบประมาณส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การวางแผนการใช้ทรัพยากรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนงานบุคคลส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

4.5 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การวางแผนการใช้งบประมาณส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การวางแผนการใช้ทรัพยากรส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนงานบุคคลส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามลำดับ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ด้านการวางแผนมีประสิทธิภาพในระดับสูง เพราะยึดหลักพุทธธรรม เช่น อิทธิบาท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ ปัญญาธิบาล ใช้ข้อมูลจริงประกอบการตัดสินใจ สัมมาทิฏฐิ วางแผนด้วยทัศนคติที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สติปัฏฐาน ใช้สติ ไตร่ตรอง และประเมินผลสม่ำเสมอ เมตตาธรรม ใส่ใจกลุ่มเปราะบางในการตั้งเป้าหมายแผนงาน

2. ด้านการจัดองค์การมีประสิทธิภาพมาก โดยเน้นอิทธิบาท 4 เป็นหลักวางระบบงาน ปัญญาธิบาล ใช้ข้อมูลจริงจัดองค์กร สัมมาทิฏฐิและคุณธรรม เพื่อความโปร่งใสและประโยชน์ส่วนรวม สติปัฏฐาน โยนิโสมนสิการ ตรวจสอบและปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เมตตา สังคหวัตถุ 4 จัดองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเปิดให้มีส่วนร่วม

3. ด้านการบริหารบุคลากรโดดเด่นจากการประยุกต์หลักธรรม เช่น อิทธิบาท 4 สร้างแรงจูงใจและพลังในการทำงาน ปัญญาธิบาล สัมมาทิฏฐิ ใช้ข้อมูลจริงและทัศนคติถูกต้องบริหารบุคคล ศีล 5หิริโอตตัปปะ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เมตตา สังคหวัตถุ 4 สร้างทีมงานที่ร่วมมือและช่วยเหลือกัน สติ โยนิโสมนสิการ พัฒนาศักยภาพให้คิดเป็น วิเคราะห์เป็น และเรียนรู้ต่อเนื่อง

4. ด้านการอำนวยการมีความเข้มแข็ง โดยผู้นำยึดหลักพุทธธรรม ได้แก่ อิทธิบาท 4 สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร พรหมวิหาร 4 ดูแลบุคลากรอย่างเข้าใจและสมดุล ทศพิธราชธรรม ส่งเสริมความเสียสละ โปร่งใส และธรรมาภิบาล สติปัฏฐาน โยนิโสมนสิการ ตัดสินใจรอบคอบ ลดข้อขัดแย้ง มัชฌิมาปฏิปทา บริหารงานอย่างพอดี ไม่สุดโต่ง

5. ด้านการกำกับดูแลมีความโปร่งใสและยึดประโยชน์ส่วนรวม โดยเน้นศีล 5 ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ เพื่อความสุจริตและตรวจสอบได้ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ดูแลบุคลากรอย่างเสมอภาค

อิทธิบาท 4 สติปัฏฐาน สัมมาทิฏฐิ ตัดสินใจด้วยสติและปัญญา มัชฌิมาปฏิปทา ขันติธรรม สร้างความพอดีและความอดทน ทศพิธราชธรรม จิตสาธารณะ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กรและสังคม

5. ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ

5.1 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ พร้อมตัวอย่างการกรอกข้อมูลไว้บริการประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแผนภูมิแสดงขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีการให้บริการแก่ประชาชนในวันหยุดราชการ ตามลำดับ

5.2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้รายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้บริการด้านการดูแลสุขภาพแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

5.3 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ให้บริการแก่ประชาชนสะดวกรวดเร็วมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การขอรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สะดวกรวดเร็ว และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ

5.4 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การส่งเสริมประชาชนให้มีรายได้และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การป้องกันภัยให้กับประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

5.5 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้นำข้อเสนอของประชาชนไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภา ตามลำดับ

5.6 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ให้บริการแก่ประชาชนด้วยอัธยาศัยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการได้เป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความสุภาพและอ่อนน้อม ตามลำดับ

จากผลการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ความเป็นเลิศด้านการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขประชาชน คือ องค์กรมีความเป็นเลิศเพราะใช้พุทธธรรมสร้างคุณค่าแก่ประชาชน ได้แก่ เมตตา ศีล สังคหวัตถุ อุเบกขา อิทธิบาท 4 ในการบริการทำให้ประชาชนพึงพอใจ เชื่อมั่น ได้รับประโยชน์สุข เชื่อมความสัมพันธ์ลดความขัดแย้ง พัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจ โปร่งใส เปิดให้มีส่วนร่วม และเป็นต้นแบบให้องค์กรอื่นนำไปใช้ได้

2. ความเป็นเลิศด้านผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ คือ องค์กรโดดเด่นเพราะใช้ พุทธวิธีบริหารเชิงระบบและคุณธรรม เช่น การตั้งศูนย์แก้ปัญหายาเสพติด บริหารดีเลิศ 9 ปีซ้อน นำรางวัลมาต่อยอดประโยชน์สาธารณะ พัฒนา Zero Burn สนับสนุนการศึกษาครบช่วงวัย สร้างโรงเรียนท้องถิ่น ส่งเสริมวัฒนธรรมกตัญญู รวมพลังเครือข่าย และดำเนินงานตามนโยบายรัฐอย่างมีธรรมาภิบาล

3. ความเป็นเลิศด้านประสิทธิภาพและความคุ้มค่าเชิงภารกิจ คือ องค์กรมีความคุ้มค่าเพราะบริหารแบบพุทธ ได้แก่ สัมมาทิฏฐิ เมตตา อิทธิบาท 4 ขันติธรรม นำมาสู่ศูนย์ยาเสพติดแบบบูรณาการ การบริหารโปร่งใสจนได้รางวัล 9 ปีซ้อน ใช้รางวัลคืนสู่ประชาชน สร้าง Zero Burn ที่ลดมลพิษและเพิ่มรายได้ ช่วยการศึกษา ตั้งโรงเรียน ส่งเสริมคุณธรรม บูรณาการศิลปวัฒนธรรม ทำงานเป็นเครือข่าย และเชื่อมโยงนโยบายรัฐกับพื้นที่จริง

4. ความเป็นเลิศด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน คือ องค์กรลดขั้นตอนด้วยหลักสติสมาธิปัญญา วิเคราะห์งาน ลดซ้ำซ้อน ปรับฟอร์มง่ายลง เปิด One-Stop Service ทำเวิร์กช็อปปรับปรุงต่อเนื่อง มีคู่มือ Checklist ตรวจสอบง่าย บุคลากรโฟกัสงานสำคัญ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำให้ประชาชนพึงพอใจและเป็นต้นแบบให้ องค์การบริหารส่วนตำบล อื่น

5. ความเป็นเลิศด้านการอำนวยความสะดวกและตอบสนองประชาชน คือ องค์กรโดดเด่นเพราะบริการ สะดวก รวดเร็ว ฟังเสียงประชาชน โดยใช้เมตตา สติในการบริการ แก้ร้องเรียนเร็ว เพิ่มบริการออนไลน์ เปิดเวทีความคิดเห็น ประชุมชี้แจงโปร่งใส สำรวจความต้องการสม่ำเสมอ จัดลำดับงานสำคัญ ตอบข้อร้องเรียนอย่างสุภาพ และพัฒนาความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง

6. ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความรู้และการประเมินผลราชการ คือ องค์กรเป็นเลิศเพราะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ พัฒนาบุคลากรด้วยสติ เมตตา แลกเปลี่ยนความรู้ ประเมินโปร่งใส มีรางวัลเชิงคุณธรรม ลดขั้นตอนด้วยเทคโนโลยี ใช้ปัญญาแก้ปัญหา สร้างวัฒนธรรมซื่อสัตย์ร่วมมือเป็นมิตร ลดความขัดแย้ง บุคลากรเชื่อมั่นในระบบประเมิน และมีคู่มือพุทธวิธีที่เป็นต้นแบบระดับสังคม

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารให้ประสบความสำเร็จมี 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนมี 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ยึดหลักอิทธิบาท 4 (เสริมแรงจูงใจ &ความร่วมมือ) มีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายร่วม (ฉันทะ) 2) วางแผนและแบ่งหน้าที่อย่างมุ่งมั่น (วิริยะ) 3) ดำเนินการด้วยความเอาใจใส่และร่วมมือ (จิตตะ) 4) ตรวจสอบ ประเมิน ปรับปรุงด้วยเหตุผล (วิมังสา)

กลยุทธ์ที่ 2 วางแผนด้วยข้อมูลจริง (ปัญญาธิบาล) มีขั้นตอนดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูลถูกต้องและหลากหลาย 2) ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล 3) ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและจัดทำแผน 4) ติดตาม–ประเมิน–ปรับปรุงข้อมูลต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3 วางแผนบนสัมมาทิฏฐิ (ทัศนคติถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม) มีขั้นตอนดังนี้ 1) รับฟังทุกภาคส่วน 2) กำหนดเป้าหมายมุ่งประโยชน์ส่วนรวม 3) ดำเนินงานโปร่งใสและตรวจสอบได้ 4) ประเมินผลโดยยึดประโยชน์ร่วม

กลยุทธ์ที่ 4 ใช้หลักสติปัฏฐาน (ไตร่ตรองรอบคอบ) มีขั้นตอนดังนี้ 1) เตรียมจิต/สร้างวัฒนธรรมสติ 2) ไตร่ตรองก่อนลงมือ 3) ดำเนินงานด้วยสติและติดตามรอบคอบ 4) ประเมินเชิงพิจารณาแล้วปรับปรุง

กลยุทธ์ที่ 5 ใช้เมตตาธรรมในการตั้งเป้าหมาย (คำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง) มีขั้นตอนดังนี้ 1) สำรวจ/รับฟังปัญหาโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง 2) วิเคราะห์และตั้งเป้าบนฐานเมตตา 3) จัดทำแผนงานตอบความทุกข์ยาก 4) ติดตามประเมิน ขยายผลเพื่อความเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 การวางโครงสร้างองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นแนวทางจัดวางโครงสร้างและระบบงาน เน้นการสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น การใส่ใจ และการทบทวนอย่างรอบคอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายและแรงจูงใจขององค์กร (ฉันทะ) ขั้นตอนที่ 2 การจัดระบบงานและมอบหมายหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม (วิริยะ) ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานด้วยความใส่ใจและมีส่วนร่วม (จิตตะ) ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงโครงสร้างอย่างรอบคอบ (วิมังสา)

กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการด้วยข้อมูลและปัญญาธิบาล คือ จัดองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลจริงและสถิติที่ตรวจสอบได้ เพื่อใช้วางแผนอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมการตัดสินใจที่อิงข้อเท็จจริงมากกว่าความรู้สึกหรืออคติขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ขั้นตอนที่ 4 การสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ 3 การยึดคุณธรรม จริยธรรม และสัมมาทิฏฐิ คือ สร้างโครงสร้างองค์กรที่ตั้งอยู่บน สัมมาทิฏฐิ โดยการมองเป้าหมายที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมความโปร่งใส ความสุจริต และศีลธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดค่านิยมและจริยธรรมองค์กร ขั้นตอนที่ 2 การ

ปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมคุณธรรม ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการคุณธรรมในกระบวนการทำงาน ขั้นตอนที่ 4 การติดตาม ประเมินผล และสร้างความโปร่งใส

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบตรวจสอบและพัฒนาตามหลักพุทธ คือ นำหลักสติปัฏฐาน และ โยนิโสมนสิการ มาใช้ทบทวน ตรวจสอบ และวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงข้อบกพร่องโดยใช้เหตุผลเชิงลึกขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบธรรมาภิบาลเชิงพุทธ ขั้นตอนที่ 2 ฝังจุดหยุดคิดและกระบวนการพิจารณาเชิงลึก ขั้นตอนที่ 3 ติดตาม ตรวจสอบเชิงรุก และใช้วิธีพินิจพิเคราะห์ ขั้นตอนที่ 4 เรียนรู้ ปรับปรุง และสถาปนามาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดองค์การที่ยึดประชาชนและสังคมเป็นศูนย์กลาง คือ วางระบบงานโดยใช้ เมตตาธรรม สังคหวัตถุ 4 และมหาปุริสวิตก ยึดหลักการบริการจากใจ คำนึงถึงประชาชน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการและรับฟังความคิดเห็นประชาชน ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญตามหลักสังคหวัตถุ 4 และมหา ปุริสวิตก ขั้นตอนที่ 3 การวางระบบงานและการบริการจากใจ ขั้นตอนที่ 4 การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงร่วมกับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธี บริหารด้านการบริหารบุคลากรมี 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างแรงจูงใจและพลังการทำงานด้วยอิทธิบาท 4 คือ เน้นการบริหารบุคลากรด้วยแรงบันดาลใจขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน (ฉันทะ) ขั้นตอนที่ 2 การทำงานด้วยความเพียรพยายามและตั้งใจจริง (วิริยะ) ขั้นตอนที่ 3 การใส่ใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ) ขั้นตอนที่ 4 การทบทวนและพิจารณาผลการทำงาน (วิมังสา)

กลยุทธ์ที่ 2 การใช้ปัญญาธิบาลและสัมมาทิฏฐิเป็นฐานการบริหารบุคลากร คือ ใช้ข้อมูลจริงและสถิติในการตัดสินใจด้านบุคลากร (ปัญญาธิบาล) สร้างทัศนคติที่ถูกต้อง (สัมมาทิฏฐิ) มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลบุคลากร ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลและระบุปัญหา ขั้นตอนที่ 3 การสร้างทัศนคติที่ถูกต้องและเน้นประโยชน์ส่วนรวม ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในบุคลากร คือ ใช้หลัก ศีล 5 หิริโอตตัปปะ และอหิงสา เป็นกรอบคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความสุจริต ความละอายต่อการทุจริต และการทำงานอย่างไม่เบียดเบียน ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบคุณธรรมและจริยธรรมองค์กร ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรมและปลูกฝังคุณธรรมในบุคลากร ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการคุณธรรมในการปฏิบัติงานประจำวัน ขั้นตอนที่ 4 การติดตาม ประเมิน และส่งเสริมการปฏิบัติคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันด้วยเมตตา–สังคหวัตถุ 4 คือ การใช้เมตตา กรุณา และหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา เพื่อเสริมสร้างทีมงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูล ความเท่าเทียม และความร่วมมือ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างจิตสำนึกเมตตาและกรุณาในทีมงาน ขั้นตอนที่ 2 การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการทำงาน ขั้นตอนที่ 3 การส่งเสริมความร่วมมือและการช่วยเหลือเกื้อกูล ขั้นตอนที่ 4 การติดตาม ประเมิน และสร้างวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยสติ ปัญญาการเรียนรู้ต่อเนื่อง คือ การใช้หลักสติ สัมมาวาจา โยนิโสมนสิการ สุตมยปัญญา และอนิจจัง เน้นการทบทวน วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสติและทบทวนตนเอง ขั้นตอนที่ 2 การใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และตัดสินใจ ขั้นตอนที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง ขั้นตอนที่ 4 การปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการมี 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำบริหารด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา สร้างพลังใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นทำงาน เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความสนใจและความตั้งใจ (ฉันทะ) ขั้นตอนที่ 2 การทำงานด้วยความเพียรพยายาม (วิริยะ) ขั้นตอนที่ 3 การใส่ใจและเอาใจใส่ต่อผลลัพธ์ (จิตตะ) ขั้นตอนที่ 4 การทบทวนและพิจารณาอย่างรอบคอบ (วิมังสา)

กลยุทธ์ที่ 2 การยึดพรหมวิหาร 4 ในการดูแลบุคลากร คือ ใช้เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารงานบุคคล เข้าใจความลำบากของเจ้าหน้าที่ และปรับการทำงานให้เหมาะสมกับบริบท สร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเข้าใจและเอาใจใส่บุคลากร (เมตตา) ขั้นตอนที่ 2

การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน (กรุณา) ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความยินดีต่อความสำเร็จของบุคลากร (มุทิตา) ขั้นตอนที่ 4 การรักษาสมดุลและความยุติธรรม (อุเบกขา)

กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารด้วยทศพิธราชธรรมเพื่อความเสียสละและธรรมาภิบาล คือ ผู้นำยึดหลัก ทาน ศีล ขันติ เน้นความโปร่งใส เสียสละประโยชน์ส่วนตน เช่น ลดสิทธิประโยชน์ตนเองเพื่อนำงบประมาณไปเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวางกรอบคุณธรรมและธรรมาภิบาล ขั้นตอนที่ 2 การลดผลประโยชน์ส่วนตนและสร้างความเสียสละ ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและส่งเสริมวัฒนธรรมคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 4 การใช้สติปัฏฐาน 4 และโยนิโสมนสิการเพื่อการตัดสินใจที่รอบคอบ คือ ผู้นำมีสติรู้กาย เวทนา จิต ธรรม ประกอบกับการใคร่ครวญอย่างแยบคายก่อนตัดสินใจ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการจัดการข้อขัดแย้งมีความรอบคอบและลดความผิดพลาด มีมีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสังเกตและมีสติรู้กาย เวทนา จิต ธรรม ขั้นตอนที่ 2 การใคร่ครวญอย่างรอบคอบ ขั้นตอนที่ 3 การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 5 การยึดมัชฌิมาปฏิปทาและความพอดีในการบริหาร คือ วางนโยบายและตัดสินใจด้วยความพอเหมาะ ไม่สุดโต่ง เช่น จัดสรรงบประมาณอย่างสมดุล ไม่ฟุ่มเฟือย และไม่ตัดทอนเกินไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและชุมชน มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการและทรัพยากร ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดแนวทางและนโยบายอย่างสมดุล ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานอย่างพอดีและรอบคอบ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลมี 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การกำกับดูแลด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส คือ ผู้นำยึดหลักศีล 5 หิริโอตตัปปะ ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ เพื่อสร้างระบบบริหารที่สุจริต ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบคุณธรรมและธรรมาภิบาล ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบและกำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความโปร่งใสและรายงานผล ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 2 การกำกับดูแลด้วยเมตตาและความเสมอภาค คือ บริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 สมานัตตตา สังคหวัตถุ 4 โดยเน้นการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง เข้าใจปัญหา และให้ความเสมอภาคขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเข้าใจและเอาใจใส่บุคลากร ขั้นตอนที่ 2 การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือและความเอื้ออาทร ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3 การกำกับดูแลด้วยปัญญาและสติ คือ ยึดหลัก อิทธิบาท 4 สติปัฏฐาน 4 โยนิโสมนสิการ สัมมาทิฏฐิ เพื่อสร้างการตัดสินใจที่รอบคอบและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสติและการรับรู้ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์และใคร่ครวญด้วยปัญญา ขั้นตอนที่ 3 การตัดสินใจอย่างถูกต้องและมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 4 การกำกับดูแลด้วยความพอดีและความอดทน คือ นำหลักมัชฌิมาปฏิปทา ขันติธรรม อนิจจัง มาประยุกต์ใช้ในการกำกับดูแล เพื่อสร้างสมดุลและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินสถานการณ์และทรัพยากร ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและตัดสินใจอย่างพอดี ขั้นตอนที่ 3 การบริหารอย่างอดทนและยืดหยุ่น ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 5 การกำกับดูแลด้วยจิตสาธารณะและการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ยึดหลักทศพิธราชธรรม จิตสาธารณะ อัตถจริยา พหูสูตและปฏิบัติจริง เพื่อสร้างผู้นำที่เสียสละและทำงานเพื่อส่วนรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความตระหนักถึงจิตสาธารณะ ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติด้วยความเสียสละและคุณธรรม ขั้นตอนที่ 3 การเป็นแบบอย่างที่ดี ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและส่งเสริมวัฒนธรรมจิตสาธารณะ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนมี 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การยึดหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสริมแรงจูงใจและความร่วมมือ คือ การวางแผนที่มีเป้าหมายร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เป็นกลยุทธ์เสริมแรงจูงใจและความร่วมมือ ผ่านการวางแผนที่มีเป้าหมายร่วมกัน กลยุทธ์ที่ 2 การวางแผนโดยใช้ข้อมูลจริงตามหลักปัญญาธิบาล คือ การใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง เช่น ข้อมูลด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ หรือการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ เป็นต้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 3 การวางแผนโดยมีสัมมาทิฏฐิขององค์การบริหารส่วนตำบลราง

จรเข้ คือ ความเห็นชอบและคิดถูกต้อง คือ การวางแผนโดยมีทัศนคติที่ดี มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม กลยุทธ์ที่ 4 การใช้หลักสติปัฏฐาน คือ การมีสติและพิจารณารอบคอบทุกขั้นตอน การวางแผนต้องผ่านการไตร่ตรอง มีสติ ไม่รีบเร่ง ต้องประเมินผลเป็นระยะเพื่อการปรับปรุงขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 5 การใช้เมตตาธรรมในการตั้งเป้าหมายแผนงาน คือ การวางแผนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาและบริบทของสังคมในท้องถิ่น การบริหารด้วยพุทธวิธีบริหารจึงช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และประสิทธิภาพในการทำงาน มีเหตุผลสำคัญดังนี้ 1) การยึดหลักอิทธิบาท 4 ช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความร่วมมือ เพราะทุกฝ่ายรู้สึกมีส่วนร่วมในเป้าหมายเดียวกัน 2) การใช้ข้อมูลจริงตามหลักปัญญาธิบาล ทำให้การวางแผนมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้ตรงจุด 3) การวางแผนโดยมีสัมมาทิฏฐิ ทำให้การทำงานมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ลดการเอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม เกิดความยุติธรรมและความเป็นธรรม 4) การใช้หลักสติปัฏฐาน ช่วยให้กระบวนการวางแผนรอบคอบ ลดความผิดพลาด สามารถปรับปรุงได้ต่อเนื่อง 5) การใช้เมตตาธรรม ทำให้การกำหนดเป้าหมายและนโยบายขององค์กรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่ด้อยโอกาส ดังนั้น การนำพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนมาใช้ จึงทำให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธวัชชัย ทุมทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมีแผนการพัฒนาสถาบันตามพันธกิจหลัก และมีแนวทางที่เริ่มเป็นระบบในด้านการวางแผนกลยุทธ์ด้วย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Vinitwatanakhun (1998) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถาบันการพยาบาลในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็น 1 ในปัจจัย 8 ประการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันการพยาบาลในประเทศไทย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (2556) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า แนวทางของนโยบายที่สำคัญ คือ ควรส่งเสริมการจัดรูปแบบการจัดการศึกษาท้องถิ่นแบบบูรณาการที่เน้นการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษากระจายอำนาจการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไปยังสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การวางโครงสร้างองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นแนวทางจัดวางโครงสร้างและระบบงาน เน้นการสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น การใส่ใจ และการทบทวนอย่างรอบคอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการด้วยข้อมูลและปัญญาธิบาล คือ จัดองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลจริงและสถิติที่ตรวจสอบได้ เพื่อใช้วางแผนอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมการตัดสินใจที่อิงข้อเท็จจริง มากกว่าความรู้สึกหรืออคติขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 3 การยึดคุณธรรม จริยธรรม และสัมมาทิฏฐิ คือ สร้างโครงสร้างองค์กรที่ตั้งอยู่บน สัมมาทิฏฐิ โดยการมองเป้าหมายที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมความโปร่งใส ความสุจริต และศีลธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบตรวจสอบและพัฒนาตามหลักพุทธ คือ นำหลักสติปัฏฐาน และ โยนิโสมนสิการ มาใช้ทบทวน ตรวจสอบ และวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงข้อบกพร่องโดยใช้เหตุผลเชิงลึกขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 5 การจัดองค์การที่ยึดประชาชนและสังคมเป็นศูนย์กลาง คือ วางระบบงานโดยใช้ เมตตาธรรม สังคหวัตถุ 4 และมหาปุริสวิตก ยึดหลักการบริการจากใจ คำนึงถึงประชาชน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีเจตนารมณ์ที่จะสร้างองค์กรที่ “ดี โปร่งใส และยั่งยืน” โดยใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นรากฐานของการบริหารจัดการ ซึ่งช่วยให้โครงสร้างองค์กรไม่เพียงตอบโจทย์ด้านประสิทธิภาพเชิงเทคนิค แต่ยังสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เหตุผลสำคัญที่สนับสนุนการเลือกใช้พุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การมีดังนี้ 1) การวางโครงสร้างองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่น (ฉันทะ วิริยะ) ใส่ใจในหน้าที่ (จิตตะ) และมีการทบทวนปรับปรุงการทำงานอย่างรอบคอบ (วิมังสา) ส่งผลให้องค์กรมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว 2) การบริหารจัดการด้วยข้อมูลและปัญญาธิบาล ช่วยลดความลำเอียงและอคติ โดยใช้ข้อมูลจริง สถิติ และหลักฐานตรวจสอบได้ ทำให้การตัดสินใจมีเหตุผล โปร่งใส และสามารถอธิบายต่อสาธารณะได้ 3) การยึดคุณธรรม จริยธรรม และสัมมาทิฏฐิ เป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตหรือเอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม 4) การสร้างระบบตรวจสอบและพัฒนาตามหลักพุทธการใช้สติปัฏฐานและโยนิโสมนสิการทำให้องค์กรมีการตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินผล อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องเชิงลึก นำไปสู่การพัฒนาแบบไม่หยุดนิ่ง 5) การจัดองค์การที่ยึดประชาชนและสังคมเป็นศูนย์กลาง โดยยึดหลักเมตตาธรรม สังคหวัตถุ 4 และมหาปุริสวิตก ส่งเสริมให้การจัดบริการและระบบงานต่าง ๆ มุ่งเน้นความผาสุกของประชาชน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ดังนั้น การจัดองค์การตามพุทธวิธีบริหารจึงช่วยให้องค์การบริหารส่วน

ตำบลรางจรเข้ สร้างระบบบริหารจัดการที่ เข้มแข็ง โปร่งใส มีคุณธรรม และประชาชนไว้วางใจ นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวุฒิสุธี วรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษารูปแบบวิธีการบริหารจัดการองค์กรของหน่วยงานที่เป็นเลิศด้านการพัฒนาผู้นำ พบว่า การจัดองค์กรแนวราบ เป็นรูปแบบวิธีบริหารจัดการจัดการองค์กรหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานมีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาผู้นำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุไรรัตน์ ศรีสัตตรัตน์ และสมยศ อวเกียรติ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของนักบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงปัจจัยความสำเร็จด้านบัญชีได้อิทธิพลทางตรง จากปัจจัยสมรรถนะด้านการจัดการ มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.091 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชลธิชา บุนนท์ (2564) ที่ศึกษาวิจัยองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการคนเก่ง 2) การบริหารจัดการคุณภาพ 3) การจัดการความรู้องค์กร และ 4) การจัดการเชิงกลยุทธ์

3. จากผลการวิจัย พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรมี 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างแรงจูงใจและพลังการทำงานด้วยอิทธิบาท 4 คือ เน้นการบริหารบุคลากรด้วยแรงบันดาลใจขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 2 การใช้ปัญญาธิบาลและสัมมาทิฏฐิเป็นฐานการบริหารบุคลากร คือ ใช้ข้อมูลจริงและสถิติในการตัดสินใจด้านบุคลากร (ปัญญาธิบาล) สร้างทัศนคติที่ถูกต้อง (สัมมาทิฏฐิ) มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในบุคลากร คือ ใช้หลัก ศีล 5 หิริโอตตัปปะ และอหิงสา เป็นกรอบคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความสุจริต ความละอายต่อการทุจริต และการทำงานอย่างไม่เบียดเบียน ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันด้วยเมตตา สังคหวัตถุ 4 คือ การใช้เมตตา กรุณา และหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา เพื่อเสริมสร้างทีมงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูล ความเท่าเทียม และความร่วมมือ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยสติ ปัญญาการเรียนรู้ต่อเนื่อง คือ การใช้หลักสติ สัมมาวาจา โยนิโสมนสิการ สุตมยปัญญา และอนิจจัง เน้นการทบทวน วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ตระหนักว่าคนคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีจึงต้องเริ่มจาก “การบริหารบุคลากร” โดยใช้หลักพุทธวิธีบริหาร เพื่อ

สร้างแรงบันดาลใจ คุณธรรม ความร่วมมือ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เหตุผลสำคัญมีดังนี้ 1) การสร้างแรงจูงใจและพลังการทำงานด้วยอิทธิบาท 4 ทำให้บุคลากรมีความรักและความมุ่งมั่นในงาน (ฉันทะ) มีความพยายามไม่ย่อท้อ (วิริยะ) ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ (จิตตะ) และมีการตรวจสอบปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ (วิมังสา) ส่งผลให้เกิดพลังการทำงานร่วมกันในองค์กร 2) การใช้ปัญญาธิบาลและสัมมาทิฏฐิเป็นฐาน การบริหารบุคลากรด้วยข้อมูลจริงและสถิติช่วยลดอคติ ความลำเอียงหรือความรู้สึกส่วนตัว ขณะเดียวกันสัมมาทิฏฐิช่วยสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง เน้นประโยชน์ส่วนรวม ทำให้การบริหารงานบุคคลมีความยุติธรรมและโปร่งใส 3) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในบุคลากร การนำหลักศีล 5 หิริโอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อบาป) และอหิงสา มาเป็นกรอบการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต เคารพกติกา ลดพฤติกรรมการทุจริตและการเบียดเบียน 4) การพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันด้วยเมตตา–สังคหวัตถุ 4 การใช้เมตตา กรุณา และหลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล มีความเสมอภาค และร่วมมือกันอย่างจริงใจ ทำให้ทีมงานเข้มแข็งและองค์กรมีความสามัคคี 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยสติและปัญญาการเรียนรู้ต่อเนื่อง บุคลากรได้รับการฝึกฝนให้มีสติ ใช้เหตุผล (โยนิโสมนสิการ) เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ (สุตมยปัญญา) และปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลง (อนิจจัง) ส่งผลให้เกิดบุคลากรที่มีคุณภาพ ยืดหยุ่น และพร้อมต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การบริหารบุคลากรตามพุทธวิธีบริหาร จึงเป็นรากฐานที่ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีได้อย่างแท้จริง ทั้งในด้านประสิทธิภาพ คุณธรรม และความไว้วางใจจากประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2553) ที่ศึกษาเรื่องตัวแบบการจัดการองค์กรแห่งความเป็นเลิศของกรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของกรมราชทัณฑ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวุฒิสุธี วรเจริญ (2555) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษารูปแบบวิธีการบริหารจัดการองค์กรของหน่วยงานที่เป็นเลิศด้านการพัฒนาผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์กรเข้าใจธรรมชาติการทำงานเป็นทีมบุคลากรในหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสนา เลิศมะเลา (2560) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชลธิชา บุนนท์ (2564) ที่ศึกษาวิจัยองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการคนเก่งองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต

21 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Arar & Abu Nasra (2019) ที่ศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำการรับรู้ถึงอาชีพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระบบการศึกษาอาหรับในประเทศอิสราเอล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของโรงเรียนและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของพวกเขา

4. จากผลการวิจัย พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการมี 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำบริหารด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา สร้างพลังใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นทำงาน เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 2 การยึดพรหมวิหาร 4 ในการดูแลบุคลากร คือ ใช้เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารงานบุคคล เข้าใจความลำบากของเจ้าหน้าที่ และปรับการทำงานให้เหมาะสมกับบริบท สร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารด้วยทศพิธราชธรรมเพื่อความเสียสละและธรรมาภิบาล คือ ผู้นำยึดหลัก ทาน ศีล ขันติ เน้นความโปร่งใส เสียสละประโยชน์ส่วนตน เช่น ลดสิทธิประโยชน์ตนเองเพื่อนำงบประมาณไปเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 4 การใช้สติปัฏฐาน 4 และโยนิโสมนสิการเพื่อการตัดสินใจที่รอบคอบ คือ ผู้นำมีสติรู้กาย เวทนา จิต ธรรม ประกอบกับการใคร่ครวญอย่างแยบคายก่อนตัดสินใจ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการจัดการข้อขัดแย้งมีความรอบคอบและลดความผิดพลาด กลยุทธ์ที่ 5 การยึดมัชฌิมาปฏิปทาและความพอดีในการบริหาร คือ วางนโยบายและตัดสินใจด้วยความพอเหมาะ ไม่สุดโต่ง เช่น จัดสรรงบประมาณอย่างสมดุล ไม่ฟุ่มเฟือย และไม่ตัดทอนเกินไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและชุมชน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ตระหนักว่าการ “อำนวยการ” เป็นหัวใจสำคัญในการเชื่อมโยงการวางแผน การจัดองค์การ และการบริหารบุคลากรให้เดินไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำจึงต้องมีทั้งคุณธรรม แรงบันดาลใจ และความรอบคอบ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี โดยสามารถอธิบายเหตุผลสำคัญได้ดังนี้ 1) การใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำใช้ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีพลังใจและความมุ่งมั่น เช่น จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วม เกิดความภูมิใจและพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า 2) การยึดพรหมวิหาร 4 ในการดูแลบุคลากร การบริหารด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ช่วยสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต เข้าใจปัญหาของเจ้าหน้าที่ และสนับสนุนให้ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันในองค์กร 3) การบริหารด้วยทศพิธราชธรรมเพื่อความเสียสละและธรรมาภิบาล ผู้นำใช้หลักทาน ศีล ขันติ เป็นต้น สร้างความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน เช่น การลดค่าใช้จ่ายส่วนตัวเพื่อนำงบประมาณไปดูแลบุคลากรและชุมชน เป็นตัวอย่างผู้นำที่ดีและสร้างศรัทธา

ในองค์กร 4) การใช้สติปัฏฐาน 4 และโยนิโสมนสิการในการตัดสินใจ ผู้นำมีสติพิจารณาอย่างรอบด้านและใช้การใคร่ครวญเชิงลึกก่อนตัดสินใจ ทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างรอบคอบ ลดความผิดพลาดและสามารถจัดการข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ 5) การยึดมัชฌิมาปฏิปทาและความพอดีในการบริหาร ผู้นำรู้จักความพอเหมาะในการตัดสินใจและการใช้งบประมาณ ไม่สุดโต่งทั้งการใช้จ่ายหรือการตัดลด ช่วยให้เกิดการบริหารที่สมดุลและยั่งยืน ทั้งองค์กรและประชาชนได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง ดังนั้น การอำนวยการด้วยพุทธวิธีบริหารจึงทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ มีผู้นำที่มีคุณธรรม รอบคอบ สมดุล และเสียสละ ส่งผลให้การบริหารจัดการมีทั้งประสิทธิภาพและความไว้วางใจจากบุคลากรและประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาต ปุงคานนท์ (2565) ที่ศึกษาเรื่องการอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึก ผลการศึกษาพบว่า การอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. จากผลการวิจัย พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลมี 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การกำกับดูแลด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส คือ ผู้นำยึดหลักศีล 5 หิริโอตตัปปะ ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ เพื่อสร้างระบบบริหารที่สุจริต ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 2 การกำกับดูแลด้วยเมตตาและความเสมอภาค คือ บริหารงานตามหลัก พรหมวิหาร 4 สมานัตตตา สังคหวัตถุ 4 โดยเน้นการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง เข้าใจปัญหา และให้ความเสมอภาคขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 3 การกำกับดูแลด้วยปัญญาและสติ คือ ยึดหลักอิทธิบาท 4 สติปัฏฐาน 4 โยนิโสมนสิการ สัมมาทิฏฐิ เพื่อสร้างการตัดสินใจที่รอบคอบและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 4 การกำกับดูแลด้วยความพอดีและความอดทน คือ นำหลักมัชฌิมาปฏิปทา ขันติธรรม อนิจจัง มาประยุกต์ใช้ในการกำกับดูแล เพื่อสร้างสมดุลและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ กลยุทธ์ที่ 5 การกำกับดูแลด้วยจิตสาธารณะและการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ยึดหลักทศพิธราชธรรม จิตสาธารณะ อัตถจริยา พหูสูตและปฏิบัติจริง เพื่อสร้างผู้นำที่เสียสละและทำงานเพื่อส่วนรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เล็งเห็นว่าการ “กำกับดูแล” (Governance) เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสร้างมาตรฐานและความยั่งยืนให้แก่องค์กร การใช้พุทธวิธีบริหารเข้ามาเป็นกรอบในการกำกับดูแลจึงทำให้การบริหารงานโปร่งใส เป็นธรรม และมีความรับผิดชอบต่อประชาชน เหตุผลสำคัญสามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) การกำกับดูแลด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ผู้นำยึดหลักศีล 5 หิริโอตตัปปะ และธรรมาภิบาลเชิงพุทธ ทำให้การบริหารงานสุจริต ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความไว้วางใจจากประชาชนและบุคลากร 2) การ

กำกับดูแลด้วยเมตตาและความเสมอภาค การบริหารที่ยึดหลักพรหมวิหาร 4 สมานัตตตา และสังคหวัตถุ 4 ช่วยให้บุคลากรได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง มีความเสมอภาค ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำ และรู้สึกถึงความเป็นธรรมในการทำงาน 3) การกำกับดูแลด้วยปัญญาและสติ การใช้หลักอิทธิบาท 4 สติปัฏฐาน 4 โยนิโสมนสิการ และสัมมาทิฏฐิ ทำให้ผู้บริหารและผู้นำมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ใช้เหตุผลเชิงลึก และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ลดความผิดพลาดในการบริหารงาน 4) การกำกับดูแลด้วยความพอดีและความอดทน การนำหลักมัชฌิมาปฏิปทา ขันติธรรม และอนิจจังมาประยุกต์ใช้ ช่วยให้การกำกับดูแลมีความสมดุล ไม่เข้มงวดหรือหย่อนเกินไป พร้อมทั้งปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น 5) การกำกับดูแลด้วยจิตสาธารณะและการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่ยึดหลักทศพิธราชธรรม จิตสาธารณะ อัตถจริยา และพหูสูต ทำให้เกิดภาวะผู้นำที่เสียสละ มุ่งทำงานเพื่อส่วนรวม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและประชาชน ดังนั้น การกำกับดูแลด้วยพุทธวิธีบริหารจึงช่วยเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี นำไปสู่การสร้างองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือและยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปณิชา จันทร์คำ (2565) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของหลักปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อความสามารถทางการแข่งขันของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า หลักปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีนำมาสร้างความสามารถทางการแข่งขันและผลการดำาเนินงานที่ดีแก่องค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิชา เอี่ยมพงษ์ไพบูลย์ (2565) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการเป็นหุ้นยั่งยืนต่ออัตราผลตอบแทนเกินปกติของหลักทรัพย์และมูลค่าของกิจการ ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีการกำกับดูแลกิจการตั้งแต่ระดับดีขึ้นไปจะมีมูลค่าของกิจการสูงกว่า นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่าบริษัทที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นหุ้นยั่งยืนจะมีอัตราผลตอบแทนเกินปกติของหลักทรัพย์และมูลค่าของกิจการสูงกว่าอีกด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผน ควรจะมุ่งให้การวางแผนมีคุณธรรม โปร่งใส และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้หลักพุทธ เช่น อิทธิบาท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจ ปัญญาธิบาลเพื่อใช้ข้อมูลจริง สัมมาทิฏฐิในการกำหนดทัศนคติที่ถูกต้อง สติปัฏฐานในการทบทวนรอบคอบ และเมตตาธรรมเพื่อคำนึงถึงผู้เปราะบาง

2. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การควรจะ เน้นโครงสร้างและระบบงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรมและยึดประโยชน์ส่วนรวม โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสริมแรงใจ ปัญญาธิบาลเพื่อใช้ข้อมูลจริง สัมมาทิฏฐิในการบริหารอย่างถูกต้อง รวมทั้งระบบตรวจสอบตามหลักพุทธ และการจัดองค์การที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง

3. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากรควรจะพัฒนาบุคลากรให้มีแรงบันดาลใจ คุณธรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อสร้างพลังการทำงาน ปัญญาธิบาลและสัมมาทิฏฐิในการตัดสินใจด้านบุคคล เสริมคุณธรรม เช่น ศีล 5 และหิริโอตตัปปะ รวมทั้งสร้างทีมเวิร์กด้วยเมตตา สังคหวัตถุ 4 และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้วยสติและโยนิโสมนสิการ

4. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการ ควรจะเน้นการบริหารที่สร้างแรงบันดาลใจ มีความเมตตา โปร่งใส รอบคอบ และพอดี ผ่านการใช้อิทธิบาท 4ในการกระตุ้นส่วนร่วม พรหมวิหาร 4ในการดูแลบุคลากร ทศพิธราชธรรมในการบริหารอย่างเสียสละ สติปัฏฐานและโยนิโสมนสิการในการตัดสินใจที่รอบคอบและมัชฌิมาปฏิปทาในการจัดสรรทรัพยากรอย่างสมดุล

5. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแล ควรจะยกระดับธรรมาภิบาลด้วยคุณธรรม ความโปร่งใส ความเสมอภาค และจิตสาธารณะ โดยสร้างระบบตรวจสอบภายในที่โปร่งใส ใช้เมตตาและความเป็นธรรมต่อบุคลากร ใช้ปัญญาและสติในการตัดสินใจ ส่งเสริมขันติและความพอดีในการแก้ปัญหา และให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชนและบุคลากร

6. ควรจะใช้พุทธวิธีบริหารเป็นแกนกลาง เพื่อทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เป็นองค์กรที่โปร่งใส มีคุณธรรม ใช้ข้อมูลจริง พัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน บริหารด้วยความเมตตาและมุ่งประชาชนเป็นศูนย์กลาง นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีอย่างยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาแนวทางการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้าน การบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารไปปฏิบัติในท้องถิ่นอื่นทั่วประเทศไทย

2.ควรจะศึกษาเปรียบเทียบยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารในพื้นที่อื่นทั้ง 4 ภาคของประเทศไทย

3.ควรจะศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกรัตน์ จิรสัจจานุกูล. (2562). **รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบประสบการณ์จริงเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู.** รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

กรมการปกครอง. (2543). **รายงานประจำปี 2543**. กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.

กรมการปกครองสวนท่องถิ่น. (2550). **แบบประเมินองค์กรมองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีประจำปี 2550.** กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). **เอกสารนโยบายและรายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2549.** กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการนโยบายประมงแห่งชาติ กองนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาการประมง กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2561). **คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

กัญญาเรษ ทิพย์สุนา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน. **วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,** 1-13.เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2567,จาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1689.ru

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์.(2552). **การบริหารยุทธศาสตร์และการพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ซัคเซส มีเดีย.

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2541). **การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

จุไรรัตน์ ศรีสัตตรัตน์ และสมยศ อวเกียรติ. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุของนักบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เขตภาคกลาง. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(25), 137-152.**

แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว. (2559).**ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชลธิชา บุนนท์. (2564). **วัฒนธรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัยวัฒน์ เพ็งกรูด. (2021). คุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน. **วารสารวิจัยและนวัตกรรมท้องถิ่น, 16(2), 123–133.**

ณัฐณิช เกตุกัณฑร. (2555). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานีตำรวจนครบาลบุคโล.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ดุษณีย์ ยศทอง. (2561). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรพยาบาลสมรรถนะสูง : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2547). **การคลังและงบประมาณ : แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2557). **กรอบแนวคิดการพัฒนาองค์การสมัยใหม่**. เอกสารประกอบการบรรยาย โครงการทบทวนภารกิจกระทรวงมหาดไทย.

_____. (2557). **การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสาร.

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2540). **วิทยาการบริหารสำหรับนักบริหารมืออาชีพในยุคโลกาภิวัตน์.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **องค์การและการบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนัชพร โมราวงษ์. (2555). **ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

ธวัชชัย ทุมทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2557, 157–174.**

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2551). **Training roadmap ตาม competency. เขาทำกันอย่างไร.** กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2553). **เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ competency มาใช้ในองค์กร.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

นพพร ล่าสัน. (2558). **ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

นัทธี จิตสว่าง. (2555). **การขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ.** เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2567, จาก http://www.gotoknow.org/posts/497548

นิชา เอี่ยมพงษ์ไพบูลย์. (2565). **ผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการเป็นหุ้นยั่งยืนต่ออัตราผลตอบแทนเกินปกติของหลักทรัพย์และมูลค่าของกิจการ.** การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบัญชีและการบริหารการเงิน) สาขาวิชาการบัญชีและการบริหารการเงิน คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : กราฟิโก ซิสเต็มส์.

บังอร ทองตื้อ. (2557). **สภาพและปัญหาในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ. (2548). **การจัดการเชิงยุทธศาสตร์สำหรับ CEO.** กรุงเทพมหานคร : สุขุมและบุตร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2534). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). **การบริหารทรัพยากรเพื่อประสิทธิภาพขององค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ปณิชา จันทร์คำ. (2567). **อิทธิพลของหลักปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อความสามารถทางการแข่งขันของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.

_____. (2543). **การพัฒนาองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรนิภา ธนาธรรมนันท์. (2561). **การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์การสมรรถนะสูง : กรณีศึกษาศาลในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 2.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุเทพ เทวเมธี. (2556). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองจังหวัด.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ.

พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ. (2556). **ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในระดับพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พฤทธิ์ เทศจีบ. (2552). การถดถอยขององค์กรและแนวทางปรับตัวสู่ความเป็นเลิศ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2(9), 206-218.**

พสุ เดชะรินทร์ และคณะ. (2549). **การพัฒนาองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง รายงานผลการศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ : องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง.** กรุงเทพมหานคร : วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย.

พสุ เดชะรินทร์. (2546). **Balanced Scorecard รู้สึกในการปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2551). **ชุดเครื่องมือพัฒนาองค์การตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารภาครัฐ หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพมหานคร : วิชั่นพรินท์ แอนด์ มีเดีย.

พิทยา บวรวัฒนา. (2546). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ.** กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภาการพิมพ์.

ภัทรพงศ์ สิมสี. (2554). **ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภาคภูมิ ฤกขะเมธ. (2553). องค์การที่มีสมรรถนะสูงในองค์การภาครัฐ : ตามมุมมองของทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์และแนวคิดด้านวัฒนธรรม. **วารสารวิทยาการจัดการ, 27(1-2).**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2557). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2557**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานประกันคุณภาพ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2552). **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12** (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2557). **การจัดการการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2557). **การพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.

ลาวัลย์ นนทะสี. (2554). **สภาพการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เลิศชัย สุธรรมานนท์ และณัฐวุฒิ ว่องทรัพย์ทวี. (2554). **การบริหารสถาบันอุดมศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ.** รายงานการวิจัย กรุงเทพมหานคร : สถาบันปัญญาภิวัฒน์.

วรพิชญ์ ลิขิตายน. (2559). **การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วัฒนา พัฒนพงษ์. (2546). **BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน.** กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2546). **การวางแผนกลยุทธ์ : ศิลปะการกำหนดแผนองค์การสู่ความเป็นเลิศ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : อินโฟกราฟิกส์.

วันเพ็ญ รูปช้าง. (2553). **ปัญหาการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

วารุณี ภูมิศรีแก้ว. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 16(3), 239-252.**

วาสนา เนียมสี. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกระทรวงพลังงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

วาสนา เลิศมะเลา. (2560). **การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2550). **การพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2553). **ตัวแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของกรมราชทัณฑ์.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสยาม.

วุฒิสุธี วรเจริญ. (2555). **การศึกษารูปแบบวิธีการบริหารจัดการองค์กรของหน่วยงานที่เป็นเลิศด้านการพัฒนาผู้นำ.** รายงานผลการวิจัย ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี.

ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร. (2541). **หลักการจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์. (2558). **เป็นเลิศ.** เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2567, จาก https://www.facebook.com/CMEx.CMU/photos/a.333220890181585/333220843514923/?type=1&theater

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประจำปี 2553-2554.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สมบูรณ์อุสาหะจิตต์. (2553). **สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล. (2562). ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอยุธยา. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(1), 242-253.**

สมยศ นาวีการ. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจการพิมพ์.

_____. (2548). **การบริหารและพัฒนาองค์กรสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมาน อัศวภูมิ. (2559). ความเป็นเลิศและการจัดการความเลิศ. **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(1), 1-7.**

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2565). **คู่มือการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551).**การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

_____. (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2562-2567).** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2548). **มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.

สิทธิชัย นันทนาวิจิตร. (2551). **การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2567, จาก http://202.183.190.2/FTPiWebAdmin/knw_pworld/image_content//74/pw74_2_lds1.pdf

สิทธิเดช ศรีสุวรรณดี. (2545). **ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์. (2560). **การบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2545). **พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพิณ เดชาคุปต์. (2546). **พฤติกรรมองค์การ.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพล ธรรมร่มดี. (2555). **การพัฒนาองค์การและภาวะผู้นำสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ด.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2558). **มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ทฤษฎีและงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้. (2567). **รายงานประจำปี 2567**. พระนครศรีอยุธยา : องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้.

อภินันต์ อันทวีสิน, ชิษณุพงศ์ ทองพวง, รมย์รัมภา ณัฐธัญอติรุจ และรุ่งแก้ว พุ่มโพธิ์. (2563). องค์ประกอบขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 9(2), 193-208.**

อัจฉราพร สิมมะล. (2560). **สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี.** การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาษาต่างประเทศ

Andrew, P., & Richard, W. (1991). **Managing change for behavior success**. Blackwell.

Arar, K., & Abu Nasra, M. (2019). Leadership style, occupational perception, and organizational citizenship behavior in the Arab education system in Israel. **Journal of Educational Administration, 57(1), 85–100**.

Beckhard, R. (1969). **Organization Development : Strategies and Models.** Reading, MA: Addison-Wesley.

Bennis, W. G. (1969). **Organization Development : Its Nature, Origins, and Prospects.** Reading, MA: Addison-Wesley.

Blanchard, K. H. (2007). **Leading at a higher level : Blanchard on leadership and creating high performance organization**. Prentice-Hall.

Buytendijk, F. (2006, February). Five keys to building high-performance organization. **Business Performance Magazine, 6(3), 45.**

Cobb, C. G. (2003). **From quality to business excellence: A systems approach to management**. ASQ Quality Press.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). **Organization Development and Change (9th ed.)**. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Farrar, S. (2004). Title of the book or article. **Publisher or Journal Name, Volume (Issue), pages. https://doi.org/xx.xxx/yyyy**

French, W. L., & Bell, C. H. (1995). **Organization Development : Behavioral Science Interventions for Organization Improvement (5th ed.)**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

Harari, Y. N. (2011). **Sapiens: A brief history of humankind**. Harvill Secker.

Holbeche, L. (2005). **The high performance organization : Creating dynamic stability and sustainable success**. Elsevier.

Koch, A. J., & Cebula, R. J. (1994). The effects of tax rates on interstate migration: Evidence from the U.S. states. **The Review of Economics and Statistics, 76(3), 551–561. https://doi.org/10.2307/2109882**

Koontz, H., & O'Donnell, C. (1986). **Principles of Management : An Analysis of Managerial Functions.** New York: McGraw-Hill.

Lawler, E. E. (2012). **Effective Human Resource Management : A Global Analysis.** Stanford, CA : Stanford University Press.

_____.(2012). Title of the book or article. **Publisher or Journal Name, Volume (Issue), pages. https://doi.org/xx.xxx/yyyy**

Miller, J. (2009). Title of the article. Title of the Journal, **volume number (issue number), pages. https://doi.org/xxxx**

Miller, L. M. (2009). **High Performance Organization: Design and Leadership.** Santa Fe, NM : The Loren Miller Partnership.

Miller, L. M. (2002). The high-performance organization: An assessment of virtues and values. **Retrieved March 22, 2024, from https://bahailibrary.com/pdf/m/miller_high_performance_organization.pdf**

Mintzberg, H. (1983). **Structure in fives: Designing effective organizations**. Prentice-Hall.

Nuchudom, C., & Fongsuwan, W. (2015). Factors affecting high performance organizations within Bangkok's Metropolitan Administration (BMA) Government Offices. **Research Journal of Business Management, 9(1), 141–156.**

Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). **In search of excellence: Lessons from America's best-run companies**. Harper & Row.

Robbins, P., & Coulter, M. (2002). **Management (7th ed.).** Pearson Education.

Schein, E. H. (1992). **Organizational Culture and Leadership (2nd ed.).** San Francisco: Jossey-Bass.

Taro, Y. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis (3rd ed.).** New York Harper and Row Publications.

Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. **Leadership & Organization Development Journal, 35(6), 566–583.**

Terziovski, M. (2002). The relationship between total quality management practices and operational performance. **International Journal of Quality & Reliability Management,19(4),462–473.https://doi.org/10.1108/0265671 0210418403**

Vinitwatanakhun, W. (1998). **Factors affecting organizational effectiveness of nursing institutes in Thailand (Doctoral dissertation).** The National Institute of Development Administration.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

1. พระกิตติสารสุธี, ดร.	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
2. พระครูสุภทรสีลโสภณ, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาทิตย์ ชูชัย	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีแนวใหม่ด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีแนวใหม่ด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีแนวใหม่ด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 5 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีแนวใหม่ด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับและจะนำมาวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น

3. ขอความร่วมมือตอบแบบสอบให้ครบทุกข้อ และคณะผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงสำหรับความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนัด ด้วงติลี
หัวหน้าโครงการวิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 18 - 30 ปี

( ) 31 -40 ปี

( ) 41 -50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

( ) ประถมศึกษา

( ) มัธยมศึกษาตอนต้น

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย

( ) สายอาชีพ

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. อาชีพ

( ) รับราชการและทำงานรัฐวิสาหกิจ

( ) ลูกจ้างเอกชน

( ) ธุรกิจส่วนตัวและค้าขาย

( ) รับจ้างทั่วไปและลูกจ้างรายวัน

( ) เกษตรกร

( ) แม่บ้านและอื่น ๆ

6. รายได้ต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท

( ) 10,001 –15,000 บาท

( ) 15,001 –20,000 บาท

( ) 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านบุคคล					
1. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
2. การฝกอบรมพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีนอยเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไมเปนธรรมเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
4. ความขัดแยงภายในองค์กรเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
2. ดานงบประมาณ					
5. งบประมาณในการบริหารมีน้อยเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
6. การจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่ไมทั่วถึงเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
7. การจัดทำงบประมาณรายจายลาชากวากำหนดเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
8. การปฏิบัติตามแผนการจัดเก็บรายไดไมมีประสิทธิภาพเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ดานพัสดุ					
9. การจัดซื้อจัดจางที่ไมเปนไปตามระเบียบ กฎหมายเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
10. การตรวจรับพัสดุที่จัดซื้อจัดจางไมเปนไปตามคุณลักษณะหรือมาตรฐานครุภัณฑเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
11. การตรวจการจางและการควบคุมงานกอสรางที่ไม่ถูกต่องตามรายละเอียดโครงการเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
12. ผูบริหารอาศัยชองวางทางกฎหมายเขาไปมีสวนไดส่วนเสียกับโครงการต่างๆ เป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
4. ดานการบริหาร					
13. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
14. ผู้บริหารของท่านไม่มีความสามารถในการวางแผนการทำงานที่ชัดเจนเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
15. ผู้บริหารของท่านไม่มีความสามารถในการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					
16. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านไม่มีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้สู่ความเป็นเลิศ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านกลยุทธ์					
1. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
2. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
3. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถวางแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
2. ด้านโครงสร้าง					
4. องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
5. องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีโครงสร้างการควบคุมการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ					
6. องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีโครงสร้างการรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหารที่เหมาะสม ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านค่านิยมร่วม					
7. ผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีค่านิยมในการให้บริการประชาชนร่วมกัน ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
8. ผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีค่านิยมในการพัฒนาองค์กรร่วมกันส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
9. ผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีค่านิยมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกันส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
4. ด้านระบบ					
10. องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีแผนงานและวิธีการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
11. องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
12. องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนที่เป็นระบบต่อเนื่องสอดคล้องกันทุกระดับส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
5. ด้านบุคลากร					
13. ผู้บริหารของท่านมีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
14. ผู้บริหารของท่านมีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร สู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. พนักงานมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
6. ด้านรูปแบบ					
16. รูปแบบการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านเหมาะสมกับลักษณะองค์การ ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
17. รูปแบบการสั่งการของผู้บริหารเหมาะสมกับขอบเขตบทบาท อำนาจหน้าที่ ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
18. รูปแบบการควบคุมการทำงานของผู้บริหารเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
7. ด้านทักษะ					
19. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
20. ผู้บริหารของท่านมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาองค์กรส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					
21. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี					

ตอนที่ 4 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหาร	**ระดับความคิดเห็น**				
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**
1. พุทธวิธีในการวางแผน					
1. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการวิเคราะห์เพื่อหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน					
2. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการเพิ่มกำลังบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน					
3. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการวางแนวทางปฏิบัติในอนาคตที่ชัดเจน					
2. พุทธวิธีในการจัดองค์กร					
4. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้จัดองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้วยการลดจุดยึดติดที่เปนอุปสรรคตอการทำงาน คือ ไม่อนุญาตให้นำชาติชั้นวรรณะหรือตำแหน่งหน้าที่เข้ามาในองค์กร					
5. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้จัดองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้วยการกำหนดให้บุคคลากรเคารพกันตามลำดับอาวุโสเพื่อป้องกันปัญหาในการบังคับบัญชาภายในองค์กร					
6. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้จัดองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้วยการกระจายอำนาจ คือการมอบความเป็นใหญ่ให้แก่ทีมงานสามารถบริหารจัดการกันเอง					

การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล					
7. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการมอบความเป็นใหญ่ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน					
8. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรม					
9. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการใช้คนให้เหมาะกับงาน					
10. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสม					
4. พุทธวิธีในการอำนวยการ					
11. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการอธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้งช่วยให้บุคลากรปฏิบัติตามได้ง่าย					
12. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการอธิบายแนวทางการพัฒนาองค์กรให้พนักงานเข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาและความรู้สึกอยากพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศ					
13. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
14. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรส่งผลให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน					
15. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจรเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการสั่งการแบบธรรมาธิปไตย คือ ยึดหน้าที่เป็นสำคัญเพื่อสร้างประโยชน์สุขเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ					

การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. พุทธวิธีในการกำกับดูแล					
16. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการบัญญัติระเบียบเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน					
17. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการให้บุคลากรสารภาพความผิดพลาดเล็กน้อยและสัญญาว่าจะไม่ทำผิดอย่างนั้นอีกต่อไป					
18. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยวิธีการปวารณา คือ การอนุญาตให้ว่ากล่าวตักเตือนซึ่งกันและกันด้วยความปรารถนาดีต่อกัน					
19. ผู้บริหารองค์การบริการส่วนตำบลรางจระเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยบัญญัติวิธีระงับความขัดแย้งภายในองค์กรที่ชัดเจน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน					
1. ศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนงานโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ผ่านสื่อต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ และอินเตอร์เน็ต เป็นต้น มีประสิทธิภาพมาก					

ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. การสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อสร้างรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีประสิทธิภาพมาก					
4. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีการติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิด CCTV เพื่อความปลอดภัยของประชาชน					
5. ท่านสามารถทราบผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ผ่านการประชุมรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี					
6. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้					
2. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ					
7. ท่านสามารถเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาประชาชนได้อย่างเท่าเทียมกัน					
8. ในการประชุมสภาประชาชน ท่านมีโอกาสในการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้					
9. ข้ออเสนอแนะต่างๆ ของประชาชนได้ถูกนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาท้องถิ่น เช่น มีโครงการสภากาแฟเพื่อประชาชน โครงการเมือง เพื่อสุขภาพ โครงการสภาประชาชน					
3. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ					
10. ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์สุขภาพและบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ให้บริการอย่างทั่วถึง					
11. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานและโครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้					
12. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ได้มีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ					

ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
13. การให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้รวดเร็วขึ้น					
14. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในท้องถิ่นประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาจากองค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้อย่างรวดเร็ว					
15. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีคู่มือติดต่องานสำหรับประชาชนเพื่อความสะดวกในการติดต่อเพื่อขอรับบริการ					
5. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน					
16. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแผนภูมิแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติการให้บริการประชาชน					
17. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีการให้บริการล่วงหน้าก่อนเวลาทำการหรือช่วงพักเที่ยง หรือ ในวันหยุดราชการ					
18. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ และตัวอย่างการกรอกไว้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง					
19. เมื่อท่านติดต่อสอบถามหรือขอใช้บริการมีการติดต่อกลับภายใน 15 วัน					
6. การพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ					
20. เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้เต็มใจให้บริการแก่ท่านด้วยอัธยาศัยที่ดี					
21. เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ให้บริการด้วยความสุภาพและอ่อนน้อม					
22. เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการใช้บริการท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือข้อมูลเพิ่มเติมได้จากเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้					

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 5 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ขอความกรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับและจะนำมาวิเคราะห์ทางวิชาการ เท่านั้น

3. ขอความร่วมมือในการตอบคำถามครบทุกข้อ และคณะผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงสำหรับความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนัด ด้วงติลี

หัวหน้าโครงการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. อาชีพ..... ตำแหน่ง.....
3. ที่อยู่ปัจจุบัน.....
4. หมายเลขโทรศัพท์.....

ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. การบริหารงานบุคคลเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

2. การบริหารงานงบประมาณเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

3. การบริหารงานพัสดุเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

4. การบริหารจัดการองค์กรเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ ที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

2. ปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

3. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

4. ปัจจัยด้านระบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

5. ปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

6. ปัจจัยด้านรูปแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ ที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

7. ปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มาก เพราะเหตุใด

.....

.....

ตอนที่ 4 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการวางแผนให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการจัดองค์การ ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการบริหารบุคลากร ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการอำนวยการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีด้วยพุทธวิธีบริหารด้านการกำกับดูแลให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 5 ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรอยุธยา

1. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแนวทางในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนอย่างไร

.....

.....

2. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแนวทางในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอย่างไร

.....

.....

3. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแนวทางในการบริหารราชการอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

.....

.....

4. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้มีแนวทางในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างไร

.....

.....

5. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแนวทางในการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างไร

.....

.....

6. องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้มีแนวทางในการพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างไร

.....

.....

.....

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ .....

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก ง.
เอกสารรับรองจริยธรรมและการวิจัยในมนุษย์

เอกสารรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมและการวิจัยในมนุษย์

เอกสารรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

★★★★★★★★★★★★

เอกสารรับรองเลขที่ : 2568/ 72 (17)
BTUIRB No.: 2568/73 (17)
ชื่อโครงการ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่ดี ด้วยพุทธวิธีบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผู้ประพันธ์อันดับแรก : ผศ. ดร. พนัด ด้วงดิลี
ผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา : -
หน่วยงานต้นสังกัด: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
การอนุมัติประกอบด้วย: 1) เอกสารรับรองโครงการวิจัย วันที่ 19 เมษายน 2568
2) เอกสารข้อมูลผู้เข้าร่วม วันที่ 19 เมษายน 2568
3) เอกสารแสดงการยินยอมของอาสาสมัคร วันที่ 19 เมษายน 2568

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปฏิบัติตามแนวทางสากลอย่างสมบูรณ์

วันที่รับรอง : 19 เมษายน 2568
วันที่หมดอายุ : 18 เมษายน 2569

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นันทวัฒน์ ภัทรกนันท์)
เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

(รองศาสตราจารย์ ดร.กมลมาลย์ โชยศิริอัญญา)
ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Education, Bangkokthonburi University Thawiwatthana Rd., Thawiwatthana District, Bangkok 10170. Tel. 0 2800 6800 - 5
Website: www.BKKTHON.AC.TH; LINE ID : @BTU_OFFICIAL

NIDA

WISDOM for Sustainable Development

เลขที่ ๒๕๖๖๐๗๘

งานสนับสนุนการพิจารณาการรับรองมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มอบวุฒิบัตรนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

ผศ. ดร.พนัด ด้วงติลี

ได้ผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (รูปแบบ) ออนไลน์
หลักสูตรการฝึกอบรม ๑ วัน เรื่อง หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ประกอบด้วย ๙ ประเด็นความรู้

ประเด็นความรู้ที่ ๑	วิวัฒนาการของจริยธรรมการวิจัย (History of Research Ethics)
ประเด็นความรู้ที่ ๒	หลักจริยธรรมการวิจัยพื้นฐาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Principles of Research Ethics, Laws, and Regulations)
ประเด็นความรู้ที่ ๓	กระบวนการขอความยินยอม (Informed Consent Process)
ประเด็นความรู้ที่ ๔	การวิจัยในกลุ่มอ่อนแอ/เปราะบาง (Research among Vulnerable Population)
ประเด็นความรู้ที่ ๕	การรักษาความลับ (Confidentiality)
ประเด็นความรู้ที่ ๖	การประเมินคุณประโยชน์และความเสี่ยง (Risk and Benefit Assessment)
ประเด็นความรู้ที่ ๗	จริยธรรมการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ (Ethical Consideration in Social Studies)
ประเด็นความรู้ที่ ๘	หน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิจัยทั้งก่อนและหลังได้รับการรับรอง (Responsibility of Investigators including Pre and Post Review Process)
ประเด็นความรู้ที่ ๙	ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)

จัดโดยงานสนับสนุนการพิจารณาการรับรองมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
วุฒิบัตรนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘
ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.พญ.จันทรา ทาบวัง เพล่าถาวร)
ประธานมูลนิธิ SIDCER-FERCAP

(ศาสตราจารย์ ดร.พิพรรธน พล่อศุวรรณรัตน์)
อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ - นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนัด ด้วงติลี

ตำแหน่ง หัวหน้าโครงการวิจัย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539 ศาสนศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2542 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม มหาวิทยาลัยเกริก

พ.ศ. 2562 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการเมือง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2547 อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีปทุมธานี

พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2549 อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2567 อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลงานทางวิชาการ

พ.ศ. 2559 บทความวิจัยเรื่องการนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2564 บทความวิจัยเรื่องการประเมินผลการใช้หลักสูตรสำหรับปรับพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาของพระพุทธศาสนา

พ.ศ. 2565 บทความวิจัยเรื่องกลยุทธ์การแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนอย่างยั่งยืนด้วยพลังบวรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลงานการทำวิจัย

พ.ศ. 2556 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเรื่องการนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2563 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเรื่องการประเมินผลการใช้หลักสูตรสำหรับปรับพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาของพระพุทธศาสนา

พ.ศ. 2565 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเรื่องเรื่องกลยุทธ์การแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนอย่างยั่งยืนด้วยพลังบวรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สถานที่ทำงาน 57/1 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 0-3574- 5037-8

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ - นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำราญ ศรีคำมูล
ตำแหน่ง ผู้ร่วมวิจัย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540 ศาสนศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2543 M.A (Linguistics), Delhi University, India.

พ.ศ. 2562 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) คณะศึกษาศาสตร์ (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2550 – พ.ศ. 2567 อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2567 ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ผลงานทางวิชาการ

พ.ศ. 2552 บทความวิจัยเรื่องการใช้สื่ออินเตอร์เน็ตที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2559 ผู้บทความวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2560 บทความวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับพระสงฆ์เพื่อส่งเสริมวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ. 2560 บทความวิจัยเรื่องรูปแบบการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระธรรมฑูตไทยในประเทศอินเดีย

พ.ศ. 2561 บทความวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการพัฒนากิจกรรมเสริมความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2561 บทความวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สาขาวิชาปรัชญา : ศึกษารายกรณี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2563 บทความวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในช่วงวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ผ่านระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ผลงานการทำวิจัย

พ.ศ. 2559 ผู้ร่วมโครงการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2560 หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับพระสงฆ์เพื่อส่งเสริมวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ. 2560 ผู้ร่วมโครงการวิจัยเรื่องรูปแบบการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระธรรมฑูตไทยในประเทศอินเดีย

พ.ศ. 2561 หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการพัฒนากิจกรรมเสริมความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2561 ผู้ร่วมโครงการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สาขาวิชาปรัชญา : ศึกษารายกรณี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต มหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2563 หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในช่วงวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 ผ่านระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

สถานที่ทำงาน 57/1 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทรศัพท์ 0-3574-5037-8

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ - นามสกุล รองศาสตราจารย์ ดร. ธนกฤต โพธิ์เงิน
ตำแหน่ง ผู้ร่วมวิจัย
ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2532 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาพลศึกษา – สุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก

พ.ศ. 2547 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2551 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พ.ศ. 2554 รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2556 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2556–พ.ศ. 2561 อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยปทุมธานี

พ.ศ. 2560–พ.ศ. 2568 คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ผลงานการทำวิจัย

พ.ศ. 2556 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย เรื่องปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2556 เป็นนักวิจัยร่วมโครงการวิจัย เรื่องการนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2563 ผู้ร่วมวิจัยเรื่องการประเมินผลการใช้หลักสูตรสำหรับปรับพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาของพระพุทธศาสนา

ผลงานตีพิมพ์

พ.ศ. 2557 บทความวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2563 บทความวิจัยเรื่องการประเมินผลการใช้หลักสูตรสำหรับปรับพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาของพระพุทธศาสนา

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ - นามสกุล นายอนุชา ครูทำนา

ตำแหน่ง ผู้ร่วมวิจัย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2560 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2563 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รม.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2567–2568 อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ผลงานการทำวิจัย

พ.ศ. 2567 หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่องวิถีชีวิตประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนวัดโกเมศรัตนาราม ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ผลงานตีพิมพ์

พ.ศ. 2567 บทความวิจัยเรื่องเรื่องวิถีชีวิตประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนวัดโกเมศรัตนาราม ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี