

**การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดสงขลา**

**PERSONNEL COMPETENCY DEVELOPMENT ACCORDING TO PALA 4 OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN SONGKHLA PROVINCE**

**นายภวัต นิตย์โชติ**

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๖๐



**การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดสงขลา**

**นายภวัต นิตย์โชติ**

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



**Personnel Competency Development according to Pala 4 of Local Administrative Organizations in Songkhla Province**

**Mr.Pawat Nitchot**

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of

the Requirements for Degree of

Doctor of Philosophy

(Public Administration)

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

**ชื่อดุษฎีนิพนธ์** : การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา

**ผู้วิจัย**  : นายภวัต นิตย์โชติ

**ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

**คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์**

: รศ.ดร.อภินันท์ จันตะนี, ศศ.บ.(รัฐศาสตร์), ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์), Ph.D.(Management)

: ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช, พธ.บ.(การบริหารรัฐกิจ),
น.บ.(นิติศาสตร์), M.A.(Political Science), Ph.D. (Political Science)

**วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ๒) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลัก พละ ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา

 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒๕ รูป/คน เพื่อหารูปแบบในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ๑๒ รูป/คน เพื่อหารูปแบบในการพัฒนาบุคลากรบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับกับรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาข้อมูลไปสู่การวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๘๖ คน ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา และการประยุกต์ใช้หลัก พละ ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา

**ผลการวิจัยพบว่า**

 ๑. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ความมุ่งมั่นทุมเทยังไม่เต็มที่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานยังไม่เกินมาตรฐาน การให้บริการยังขาดความเป็นมิตร การบริการทำตามกรอบอำนาจหน้าที่ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการบริการที่ดียังไม่ได้ออกมาจากข้างใน ความสนใจในการศึกษาหาความรู้ยังมีอยู่น้อย ขาดความรู้ที่เป็นสหวิทยาการ ขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ยังมีการเลือกปฏิบัติ ไม่กล้าตัดสินใจ ต่างคนต่างทำงานของตน การทำงานต้องรอการสั่งการจากฝ่ายบริหาร ผู้นำมักจะเป็นผู้นำตามโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีคุณสมบัติของผู้นำโดยธรรมชาติ จากแบบสอบถามสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลาในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบริการที่ดีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการทำงานเป็นทีมและด้านภาวะผู้นำ

 ๒. การประยุกต์ใช้หลัก พละ ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา พบว่า การอบรมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมีปัญญา ในการคิดที่อาศัยวิธีการที่สอดคล้องกับงานทำให้ได้คำตอบถูกต้องตรงกับความเป็นจริง มีความคิดที่สร้างสรรค์ รู้ถึงจุดดี จุดด้อยของตนเอง รู้นิสัยของผู้อื่น มีความมุ่งมั่น มีจิตใจที่เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น แยกแยะแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ มีความกล้าในการทำงานที่ยากและท้าทาย ประพฤติตนตามหลักเบญจศีล ละเว้นอบายมุข เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษย์สัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันผู้อื่น วางตนสม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลง ให้คำแนะนำสั่งสอนผู้อื่นอยู่เสมอ การนำหลักพละ ๔ มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแต่ละพละจะมีหลักธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อสร้างหรือพัฒนาตัวตนและจิตใจของความเป็นมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดเรียนรู้ที่ดี มีพลังในการทำงาน ตั้งอยู่ในความดีงาม มีจิตสาธารณะ ส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หลักพละ ๔ จึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา

 ๓. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา พบว่า ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยใช้สื่อประสมใช้เกมและกิจกรรม แบบค่อยเป็นค่อยไป แยกเฉพาะกลุ่มโดยให้เหมาะกับความรู้ความสามารถ ให้มีวิธีคิดที่เป็นระบบ ระเบียบ มีขั้นตอน โดยใช้เหตุผล มีสติ สมาธิ ฝึกฝนให้มองรอบด้าน รู้จักตนเอง รู้จักคนที่เกี่ยวข้อง รอบรู้ในงานทีทำ แม่นยำในกฎระเบียบ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา มีความคิดสร้างสรรค์ มีความฉลาดในการบริหารจัดการ มีความมุ่งมั่นขยัน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มานะอดทน นอบน้อม พูดจาไพเราะ มีความประพฤติดี ห่างไกลอบายมุขทั้งหลาย สร้างสรรค์งานบริการที่ดีเหนือความคาดหมาย มีใจรักในการบริการ ให้บริการอย่างทุ่มเทเต็มกำลัง ให้บริการดุจญาติมิตร มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานสูง อดทนอดกลั้น และกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มัวเมายุ่งเกี่ยวในอบายมุข ไม่วอกแวก เกรงกลัวต่อบาป มีกำลังใจที่เข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง เสียสละความสุขสบายส่วนตนอุทิศตน เพื่อผลประโยชน์สาธารณะ มีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม เกรงใจเพื่อนร่วมงาน รับผิดชอบ พฤติกรรมดี วาจาดี มีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีใจรักในองค์กร มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร วางตัวเหมาะสม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นในเชิงรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการจูงใจหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม มีความยุติธรรมเสมอภาค กล้าได้ กล้าเสีย ไม่กลัวความยากลำบาก เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มกำลังโดยไม่ต้องร้องขอ ดังนั้นรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลาที่เหมาะสม คือ รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลาตามหลักพละ ๔

**Dissertation Title** :Personnel Competency Development according to Pala 4 of Local Administrative Organizations in Songkhla Province

**Researcher** : Mr.Pawat Nitchot

**Degree** : Doctor of Philosophy (Public Administration)

**Dissertation Supervisory Committee**

 : Assoc. Prof. Dr. Apinanta Jantanee, B.A.(Political Science),
M.A.(Business Economics), Ph.D.(Management)

: Asst. Prof. Dr.Thatchanan Isaradet, B.A.( Public Administration), B.A.(LAW), M.A.(Political Science), Ph.D. (Political Science)

**Date of Graduation** : May 28, 2018

**Abstract**

 The objectives of the research were 1. to study the general conditions of personnel’s competency of Local Administrative Organizations in Songkhla Province, 2. to study the application of Pala4 to develop the personnel’s competency of Local Administrative Organizations in Songkhla Province and 3. to propose a model for personnel’s competency development according to Pala4 of Local Administrative Organizations in Songkhla Province.

 Methodology was the mixed methods: The qualitative research collected data from 25 key informants and 12 participants in focus group discussion in order to obtain the best model for personnel’s competency development of local administrative organizations and also the quantitative research was used to support the qualitative research by collecting data with questionnaires from 386 samples who were personnel of the Local Administrative Organizations in Songkhla Province to find out the appropriate application of Pala4 for the personnel’s competency development of Local Administrative Organizations in Songkhla Province.

 **Findings were as follows:**

1. The present conditions of personnel’s competency were that the personnel still lacked dedication and aims in working. Efficiency and effectiveness were in the limit of performing standard, not exceeding standard. Service rendering was not friendly, was just duty, not coming out from inside. Personnel were not interested in pursuing further knowledge, lacked of interdisciplinary knowledge, lacked motivation for self development, working discriminately, separately and independently, working by order from the administration. Leaders were leaders in accordance with the organizational structure. There was no natural leadership. Findings from questionnaires were that personnel’s competency of Local Administrative Organizations in Songkhla Province was at middle level, the service aspect was at high level and the lowest level was teamwork and leadership.
2. The application of Pala4 for personnel’s competency development of Local Administrative Organizations in Songkhla Province was found that there was the application of Pala4 in training the personnel to have knowledge and wisdom in working to get the correct answers to problems, to be creative, to know own strength and weakness, to know others’ behaviors, to be dedicative, hard working and tentative, to have effort to learn and to solve problems systematically. to be brave to perform the hard, difficult and challenging works, to behave according to five precepts, abstaining from the ruins, to be good examples for others with good human relations and good advices.

 To apply the Pala4 in personnel’s competency development was appropriate because each principle of Pala4 was for self development, good learning, energetic to work, good conducts with public mind resulting the personnel to be progressive and advanced in ones’ duties and positions. Pala4 was very important principle for the personnel’s competency development of Local Administrative Organizations in Songkhla Province.

1. A model for personnel’s competency development according to Pala4 of Local Administrative Organizations in Songkhla Province was that there were uses of various techniques with mixed media, games and activities, step and by step appropriate to the knowledge and capacity of the divided groups. So that each group would have thinking system, rules, steps, reason, mindfulness, concentration, all sided visions, knowing self and others, abiding by the rules and regulations, always learning new things, being creative and shrewd in management, dedicative, diligent to solve all problems, respectful with sweat words, good behavior, staying away from all ruins, good service rendering beyond expectation, service minded giving service like relatives, work competency, sacrificing for the public services, caring for the team feeling, responsible, good human relations, dedicating to the organizations, able to motivate others, keeping justice, equality, dare to do the right things, sharing and helping others without asking. So the Pala4 was the model for personnel’s competency development of Local Administrative Organizations in Songkhla Province.

**ภาคผนวก ค**

**แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์**



**แบบสอบถาม**

**การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา**

**คำชี้แจง**

๑. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย ตามหลักสูตร ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และผู้วิจัยใคร่ขอความรู้และข้อมูลจากท่าน ในการสำรวจเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา โดยนำหลัก พละ๔ และ การพัฒนาสมรรถนะมาบูรณาการร่วมกันในการสร้างและพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ อันจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประเทศชาติ

 ๒. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

 ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

 ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน

 ตอนที่ ๓ ความเข้าใจและความคิดเห็นที่มีต่อหลักพละ ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 ตอนที่ ๔ คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพละ ๔

 ๓. ขอความกรุณาให้ตอบคำถามทุกข้อและคำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกข้อมูล ในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยถือเป็นความลับ

 ๔. ผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเป็นข้อมูลประกอบการประยุกต์ใช้หลัก พละ ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 ๕. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(นายภวัต นิตย์โชติ)

นิสิตพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป**

**คำชี้แจง** กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย **✓** ลงในช่อง **🗆** ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

**๑. เพศ**

 **🗆** ชาย **🗆** หญิง

**๒. อายุ**

 **🗆** ต่ำกว่า ๓๐ ปี **🗆** ๓๐ - ๓๙ปี

 **🗆** ๔๐ - ๔๙ ปี **🗆** ๕๐ ปีขึ้นไป

**๓. การศึกษา**

 **🗆** ปริญญาตรี  **🗆** ปริญญาโท

 **🗆** ปริญญาเอก **🗆** อื่นๆ (ระบุ)...............................

**๔. รายได้**

 🗆 ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท 🗆 ๒๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐ บาท

 🗆 ๔๐,๐๐๑ – ๖๐,๐๐๐ บาท 🗆 ๖๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

**๕. ประสบการณ์การทำงาน**

 **🗆** ๑. ต่ำกว่า ๔ ปี

 **🗆** ๒. ๔ – ๘ ปี

 **🗆** ๓. ๘ – ๑๒ ปี

 **🗆** ๔. มากกว่า ๑๒ ปี

**๖. ประเภทของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

 **🗆** ๑. ข้าราชการประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 **🗆** ๒. ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 **🗆** ๓. พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและการนำไปใช้ในหลักพละ ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**คำชี้แจง** คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา
โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ในช่องที่ตรงกับความรู้และการปฏิบัติของท่านในปัจจุบัน โดยกำหนดให้ระดับความรู้และการปฏิบัติ

 ระดับคะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด

 ระดับคะแนน ๒ หมายถึง น้อย

 ระดับคะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง

 ระดับคะแนน ๔ หมายถึง มาก

 ระดับคะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด

| **สมรรถนะหลัก** | **สมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** | **ระดับความคิดเห็น** |
| --- | --- | --- |
| **๑** | **๒** | **๓** | **๔** | **๕** |
| **๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์** |  ๑. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี |  |  |  |  |  |
|  ๒. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ  |  |  |  |  |  |
|  ๓. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ตรวจความถูกต้องเพื่อให้งานมีคุณภาพ |  |  |  |  |  |
| **๒. การบริการดี** |  ๔. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บริการที่เป็นมิตรสุภาพ |  |  |  |  |  |
| ๕. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น |  |  |  |  |  |
|  ๖. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด |  |  |  |  |  |
| **๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** |  ๗. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน |  |  |  |  |  |
| **๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** | ๘. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ |  |  |  |  |  |
|  ๙. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตน ไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต |  |  |  |  |  |
| **๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม** |  ๑๐. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ  |  |  |  |  |  |
|  ๑๑. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ |  |  |  |  |  |
|  ๑๒. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติงานหน้าที่ราชการด้วย ความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจ แก่ผู้เสียประโยชน์ |  |  |  |  |  |
| **๕. การทำงานเป็นทีม** | ๑๓. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมและเต็มใจเรียนรู้ ปรึกษาหารือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ |  |  |  |  |  |
| ๑๔. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความช่วยเหลือเกื้อกุลแก่เพื่อนร่วมงาน แม้ไม่มีการร้องขอ |  |  |  |  |  |
| ๑๕. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว |  |  |  |  |  |
| **๖. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ** | ๑๖. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจโครงสร้างขององค์กร กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง |  |  |  |  |  |
| **๖. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ** | ๑๗.บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจข้อจำกัดขององค์กรรู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้ |  |  |  |  |  |
| ๑๘. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรของภาครัฐโดยรวมตลอดจนปัญหาและโอกาสที่มีอยู่ |  |  |  |  |  |
| **๗. ภาวะผู้นำ** | ๑๙. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยอมรับฟังและวิเคราะห์สรุปความคิดเห็นที่หลากหลายของสมาชิกในทีมและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้ |  |  |  |  |  |
| ๒๐. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในความคิด คำพูด และการกระทำที่ถูกต้องของตนเอง |  |  |  |  |  |
| ๒๑. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถให้คำปรึกษาแนะนำหรือสอนงาน มีการปฏิบัติหน้าที่และการวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและการนำไปใช้ในหลักพละ ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

 โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้และการปฏิบัติของท่านในปัจจุบัน โดยกำหนดให้ระดับความรู้และการปฏิบัติ

 ระดับคะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด

 ระดับคะแนน ๒ หมายถึง น้อย

 ระดับคะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง

 ระดับคะแนน ๔ หมายถึง มาก

 ระดับคะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด

| **หลักพละ ๔** | **ความรู้ความเข้าใจและการนำไปใช้****ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** | **ระดับความคิดเห็น** |
| --- | --- | --- |
| **๑** | **๒** | **๓** | **๔** | **๕** |
| **๑. ด้านปัญญาพละ** |  ๑. มีความรู้เรื่อง ความคิดและทฤษฎีที่ถูกต้อง  |  |  |  |  |  |
|  ๒. ความเข้าใจความหมาย ของการพูดจา มีเหตุ มีผล ตามความคิดและทฤษฎีที่ถูกต้อง |  |  |  |  |  |
|  ๓. พบความสงบสุข จากการปฏิบัติตามหลักของความคิดและทฤษฎีที่ถูกต้อง |  |  |  |  |  |
| **๒. ด้าน****วิริยะพละ** |  ๑. มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างขยันขันแข็ง |  |  |  |  |  |
|  ๒. มีความรับผิดชอบสูง รู้รอบ มีสติสัมปชัญญะในภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
|  ๓. สมาธิ มีจิตแน่วแน่ ตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำ |  |  |  |  |  |
| **๓. ด้านอนวัชชพละ** |  ๑. รับผิดชอบกับงานที่ได้รับมอบหมาย |  |  |  |  |  |
|  ๒. นำศีล ๕ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน |  |  |  |  |  |
|  ๓. พบความสงบสุขจากการปฏิบัติตามหลักศีล ๕  |  |  |  |  |  |
| **๔. ด้าน****สังคหพละ** | ๑. มีความมุ่งมั่นตั้งใจช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น |  |  |  |  |  |
| ๒. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีมีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ |  |  |  |  |  |
| ๓. มีเมตตามีความรักความปรารถนาดีแก่ผู้อื่น |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ ๔ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพละ ๔**

คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลาตาม หลักพละ ๔ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ โดยกำหนดให้ ระดับความคิดเห็น

 ระดับคะแนน ๑ หมายถึง น้อยที่สุด

 ระดับคะแนน ๒ หมายถึง น้อย

 ระดับคะแนน ๓ หมายถึง ปานกลาง

 ระดับคะแนน ๔ หมายถึง มาก

 ระดับคะแนน ๕ หมายถึง มากที่สุด

| **สมรรถนะ** | **การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพละ ๔** | **ระดับความคิดเห็น** |
| --- | --- | --- |
| **๑** | **๒** | **๓** | **๔** | **๕** |
| **การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักพละ ๔** | ๑. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรอบรู้ในด้านต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ จะสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างโดยที่ไม่มีใครทำมาก่อน |  |  |  |  |  |
| ๒. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขยัน มีกำลังใจที่เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ยากและท้าทายได้ |  |  |  |  |  |
| ๓. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประพฤติตนห่างไกลอบายมุขทั้งหลาย การทำงานให้องค์กรจะมีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
|  ๔. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ทำให้ได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่น จะทำให้งานยากและท้าทายบรรลุผลสำเร็จได้ |  |  |  |  |  |
| **การบริการที่ดี ตามหลักพละ ๔** | ๕. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำกำลังแห่งความรู้ ที่มีอยู่มาสร้างสรรค์การบริการ ที่เกินความคาดหมาย จะทำให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ  |  |  |  |  |  |
| ๖. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพยายามในการให้บริการอย่างทุ่มเท อย่างเต็มกำลัง ก็จะทำให้ผู้รับบริการประทับใจ |  |  |  |  |  |
| **การบริการที่ดี ตามหลักพละ ๔** | ๗. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความประพฤติดี นอบน้อม พูดจาไพเราะ จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ |  |  |  |  |  |
| ๘. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมนุษย์สัมพันธ์ ให้บริการดุจญาติมิตร ผู้รับบริการจะเกิดความประทับใจ |  |  |  |  |  |
| **การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามหลักพละ ๔** | ๙. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การใช้ความรู้ที่มีอยู่ ผสมกับการสนใจใฝ่รู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ทำให้ตนเองเกิดการพัฒนา |  |  |  |  |  |
| ๑๐. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเพียรพยายามในการที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ก็สามารถทำให้ตนเองมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้ |  |  |  |  |  |
| ๑๑. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในงาน ไม่มัวเมาในอบายมุขทั้งหลาย ย่อมทำให้สามารถพัฒนาเอง ทำให้มีความเชี่ยวชาญในงานได้ |  |  |  |  |  |
| ๑๒. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ทำให้ได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้ |  |  |  |  |  |
| **การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ตามหลักพละ๔** | ๑๓. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรอบรู้ เข้าใจกฎ ระเบียบ ทำให้สามารถยืนหยัดในหลักการและความถูกต้อง ตามจรรณยาบรรณวิชาชีพได้ |  |  |  |  |  |
| ๑๔. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกำลังใจที่เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง ก็สามารถยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องชอบธรรม ตามจรรณยาบรรณวิชาชีพ |  |  |  |  |  |
| **การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ตามหลักพละ๔** | ๑๕. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความประพฤติที่ไม่มีข้อเสียหาย มีการทำงานที่ซื่อสัตย์สุจริต จะทำให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| ๑๖. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเสียสละความสุขสบายความพึงพอใจส่วนตนหรือครอบครัว ก็สามารถอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์สาธารณะได้ |  |  |  |  |  |
| **การทำงานเป็นทีม ตามหลักพละ๔** | ๑๗. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถให้ข้อมูลในการทำงานในส่วนของตนหรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการงาน จะช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้  |  |  |  |  |  |
| ๑๘. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรูปแบบการทำงานที่เพียรพยายาม เข้มแข็ง รับผิดชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นประโยชน์ต่อองค์กร |  |  |  |  |  |
| ๑๙. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความคิดดี พฤติกรรมดี วาจาดี จะเป็นประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม  |  |  |  |  |  |
| ๒๐. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดี เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ทำให้การทำงานเป็นทีมในองค์กรประสบความสำเร็จ |  |  |  |  |  |
| **ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ตามหลักพละ๔** | ๒๑. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร จะสามารถนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้ |  |  |  |  |  |
| ๒๒. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเพียรพยายาม ที่จะเข้าใจ ความสัมพันธ์ของอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จะทำให้ผลงานขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมายได้ง่าย |  |  |  |  |  |
| **ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ตามหลักพละ๔** | ๒๓. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีเรื่องเสื่อมเสีย วางตัวเหมาะสม จะสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ในทุกระดับขององค์กร สามารถนำองค์กรสู่การบรรลุเป้าหมายได้ง่าย |  |  |  |  |  |
| ๒๔. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งภายในและภายนอก จะเป็นประโยชน์ในการทำงานขององค์กรอย่างมาก |  |  |  |  |  |
| **ภาวะผู้นำตามหลักพละ๔** | ๒๕. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการไกล ทำให้มีภาวะผู้นำ |  |  |  |  |  |
| ๒๖. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความขยัน มีกำลังใจที่เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจ กล้าได้ กล้าเสีย ไม่กลัวความยากลำบากย่อมเป็นผู้นำได้ |  |  |  |  |  |
| ๒๗. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งมั่นอยู่ในความดี ไม่มีข้อเสียหาย มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณสมบัติของผู้ที่มีภาวะผู้นำ |  |  |  |  |  |
| ๒๘. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ ย่อมได้รับการยอมรับ สามารถเป็นผู้นำได้ |  |  |  |  |  |

 ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับการอนุเคราะห์ข้อมูล

 ผู้วิจัย



**แบบสัมภาษณ์**

**การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**คำชี้แจง**

 ๑. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย ตามหลักสูตร ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และผู้วิจัยใคร่ขอความรู้และข้อมูลจากท่าน ในการสำรวจเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา โดยนำหลักพละ ๔ และ การพัฒนาสมรรถนะมาบูรณาการร่วมกันในการสร้างและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่แก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ

 ๒. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ข้อ

 ๓. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสัมภาษณ์ข้อมูลทุกข้อมูล ในแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยถือเป็นความลับ

 ๔. ผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเป็นข้อมูลประกอบการประยุกต์ใช้หลักพละ ๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 ๕. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์

นิสิตพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**แบบสัมภาษณ์**

**เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

๑. ท่านคิดปัจจุบันสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลาเป็นอย่างไร

................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

๒. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการประยุกต์หลักพละ ๔ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

๓. รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะทั้ง ๗ ด้านตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ควรเป็นอย่างไร

................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

 ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับการอนุเคราะห์ข้อมูล

 ผู้วิจัย