



การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4

พระมหาวิเศษ กนตรโม (มั่งคั่ง)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การบริหารงานของผู้บริหารงานบางส่วนบางระดับนั้นยังบกพร่องในการบริหารงานซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนโดยไม่ยึดถือความถูกต้องขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหาขาดความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานยังความแตกต่างในหมู่คณะความแตกต่างของสมาชิกในเทศบาลกับฝ่ายค้านฝ่ายปกครองท้องถิ่นที่การให้บริการประชาชนการสงเคราะห์ชุมชนที่น้อยไปไม่ทำตามความต้องการของประชาชนและขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีเกิดการล่าช้าในระบบการทำงานชุมชนจึงมีการพัฒนาที่ล่าช้าไม่ทันต่อยุคสมัยจึงต้องนำหลักธรรมมาใช้ประกอบการบริหารจัดการที่เหมาะสมสอดคล้องคือ อิทธิบาท 4 พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ ที่เรียกว่า “อิทธิบาท” เป็นธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ รักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น วิมังสา หมั่นพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, การบริหารงาน, อิทธิบาท 4





The development of municipality administrative competency according to itthibaht principle

Phramahawiset Kantadhomma (Mangkhang)

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: mahawiset08@gmail.com

ABSTRACT

The administration of some executives at some levels still lacks in the administration that takes into account personal interests without regard to the correctness, lack of morality and ethics in working. Temperament in solving problems, lack of knowledge, experience and practical skills also led to divisions among faculties, divisions of municipality members and opposition to local governments Providing services to the people, helping the communities that do not meet the needs of the people and lack There was a delay in good public relations in the community working system, so the development was slow to keep up with the times Therefore, the principles of Dharma must be applied to support appropriate management, which is the power 4 Buddhism has shown principles of management. that contributes to the efficiency of work accordingly Objectives that have been set, known as "itthibath", are fair, leading to success. which consists of Contentment, affection for that thing, persistence, perseverance in it, citta is mindful of that Wimangsa was determined to find a reason for that.

Keywords: Competency Development, Administration, Iddhipada Four





1. บทนำ

ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เทศบาลคือ “นายกเทศมนตรี” จึงถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลทั้งหมดจึงถือเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาลทั้งนี้โดยพิจารณาสาเหตุของการพัฒนาเทศบาลนั้นมีความล่าช้าไม่ตรง ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การยังใช้รูปแบบเดิมในการบริหารจัดการ สาเหตุประการหนึ่งเกิดจากตัวบุคคล คือ “นายกเทศมนตรี” ยังขาดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มเติมไม่มีทักษะการบริหารคนและแผนงานการนำเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่มาปรับใช้ไม่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำองค์กรขาดความมั่นใจในตนเองอีกทั้งมีการถ่ายโอนตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาลมาจากหน่วยงานอื่นย่อมทำให้ขาดความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารงานของเทศบาล (สำนักงาน ก.พ. จ.นนทบุรี, 2550: 13)

การบริหารงานของเทศบาลเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชนทั่วไป สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบปัญหาว่า มีปัญหา หลายด้านที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ หรือกำลังแก้ไขแต่ยังไม่แล้วเสร็จ เช่น การบริหารงานที่ไม่ทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการประชาชน การนำข่าวสารจากทางรัฐบาลกระจายให้ประชาชนรับทราบ อีกทั้งสมาชิกสภาเทศบาลยังขาดประสบการณ์ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความชัดเจนในการถ่ายโอน งานจากภาครัฐ แผนงานมีความซับซ้อนทำให้บุคลากรไม่เข้าใจแผนงานที่กำหนด นอกจากนั้นเครื่องมืออุปกรณ์ยังไม่ค่อยทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งงบประมาณไม่ถูกที่การปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งงบประมาณไม่ค่อยคุ้มค่ากับการเก็บภาษีจากประชาชน ปัญหา การไม่ให้ความร่วมมือของผู้นำหมู่บ้านและชุมชนในท้องถิ่น ด้วยปัญหาหลายประการเหล่านี้ทางเทศบาลตำบลบางละมุงจึงต้องเดินหน้าพัฒนาต่อไป (เดชศักดิ์ อังเกลียวลม, 2552: 25)

ดังนั้น การบริหารจัดการ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะทำให้งานนั้นบังเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ ที่เรียกว่า “อิทธิบาท” เป็นธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ รักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น วิมังสา หมั่นพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น ดังนั้น อิทธิบาททั้ง 4 ประการนี้ เป็นคุณธรรม หรือเครื่องมือให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

2. ความหมายการพัฒนาและสมรรถนะการบริหาร

2.1 ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมและเป็นระบบเชื่อมโยงจากสิ่งเดิมสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงในระบบการพัฒนาและทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพต่อการพัฒนาที่สมบูรณ์กว่า (สนธยา พลศรี, 2550: 22) ความเจริญเติบโตโดยเน้นความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้นรายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้นรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อคนของประชากรเพิ่มขึ้นและประชากรของประเทศมีรายได้เพียงพอที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน



ของการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานได้ (Streeten, Paul, 1998: 3) เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่าง ยุติธรรมและมีประสิทธิภาพการพัฒนาเป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน (ปกรณัม ปรียากร, 2558: 5) การเปลี่ยนแปลงระบบ อุตสาหกรรมและการผลิตด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยนักวิทยาศาสตร์และนักประดิษฐ์ทำให้สังคม เปลี่ยนแปลงจากสังคมประเพณีนิยมเป็นสังคมสมัยใหม่ที่ทันสมัย (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2554: 95) การ พัฒนาว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ ทางสังคมด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ (จิตติยา สุวรรณ, 2557: 354)

สรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเจริญก้าวหน้าขึ้น โดยได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้แล้วซึ่งการพัฒนานั้นมิได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ด้านปริมาณที่สามารถจับต้องได้วัดได้เท่านั้นแต่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพด้วยนั้นคือ ประชาชนได้รับประโยชน์จากการพัฒนา และประชาชนมีความพึงพอใจตลอดจนมีความสุข

2.2 ความหมายของสมรรถนะการบริหาร

การบริหาร ประกอบด้วยข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้รับการจัดระบบและประมวลผลเพื่อนำไปสู่ความ เข้าใจประสบการณ์และสั่งสมการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการแก้ปัญหา หรือการดำเนินงานได้ (บุญดี บุญญากิจ, 2558: 54) ความรู้ของมนุษย์ที่เกิดจากการศึกษาและเข้าใจ สารสนเทศที่ต้องการทำให้รู้แจ้งในเรื่องที่สนใจที่ต้องการและสามารถดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งไปได้ (จิราภรณ์ สุธรรมสภา, 2558: 103) สารสนเทศที่มีคุณค่าซึ่งมีการนำประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความคิด ค่านิยม และปัญญาของ มนุษย์มาวิเคราะห์ เพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนการทำงานหรือใช้ในการ การแก้ปัญหา (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2558: 22) และความรู้ เป็นกระบวนการของการขัดเกลา เลือกใช้และบูรณาการการใช้สารสนเทศจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ ความรู้ใหม่เกิดจากการผสมผสานความรู้ และประสบการณ์เดิมผนวกกับความรู้ใหม่ที่ได้รับความรู้ดังกล่าวเป็นความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็น ความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง หากความรู้เหล่านั้นได้ถูกถ่ายทอดออกมาในรูปของการเขียนเป็นลายลักษณ์ อักษรความรู้นั้นจะกลายเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2550: 46) สมรรถนะ ทางการบริหารนั้นจะหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่ง ประเภทอำนวยการและประเภทบริหารเพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบของความรู้ ความเข้าใจ (Knowledge) การรู้จักตัดสินใจ (decision making) รู้จักและสามารถนำเอาวิธีการและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา (problem solving) มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้และเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่กำหนดทิศทางของ องค์กรและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี (lead direction) สร้างพลังในการทำงานเป็นทีม (team work) และการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานตลอดจนเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เป็น ต้น

ดังนั้น ความรู้เป็นสิ่งที่สั่งสมจากการเรียนรู้ การค้นคว้า ประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการ คิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยง ความรู้อื่นๆ และผสมผสานกับความรู้และประสบการณ์เดิมจนเกิดเป็นความ เข้าใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



3. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดี

ผู้บริหารระดับกลางอย่างผู้จัดการผู้อำนวยการจนถึงรองประธานมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้กลยุทธ์การดำเนินการขององค์กรไปได้อย่างจริงในส่วนของการปฏิบัติการถ้าผู้บริหารระดับกลางไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่บริษัทจะนำวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จได้ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างทันทั่วทั้งในภาวะการดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน

1) รู้จักทำการบ้านก่อนจะประชุมหรือเจรจากับผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจควรศึกษาให้เสียก่อนว่าเรามีความคิดเห็นหรือความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างไรจะได้ไม่ต้องเสียเวลามากจนเกินไปก่อนตัดสินใจ

2) เลือกริธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรต้องเลือกตัดสินใจดำเนินการในภารกิจความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ชัยชนะขององค์กรอย่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเน้นย้ำถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

3) มุ่งมั่นในการทำงานอย่างทุ่มเทต้องมุ่งมั่นทุ่มเทการทำงานอย่างหนักให้เกิดการยอมรับที่ดีตลอดจนเป็นต้นแบบการปฏิบัติงานแก่ทีมงานได้เอาเป็นแบบอย่าง

4) สื่อสารสั่งการและติดตามความสำเร็จของการทำงานเพื่อป้องกันการผิดพลาดในการสื่อสารป้องกันการดำเนินงานซ้ำซ้อนที่สร้างความสับสนให้กับทีมงานทำให้การงานเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่นและมุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว

5) รู้จักวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่รู้จักวิเคราะห์หาอะไรที่เป็นปัญหาขัดขวางกระบวนการทำงานพยายามเข้าใจสาเหตุและหาหนทางแก้ไข

6) รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาคำตอบเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานในการแสวงหาคำตอบให้กับเรื่องต่างๆ ที่ซ่อนเร้นหรือยังไม่มีคำอธิบายที่ชัดเจน

7) รักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นหากเคยมีเรื่องผิดใจหรือความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับลูกน้องกับเพื่อนร่วมงานควรปรับความเข้าใจหากปล่อยไว้อาจส่งผลกระทบต่องานในระยะยาว

8) เชื่อในศักยภาพของคนในการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้หากรู้จักให้คำแนะนำและเป็นผู้นำที่ดีลูกน้องส่วนใหญ่จะมีกำลังใจและสามารถที่จะทำงานได้ดี

9) เตรียมพร้อมอยู่เสมอควรจัดระเบียบองค์กรให้พร้อมและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

10) พยายามมองโลกในแง่ดีและรู้จักปล่อยวางบางครั้งหากอุปสรรคบางอย่างเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแก้ไขได้ควรปล่อยวางและหันไปจัดการกับปัญหาอื่นแทน

11) เป็นผู้ที่อยากเห็นความสำเร็จและมีความสุขอย่างชื่นชมเมื่องานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จอย่างลุล่วง (พิชิต สุขเจริญพงษ์, 2532: 97)

4. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานเทศบาลตามหลักอิทธิบาท

พระพุทธศาสนาวางหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ไว้หลายระดับ และเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับกระบวนการดำเนินชีวิต ในโลกของการทำงาน คนรุ่นใหม่ไฟแรงทั้งหลายต่างก็เฝ้าหาทฤษฎีแห่งความสำเร็จมากมาย มาใช้แก้ปัญหาและหาหนทางเจริญก้าวหน้า แต่ก็เชื่อว่าทุกคนจะทำได้ และเจอประตูสู่ความสำเร็จ ธรรมะที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้คุณประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นคือ อิทธิบาท 4 ธรรมแห่งความสำเร็จ อิทธิบาท 4 (ที.ปา. (ไทย) 11/3317/257) ธรรมะที่ใช้ในการทำงาน



ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความรักงาน-พอใจกับงานที่ทำอยู่ วิริยะ คือ ขยันหมั่นเพียรกับงาน จิตตะ คือ ความเอาใจใส่รับผิดชอบงาน วิมังสา คือ การพินิจพิจารณา หรือ ความเข้าใจทำ

ฉันทะ ความรักงาน พอลงมือกับงานที่ทำอยู่ อันดับแรกต้องสำรวจตนเองว่า มีความชอบหรือศรัทธางานด้านใด แล้วมุ่งไปในเส้นทางนั้น อาจเริ่มต้นง่ายๆ ด้วยการตั้งคำถามกับตัวเอง ฉันทำงานเพื่ออะไร ฉันมีความสุขหรือไม่หากงานที่ทำอยู่ไม่ใช่งานที่รักเสียทีเดียว เมื่อเราจะได้มีเวลาค้นหาและปรับเปลี่ยนตัวเอง หรือปรับศรัทธาของตัวเองให้เข้ากับงานที่ทำอยู่อย่างไรรู้ก็ตาม เชื่อเถอะว่างานแต่ละอย่างนั้น ไม่มีทางที่ใครจะชื่นชอบไปทั้งหมดทุกกระบวนการ ดังนั้น ถ้าคุณพอใจที่จะทำ และมีความสุขกับงาน เชื่อว่างานที่คุณทำอยู่ต้องออกมาดีแน่ๆ

วิริยะ ขยันหมั่นเพียรกับงานที่มี งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความวิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำคุณไปสู่ความสำเร็จได้ ยิ่งคุณขยันเท่าไรผลตอบแทนที่คุณจะได้รับมันก็มีมากเท่านั้น ที่สำคัญความวิริยะจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความรักในงานจากฉันทะนั้นเอง และความวิริยะไม่ใช่การทำงานแบบเอาเป็นเอาตาย แต่เป็นการหมั่นฝึกฝนตนเองต่างหาก ทั้งนี้ มีข้อน่าสังเกตสำหรับคนทำงานร่วมกันคือ จะต้องขยันด้วยกันทั้งหัวหน้าและลูกน้อง ยิ่งผู้เป็นหัวหนายังสำคัญมาก ถ้าเป็นคนเกียจคร้าน คิดกินแรงอย่างเดียว ลูกน้องก็มักขยันไปได้ไม่กี่ป้ะ เดียวก็รามือกันหมด แต่ถ้าหัวหน้าเอาการเอางาน ก็จะสามารถดึงลูกน้องให้ขยันขันแข็งขึ้นด้วย

จิตตะ เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ จิตใจที่จดจ่อกับงานล้วนเกิดผลดีต่องานที่ทำ จิตตะเป็นธรรมะที่แสดงถึงสติ ความรอบคอบและความรับผิดชอบที่จะตามมา ซึ่งในสังคมการทำงานปัจจุบันนี้ มุ่งเน้นแย่งชิงตำแหน่งกัน และขัดขวางจนลืมนึกไปว่า งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบนั้นคือสิ่งใดกันแน่ จิตตะจึงมีความสำคัญในการทำงานโดยไม่วอกแวกออกไปนอกกลุ่มนอกทาง ดังนั้น เมื่อคุณมีทั้งฉันทะและวิริยะแล้ว จิตตะจะเป็นเสมือนรั้วของเส้นทางที่ไม่ให้ไขว่เขวออกนอกทางสู่ความสำเร็จได้ อย่างไรก็ตาม ปกติคนที่โตเป็นผู้ใหญ่รับผิดชอบ มักจะใส่ใจกับงานอยู่แล้ว เพราะธรรมชาติจะทำให้หยุดคิดยาก แต่เสียอยู่อย่างเดียวคือ ชอบคิดเจ้ากี้เจ้าการแต่เรื่องงานของคนอื่น คอยติ คอยสอดแทรก คอยวิพากษ์วิจารณ์ ในขณะที่ธุระของตัวเองกลับไม่คิดไม่ดู ซึ่งไม่ส่งผลให้งานของเราดีขึ้น พระพุทธเจ้า จึงทรงสอนให้เป็นนักตรวจตรางาน คือให้มีจิตตะ แล้วก็ทรงให้อวาทสาปส์ไว้ด้วยว่า "ควรตรวจตรางานของตนเอง ทั้งที่ทำแล้วและยังไม่ได้ทำ"

วิมังสา การพินิจพิจารณาและใช้ปัญญาตรวจสอบงาน สุดยอดของวิธีทำงานให้สำเร็จอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้ วิมังสา แปลว่า การพินิจพิจารณา หมายความว่า ทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมองคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราแม้จะรักงานแค่ไหน บากบั่นเพียงใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็คั่งค้างและผิดพลาดจนได้ เราอาจลองทบทวนตัวเองบ้าง ว่าวันนี้ทั้งวันเราทำอะไรบ้าง สรุปลับตัวเองว่าทำเพื่ออะไร เราจะได้มีกำลังใจต่อในวันต่อไป และไม่ทำผิดพลาดซ้ำอีกเช่นเดิม พร้อมกันนั้นเราจะสามารถเห็นหนทางได้ว่า เส้นทางไหนที่จะนำเราสู่ความสำเร็จได้จริงๆ

หลักธรรมะที่ใช้ในการทำงาน เป็นเรื่องง่ายๆ ใกล้เคียง หากเรานำอิทธิบาท 4 มาปรับใช้ในการทำงาน รักงานที่ทำ ขยันทำงาน รับผิดชอบงาน และรู้จักไตร่ตรองให้ถี่ถ้วน ทางแห่งความสำเร็จคงไม่เกินเอื้อม คุณก็ทำได้ ทุกอย่างอยู่ที่ "ใจ"



5. สรุปองค์ความรู้

จากการศึกษาสามารถสร้างรูปแบบของการสร้างการบริหารงานเทศบาลตามหลักอิทธิบาทได้ทั้งภายนอกและภายใน การบริหารภายนอก ประกอบด้วย P Plan วางแผน D Do ลงมือปฏิบัติ C Check ตรวจสอบ A Action ปรับปรุงแก้ไข การบริหารภายใน ฉันทะ พอใจกับงานที่ทำ วิริยะ ขยันหมั่นเพียรกับงาน จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดทิ้ง วิมังสา แก้ไขปรับปรุง

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2550). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการโครงการพัฒนาการประเมินสมรรถนะด้วยเทคนิคศูนย์การประเมินข้าราชการระดับ “ชำนาญการพิเศษ” อาคารศูนย์สัมมนา อาคาร 3 สำนักงาน ก.พ. จ.นนทบุรี.
- เดชศักดิ์ อังเกลียวลม. (2552). “บทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลสุขาภิบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนธยา พลศรี. (2550). **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ปกรณ์ ปรียากร. (2558). **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา**. (กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช).
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2554). **ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท**. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ 1-7, พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตยา สุวรรณ. (2557). **สังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: ไทวัฒนาพานิช.
- บุญดี บุญญาภิจ. (2558). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- จิราภรณ์ สุธัมมสภา. (2558). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2558). **องค์การแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: แชนไฟร์ พรินติ้ง.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2550). **การจัดการความรู้กับคลังความรู้**. กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- พิชิต สุขเจริญพงษ์. (2532). **แผนสู่ความสำเร็จของนักวางกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.