



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนากระบวนการการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์*
BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR PERSONNEL'S WORK PROCESS
DEVELOPMENT OF PHETCHABUN PROVINCIAL BUDDHISTM OFFICE

พระมหาphanupong ญาณวิโช, ธวัชชัย สมอเนื้อ, รัฐพล เย็นใจมา

Phramaha Phanupong Yanawichayo, Thawatchai Samorneu, Rattapon Yenjiama

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: warasanwarasan7@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3. เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนากระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พระสงฆ์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 813 หากกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 รูปหรือคน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนากระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรนำหลักธรรมมาบูรณาการเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้วยการควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินความจำเป็น พร้อมทั้งพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ มีความประพฤติเรียบร้อย โดยให้การสนับสนุนทางจิตใจ อารมณ์ ให้โอกาสในการศึกษา และพัฒนาทักษะทางจิตใจเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำ



สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร โดยให้โอกาสในการเข้าร่วมอบรม หรือ การศึกษาด้านต่าง ๆ

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักพุทธธรรม; พัฒนาระบบการบุคคลากร; สำนักงาน พระพุทธศาสนา

Abstract

The objectives of this research article are 1. to study the level of personnel operational processes 2. to study the relationship between the 4 principles of meditation and personnel operational processes and 3. To study the integration of Buddhist principles to develop the work process of personnel. It is a combined method research. Quantitative population research is The number of monks in Phetchabun province was 813. A sample group was found using Taro Yamane's calculation formula A sample size of 269 people was obtained. Data were collected using a questionnaire. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation. and the federation coefficient Qualitative research section Data were collected from 12 key informants or people using structured interviews. Data were analyzed using content analysis techniques.

The results of the study found that: 1. The level of personnel performance processes. Overall, it was at a high level. 2. The relationship between the 4 principles of meditation and the work performance of the Phetchabun Provincial Buddhism Office personnel found that overall, there was a positive relationship at a high level. 3. Integrating Buddhist principles to develop personnel work processes. Dhamma principles should be integrated to create supportive interactions with the physical environment. By controlling spending no more than necessary, as well as developing social relationships in a supportive, creative, well-behaved manner By providing mental and emotional support and opportunities for education. and develop mental skills to promote leadership Support lifelong learning of personnel by giving opportunities to participate in training or various studies.

Keywords: Integration; Principles of Buddhism; Develop Personnel Processes; Office of Buddhism



บทนำ

สำนักงานพระพุทธศาสนา เป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์ และรัฐบาลในการสนับสนุนส่งเสริมกิจการทางพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยั่งยืน สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาสงฆ์ และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาสังคมให้มีความรู้คู่คุณธรรม ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา สร้างสังคมพุทธที่มีความเข้มแข็ง ดำเนินการให้พุทธมณฑลเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก พัฒนาดูแลรักษาเพื่อให้พระพุทธศาสนาอยู่ได้ยั่งยืน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) โดยภารกิจของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีหน้าที่สนองงานคณะสงฆ์ และรัฐบาลด้วยการทำนุบำรุงส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา เช่น การเรียนการสอนภาษาบาลีของพระภิกษุสามเณร และอุบาสกอุบาสิกา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562)

จากการศึกษาพบปัญหา คือ บุคลากรมีความรู้และมีความสามารถไม่ตรงกับสายงาน และไม่มี ความชำนาญกับการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และปัญหาหลักที่สำคัญ คือ ปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรบางส่วนเกิดความเอือมระอา ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี (พรพิมล ศิริวิทย์รังสรรค์, 2562) อีกทั้งบริบทของจังหวัดในภาคเหนืออาจจะเจอภัยพิบัติแผ่นดินไหว หรือปัญหาหมอกควัน เชื่อมโยงกับปัญหากล้วยแล้ง หรือความหนาวเย็นของอากาศจังหวัดในภาคใต้อาจ เชื่อมโยงกับปัญหาน้ำท่วม ดินถล่ม หรือปัญหาจากความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (NKH WORLD JAPAN, 2023) อันเป็นปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งของคนในพื้นที่ในเรื่องของความแตกต่างทางด้านศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ความศรัทธา รวมถึงเรื่องของความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสามารถจัดการได้ยากกว่าปัญหาที่เกิดจากธรรมชาติ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาระบบการบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2560) ซึ่งมีพนักงานศาสนการและผู้บริหารคณะสงฆ์ในระดับผู้ปกครองโดยแบ่งระดับสายงานรับผิดชอบการปกครองจำนวน 11 อำเภอ และเป็นหน่วยงานที่สำนักงานพระพุทธศาสนาต้องช่วยงานและให้การสนับสนุนเป็นประจำให้กับพระสังฆาธิการในจังหวัด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาบูรณาการ คือ หลักอภินิหาร 4 ที่เป็นหลักธรรมในการพัฒนาระบบการบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นอันประกอบไปด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2540) เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านต่าง ๆ ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบูรณ์ได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำไปพัฒนาต่อยอดในระดับประเทศได้สืบต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับระดับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนากระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ พระสังฆาธิการในจังหวัดเพชรบูรณ์ 813 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์, 2565) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสังฆาธิการในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของทาร์โร ยามาเน่ (สุรพล สุยะพรหม, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง 269 รูป

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 12 รูปหรือคน ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะผู้ปกครอง 3 รูป พนักงานข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 4 คน นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ 2 รูปหรือคน พระสงฆ์ที่เข้ามาติดต่อสำนักงานพระพุทธศาสนา 3 รูป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะคำถามปลายเปิด

4. การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม 269 ชุด ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา



ผลการวิจัย

1. ระดับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพิจารณา หลักถาวนา 4 โดยภาพรวม

หลักอิทธิบาท 4	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สीलถาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม)	4.66	0.44	มากที่สุด
2. จิตถาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ)	4.61	0.46	มาก
3. ปัญญาถาวนา (การพัฒนาด้านปัญญา)	4.42	0.56	มาก
4. กายถาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย)	4.42	0.49	มาก
ภาพรวม	4.53	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา ตามหลักถาวนา 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.45)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักถาวนา 4 กับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักถาวนา 4 กับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	กระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดเพชรบูรณ์	ตัวแปรตาม						
		1. หลักระเบียบวินัย	2. หลักความรับผิดชอบ	3. หลักแห่งความเสมอภาค	4. หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ	5. หลักการทำให้เกิดความแตกต่างด้านความชำนาญเฉพาะด้าน	6. หลักระเบียบวินัย	7. หลักความเป็นวิชาชีพ
ตัวแปรอิสระ								
หลักถาวนา 4	.830**	.723**	.842**	.872**	.523**	.599**	.561**	.475**
1. กายถาวนา	.661**	.664**	.793**	.778**	.428**	.437**	.428**	.299**
2. สीलถาวนา	.701**	.643**	.715**	.754**	.472**	.597**	.485**	.410**
3. จิตถาวนา	.752**	.703**	.751**	.775**	.489**	.551**	.525**	.515**
4. ปัญญาถาวนา	.703**	.733**	.753**	.838**	.419**	.513**	.472**	.393**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ถาวนา 4 กับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



ภาวนา 4 กับการพัฒนากระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.830^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

หลักลำดับชั้น โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.723^{**}$)

หลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.842^{**}$)

หลักแห่งความสมเหตุสมผล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.872^{**}$)

หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.523^{**}$)

หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือความชำนาญเฉพาะด้าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.599^{**}$)

หลักระเบียบวินัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.561^{**}$)

หลักความเป็นวิชาชีพ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R=.475^{**}$)

สมมติฐานที่ 1 พบว่า หลักภาวนา 4 กับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.830^{**}$)

สมมติฐานที่ 2 พบว่า ภาวนากับการพัฒนาด้านร่างกาย ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.661^{**}$)

สมมติฐานที่ 3 พบว่า สีลภาวนากับการพัฒนาด้านพฤติกรรม ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.701^{**}$)

สมมติฐานที่ 4 พบว่า จิตภาวนากับการพัฒนาด้านจิตใจ ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.752^{**}$)

สมมติฐานที่ 5 พบว่า ปัญญาภาวนากับการพัฒนาด้านปัญญา ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.703^{**}$)

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนากระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา พบว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ ควรมีการนำเสนอผังโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ ควรมีการส่งเสริมบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้เข้าใจนโยบาย และมีระบบการปรับปรุงคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการการนำหลักภาวนา 4 มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อส่งเสริม ทั้งด้านกายภาวนา การพัฒนาด้านร่างกาย สีลภาวนา การพัฒนาด้านพฤติกรรม



จิตภาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ ปัญญาภาวนา การพัฒนาด้านปัญญา หากปฏิบัติตามหลักภาวนา 4 ได้ครบถ้วนก็ถือว่านำองค์กรไปสู่ความมั่นคงและความสำเร็จ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับระดับกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1. หลักระเบียบวินัย 2. หลักความเป็นวิชาชีพ 3. หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือความชำนาญเฉพาะด้าน 4. หลักแห่งความสมเหตุสมผล 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักลำดับขั้น 7. หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักระเบียบวินัย แสดงให้เห็นว่า กระบวนการการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ยึดมั่นในการดำรงตนในวิถีแห่งความดีงาม สอดคล้องกับงานวิจัยของอังฉรา หล่อตระกูล (2557) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า บุคลากรของรัฐมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา เนื่องจากการกิจติดหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบกับมีงานสอนงานวิจัย และงานบริการวิชาการ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง และต้องปรับให้บุคคลกรผู้เป็นหัวหน้างานจัดตารางสอนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและสนใจเกี่ยวกับการงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของอากาศ อาจสนาม (2557) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบการพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่า พยาบาลควรได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเต็ม และควรมีสร้างภาคภูมิใจในความเป็นพยาบาล เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้นในองค์กร

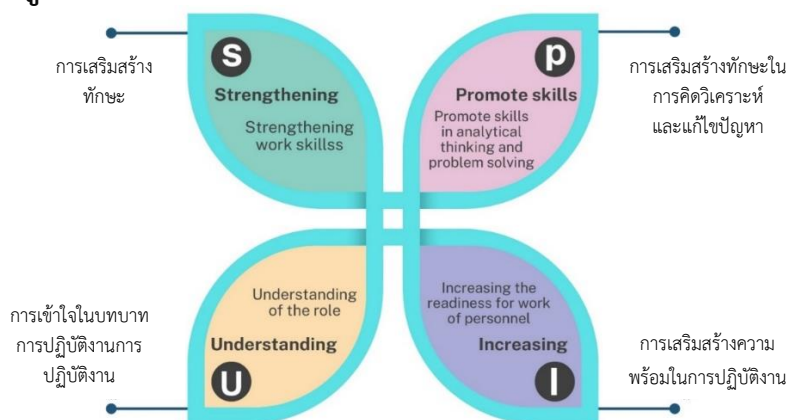
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาระบบการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ภาวนา การพัฒนากายตนเอง 2. สติภาวนา การพัฒนาพฤติกรรมตนเอง 3. จิตภาวนา การพัฒนาจิตตนเอง 4. ปัญญาภาวนา การพัฒนาความรู้ตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง หากปฏิบัติตามหลักภาวนา 4 ได้ครบถ้วนก็ถือว่านำองค์กรไปสู่ความมั่นคงและความสำเร็จ สอดคล้องกับสีบวงศ์ กาพวงค์ (2558) ได้ศึกษางานวิจัย การพัฒนาระบบการผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยกระบวนการ 5 ด้าน ได้แก่ 1. กระบวนการการคิดเชิงยุทธศาสตร์ 2. กระบวนการการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3. กระบวนการการสร้างความร่วมมือ 4. กระบวนการการสื่อสาร 5. กระบวนการการพัฒนา บุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบกระบวนการผู้นำเชิงการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับ



ความชำนาญซึ่งสามารถจำแนกระดับกระบวนการผู้นำเชิง ยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 ระดับ เรียงจากกระบวนการระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ 1. ระดับต้นแบบ 2. ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง 3. ระดับนักพัฒนา 4. ระดับผู้แก้ปัญหา 5. ระดับผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล:กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสำคัญต่อการศึกษาเพราะภาวะผู้นำ ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามได้โดยง่าย

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนากระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ ควรมีการนำเสนอผังโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี สอดคล้องกับพรรณราย เทียมทัน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนากระบวนการในการบริหารองค์กรด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า การบริหารจัดการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ดำเนินการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีแผนปฏิบัติการซึ่งผลปฏิบัติงานพบว่า การปฏิบัติงานสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลักประโยชน์สุขของประชาชน การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดีมีคุณภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีการลดขั้นตอนลงรวมทั้งลดระยะเวลาในการให้บริการด้วยนอกจากนี้ยังพบว่าประชาชนได้รับความสะดวกในการบริการและตรงกับความต้องการอีกด้วย

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยอธิบายได้ดังนี้

S=Strengthening Work Skills การเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงาน

P=Promote Skills in Analytical Thinking and Problem Solving การส่งเสริมทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา

U=Understanding of The Role การเข้าใจในบทบาทการปฏิบัติงาน

I=Increasing the Readiness for Work of Personnel การเพิ่มความพร้อมในการปฏิบัติงาน

Strengthening Work Skills

การเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนาให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การเรียนรู้ทักษะใหม่ การปรับปรุงทักษะที่มีอยู่หรือการพัฒนาทักษะในด้านที่ขาดแคลนมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจนช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและการดำเนินงานโดยให้คำแนะนำและข้อตกลงเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดี และเพื่อช่วยให้บุคลากรเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงานการให้ตัวอย่างการทำงานที่ดีและคู่มือการปฏิบัติงานขั้นเยี่ยมเพื่อให้บุคลากรมองเห็นและเรียนรู้จากผลงานของผู้อื่นสนับสนุนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในทีมเพื่อสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงและสนับสนุนการทำงานร่วมกันและระเบียบวิธีการทำงานและการติดตามผลเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงเรียนรู้การปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

Promote Skills in Analytical Thinking and Problem Solving

การส่งเสริมทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานการสร้างการวินิจฉัย ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการวินิจฉัยสถานการณ์โดยการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ปัญหา และการระบุปัญหาที่แท้จริง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจปัญหาอย่างถูกต้องก่อนที่จะพยายามหาวิธีแก้ไขมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อดำเนินการตามกระบวนการที่มีระเบียบและเป็นระบบฝึกฝนทักษะฝึกฝนทักษะในการแก้ปัญหาโดยการให้โอกาสทดลองและหาทางออกในสถานการณ์ที่ซับซ้อน และการใช้เทคนิคการแก้ปัญหาที่เหมาะสมเรียนรู้จากความผิดพลาดและปรับปรุงตนเองต่อไป โดยการวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาดและการพัฒนาวิธีการป้องกันในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น



Understanding of The Role

การเข้าใจในบริบทการปฏิบัติงาน ในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรรู้ว่ามีหน้าที่อะไรในองค์กร ความเข้าใจในบทบาทมักจะช่วยให้พนักงานมีทิศทางในการทำงานและช่วยให้เข้าใจภาระงานหลักของตนเอง รวมถึงกิจกรรมหลักที่ต้องทำ เช่น งานประจำที่ต้องทำสำคัญของงาน และเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุในบทบาทนั้น ๆ เข้าใจความร่วมมือบุคลากรควรเข้าใจว่างานมีผลกระทบกับในองค์กรอย่างไรการทำงานร่วมกันมีประโยชน์อย่างไรเข้าใจเป้าหมายขององค์กร บุคลากรมีบทบาทในการช่วยให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ช่วยให้มีความรับผิดชอบในการทำงานมีขอบเขตและความรับผิดชอบและยังช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมและองค์กรอีกด้วย

Increasing The Readiness for Work of Personnel

การเพิ่มความพร้อมในการทำงานของบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เติบโตและพัฒนาไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ธุรกิจและสังคม โดยการเพิ่มความพร้อมในการทำงานของบุคลากรสามารถทำได้โดยการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ การให้โอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานโดยการฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะทางเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีพการสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการให้บริการการศึกษาออนไลน์หรือการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นแบบอย่างการมอบหน้าที่หรือโอกาสให้บุคลากรได้เป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี โดยการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในทีมหรือองค์กร ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ส่งเสริมศีลธรรมและจริยธรรมในการทำงานสร้างและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมทางพุทธศาสนาในการทำงาน เช่น การเชิดชูบรรยากาศที่เป็นธรรม การจัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อส่งเสริมคุณค่าทางศาสนาในที่ทำงาน และการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา
2. สร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงกับความสุข สนับสนุนให้มีบรรยากาศที่น่าทำงาน และเชื่อมโยงกับความสุขของบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมสำหรับการผ่อนคลาย การส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน และการสนับสนุนสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดี



ของบุคลากร เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือในทีมงาน โดยเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดกิจกรรมฝึกอบรมและสัมมนา จัดกิจกรรมฝึกอบรมและสัมมนาที่เน้นการประยุกต์หลักธรรมพุทธธรรมในสถานการณ์การทำงานจริง โดยเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคลากร และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น

2. ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เชื่อมโยงกับหลักธรรมศาสนาสร้างบรรยากาศองค์กรที่เชื่อมโยงกับหลักธรรมศาสนา โดยการสร้างนโยบายและแนวทางที่สอดคล้องกับหลักธรรมศาสนา และสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมได้อย่างมีความเข้าใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักธรรมพุทธธรรมและการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนา

2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองในสายอาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- พรพิมล ศิริวิจิตรสรณ์. (2562). *การพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสาคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2540). *พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. (2553). *การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร* (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณรัตน์ ศรีกนก. (2556). การพัฒนากระบวนการของบุคลากรวิทยาลัยกองทัพบก. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 14(3), 151-158.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2560). *แนวปฏิบัติในการบริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2562). *ภารกิจ และหน้าที่รับผิดชอบ*. สืบค้น 18 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/7oSrj>



- _____. (2564). รายงานประจำปี 2563. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สีบวงศ์ กาพวงศ์. (2558). การพัฒนากระบวนการผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (ดุขนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรพล สุษะพรหม. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). การพัฒนากระบวนการพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ (ดุขนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อากาศ อาจสนาม. (2557). รูปแบบการพัฒนากระบวนการพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ (ดุขนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- NKH WORLD JAPAN. (2023). *New earthquake warning system for the northern region and the region Northeast Japan*. Retrieved October 20, 2023, from <https://www3.nhk.or.jp/nhkworld/th/information/202301060600/>