

การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน
**Administration according to the good Buddhist governance
of the Nan Office For Skill Development**

นพมาศ สิทธิมงคล,
ธีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล และ ธิติวุฒิ หมั่นมี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**Noppamas Sittimongkol,
Theeratas Rojkitjakul and Thitiwut Munmee**
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author, E-mail : Raungsak2533@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่ใช้บริการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน จำนวน 318 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน และใช้เทคนิคการสรุปเนื้อหาเสนอแนวทาง ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และหลักพุทธธรรมในการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน พบว่า ในปัญหา อุปสรรคเกิดการเปลี่ยนแปลงภายนอก การไม่รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ความไม่จริงใจ ไม่มีความสม่ำเสมอ ขาดความเพียร ความอดทน และใช้คนที่ไม่เหมาะสม การขาดความกระตือรือร้น ในด้านข้อเสนอแนะต่อการบริหารงาน การส่งเสริมพัฒนาด้วยการฝึกอบรม เพื่อยกระดับศักยภาพของผู้ฝึกอบรมเพิ่มเติมองค์ความรู้ และทักษะอาชีพให้สูงขึ้น การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ในเทคโนโลยี การพัฒนาระบบด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่

* วันรับบทความ : 5 กันยายน 2565; วันแก้ไขบทความ 11 ตุลาคม 2565; วันตอบรับบทความ : 12 ตุลาคม 2565

Received: September 5, 2022; Revised: October 11, 2022; Accepted: October 12, 2022

คำสำคัญ : การบริหารงาน; หลักพุทธธรรมาภิบาล

Abstracts

The objectives of this research were to study 1) the level of administration of the Nan Skills Development Office, 2) the relationship between Buddhist good governance and the administration of the Nan Skills Development Office, and 3) problems, obstacles and issues. Recommend to the administration of the Nan Skill Development Office proceed according to the integrated research methodology This was a quantitative research. The tool was a questionnaire. The population consisted of 318 people who came to use the services of the Nan Skills Development Office. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson's Correlation Coefficient Test and qualitative research By using in-depth interviews, the tool is an interview form with 10 key informants/person and a summary technique was used to present guidelines. The results showed that

1. The administration of the Nan Skill Development Office found that the overall level was at the highest level and Buddhist principles in the administration of the Nan Skill Development Office Overall, it is at the highest level.

2. The relationship between the Buddhist good governance principle and the administration of the Nan Skill Development Office found that there was a high positive correlation coefficient ($r = .865$) with a statistically significant level of .01.

3. Problems, obstacles and suggestions for the management of the Nan Skills Development Office found that in the problems, obstacles, there were external changes. Ignorance of changes in innovation and technology insincerity Lack of consistency, lack of perseverance, patience, and use of the wrong people. lack of enthusiasm in terms of recommendations for management Promoting development through training to enhance the potential of the trainers more knowledge and higher professional skills Training of staff to be knowledgeable in technology System development with modern technology to keep up with the changes of the modern world.

Keywords : Administration; Good Buddhist governance

บทนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรหนึ่งของกระทรวงแรงงาน ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพกำลังแรงงาน และประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และเชิง คุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแล การประกอบอาชีพที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความความสามารถ ซึ่งภารกิจดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนา เศรษฐกิจ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แบ่งการบริหาร

ราชการของกรมอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชากำกับดูแล และควบคุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2564 : 1)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชนทั่วไปที่มีความต้องการที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานของตน ดำเนินการฝึกอบรม ให้ความรู้และทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของตลาดแรงงานแก่ผู้สนใจเข้ารับการฝึก จะเห็นได้ว่าทางสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน มีความตั้งใจที่จะฝึกอบรมและให้บริการหลักสูตรการฝึกอาชีพต่าง ๆ ให้กับผู้ที่สนใจเข้ามารับการฝึกอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานที่มีทักษะอยู่แล้ว หรือผู้ที่ไม่มีทักษะให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือสามารถดำเนินกิจการส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการว่างงานของแรงงานหรือเพื่อให้ผู้ที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับสามารถนำวุฒิบัตรจากการเข้าฝึกอาชีพไปใช้ในการสมัครงานยังสถานประกอบกิจการและสถานที่ต่าง ๆ ได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ (ปริญญช ดิพรหมกุล, 2556 : 24)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ว่าเป็นอย่างไรมากน้อยเพียงใด ทั้งเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมรับผิดชอบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร (Population) คือ ประชาชนที่มาใช้บริการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 จำนวน 1,540 คน (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน, 2564 : 4)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ ประชากรจากการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) จำนวน 318 คน ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 รูป/คน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ผู้บริหารระดับปฏิบัติการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และประชาชนผู้มาใช้บริการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

2.2 แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน

2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และทฤษฎี กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดำเนินการสร้างและปรับแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือค่าความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence) โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) จากการแจกแบบสอบถาม 30 ชุด ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .983

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้ศึกษาขอหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จากผู้อำนวยการหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครน่านมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากประชาชนที่มาใช้บริการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วกับกลุ่มเป้าหมาย คือ ประชาชน จำนวน 318 ชุด และการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน

ขั้นที่ 3 ทำการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับมาให้ได้ตามตัวอย่างที่ต้องการและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปข้อมูลออกมาเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

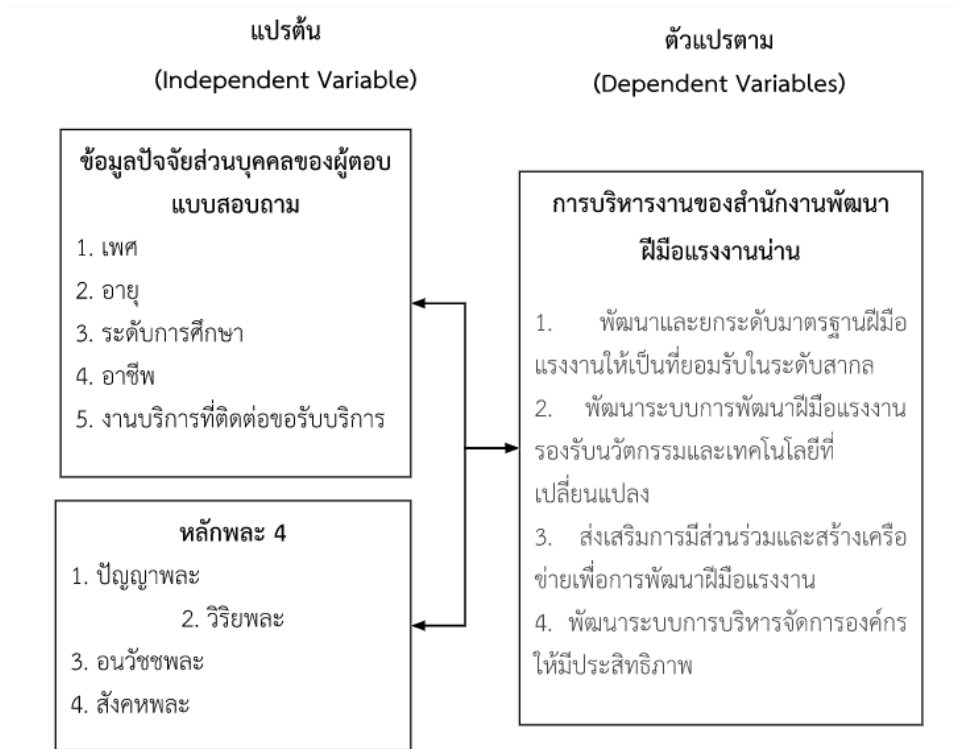
4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าร้อยละ (%), ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์เชิงสถิติอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation coefficient)

4.3 ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากภาคสนามเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โดยการสร้างข้อสรุป (Analysis Induction)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามพุทธหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน

1. การบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน โดยภาพรวม

การบริหารงาน ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
ด้านการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับ สากล	4.38	0.531	มาก
ด้านการพัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลง	4.41	0.524	มาก
ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	4.42	0.514	มาก
ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	4.43	0.525	มาก
ภาพรวม	4.41	0.501	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการพัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.41$) และด้านการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ($\bar{X} = 4.38$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ

2. หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน โดยภาพรวม

หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัญญาพละ : ความฉลาด	4.35	0.538	มาก
วิริยพละ : ความขยัน	4.44	0.537	มาก
อนวัชชพละ : ความสุจริต	4.43	0.555	มาก
สังคหพละ : มนุษย์สัมพันธ์	4.44	0.560	มาก
ภาพรวม	4.41	0.513	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สังคหพละ : มนุษย์สัมพันธ์ และวิริยพละ : ความขยัน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ อนวัชชพละ : ความสุจริต ($\bar{X} = 4.43$) และปัญญาพละ : ความฉลาด ($\bar{X} = 4.35$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X รวม	Y รวม
X ₁	1									
X ₂	.840**	1								
X ₃	.827**	.867**	1							
X ₄	.824**	.857**	.862**	1						
Y ₁	.774**	.741**	.760**	.753**	1					
Y ₂	.776**	.760**	.784**	.758**	.890**	1				
Y ₃	.809**	.807**	.804**	.811**	.866**	.897**	1			
Y ₄	.770**	.789**	.770**	.792**	.858**	.887**	.922**	1		

X รวม	.927**	.947**	.946**	.943**	.805**	.818**	.859**	.829**	1	
Y รวม	.818**	.809**	.815**	.813**	.945**	.960**	.963**	.958**	.865**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน รายด้านทุกด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกโดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่าง = .809 - .741 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ว่ามี ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอย่างไรต่อการบริหารงานและการการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ซึ่งได้สรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 10 รูป/คน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ผู้วิจัยได้สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ไว้ 2 ประเด็น คือ

1. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ปัญหา อุปสรรคต่อการบริหารงาน พบว่า 1) เกิดการเปลี่ยนแปลงภายนอก 2) การไม่รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) ความไม่จริงจัง ไม่มีความสม่ำเสมอ ขาดความเพียร ความอดทน และใช้คนที่ไม่เหมาะสม 4) การขาดความกระตือรือร้น ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงาน พบว่า 1) การส่งเสริม การพัฒนาด้วยการฝึกอบรมเพื่อยกระดับศักยภาพของผู้ฝึกอบรม เพิ่มเติมองค์ความรู้ และทักษะอาชีพให้สูงขึ้น เพื่อรองรับการแข่งขัน การเปลี่ยนภายนอกให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เป็นที่น่าเชื่อถือ 2) การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ในเทคโนโลยี การพัฒนาระบบด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ ให้ทันต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง 3) การส่งเสริมให้นาหลักธรรมมาประสานร่วมมือ เป็นที่ยึดเหนี่ยวนำใจคน และประสานหมู่ชน มาสนับสนุนขับเคลื่อนส่งเสริมเพื่อการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

2. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ปัญหา อุปสรรคต่อการบริหารงาน พบว่า 1) การมีทัศนคติ ความอิจฉา ความเห็นแก่ตัว ความใจแคบ ต่างฝ่ายต่างก็ไม่ยอมปรับตัวเข้าหากัน จึงเป็นเหตุให้มีความขัดแย้งอยู่บ้าง 2) อุปสรรคด้าน

การจัดการสื่อสาร หรือการปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 3) ขาดความอดทน ไม่พยายามที่จะแก้ปัญหา 4) ขาดภาวะความเป็นผู้นำ ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงาน พบว่า 1) การเปิดใจให้กว้าง ยอมรับฟังปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอของผู้ร่วมงาน ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมทั้งเคารพการตัดสินใจร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง และจะปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนอยู่เสมอ 2) ทุกคนในองค์กรต้องมองถึงประโยชน์ของงานที่ทำเป็นหลัก มองถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และมีจิตสำนึกในการทำงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร 3) การปฏิบัติงานของทุกคนที่รับผิดชอบให้ดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดถือประชาชนเป็นที่ตั้ง ประโยชน์เกิดต่อองค์กร มีความประพฤติอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นผลดีต่อองค์กรและประชาชน 4) ต้องทำงานด้านความรักความสามัคคี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้โอกาสกันช่วยเหลือกัน โดยให้ความสำคัญว่า ทุกคนในองค์กรมีความสำคัญเท่ากันหมด ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การสร้างเครือข่ายจะทำให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน” ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการพัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และด้านการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรรค์ จิตพงษ์ (2560 : 64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยที่เป็นแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการดำเนินการโดยรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. แนวทางความสัมพันธ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของจังหวัดยโสธร ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ระดับการดำเนินงานได้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้ง 6 ด้าน มีการดำเนินการที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถของแรงงาน 2) ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียนและความรู้ในทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศกลุ่มอาเซียนของแรงงานของแรงงานฝีมือในระดับต่ำ

2. หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สังคหผล : มนุษย์สัมพันธ์ และวิริยผล : ความขยัน รอดลงมา คือ อนุวัชผล : ความสุจริต และปัญญาผล : ความฉลาด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรณัฐ โรจนประภา (2559 : 217 – 231) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนการวิเคราะห์หลักพุทธธรรม คือ หลักผล 4 ซึ่งสอดคล้องกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่ต่อมาจากโลกทุนนิยมนี้มาก เพราะเป็นหลักที่มีเป้าหมายปรองดองนำไปสู่สันติสุขตามหลักอรรถปริวรรตด้วยการใช้ปัญญาระดับประสบการณ์ตรงที่ถูกต้องไวใจได้มากกว่าปัญญาระดับการจำหรือการคิดคำนวณ ทั้งยังมีหลักยึดด้านความกล้ากระทำการสิ่งถูกต้องที่พิจารณาดีแล้ว กับหลักความเพียรไม่ท้อถอยในการไปสู่เป้าหมายทำให้ผล 4 นี้เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ส่วนผลการศึกษาในส่วนการสังเคราะห์การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาขึ้นในประเทศไทยจากการค้นคว้าหลักคุณธรรมแม่บท 4 ประการ และหลักชุมพลังปฏิบัติคุณธรรมแล้วนำมาสังเคราะห์กับหลักธรรมผล 4 แล้วจะเห็นความสอดคล้องเป็นเนื้อเดียวกัน คือเป็นลำดับกันไปจากวิสัยทัศน์ในผล 4 ไปสู่นโยบายในคุณธรรมแม่บท และขับเคลื่อนด้วยชุมพลังปฏิบัติคุณธรรมอันเป็นเสมือนแผนงาน เพื่อจะนำไปสู่การค้นหาแนวทางหรือแผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาในประเทศไทยจากผลการศึกษาดังกล่าวต่อผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ และเอกชน โดยประกาศให้ทุกกระทรวง หรือองค์กรเป็นหน่วยงานศีลและธรรม 5 โดยมีเกณฑ์ขั้นต่ำให้เจ้าพนักงานทุกคนในสังกัดต้องไม่ประพฤติดิในศีล ทั้งยังต้องประพฤติในธรรมด้วย โดยอาจนำเกณฑ์การประเมินทั้งข้อห้าม ข้อเสริม และข้อส่งเสริมให้ประพฤตินี้มาอยู่ในทุกตัวชี้วัดจัดอบรมการให้ความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ในบทบาท และหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ จัดกิจกรรมเพื่อฝึกความอดทนในการรอคอยให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเป็นประจำ ประกาศให้กฎแห่งศีลธรรมมีน้ำหนักมากกว่ากฎหมาย จัดกิจกรรมจิตอาสา สำหรับข้อเสนอแนะต่อประชาสังคมรณรงค์เรื่องหมู่บ้านศีล 5 (หรือคำอื่นตามศาสนาหลักของในแต่ละหมู่บ้าน) จัดโครงการ 1 หมู่บ้าน 1 ลานบุญที่จะมีกิจกรรมในการฝึกอบรมพัฒนาจิตใจให้สมาชิกในหมู่บ้านทุกสัปดาห์ จัดสร้างหอกระจายข่าว วิทยุชุมชนเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ได้ทราบความเคลื่อนไหวของเพื่อนร่วมหมู่บ้าน รวมถึงนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ให้เป็นรูปธรรม

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของสำนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของหลักหลักพุทธธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน รายงานทุกด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกโดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่าง = .809 - .741 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิภาส คำแก้ว (2559 : 86 – 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามเพศพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน 1) พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดคือด้านสังคหพละ (มนุษยสัมพันธ์) ด้านวิริยพละ (ขยัน) ด้านอนวัชพละ (สุจริต) และด้านปัญญาพละ (ปัญญา) 2) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดคือการบริหารงานบุคคลการบริหารงบประมาณการบริหารทั่วไปและการบริหารวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ผู้วิจัยได้สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ไว้ 2 ประเด็น คือ 1) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ปัญหา อุปสรรคต่อการบริหารงาน พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงภายนอก การไม่รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ความไม่จริงจัง ไม่มีความสม่ำเสมอ ขาดความเพียร ความอดทน และใช้คนที่ไม่เหมาะสม การขาดความกระตือรือร้น ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงาน พบว่า การส่งเสริม การพัฒนาด้วยการฝึกอบรมเพื่อยกระดับศักยภาพของผู้ฝึกอบรม เพิ่มเติมองค์ความรู้ และทักษะอาชีพให้สูงขึ้น เพื่อรองรับการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงภายนอกให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เป็นที่น่าเชื่อถือ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ในเทคโนโลยี การพัฒนาระบบด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ ให้ทันต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง การส่งเสริมให้นาหลักธรรมมาประสานร่วมมือ เป็นที่ยึดเหนี่ยวนำใจคน และประสานหมู่ชน มาสนับสนุนขับเคลื่อนส่งเสริมเพื่อการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ 2) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมมาภิบาลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน

ปัญหา อุปสรรคต่อการบริหารงาน พบว่า การมีทัศนคติที่ดี ความอดทน ความเห็นแก่ตัว ความใจแคบ ต่างฝ่ายต่างก็ไม่ยอมปรับตัวเข้าหากัน จึงเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งอยู่บ้าง อุปสรรคด้านการจัดการสื่อสาร หรือการปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ขาดความอดทน ไม่พยายามที่จะแก้ปัญหามาตรฐานความเป็นผู้นำ ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงาน พบว่า การเปิดใจให้กว้าง ยอมรับฟังปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอของผู้ร่วมงาน ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมทั้งเคารพการตัดสินใจร่วมกันของผู้อื่นอยู่เสมอ และจะปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนอยู่เสมอ ทุกคนในองค์กรต้องมองถึงประโยชน์ของงานที่ทำเป็นหลัก มองถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และมีจิตสำนึกในการทำงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร เสียสละ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานของทุกคนที่รับผิดชอบให้ดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดถือประชาชนเป็นที่ตั้ง ประโยชน์เกิดต่อองค์กร มีความประพฤติอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นผลดีต่อองค์กรและประชาชน ต้องทำงานด้านความรักความสามัคคี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้โอกาสกันช่วยเหลือกัน โดยให้ความสำคัญว่า ทุกคนในองค์กรมีความสำคัญเท่ากันหมด ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การสร้างเครือข่ายจะทำให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยสุรเดช อินปั้น (2563 : 1-11) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพระ 4 ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวกะทิ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวกะทิ จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ 1) ผู้นำไม่ค่อยมีวิสัยทัศน์ ไม่ค่อยลงพื้นที่ออกพบปะชาวบ้านเพื่อสอบถามความต้องการ สอบถามปัญหาของชาวบ้าน ไม่รู้จักการบริหารงานบุคคล 2) ผู้นำไม่ค่อยเอาใจใส่ดูแลต่อความเดือดร้อนของชาวบ้าน ขาดประจักษ์พยาน 3) ผู้นำมีความประพฤติไม่เป็นที่น่าศรัทธาโดยการยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ทำงานขาดความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบไม่ได้ ให้การช่วยเหลือไม่เท่าเทียมกัน 4) ผู้นำไม่ค่อยให้การอบรมความรู้เรื่องอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน ขาดการให้ความรู้เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พุดชานผ่าซาก มุทะลุ เอาแต่อารมณ์ ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็น พยายาม ถือตัว แข็งกระด้าง 4. ข้อเสนอแนะ คือ 1) ควรแสวงหาชนชั้นนำในความรู้วิทยาทานต่างๆ รู้จักพัฒนาตนเองให้มีความสามารถอยู่เสมอ ควรลงพื้นที่ออกพบปะชาวบ้านเพื่อสอบถามความต้องการ สอบถามปัญหาของชาวบ้าน 2) ควรเพิ่มความทุ่มเทเอาใจใส่ดูแลต่อความเดือดร้อนของชาวบ้าน หมั่นประชุมไม่ขาดการประชุม 3) ควรทำตนเป็นที่น่าเคารพศรัทธาไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ให้การช่วยเหลือยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกัน 4) ควรให้ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในการบริหารแก่ชาวบ้าน ควรพูดจาสุภาพ รับฟังความคิดเห็น ควรจะเข้าไปหาชาวบ้านมากกว่าที่จะให้ชาวบ้านเข้ามาหาผู้นำ ควรทำตนให้เป็นคนพอง่าย ไม่ถือตัวเป็นกันเอง อ่อนน้อมถ่อมตน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ควรมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และกำหนดวิธีหรือแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรและตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จต่อไป

2) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่านควรดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ทุกตำแหน่ง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม โดยต้องอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ความรู้สึก มีการยืดหยุ่นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรมในการตัดสินใจให้กับบุคลากรทุกคนทุกตำแหน่ง

3) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ควรดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ทุกตำแหน่ง สามารถสอบถามถึงปัญหาและข้อสงสัยต่างๆ เกี่ยวกับคำสั่งในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางทางในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีการปรึกษาหารือกันอย่างมีเหตุผล

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานและร่วมลงมือปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และต้องสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมและมีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ควรดำเนินการสนับสนุนและการไว้วางใจ โดยมอบหมายให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ทุกตำแหน่ง มีความสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ตามความสามารถและเหมาะสม รวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน

3) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ควรดำเนินการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ทุกตำแหน่ง สามารถเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและเป็นกันเอง

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรจะมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อหารูปแบบการยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดน่าน
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยทดลองเกี่ยวกับกระบวนการการมีส่วนร่วมของของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน
- 3) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานในจังหวัดน่าน

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2564). *คู่มือนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*, กรุงเทพมหานคร : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- ปริญญช ดีพรมกุล. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รุจิภาส คำแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรม และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*. 10 (1), 86 – 97.
- วีรณัฐ ไรจนประภา. (2559). การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาในประเทศไทย”. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*. 12 (3), 217 – 231.
- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน. (2564). *คู่มือนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. น่าน: สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน.
- สุรเดช อินปัน. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพล 4 ของผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวกะเทียม จังหวัดเชียงใหม่”. *วารสารการพัฒนาการบริหารนวัตกรรมสังคม*. 2 (2), 1-11.
- เสกสรรค์ จิตพงษ์. (2560). *แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.