

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาล
เมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตามแนวพระพุทธศาสนา
THE PERSONEL'S COMPETENCY DEVELOPMENT FOR STAFF
OF DONSAK DISTRICT OFFICE, SURAT THANI ACCORDING
TO BUDDHISM

¹พระครูปลัดวิฐญฐานนท์ อคฺคปณฺโณ (รักษาชาติ)
¹Phrakrupaladwitchayaathanon Akkapanayo (Raksachart)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

winchasa_r@gmail.com

Received May 10, 2021; Revised July 12, 2021; Accepted August 25, 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2)
เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ
สำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี 3) เพื่อนำเสนอแนว
ทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัด
สุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed
Methods Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ 21 รูป/คน เพื่อให้เกิดความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาข้อมูล
ไปสู่การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 328 คน
ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอ

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมพบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.698) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ (1) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ขึ้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมรับรู้และเข้าใจในสิ่งที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ (2) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ขึ้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขึ้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม (3) ด้านการพัฒนา ขึ้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขึ้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ขึ้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานนั้นๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานดังกล่าวและสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษาและ D (development) การพัฒนา นำมาประยุกต์ใช้กับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งหลักธรรมนี้ก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร 3 ด้าน คือทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้นแนวทางการพัฒนา สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับแนวทางจากการสังเคราะห์แนวคิด (Synthesis Model) คือ $TED + SSP = KSA$

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพ, การปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research are as follows: 1) To study the personnel's competency development for work performance of Muang Donsak municipality, Surat Thani province according to Buddhism. 2) To study the concepts, theories and Dhamma principles on personnel's competency development for Work Performance of Muang Donsak Municipality, Surat Thani province. 3) To present on guideline for personnel's competency development for work performance of Muang Donsak municipality, Surat Thani province according to Buddhism. This is a Mixed-Methods-Research. The qualitative research composed of indepth interview, from key informants for twenty one persons to verify the data for absolute clearness then going to quantitative research with survey method, from 328 The results of the research were as following 1) The personnel's competency development for work performance of Muang Donsak municipality, Surat Thani province by overview found that the aspect of training, education and development are at moderate level ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.698), and when considering in each aspect found that all are at moderate level. 2) Guidelines for the concepts, theories and Dhamma principles on personnel's competency development for Work Performance of Muang Donsak Municipality, Surat Thani province i.e. (1) the aspect of training, to provide training to personnel for knowledge development, ability and skill according to differentiation of each person, training in the step of precept, i.e. to improve of behavior in terms of body and speech step of Meditation i.e. to develop mind to control the self feeling and others, step of wisdom i.e. to advise the behavior on perceive and understand in the thing that should do or should not, (2) The aspect of education i.e. to promote personnel in further study for development and enhance of competency in duty for high efficiency to carry out of organization's goals, the step of precept i.e. to adapt behavior with education, the step of meditation i.e. to develop mind with EQ, the step of wisdom i.e. to have further study. (3) The aspect of development, the step of precept i.e. to cultivate for good habit, the step of meditation i.e. to train mind in a good direction, the step of wisdom i.e. to have further study, and competency development i.e. knowledge group, skills, and attributes which are concerned and effected to major work in such position and the said knowledge group, skills, and attributes and can be assess the result as universal standard and can be created by training and develop as systematically. 3) The guideline for personnel's competency development for work performance of Muang Donsak municipality, Surat Thani province according to Buddhism which composed of three components i.e. T (training) E(Education) and D (Development) can be applied with Dhamma in Buddhism i.e. Precept, meditation and wisdom. And can be enhanced the personnel's competency for three aspects i.e. knowledge, skill and purposive habit therefore the guideline for

development can be applied Dhamma in Buddhism for development the personel's competency as efficiency this idea derived from Synthesis model (TED + SSP = KSA).

Keyword : development of potentiality, Performance

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศที่ปกครองในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมีหน่วยงานรัฐบาลเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญคือ การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในด้านต่างๆ อีกทั้งการใช้จ่ายเงินในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุขและกิจการบางอย่าง เช่นการสร้างเขื่อน การสร้างถนนหนทาง การจัดให้มีไฟฟ้า น้ำประปา ท่อ ทางระบายน้ำ ส่งเสริมด้านการเกษตร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม รัฐบาลจึงต้องเป็นผู้จัดทำเพราะว่ารัฐบาลมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ราษฎร และต้องการให้ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี มีสวัสดิการทางสังคมอย่างทั่วถึงกันและมีความเสมอภาคกัน โดยภารกิจต่างๆ ล้วนจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการจัดการ การบริหารบุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะภารกิจงานต่างๆ ที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เพราะประชาชนที่จะมาติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐนั้นมีหลายฐานะหลายบทบาท หลายชนชั้นในสังคมไทย ส่งผลให้การคัดเลือกคัดสรรบุคคลเข้ามารับภาระหน้าที่ในการดูแลรับใช้ประชาชน ต้องมีประสิทธิภาพในแต่ละงานอย่างชัดเจนจนสามารถที่จะบริการประชาชนกลุ่มต่างๆ ให้เกิดความสงสัยหรือบรรลุมติวัตถุประสงค์ของตนที่เข้ามาติดต่อกับหน่วยงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ “บุคลากร” ถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุมติวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา

ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพองค์กรต่างๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

ในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การใดๆ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Inputs) ทรัพยากรต่างๆ (Resources) ขององค์การที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดและได้ผลดีที่สุดจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งขององค์การ เพราะจะเป็นผู้ที่นำเอาทรัพยากรด้านอื่นๆ ขององค์การในการที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การให้มากที่สุดทั้งยังเป็นผู้จัดการหรือดำเนินงานให้แก่องค์การในการที่จะแสวงหาทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นให้แก่องค์การด้วย หากบุคลากรเป็นผู้ที่ขาดประสิทธิภาพ ทรัพยากรต่างๆ เหล่านั้นก็จะถูกนำไปใช้อย่างไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่าจะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย (ประเวศน์ มหารัตนสกุล.2547)

สภาพการณ์ดังกล่าวนับเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปได้ เนื่องจากการพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ กล่าวคือเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี มีคุณธรรมควบคู่กันไป ในการที่จะนำพาประเทศให้ผ่านวิกฤตของสังคมไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับนักมนุษยศาสตร์อย่างท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวไว้ว่า “ถ้าศีลธรรมไม่กลับมา โลกจะวินาศ” ท่านมองเห็นเหตุปัญหาคือ เหตุของความหายนะของสังคมโลกที่กำลังก่อตัวขึ้นมา อย่างชัดเจนเพราะนั่นคือท่านมองเห็นว่า ศีลธรรมหรือคุณธรรม จริยธรรมเท่านั้นจะช่วยแก้ปัญหาได้

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนในประเทศให้เป็นคนที่มีคุณภาพก่อน โดยการให้การศึกษาอบรมเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือการให้การศึกษาที่พัฒนาคนเพื่อการประกอบอาชีพเป็น การพัฒนาคนในเรื่องภายนอก ส่วนการพัฒนาคนในเรื่องภายใน อันได้แก่การพัฒนาจิตใจ ด้วยการส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวบุคคล ให้สามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติและมีอิสรภาพ โดยใช้หลักไตรสิกขาในทางพระพุทธศาสนา อันประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ที่เป็นกระบวนการศึกษาที่พัฒนามนุษย์ทั้งทางกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา (สุมน อมรวิวัฒน์.2530) อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังขาดหลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ถูกต้องเหมาะสมตาม

หลักการของพระพุทธศาสนา ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการฝึกอบรม กาย จิต และปัญญาของบุคลากรตามหลักไตรสิกขา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ได้ข้อมูลมาจากการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เป็นหลักและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในการดำเนินการวิจัย (Creswell & Garrett, 2008 :66-83) โดยภายหลังจากได้ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว นำมาใช้ในการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (In-depth interview of experts) เพื่อเป็นข้อมูลเสริมหรือเทียบเคียงโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ คือ บุคลากรของสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ผู้บริหาร ลูกจ้าง พนักงานจ้าง จำนวน 1,834 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนจำแนกตามภูมิภาค จำนวน 328 คน

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรคือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายโดยการสุ่มแบบเจาะจง คือ ผู้เชี่ยวชาญ พระนักวิชาการ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 21 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์การบริหารพรรคการเมืองของไทย : กรณีศึกษาพรรคเพื่อไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) และใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยได้กำหนดให้รูปแบบของการประเมินด้วยการสร้างข้อคำถามของตัวแปรกำหนดเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scales) โดยใช้ขั้นการประเมิน 5 ระดับ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเชื่อถือภายใน (Internal consistency) สูงขึ้น จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบของคำถาม เนื้อหา ภาษาที่ใช้เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงมาตรวัดให้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-depth Interview)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเสนอค่าสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สถิติ t-test และในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพจะใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) และการสัมภาษณ์ วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการพัฒนา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางรองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับปาน

กลางและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการศึกษา) มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ฝึกอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือการสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง และฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการศึกษา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศึกษาต่อใน หลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ศึกษาต่อในหลักสูตร ที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ อยู่ในระดับมาก และ ศึกษาต่อในเวลาราชการ มีน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการพัฒนา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง มีอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลางและจัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้มีค่าน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

2. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นศีล) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นปัญญา) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นสมาธิ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ขั้นศีล) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีการรณรงค์เรื่อง การลด ละ เลิกอบายมุข เช่น ต้มสุรา เสพยาเสพติด อยู่ในระดับมากและ มีการรณรงค์เรื่องความ ประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ขั้นสมาธิ) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน /งาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง และ หน่วยงานมอบรางวัล และยกย่องเชิดชูแก่ บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ขั้นปัญญา) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ มีการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งจะได้อภิปรายผลในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการฝึกอบรม จากผลการวิจัยพบว่า

1.1 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีการฝึกอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณ การฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพอซึ่งมีการฝึกอบรมหลักสูตร การใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/ วิทยาการสมัยใหม่ ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์กรความรู้ใหม่ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและฝึกอบรมแบบเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้านฝึกอบรมเอง ภายในหน่วยงาน

ฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริงฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชลี พวงเพชร (2550) ที่พบว่านโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพล ต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ โดยศึกษาต่อนอกเวลาราชการในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้จะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ จะศึกษาต่อภายในประเทศก็ต่อเมื่อได้รับทุนจากหน่วยงาน บางคนอาจศึกษาต่อภายในประเทศ แม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัวโดยศึกษาต่อในเวลาราชการ แต่ต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือด้านงบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงาน อย่างเพียงพอ แต่ถ้าศึกษาต่อต่างประเทศ ก็ต่อเมื่อได้รับทุนจากหน่วยงานหรือศึกษาต่อในเวลา ราชการแล้วแต่กรณีซึ่งสอดคล้องกับ **เกษม หลากวนวัน (2539)** ที่กล่าวว่าการศึกษา มักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กร ในองค์กรมักจะเรียกว่าการศึกษาของพนักงาน (Employee education) 1) การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน 2) การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ 3) การศึกษาต่อเนื่อง

1.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนา จากผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานมีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้มีการให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความกระฉ่งในการทำงานมีการสอนงาน เพื่อให้รู้ และความเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ๆ โดยการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่หรือการมอบหมายงานพิเศษ เพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อช่วยสอนและแนะนำการทำงานต้องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เรียนรู้การทำงาน ลักษณะงานในรูปแบบต่างๆ อาจเพิ่มโดยจัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ซึ่งสอดคล้องกับ **สุทธิพร สายทอง (2547)** ที่พบว่า การพัฒนางานต้องมีการประชุมเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน มีการศึกษาดู งานจากการทำงาน มีการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อมาปรับใช้กับการทำงาน

2. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา

2.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา ขั้นศีล) จาก ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านศีล องค์กร

ส่งเสริมไม่ให้เกิดการละเล่นการพนันทุกชนิดมีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิก อบายมุข เช่น ดื่มสุรา เสพยาเสพติดบุคลาการในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่าง เต็มที่ โดยกำหนดแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ ใช้วาจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่ ตั้งอยู่ในกฎระเบียบที่อยู่ในกรอบของศีล 5 อย่างเคร่งครัด เพราะหน่วยงานได้เล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการชี้แนะให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน ประพฤติสุจริตต่อหน้าที่โดยส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับจริยธรรมซึ่งสอดคล้องกับอนวัตร กระสังข์ (2557) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ 1) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม 2) การศึกษา ได้แก่การ ฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ 3) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา

2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลาการตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา ขั้นสมาธิ) จาก ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว พระพุทธศาสนาตามสมาธิ ส่งเสริมให้บุคลาการปฏิบัติตามหลักกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการอบรม บุคลาการให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน/งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำจะส่งผลให้ บุคลาการมีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่นแน่วแน่มั่นมีความรอบคอบระมัดระวังอยู่เสมอ องค์กรจึงจะมี บุคลาการที่มีความตั้งใจ ความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบ มีความตั้งใจชอบใน การประกอบกิจการต่างๆที่เป็นกุศลธรรมบุคลาการก็จะให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและกัน มีความรักหมู่คณะ มีจริยธรรมในการประกอบอาชีพสุจริต ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น โดยแทรกการจัดกิจกรรมสันตนาการให้บุคลาการได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดสามารถเป็นแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลาการเพื่อส่งเสริมให้บุคลาการมีความมุ่งมั่นในการทำงานบุคลาการก็จะมีจิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งนี้หน่วยงานมอบรางวัล และ ยกย่องเชิดชูแก่บุคลาการที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่ ซึ่งสอดคล้องกับ พูนสุข มาศรีสรค์ (2555) ที่กล่าวว่า การฝึกฝนบ่มเพาะจิตใจให้ตั้งมั่นแน่วแน่มั่นมีสมาธิ ในการปรับปรุงพัฒนาตนให้มีสมาธิสมาธิปฏิบัติสติสัมปชัญญะอยู่ในปัจจุบันขณะไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ร้ายต่างๆ โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบภายในจิตใจตนเองได้แก่ค้นหาปฏิภาณ เพื่อลดละเลิกความยึดมั่นในตัวตนความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ ความมักได้ ความไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลาการตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา ขั้นปัญญา) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว พระพุทธศาสนาตามปัญญา องค์กรส่งเสริมให้บุคลาการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหา

เป็นโดยมีหลักความ เห็นชอบและคิดชอบมีการแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเอง และให้คำแนะนำเมื่อประสบ ปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจมีความเข้าใจและมีความรู้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียด รอบคอบและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขโดยใช้หลัก เหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตนใช้ หลักความเห็นชอบและคิดชอบในการทำงานมี การปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่มีความรู้ความ เข้าใจตามหลักปัญญาในคำ สอนทางพุทธศาสนา สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ จะต้องสร้าง สร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากรโดยใช้ความละเอียดรอบคอบและใช้ปัญญาในการกลั่นกรองงาน โดย การจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทัน สภาพในปัจจุบันและยังสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลัก พุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มี พหุภูมิที่ดีกว่าเดิม สอดคล้องกับวันชัย สุขตาม (2555) ที่กล่าวว่า พุทธธรรมมีหลักการที่ ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนา จิตใจให้มี สุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)

3. แนวการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอน สัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา

3.1 การศึกษาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความรู้ที่ เหมาะสมกับ ระดับการปฏิบัติการตามภาระงานในองค์กร หลักไตรสิกขามีส่วนเกื้อหนุนเป็น อย่างมากในการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กล่าวคือ ศีล เป็นคุณเครื่องแห่งการ เตรียมตน สมาธิเป็นคุณเครื่องแห่ง การเตรียมใจ ในการศึกษาเรียนรู้ และปัญญาเป็น ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการศึกษา ศีล เป็นเรื่องของ กายกรรม และวจีกรรม ส่วนสมาธิ เป็นเรื่อง ของมโนกรรม ในเบื้องต้นของการศึกษา ต้องมีการเตรียม ตน กล่าวคือต้องมีร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมที่จะเรียน รู้จักการใช้เวลาให้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีการสื่อสารที่ดี ต้องมีการ เตรียมใจ กล่าวคือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีจิตจดจ่อกับการศึกษาทั้งศีล และสมาธิจะเป็นตัว ช่วยสนับสนุนให้เกิดความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งก็คือ ปัญญา

3.2 การฝึกอบรมนับเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการศึกษาอย่างดีเป็นเบื้องต้นแล้วจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรม ถือเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หลักไตรสิกขามี ส่วนจำเป็นในการนำมาเป็น เครื่องมือในการฝึกอบรมอย่างมาก กล่าวคือ ศีล จะเป็นตัวขัด เกลาพฤติกรรม หล่อหลอมพฤติกรรม บุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะ การทำงานในองค์กร บุคลากรจะต้องมี จุดมุ่งหมายในการทำงานเช่นเดียวกัน ศีลจะเป็น เครื่องช่วยสร้างหลักเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรม สร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรใน

องค์กร สมาธิ เป็นเครื่องมือสำหรับยกระดับจิตปรับเปลี่ยน ทศนคติของบุคลากรให้ตรงกัน กล่าวคือมีทัศนคติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้รับการ อบรมด้วยศีลและสมาธิแล้วก็จะสามารถปฏิบัติภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จาก การปฏิบัติงานอันผ่านกระบวนการอบรมด้วยศีลวิธีและสมาธิวิธีแล้วเป็นวิถีแห่งปัญญา

3.3 การพัฒนาถือเป็นกุญแจดอกสำคัญในการนำเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เพราะมนุษย์มีการพัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุดการพัฒนานั้นหมายถึง การทำให้เจริญให้ยิ่งกว่าเดิมนั้นหมายความว่าเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องมีระดับการ ปฏิบัติการที่สูงกว่าเดิมจึงจะเรียกว่าการพัฒนาที่แท้จริง สำหรับเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในองค์กรนั้นหลักไตรสิกขานับเป็นพุทธบูรณการที่ใช้ได้ผลเป็นอย่างดี กล่าวคือ ศีล เป็นเครื่องมือที่ สร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อบุคลากรมีศีลกำกับแล้วจะทำให้รู้หน้าที่ เข้าใจบทบาทในการท างานของตนเป็นอย่างดี สมาธิ เป็นตัวเสริมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะ ความคิดที่เป็นระบบอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เป็นสมาธิขั้นนักบริหารอันจะนำไปสู่ปัญญาชั้นสูง กล่าวคือมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานรู้จักจัดจ้่งระบบงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับของ ฉาน ตรรกวิจารณ์ (2550) ที่พบว่า แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อ ที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ เป้าหมายในการพัฒนา คือ ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรม คุณธรรมและพัฒนาไปสู่ขั้นสูงสุดคือพ้นทุกข์

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ (knowledge) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน 3 ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิและปัญญา จะก่อให้เกิด ศักยภาพของบุคลากรในด้านความรู้ (knowledge)

ด้านทักษะ (skill) จะต้องเริ่มจากกระบวนการ หรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน 3 ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรในด้านทักษะ (skill)

ด้านพฤติกรรม (attiributes) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน 3 ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิด ศักยภาพของบุคลากรในด้านพฤติกรรม (attiributes) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความรู้ที่ว่าความรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่วไป ระลึกถึงเฉพาะวิธีและกระบวนการต่างๆหรือระลึกถึงแบบกระบวนการโครงสร้าง วัตถุประสงค์ในด้านความรู้เน้นในเรื่องกระบวนการทาง จิตวิทยาความจำเป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (cognitive domain)

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี พวงเพ็ชร. (2550). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกษม หลากวนวัน. (2539). *สภาพปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 9*. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2547). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พูนสุข มาศรีสรสรรค์. (2555). *การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วันชัย สุขตาม. (2555). *การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- สมน อมรวิวัฒน์. (2530). *การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮาส์.
- สุทธิพร สายทอง. (2547). *การจัดการความรู้เชิงพุทธสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนุวัต กระสังข์. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย