



การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษา
ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

DEVELOPMENT OF CAPABILITY ACCORDING TO ACCORDING TO
VOCATIONAL PERSONNEL OF BUDDHAMONTHON VOCATIONAL
INSTITUTES IN NAKORNPATTHOM PROVINCE

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

นายปัทมณัฐ ลอยขึ้น

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗



การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษา
ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

นายปัทมณัฐ ลอยขึ้น

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Development of Capability According to According to Vocational
Personnel of Buddhamonthon Vocational Institutes in
Nakornpathom Province

Mr. Papun Loychun

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2024

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมา)

(ผศ. ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

(ผศ. ดร.สุรียา รักษาเมือง)

กรรมการ

(รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม)

กรรมการ

(รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม

ประธานกรรมการ

รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายปภัญญ์ ลอยขึ้น)

ชื่อสารนิพนธ์	:	การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร อาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
ผู้วิจัย	:	นายปัทมณัฐ ลอยชื่น
ปริญญา	:	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์	:	รศ.ดร. สุรพล สุขะพรหม, พธ.บ. (สังคมวิทยา), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science), พร.ด. (สื่อสารการเมือง)
	:	รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ), ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม), รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
วันสำเร็จการศึกษา	:	๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๙๔๕ เก็บข้อมูลจากบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน ๕๘ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.43$, $\sigma=0.50$) เมื่อพิจารณาข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ สมรรถนะในการสื่อสาร ($\mu=4.43$, $\sigma=0.60$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ สมรรถนะในการบริหารตนเอง ($\mu=4.41$, $\sigma=0.60$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\mu=4.36$, $\sigma=0.61$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($\mu=4.33$, $\sigma=0.63$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๕ สมรรถนะในการวางแผนและการ

บริหารจัดการ ($\mu=4.31$, $\sigma=0.65$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๖ สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\mu=4.31$, $\sigma=0.63$) ตามลำดับ

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม พบว่า หลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .459^{**}$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ศีล พฤติกรรม กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($R = .456^{**}$) สมาธิ จิตใจ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .407^{**}$) ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .442^{**}$)

๓. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา เน้นให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยเน้นความถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรต้องใช้หลายองค์ประกอบ เช่น การสื่อสารที่มีสติ การวางแผนและบริหารจัดการด้วยการวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีมโดยการพหุความคิดเห็น การมองการณ์ไกลในเชิงกลยุทธ์ การยึดหยุ่นต่อโลกาภิวัตน์ และการบริหารตนเองด้วยสติ สมาธิ และปัญญา การบูรณาการหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นหัวใจของการพัฒนาสมรรถนะ ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ดีในที่ทำงาน ควบคุมอารมณ์ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Research Paper Title : Development of Capability According to According to Vocational Personnel of Buddhamonthon Vocational Institutes, Nakornpathom Province

Researcher : Papun Loychun

Degree : Master of Public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaprom, B.A. (Sociology),
M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science),
Ph.D. (Political Communication)

: Assoc. Prof. Dr. Kiettsak Suklueang, B.A. (Public Administration),
M.A. (Social Development Management), D.P.A. (Public
Administration)

Date of Graduation : August 29, 2024

Abstract

The objectives of this research were 1. to study the competencies of vocational personnel at Phutthamonthon Vocational College; Nakhon Pathom Province 2. To study the relationship between the Threefold Principles and the development of competency of vocational education personnel at Phutthamonthon Vocational College. Nakhon Pathom Province 3. To study guidelines for developing competency according to Buddhist principles for vocational education personnel of Phutthamonthon Vocational College. Nakhon Pathom Province This research used a combined research method. The quantitative research used a questionnaire with a confidence value of .945 for the entire version. Data were collected from vocational education personnel at Phutthamonthon Vocational College. Nakhon Pathom Province, 58 people Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation and analysis using analysis using federation coefficients. The qualitative research process used in-depth interviews with 9 key informants or people to analyze the data. By descriptive content analysis

The findings of the Research were as follows.

1 . Competency of vocational education personnel of Phutthamonthon Vocational College Nakhon Pathom Province Overall, it was at a high level ($\mu=4.43$,

$\sigma=0.50$). When considering the items in order of their average values from highest to lowest, it was found that the item with the highest average value was item 1 : communication competency. ($\mu=4.43$, $\sigma=0.60$) followed by item 2, competency in self-management ($\mu=4.41$, $\sigma=0.60$), followed by item 3, competency in awareness about globalization ($\mu=4.36$, $\sigma=0.61$) Next was Item 4: Competency in working as a team ($\mu=4.33$, $\sigma=0.63$). Next was Item 5: Competency in planning and management ($\mu=4.31$, $\sigma=0.65$) and the least is Item 6: Competency in strategic operations. ($\mu=4.31$, $\sigma=0.63$) respectively.

2. Relationship between the Threefold Principles and the development of competency of vocational education personnel at Phutthamonthon Vocational College. Nakhon Pathom Province found that the Threefold Principles and the development of competency of vocational education personnel Overall, there is a moderate positive relationship ($R = .859^{**}$). The results of the hypothesis testing found that morality, behaviour and the development of competency of vocational education personnel of vocational colleges. Phutthamonthon, Nakhon Pathom Province, overall has a positive relationship. at a moderate level ($R = .756^{**}$) Concentration, mind and the development of competency of vocational personnel at Phutthamonthon Vocational College Nakhon Pathom Province Overall, there is a low level of positive relationship. ($R = .407^{**}$) Wisdom, knowledge with the development of competency of vocational education personnel at Phutthamonthon Vocational College Nakhon Pathom Province Overall, there is a low positive relationship ($R = .442^{**}$).

3. Guidelines for developing competency according to Buddhist principles for vocational personnel of Phutthamonthon Vocational College. Emphasizes that executives have knowledge, ability, and readiness to perform their jobs. Emphasis is placed on accuracy, speed and quality. Developing personnel competencies requires many elements, such as mindful communication. Planning and management with analysis Working as a team by respecting opinions Strategic foresight Resilience to globalization and self-management with mindfulness, concentration, and wisdom. The integration of the Threefold Principles (morality, concentration, and wisdom) is the heart of competency development. This allows personnel to have good relationships at work, control their emotions, and solve problems effectively.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สารนิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ กรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ทุกขั้นตอนจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัย ได้แก่ ผศ.ดร.ธวัชชัย สมอเนื้อ, ผศ.ดร.หิรัญกรรณ์ แก่นทั่ว, ผศ.ดร. ดร.สุภัทรชัย สีละใบ, ผศ.ดร.สมบัติ นามบุรี, ผศ.ดร. สุมาลี บุญเรือง ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ตลอดจนผู้ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้ง ๙ รูปหรือคน ประกอบด้วยพระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, รศ.ดร. รองคณบดี คณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ, ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์, ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง เลขานุการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, นางณชนกพรหมพร บุญชูศรี ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพทุธมณฑล, นายคมสัน รักกุศล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ, นายคณิตนันท์ จะมี ครู, นายภูเบศ ธนาสมุทร ครู, นายกอบกาญ กุลพันธ์ นักเรียน, นายนพคุณ มีเดช นักเรียน

สุดท้ายนี้ คุณค่าและ ประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น พุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่มารดา บิดา สหธรรมิก พี่ ๆ น้อง ๆ ครูบาอาจารย์ ผู้ที่มีอุปการะคุณ ผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้กำลังใจ และผู้สนับสนุนทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นายปภัณญ์ ลอยขึ้น

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

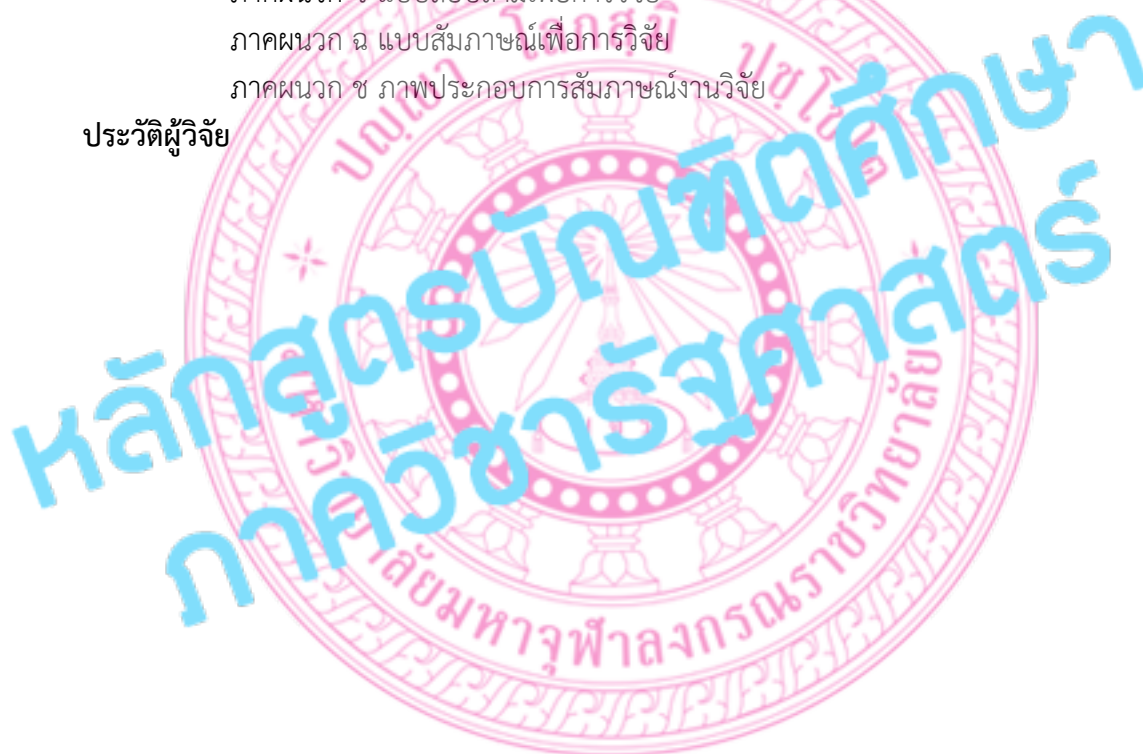
เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๕
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๙
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน	๑๙
๒.๓ หลักไตรสิกขา	๒๘
๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๓๔
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๗
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๕๒
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๕๒
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๕๓
๓.๒.๑ ประชากร	๕๓

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๓
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๖
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๖
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๕๘
๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๕๘
๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๘
๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๙
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๙
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๐
๔.๑ ผลการวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม	๖๑
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐม	๗๔
๔.๓ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมบุคลากร อาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม	๗๗
๔.๔ องค์ความรู้	๙๓
๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับการวิจัย	๙๓
๔.๖.๒ องค์ความรู้ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๙๕
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๙๗
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๗
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๙
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๐๙
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ	๑๐๙
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๑๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บรรณานุกรม	๑๑๑
ภาคผนวก	๑๒๐
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๒๑
ภาคผนวก ข ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๒๔
ภาคผนวก ค ผลการหาค่า Reliability (Alpha)	๑๓๔
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๓๙
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๔๓
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๕๓
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์งานวิจัย	๑๕๖
ประวัติผู้วิจัย	๑๖๒

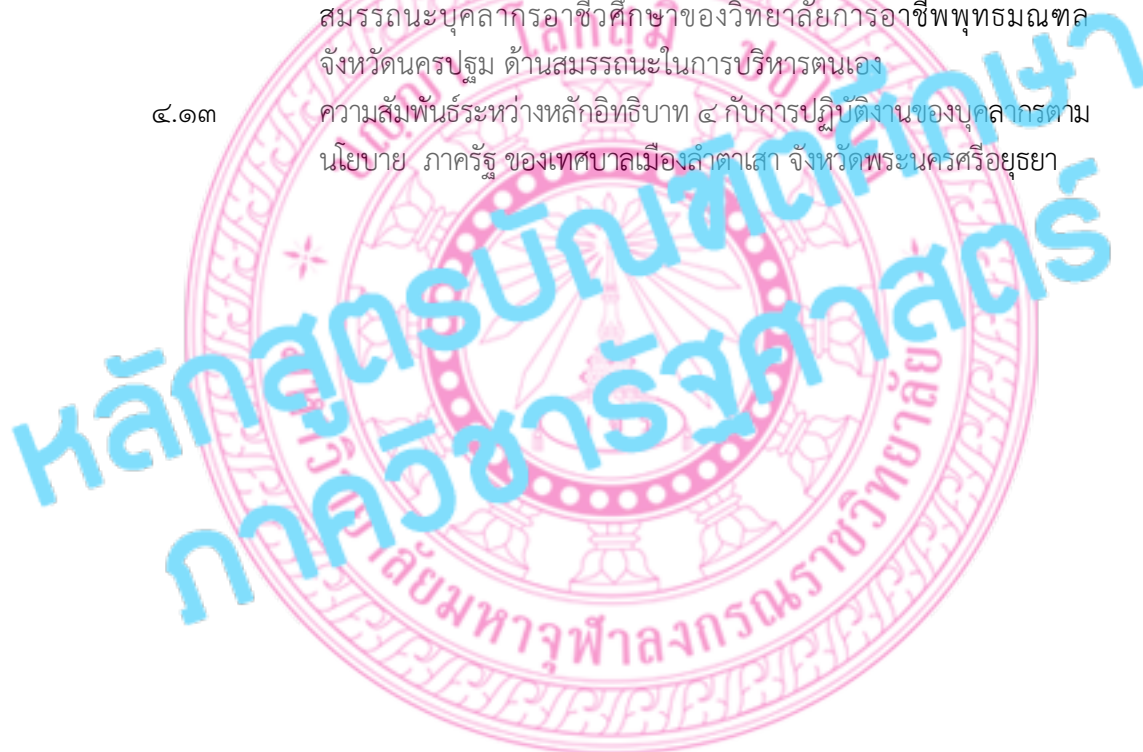


สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๑๘
๒.๒	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน	๒๖
๒.๓	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา	๓๒
๒.๔	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ	๔๐
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน	๔๕
๒.๖	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา	๔๙
๔.๑	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล	๖๑
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม	๖๓
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ หลักไตรสิกขา บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัด นครปฐม ด้านศีล พฤติกรรม	๖๓
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ หลักไตรสิกขา บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัด นครปฐม สมบัติ จิตใจ	๖๕
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ หลักไตรสิกขา บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัด นครปฐม ด้านปัญญา องค์ความรู้	๖๖
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการ การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัด นครปฐม โดยภาพรวม	๖๗
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การพัฒนา สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	๖๗
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การพัฒนา สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	๖๘
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การพัฒนา สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	๗๐

สารบัญตาราง

๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การพัฒนา สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิง กลยุทธ์	๗๑
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การพัฒนา สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	๗๒
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การพัฒนา สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง	๗๓
๔.๑๓	ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตาม นโยบาย ภาครัฐ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๗๔



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๑
๔.๑	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๙๓
๔.๒	องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๙๕



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจาก พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙

การอ้างอิงพระไตรปิฎกได้ระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์เช่น ที.สี. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗, ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ปาฐกถาภาษาบาลี เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐, ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

คำย่อ	พระสุตตันตปิฎก	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
ที.ปา. (ไทย)	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค		(ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย)	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์		(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

การพัฒนากำลังคนของไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นสังคมสูงวัยส่งผลให้ประเทศขาดกำลังคนในเชิงปริมาณ ประกอบกับผลิตภาพแรงงานที่ตกต่ำลงในช่วงโควิด-๑๙ เพิ่มปัญหาด้านกำลังคนเชิงคุณภาพ จนอาจเป็นข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การเติบโตของนวัตกรรมแหล่งความรู้ระดับโลกออนไลน์ที่มีต้นทุนและราคาต่ำ วงจรชีวิตของความรู้สั้นลง โดยเฉพาะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว และแนวโน้มความต้องการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคล รวมถึงภาคเอกชนที่เริ่มให้ความสำคัญกับการสรรหาและการจ้างงานตามสมรรถนะในการทำงานมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมการเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมที่มากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมการจัดการศึกษาและการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษาในหลายรูปแบบ อาทิ การจัดการศึกษาทวิภาคี สหกิจศึกษา รวมถึงความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยค้นหาเด็กและผู้เรียนที่ด้อยโอกาส และจัดสรรเงินอุดหนุนผ่านกลไกของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา^๑

การศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และการจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะในมาตรา ๒๐^๒ ได้มีสาระสำคัญว่าการจัดการอาชีวศึกษาการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดใน

^๑ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.nesdc.go.th/> [๑ ตุลาคม ๒๕๖๕].

^๒ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ๒๕๖๒), หน้า ๗.

สถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา
ประกอบการทั้งนี้ให้สถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับ
สถานประกอบการ ทั้งนี้ให้สำหรับการจัดการอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ และใช้เป็นกลไกที่สำคัญสำหรับ
วางแผนทางการปฏิรูปอาชีวศึกษาของชาติสำหรับการจัดการอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ และใช้เป็นกลไก
ที่สำคัญสำหรับวางแผนทางการปฏิรูปการอาชีวศึกษาของชาติ^๓

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน
อาชีวศึกษาในระยะ ๑๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๖๙) การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์
การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่ง
ปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพทั้งในด้าน สารสนเทศสำคัญที่จะ
เป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และ
ระดับจังหวัด ให้ความสำคัญกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยมุ่งเพิ่มพูน
ขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมี
ประสิทธิภาพ ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสกลนประกอบการ
โดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีและการฝึกงาน เตรียมความพร้อมกำลังคน
รองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนของ การตั้งรับ และเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มขีด
ความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากล^๔

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เล็งเห็นถึงศักยภาพของการจัดการศึกษา
อาชีวศึกษาตามบริบทที่แตกต่างกันตามพื้นที่การพัฒนาของภูมิภาค จึงกำหนดนโยบายในการพัฒนา
อาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางศึกษา (Excellent Center) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนา
ระดับกลางในสาขาที่เป็นความต้องการของประเทศตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐ โดยความร่วมมือกับ
สถานประกอบการอย่างเข้มแข็ง เพิ่มกำลังคนในกลุ่มนักเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้าสู่กลุ่มอุตสาหกรรม
การเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผลจาก Digital Disruption เร่งยกระดับคุณภาพกำลังคนในกลุ่มผู้สำเร็จ
การศึกษาอาชีวศึกษา ผู้อยู่ในภาคแรงงาน ให้มีสมรรถนะใหม่ ทักษะใหม่ โดยกระบวนการสร้าง New
Skill, Up Skill และ Re Skill รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการ
อาชีวศึกษา (Human Capital Excellence Center: HCEC) โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะและ

^๓ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, [ออนไลน์],
แหล่งที่มา : <http://regu.tu.ac.th/quesdata/Data/A41.pdf> [๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒].

^๔ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา,ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา นโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาในระยะ ๑๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๖๖),
[ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.oic.go.th [๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒].

สมรรถนะ ที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมถึงทักษะใหม่ที่จะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ^๕

วิทยาลัยการอาชีพ ถูกจัดตั้งขึ้นโดยกรมอาชีวศึกษา เมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๐ โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภท วิชาชีพและหลักสูตร ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๓๙ ได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีกจำนวน ๙๓ แห่ง โดยเฉพาะจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับอำเภอ ๖๐ แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างกึ่งฝีมือให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปัจจุบันมีวิทยาลัยการอาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้งหมด ๑๔๑ แห่งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ^๖

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

บุคลากรอาชีวศึกษามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการยกระดับการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสามารถผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นความท้าทายที่สำคัญ เนื่องจากความรู้และทักษะต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกจึงมีความจำเป็นและที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมจากภาครัฐและภาคเอกชนที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงในอาชีวศึกษา (Public-Private Partnership) สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่หลักในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา^๗ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้กำหนดไว้ และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

^๕ สมพร ปานดำ, “การจัดการอาชีวศึกษาที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต”, วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๐๒๑) : ๙-๒๒.

^๖ สิทธิพงศ์ นกแอนหามาน, “สมรรถนะผู้บริการสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”, ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ๒๕๕๙).

^๗ สุรพงษ์ เอิมอุทัย, “แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ”, บทความพิเศษ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๐๒๑) : ๖.

เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนซึ่งระบบสมรรถนะที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะช่วยให้เป้าหมายและภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ

ที่ผ่านมาการดำเนินงานของบุคลากรอาชีวศึกษา มีการพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อแสดงทัศนะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แสวงหาทางเลือก และการตัดสินใจที่เหมาะสมในการมีส่วนร่วม และดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ให้เป็นที่ยอมรับกันทุกฝ่ายเป็นการเพิ่มความมั่นใจ ลดความขัดแย้งสร้างความคุ้นเคย และเรียนรู้ร่วมกัน มีแนวความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาชุมชน แต่บุคลากรยังคงให้ความสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ไม่มากเท่าที่ควรเพราะมองว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาจึงทำให้บุคลากรไม่ค่อยสนใจในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเท่าที่ควร^๘ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาบรรลุเป้าหมายและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้วิจัยจึงสนใจเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยการนำหลักพุทธธรรมเข้ามา เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา อันได้แก่ ๑) ศีล การฝึกอบรมความประพฤติทางกาย และวาจา มาเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต เพื่อให้เกิดแนวทางป้องกัน เป้าหมายคือเป็นคนดี มีความคิดดี มีระเบียบวินัย รักษากฎระเบียบ มีอาชีพสุจริต ยึดมั่นในจริยธรรม จรรยาบรรณในการอาศัยอยู่ร่วมกันด้วย การกระทำดีต่อกัน ไม่เบียดเบียนทำร้ายกัน ให้ความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นในการ สร้างความร่วมมือร่วมใจกัน ความประพฤติรักษาระเบียบวินัยข้อบังคับที่กำหนดไว้ ยอมรับนับถือความคิดเห็นของกันและกัน ๒) สมาธิ โดยการฝึกอบรมจิตให้เกิดคุณธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาให้จิตมี คุณธรรมพื้นฐาน ความมีสติ มีความดี มีความงาม มีความสงบ ๓) ปัญญา การฝึกอบรมปัญญาให้มีสติ รู้เท่าทัน เป็นผู้ทรงความรู้ ความเข้าใจ หยั่งความจริง จิตเป็นอิสระ และแก้ปัญหาเป็น^๙ มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาให้เกิดความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรที่จะศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยั่งยืนต่อไป

^๘ พระมหานูวัฒน์ อนุตตโร, “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^๙ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), สุขภาวะองค์กรแนวพุทธ, พิมพ์ครั้งที่ ๓๕, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔๒.

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ หลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

๑.๒.๓ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัย การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ เฮลเกล, แจ็คสัน และสโลคัมซึ่งแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะในการสื่อสาร ๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง รวมทั้งนำหลักพุทธธรรม อันได้แก่หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ๑. ศีล การพัฒนาในด้านพฤติกรรม ๒. สมาธิ การพัฒนาในด้านจิตใจ ๓. ปัญญา คือ การพัฒนาในด้านปัญญา เข้ามามีส่วนสำคัญในการประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการสร้างการพัฒนาสมรรถนะ โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อายุการทำงาน และการบริหารตามการ

พัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม และหลักไตรสิกขา ได้แก่ ๑) ศีล พุทธิกรรม ๒) สมาธิ จิตใจ ๓) ปัญญา องค์ความรู้^{๑๐}

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยใช้ทฤษฎีสมรรถนะหลักของผู้บริหารของเฮลเกล และคณะ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะในการสื่อสาร ๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง^{๑๑}

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม จำนวน ๕๘ คน^{๑๒}

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน ได้แก่

- | | |
|---|-------------------|
| ๑) กลุ่มผู้บริหาร ครู นักเรียน วิทยาลัย | จำนวน ๒ คน |
| ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน | จำนวน ๒ คน |
| ๓) กลุ่มผู้รับบริการ | จำนวน ๒ คน |
| ๔) กลุ่มผู้้นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา | จำนวน ๑ รูปหรือคน |
| ๕) กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ | จำนวน ๒ คน |

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา อำเภอพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๕ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๒๕ เดือน

^{๑๐} ที.ปา. (ไทย) ๒๒/๒๒๘/๒๓๑

^{๑๑} Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr. “Management: A Competency-Based Approach, 10 th ed”, (Singapore: Thomson South-Western, 2005): pp. 6-26.

^{๑๒} “คำสั่งวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา ที่ ๖๐๕/๒๕๖๕ เรื่อง มอบหมายหน้าที่ราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖”. [๘ ธันวาคม ๒๕๖๕] : หน้า ๑.

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ หลักไตรสิกขามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ ๒ หลักไตรสิกขา ด้านศีล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ ๓ หลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ ๔ หลักไตรสิกขา ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ หรือความสามารถ ของบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ในการดำเนินงานทุกชนิด เพื่อส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานได้ผลงานที่เด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัยภาพลักษณ์ภายในบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ใช้การพัฒนาสมรรถนะตามแนวคิดของ เฮลรีเกล, แจ็คสันและสโลคัม ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ ๖ ด้าน

๑) สมรรถนะในการสื่อสาร หมายถึง สื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามได้อย่างเหมาะสม การเขียนได้ชัดเจน ตรงประเด็นและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ

๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ หมายถึง เป็นความสามารถของบุคลากรอาชีวศึกษาในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอาชีวศึกษาที่จะต้องกำหนดเป้าหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกอย่างเหมาะสม

๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นความสามารถของบุคลากรอาชีวศึกษาในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

๕) สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ หมายถึง เป็นความสามารถของบุคลากรอาชีวศึกษาในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ และสามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลก

๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง หมายถึง เป็นความสามารถของบุคลากรอาชีวศึกษาในการรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

๑.๖.๒ หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักไตรสิกขา ได้แก่ หลักการพัฒนาชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นคนสมบูรณ์แบบ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาชีวิต เป็นกระบวนการปฏิบัติ ใช้ฝึกอบรมกาย วาจา ใจ และสติปัญญาเพื่อให้เกิดสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางใจและสุขภาวะทางปัญญา ประกอบด้วย ๓ อย่างคือ

๑) ศีล หมายถึง การพัฒนาในด้านพฤติกรรม การมีสุขภาพกายดี มีการฝึกอบรมสำรวมกาย และวาจาให้เรียบร้อย ดูแลสุขภาพกายให้มีความสะอาด ร่างกายแข็งแรง ฝึกอยู่ในระเบียบวินัย ประพฤติตนตามกติกาและกฎหมายเพื่อให้เกิดความประพฤติที่ดีงาม

๒) สมาธิ หมายถึง การพัฒนาในด้านจิตใจ บุคลากรมีสุขภาพจิตดีเยี่ยม มีการฝึกอบรมจิตใจสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดคุณธรรมในจิตใจและมุ่งมั่นในการทำความดี มีจิตใจตั้งมั่นในการทำงาน จิตใจสุขุมมีสติสัมปชัญญะขณะที่เกิด พุด ทำ

๓) ปัญญา หมายถึง การพัฒนาในด้านปัญญา การมีสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดีเยี่ยม ส่งผลให้เกิดปัญญา มีการฝึกอบรมปัญญา รู้และเห็นแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง หมั่นแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความรอบรู้ตามความเป็นจริงมีสติรู้เท่าทัน สามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหิต่าง ๆ ได้ ด้วยเหตุและผล

๑.๖.๓ บุคลากรอาชีวศึกษา หมายถึง บุคลากรอาชีวศึกษาในของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาในของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

๑.๗.๒ ทำให้ได้ความรู้ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมไตรสิกขากับสมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาในของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

๑.๗.๓ ทำให้ได้องค์ความรู้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

๑.๗.๔ ผลวิจัยที่ได้บุคลากรอาชีวศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษาในของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และวิทยาลัยการอาชีพอื่น ๆ ต่อ

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยได้ค้นคว้า แนวคิดทฤษฎี จากตำราบทความ หนังสือเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญ ได้กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน

๒.๓ หลักไตรสิกขา

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องของการวิจัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต เป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงเวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลความหมายของการพัฒนาทำงานบุคลากร โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิม และเป็นระบบเชื่อมโยงจากสิ่งเดิมสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงในระบบการพัฒนา และทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพต่อการพัฒนาที่สมบูรณ์กว่า ความเจริญเติบโตโดยเน้นความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญการพัฒนาเป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน การเปลี่ยนแปลงระบบอุตสาหกรรมและการผลิตด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยนักวิทยาศาสตร์และนักประดิษฐ์ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงจากสังคมประเพณีนิยมเป็นสังคมสมัยใหม่ที่ทันสมัย การพัฒนาว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ^๑

การพัฒนานั้นเป็นกระบวนการ (Process) ที่จะต้องมีองค์ประกอบของเครื่องชี้วัดที่สำคัญและต้องผสมผสานระหว่าง

๑. มีการเปลี่ยนแปลง (Change) ในทางบวก ได้แก่ การปรับปรุงเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตเสมอ ถ้าเปลี่ยนแปลงในทางลบไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องดีขึ้น เจริญขึ้น อกงานขึ้น และต้องเกี่ยวข้องกับ ๔ แกนหลัก คือคน โครงสร้าง เทคโนโลยีและระบบหรืองาน (รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้วย)

๒. การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีการควบคุม (Control) ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงได้โดยการกำหนดเป็นแผนที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดำเนินตามเป้าหมายอย่างเด่นชัดและปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาโดยประชาชน เพื่อประชาชนและเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

๓. ผลของการพัฒนานั้นต้องเกิดความเสมอภาค (Equity) และการกระจายใหม่ (Redistribution) ในการกระจายความเป็นธรรมในเรื่องรายได้ และการกระจายความเป็นธรรมในเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แก่กลุ่มคนในสังคมอย่างยุติธรรมและจะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริงในเรื่องโอกาส (การศึกษา การทำงาน ความก้าวหน้า ฯลฯ)^๒

การพัฒนา หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าโดยทั่ว ๆ ไป เช่น การพัฒนาชุมชน พัฒนาประเทศ คือการทำให้สิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น สนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ดียิ่งขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว ทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า สภาพเก่า แต่

^๑ อัญชลี กองแก้ว, “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี”, สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^๒ ดิเรก ฤกษ์หรรษา. การนำการเปลี่ยนแปลง : เน้นกระบวนการกระจายนวัตกรรม.โครงการตำราพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๑๘), หน้า ๒๘๒.

โดยธรรมชาติแล้วเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นย่อมเกิดปัญหาในตัวมันเองเพียงแต่จะมีปัญหามากหรือปัญหาน้อยต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ทำให้ความหมายการพัฒนาจะสามารถตีความหมายได้ ๒ นัยด้วยกัน

๑. “การพัฒนา” ในความเข้าใจแบบสมัยใหม่ หมายถึงการทำให้เจริญในด้านวัตถุรูปแบบ และในเชิงปริมาณ เช่น ถนนหนทาง ตึกกรามบ้านช่อง ดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

๒. “การพัฒนา” ในแง่ของพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิตและหลักของความถูกต้องพอดี ซึ่งให้ผลประโยชน์สูงสุด ความกลมกลืน และความเกื้อกูลแก่สรรพชีวิตโดยไม่เบียดเบียน ทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม^๓

ในทางพุทธศาสนาการพัฒนามาจากภาษาบาลีว่า วัณณะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน คือ ภาวนากับการพัฒนาสิ่งอื่นๆที่ไม่ใช่คนการสร้างวัตถุสิ่งแวดล้อม ถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยายทำให้มากหรือเติบโตขึ้นทางวัตถุการพัฒนาหรือความเจริญนั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้นหรือเพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวนั้น หมายถึง ตัดหรือทิ้งได้เช่นกัน เช่น การเจริญพระเกศา คือ ตัดผมหรือ รก เช่น นุสยาโลกาพทโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิมถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนา กล่าวได้ว่าการพัฒนาในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุขมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมการพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางด้านการวางแผน คือ เป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้นแตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงานส่วนพุทธศาสนามุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้น คือ ความสุขของมนุษย์เท่านั้นการพัฒนา เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทางหรือการเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้นั่นเอง ล่วงหน้าเป็นการกระทำให้เกิดขึ้น เช่น เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า^๔

จากทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า “การพัฒนา” คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผนด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง นั่นคือการพัฒนาเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีการกำหนดทิศทางหรือกำหนดรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าใคร ทำอะไร อย่างไร เมื่อใด เป็นต้น โดยเป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาอยู่ที่คนและคุณภาพชีวิตของคน การพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี นอกจากนี้ความหมายของการพัฒนายังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่าของคนในแต่ละสังคมอีกด้วย

^๓ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๓.

^๔ ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.น.ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๕๖), หน้า ๑-๖.

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องมีการต้องปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์กร แต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรนั้น มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่แตกต่างตรงกันข้าม ๒ แนวคิด คือ ๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่ดั้งเดิมว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช่เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคน ปฏิบัติตามหน้าที่หรือคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนจะต้องดิ้นรนขวนขวายกันเองโดยลำพัง นอกจากนี้แนวคิดแบบนี้ไม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไป ในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดนี้เชื่อว่าหากองค์กรสามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กรบุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ดังนั้นองค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาของตน และ ๒. แนวความคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับแนวความคิดแรกกล่าวคือ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่องค์กรจะได้ประโยชน์มากกว่ามีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อเช่นนี้อยู่อย่างน้อย ๒ ประการ ๒.๑ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลการที่ดีและสามารถได้ผู้ที่มีความรู้และความสามารถเพียงใดก็ตามแต่ก็มีได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันที และตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนา ปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดียิ่งก่อน ๒.๒ เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้น และนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหาร ด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลาย จึงจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือล้าหลังกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร^๕

ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาบุคลากรต่างประเทศได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยให้ขั้นตอนที่สำคัญดังนี้ ขั้นแรกเป็นการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์มุ่งเน้นไปที่ ๑. การวิเคราะห์องค์กร คือ การวิเคราะห์องค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ๒. การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน คือ การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มงานเฉพาะ ๓. การวิเคราะห์บุคคล คือ การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคล ขั้นที่สองกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้จะต้องวางวัตถุประสงค์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเกณฑ์ที่จะต้องใช้

^๕ พิไลวรรณ อินทรักษา, แนวความคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร, [ระบบออนไลน์], แหล่งที่มา : www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Nonthaburi/PM6/.../05_ch2.pdf. [๒๕๕๐].

ประเมิน ขั้นที่สาม เลือกวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนาขณะทำงานและได้ทำงานไปแล้ว และ การพัฒนาบุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ^๖

สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการส่งเสริมบุคคลในการทำงาน ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติและวิธีการในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและได้ผลผลิตสูงขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของตนเอง และองค์กร

๒.๑.๒ ความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หรือ “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในทุกองค์การ โดยการใช้แรงงานใช้ความคิดสร้างสรรค์วางแผน ประสานงาน อำนาจความสะอาดต่อสิ่งต่างๆ เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์การ เมื่อคนหรือบุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ และ

ความสามารถ องค์การนั้นย่อมจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์การ หรือกล่าว ทรัพยากรมนุษย์ ถ้าแปลตามตัวอักษรแล้ว แปลว่า คนมีค่าเป็นทรัพยากร ซึ่งหมายถึง มนุษย์เป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ กล่าวคือ คนในหน่วยงาน หรือองค์การเป็นสิ่งที่เป็ค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การให้นานเท่าาน เพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การได้ ก็เท่ากับเป็หลักประกันที่จะทำให้ องค์การอยู่รอดปลอดภัยและ ทำให้องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ซึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็ขั้นตอนหรือเป็กิจกรรมที่มีความสำคัญมากที่สุด^๗

สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ได้ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพและได้ผลดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้น ไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ซึ่งจะช่วยทำให้

^๖ Szilagyi, Andrew D, **Management and Performance**, 3 rd ed. Glenview : Scot,Foresman. 1984.

^๗ สุรียา มนตรีภักดิ์ ทองศรี กำภูณ อยู่ธยาและคณะ, “ความสนใจและความเข้าใจของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๕๑.

สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรปราบปรามความเจริญรุ่งเรืองในที่สุด

๒. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆลงได้ด้วย

๓. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

๔. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนักจึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นหรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

๕. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติงานตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

๖. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

สอดคล้องกับนักผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ด้านองค์การ ช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรเป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับขององค์การ ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์การ ช่วยให้กิจการขององค์การดีขึ้น เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาองค์การช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตของ

^๔ ปุณย์ภินันท์ วุฑธีรพล, “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนงานด้านวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓), หน้า ๕๔.

องค์การด้านบุคลากร ช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความตระหนักในความสำเร็จ ความเจริญและความรับผิดชอบตลอดจนความก้าวหน้า ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ช่วยลด ความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ช่วยปรับปรุงความรู้ทัศนคติต่อการติดต่อสื่อสาร ช่วยให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานและการยอมรับ ด้านมนุษยสัมพันธ์ช่วยในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร ระหว่างกลุ่มบุคคลเกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงานสร้างความเป็นปึกแผ่นขึ้นในกลุ่มผู้ ทำงาน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และความร่วมมือประสานงานการพัฒนาขีดความสามารถ ทำให้องค์การเป็นสถานที่น่าทำงานและน่าอยู่^๙

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของ งานเป็นอย่างมาก กล่าวคือมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็ได้หมายความว่า จะสามารถ ให้ทำงานได้ทันทีที่เสนอไปจำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ใน บางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลากหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนใน โรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถทำงานได้ทันทีที่ต้องการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานไป นานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้อง มีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของ ส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ^{๑๐}

๒.๑.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร สามารถจำแนกประเภทต่าง ๆ ได้หลายอย่าง โดยเฉพาะกิจกรรมในการ พัฒนาบุคลากร สามารถจำแนกได้ เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

๑. กิจกรรมที่ให้ความรู้ประสบการณ์และปรับปรุงทัศนคติในงาน

๑.๑ การฝึกอบรม (Training) ๑.๒ การสอนงาน (Job Instruction & Coaching)

๒. กิจกรรมการบริหาร ได้แก่

๒.๑ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ (Transfer) ๒.๒ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

๒.๓ การทดลองเวียนงาน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study) ๒.๔ การรักษาการแทน (Acting) ๒.๕

การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee) ๒.๖ การดูงาน (Study Tour/ Visit) ๒.๗ การเพิ่มความ

รับผิดชอบ (Job Enrichment) ๒.๘ การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment) ๒.๙ การจัดตั้ง

^๙ พิไลวรรณ อินทรักษา, “ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหา วิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา”, บัณฑิตวิทยาลัย, (ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๙.

^{๑๐} สมาน รังสิโยภุชญ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ๒๕๔๔), หน้า ๘๓.

กลุ่มกิจกรรมคุณภาพ (Q.C. Cycle) ๒.๑๐ การจัดเปลี่ยนรูปแบบองค์กร ๒.๑๑ การให้ร่วมคณะทำงาน (Working Group)

๓. กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่

๓.๑ การให้ทุนการศึกษาและ ๓.๒ การส่งเสริมการศึกษาส่วนตัว

๔. กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่ ได้แก่

๔.๑ การจัดโปรแกรมการศึกษา ๔.๒ การให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน ๔.๓ การมอบหมายให้
วิจารณ์หนังสือ ๔.๔ การจัดวารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพให้อ่าน ๔.๕ การส่งเอกสารให้ทำรายงาน
สรุปส่งอยู่เสมอ ๔.๖ การส่งเข้าประชุม หรือเป็นสมาชิกชมรมทางวิชาชีพ

วิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญมี ๗ วิธีคือ

๑. วิธีศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน (on - the - job - study) เป็นวิธีสะดวกและ
ง่ายเช่น ครูบรรจุใหม่ยังไม่รู้จักงานดีพอ ก็ให้ศึกษาจากครูที่บรรจุมาก่อนหรือเป็นครูพี่เลี้ยงคอยให้
คำแนะนำ เป็นต้น

๒. การปฐมนิเทศ (vestibule training or orientation) เป็นวิธีก่อนที่จะบรรจุครูจะมีการ
แนะนำระเบียบการปฏิบัติต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่ผู้บริหารการศึกษาหรือครูใหญ่จะเป็น
ผู้ทำการปฐมนิเทศ

๓. วิธีทำงานในฐานะลูกมือ หรือเป็นผู้ช่วยไปพลางก่อน (apprenticeship training) เช่น
การให้เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ เป็นต้น

๔. วิธีฝึกงานต่อจากทฤษฎี (Internship Training) วิธีนี้เป็นวิธีร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน
วิชาชีพหรือสถาบันการศึกษาเฉพาะกับหน่วยงานวิชาชีพนั้น ๆ เช่น วิทยาลัยครูกับโรงเรียนประถมศึกษา
ในการฝึกสอนหลังจากที่จบจากวิทยาลัยครูแล้ว

๕. วิธีฝึกกระยะสั้น (Learner Training) เวลาโรงเรียนขาดครูกระทันหัน เช่น การฝึกอบรม
ครูประจำบาลกระยะสั้น

๖. วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน
ไปรับการศึกษา (Outside Courses) คือ การที่โรงเรียนอนุญาตให้ครูไปศึกษาวิชาที่โรงเรียนต้องการ
เช่น ส่งครูไปเรียนวิชาครูเพิ่มเติม

๗. วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) วิธีนี้เป็นการเพิ่ม
วุฒิของครูให้มีความรู้ดีขึ้นอาจจะส่งไปศึกษาต่อตามวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอก
ประเทศ^{๑๑}

^{๑๑} ภิญญู สารธร, **หลักบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า
๑๖๔-๑๖๖.

ปรัชญาสู่การปฏิบัติ

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นกรอบความคิดในการกำหนดปรัชญาของผู้บริหาร ดังนั้นจะขอเสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีความสนใจ ดังนี้

๑. การเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ควรดำเนินการด้วยความรอบคอบเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ด้วยหลักที่ว่า จัดบุคลากรให้ตรงกับงาน (Put the Right Man into the Right Job)

๒. การช่วยพนักงานให้รู้จักการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและลักษณะงานในระยะแรกของการเข้าทำงาน จะเป็นการสร้างความประทับใจให้กับพนักงานใหม่ เกิดความรู้สึกที่ดีเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๓. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งการให้สิทธิพิเศษ เป็นต้น หรือแม้แต่ค่าชมเชย การยกย่อง และการให้เกียรติก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร

๔. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วย จะช่วยสร้างความมั่นใจ มีความคิดริเริ่ม รักและภักดีต่อองค์กร เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า

๕. การประนีประนอม จะช่วยให้ลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กร และองค์กรกับองค์กร ดังนั้น การใช้วิธีการเจรจา หรือการปรึกษาหารือจะเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาขององค์กร

๖. การจัดระบบงานในองค์กรให้ชัดเจน มีเป้าหมายที่แน่นอนกำหนดสายการบังคับบัญชา แจกแจงลักษณะงานสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจบุคคลและงานที่ปฏิบัติ

๗. การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากวิทยาการมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในระบบการตลาดที่สูง การเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่ และการศึกษาต่อ เป็นต้น

๘. การสร้างความยุติธรรมในองค์กร จะช่วยให้องค์กรอยู่รอด มีความมั่นคงและก้าวหน้า การที่จะสร้างความยุติธรรม ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่นจะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานทุกคน ตั้งแต่ประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และลักษณะเฉพาะของแต่ละคน เพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของแต่ละคน เป็นต้นว่า การเลื่อนตำแหน่งการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนั้นในกรณีที่พนักงานกระทำความผิด ก็ต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกคนเท่าเทียมกัน^{๑๒}

^{๑๒} กรรณิการ์ สุวรรณศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://pws.npru.ac.th/> [10 มกราคม ๒๕๖๖].

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุรียา มนตรีภักดิ์	ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน
ธงชัย สันติวงษ์	การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานเพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและการให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร
วิจิตร อวาทกุล	ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่กว้างขวาง หมายถึง กิจกรรมทั้งปวง ที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถการเรียนรู้การสอน การให้ความรู้ทุกประเภท ไม่ว่าลักษณะหรือวิธีการแบบใดๆ
สมาน รังสิโยภักษ์	การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ
สมาน รังสิโยภักษ์ (ต่อ)	อุปนิสัย และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	ได้แบ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) ทรัพยากรมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือเป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และ ๒) การพัฒนามนุษย์ในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายคือ ความสุข อิศราภาพความดีความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพดีขึ้นทั้งในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ หมายถึง คุณภาพ ชีตความสามารถ ศักยภาพ หรือคุณลักษณะของบุคคลที่มีความโดดเด่นและลักษณะเฉพาะที่มีความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับงานที่ได้รับมอบหมายตามความคาดหวังขององค์กร^{๑๓}

สมรรถนะ คือ ลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพที่มากกว่าการปฏิบัติงานหรือสถานการณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานคือลักษณะพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการนำไปสู่ตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานและหน้าที่ด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานอาจเป็นแรงจูงใจ ทักษะ ความรู้ หรือคุณลักษณะที่ช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงได้ ซึ่งความรู้พื้นฐาน ทักษะหรือความสามารถทางเทคนิคสามารถพัฒนาได้ง่ายโดยการฝึกอบรม^{๑๔}

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์กรได้เริ่มขึ้น ในป.ศ. ๑๙๖๐ จากการเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถโดยระบุการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ แต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores) ต่อมาในป.ศ. ๑๙๗๐ บริษัท McBer ซึ่ง McClelland เป็นผู้ดูแลได้รับการติดต่อจากกองการ The US State Department ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา

^{๑๓} ปริญนันท์ ประยูรศักดิ์, การสรรหาและบรรจุพนักงาน, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์ กราฟ พิคโซท, ๒๕๖๑), หน้า ๒๓๓.

^{๑๔} Vathanophas, V. & Thai-ngam, J. , Competency requirements for effective job performance in the Thai public sector, *Contemporary Management Research*, Vol 3 No.1 (2007): pp.45-70.

(Foreign Service Information Officer : FSIOs) ในประเทศต่างๆทั่วโลก ซึ่งก่อนหน้านี้ การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ McClelland ได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ในการคัดเลือกคนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีแทนข้อทดสอบแบบเก่า โดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดีแล้วเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แล้วเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่า^{๑๕} ต่อมาในพ.ศ. ๑๙๗๓ McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ไวในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า IQ ซึ่งประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคลกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่าแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ของ McClelland ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะ หรือความสามารถของบุคคล ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่า IQ ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมากและมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ

ทฤษฎีแรงจูงใจของแม็คเคลแลนด์ McClelland เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขาซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไปหากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว^{๑๖}

องค์ประกอบของสมรรถนะสมรรถนะบุคคลตามแนวคิดของ McClelland เกิดจากองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ ดังนี้

๑. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติงานชำนาญ เช่นทักษะการอ่าน
๒. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่นความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา
๓. ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Concept) เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้
๔. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ
๕. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตาม

^{๑๕} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๔.

^{๑๖} McClelland, David C, Managing Motivation to Expand Human Freedom, (American Psychologist, 1978), pp.201-210.

เป้าหมาย และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา องค์ประกอบทั้ง ๕ ประการ ที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะ เป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน จะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้เท่านั้น^{๑๗}

๒.๒.๑ แนวคิดของเฮลเกล, แจ็คสันและสโตคัม (Hellnigge, Jackson, and Stocum)

เฮลรีเกล, แจ็คสัน และสโตคัม (Hellnigge, Jackson, and Stocum) ได้สรุปสมรรถนะ ๖ ประการ ดังนี้

๑. สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competency) เป็นความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมการเขียนได้ชัดเจนตรงประเด็นและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้องมีการจัดประชุมและนำเสนอข้อมูลโดยเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมรวมถึงการเจรจาต่อรองเพื่อจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

๒. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (planning and administration Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งการแก้ปัญหาหาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นโดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงานจัดลำดับความสำคัญของงานและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณรวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (teamwork Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสมสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกันเกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategicaction Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมมีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการการควบคุมติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

๕. สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ (global awareness competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์องค์การจำเป็นต้องใช้บุคลากร

^{๑๗} นัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, “การประยุกต์ใช้สมรรถนะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๐) : ๒๖๒ – ๒๖๙.

และทรัพยากรจากต่างประเทศมากขึ้นสามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ของโลกและผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมืองเศรษฐกิจและสังคมมีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายและสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืนปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์

๖. สมรรถนะในการบริหารตนเอง (self-management Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเองมีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จอดทนกับอุปสรรคและสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลวสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวรับบทบาทหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อการตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง^{๑๘}

ระบบสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะตรงตามที่ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลที่คาดหวังไว้ นักวิชาการต่างประเทศได้อธิบายว่า Competency Model สมรรถนะต้นแบบที่คาดหวังขององค์กร ประกอบด้วยสมรรถนะ ชีตความสามารถหรือศักยภาพที่องค์กรต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามต้นแบบนั้น ก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ สำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กรเพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ^{๑๙}

การสร้างรูปแบบสมรรถนะหรือการกำหนดสมรรถนะ (competency model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ค่านิยม (values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ และได้มีผู้อธิบายแนวคิดและขั้นตอนการกำหนดแนวทางในการสร้างรูปแบบของสมรรถนะ ได้อธิบายหลักการในเชิงทฤษฎีในการสร้างรูปแบบของสมรรถนะควรเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มาเป็นตัวตั้งในการกำหนดสมรรถนะ การจัดทำระบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์หน้าที่ และผลที่คาดหวังของตำแหน่งงาน เพื่อหาสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่

๒. กำหนดนิยาม ชีตความสามารถและพฤติกรรมหลัก แต่ละระดับของสมรรถนะที่ทำได้

๓. กำหนดสมรรถนะมาตรฐานของตำแหน่งงาน

๔. ประเมินสมรรถนะของพนักงานเปรียบเทียบกับสมรรถนะมาตรฐานของตำแหน่งงาน

^{๑๘} Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr. “Management: A Competency-Based Approach, 10 th ed”, (Singapore: Thomson South-Western, 2005) : pp. 6-26.

^{๑๙} Hay Group, HR coach, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.haygroup.com>, [2 September 2004].

๕. กำหนดแผนพัฒนารายบุคคลตามผลการประเมิน^{๒๐}

จากวิธีในการกำหนดและการพัฒนากรอบสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้น ในการวิเคราะห์สมรรถนะในตำแหน่งงานหรือขีดความสามารถของตำแหน่งงาน การเลือกวิธีการที่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และความสะดวกในการเก็บข้อมูล และต้องพิจารณาบริบท

แนวคิดพื้นฐานของการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๑.การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) คือกระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้ได้ทราบถึงความแตกต่าง โดยวัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะนั้นก็เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะของบุคลากร เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อที่จะหาข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากรและยังเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบ วิทยุบุคคลอีกด้วย^{๒๑}

โดยทั่วไปแล้วสำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความถี่ของพฤติกรรมในการทำงาน จึงนิยมใช้การประเมินที่วัดพฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally Anchored Rating Scale - BARS)ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ โดยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ (Liker Scale) ซึ่งเป็นลักษณะการประเมินซึ่งการประเมินในลักษณะนี้มีความละเอียด การประเมินจึงมิใช่เป็นการวัดความรู้ความสามารถ วัดว่าบุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะหรือไม่ และมีมากน้อยเพียงใดโดยใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ทั้งก่อนและระหว่างปฏิบัติงานช่วยให้ได้คน เหมาะกับงานและองค์กร

๒.ระดับการประเมิน คือการกำหนดระดับพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็น ถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งขีดความสามารถของกลุ่มสมรรถนะหลัก (Core Competency) กลุ่มสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และกลุ่มความรู้ในงาน (Job Competency) ได้แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ตามระดับความชำนาญ (Expertise) หรือระดับ ขึ้น ได้แบ่งตามรายละเอียดของพฤติกรรมแบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้กำหนดการประเมินขีดความสามารถ (Proficiency Level)

๑) ขั้นเรียนรู้ (Basic Level) ความสามารถในการปฏิบัติตามขอบเขตของการทำงานต่าง ๆ ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน แสดงถึง แนวคิดหลักการ ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ตนรับผิดชอบ สามารถอธิบายถึงขอบเขต ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตน และสามารถตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ตนรับผิดชอบ

^{๒๐} สุภัฏญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๒๑} ศิริพร เพ็ชรเมธ, “การประเมินผลการปฏิบัติงาน”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://tsumis.tsu.ac.th> [๑ กันยายน ๒๕๕๕].

๒) **ขั้นปฏิบัติ (Doing Level)** ความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของการทำงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นได้โดยตนเอง หรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงาน ตามที่ได้มอบหมาย ให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการทำงานหลักๆ ของหน่วยงาน ช่วยเหลืออธิบาย และให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานของตน ให้คำแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดีได้

๓) **ขั้นพัฒนา (Developing Level)** สามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กว้างขวางมีความแตกต่างเชิงเนื้อหาสาระและมีความยุ่งยากซับซ้อน มีความสามารถในการนำ และ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีม เสนอแนะปัญหาและข้อเสนอแนะโดยอ้างถึงทฤษฎีหรือหลักการที่เกี่ยวข้องกับงาน ระบุขั้นตอน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ กระตุ้นและจูงใจสมาชิกการทำงาน

๔) **ขั้นก้าวหน้า (Advanced Level)** สามารถในการปฏิบัติงานในขอบเขตที่กว้างมากขึ้น และซับซ้อนมากขึ้น มีความสามารถในการทำงานทางด้านเทคนิคและมีความเป็นมืออาชีพ มีการคิดวิเคราะห์ และการนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความสามารถในการสอนผู้อื่น ให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ได้ตามที่กำหนด นำความรู้มาปรับปรุงระบบและขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้อธิบายถึงประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

๕) **ขั้นเชี่ยวชาญ (Expert Level)** มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการพื้นฐานและเทคนิคที่กว้างขวางและซับซ้อน มีความรับผิดชอบและความดูแลตนเองอย่างมาก และมีการตอบสนองในการทำงานกับผู้อื่นในการจัดการ มุ่งเน้นที่กลยุทธ์และแผนงานใน ระดับองค์กรความสามารถในการแนะนำให้คำปรึกษา ในการแก้ปัญหาขั้นตอนการทำงาน และวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานอ้างอิงถึงประสบการณ์ความสำเร็จขององค์กรอื่น เป็นตัวแทนขององค์กรในการให้ความรู้ถ่ายทอดสู่บุคคลภายนอก แสวงหาโอกาส ในการเพิ่มพูนความรู้และตอบข้อซักถามในสายงานที่เกี่ยวข้องได้^{๒๒}

สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในองคกรไว้ ๕ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๑) การพัฒนาแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resources Management Roadmap) เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาระบบการบริหารขีดความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency Based Approach) เพราะว่าเป็นการจัดทำขั้นพื้นฐานและภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ หรือด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) การพัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และความสามารถเชิงสมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competencies) หมายถึงการพัฒนาขีดความสามารถที่องค์กรต้องการและกำหนดเป็นมาตรฐานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นขีดความสามารถ

^{๒๒} อารณ ภูวัญพันธ์, Competency Dictionary, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘-๒๐.

หลัก ที่ทุกตำแหน่งต้องมีในขณะเดียวกันในทุกตำแหน่งก็ต้องมีความสามารถเชิงเทคนิคเฉพาะตำแหน่งด้วย

๓) การจัดเทียบความสามารถเชิงสมรรถนะและการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Mapping and Dictionary) หมายถึงการนำขีดความสามารถที่องค์กรกำหนด มาจัดเทียบกับแต่ละตำแหน่ง แล้วพิจารณาว่า แต่ละตำแหน่งควรมีขีดความสามารถมาตรฐานเท่าไรโดยปกติจะมีการจัดเทียบระหว่างหน่วยงานและภายในหน่วยงาน รวมไปถึงจะต้องมีการจัดทำพจนานุกรมด้วยเพื่อจัดหมวดหมู่ความสามารถเชิงสมรรถนะและเป็นมาตรฐานกลางให้บุคลากรรับรู้ด้วย

๔) การประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency Assessment) หรืออาจเรียกว่า Gap Analysis หมายถึงการประเมินขีดความสามารถของบุคลากร เทียบกับมาตรฐานความสามารถของตำแหน่ง ว่าบุคลากรผู้นั้นมีความสามารถได้ตามมาตรฐาน ต่ำกว่า หรือสูงกว่า เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยอิงความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency Based Human Resources Management) เป็นขั้นตอนการนำข้อมูลความสามารถเชิงสมรรถนะ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละด้าน เช่น การสรรหาการว่าจ้างการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา^{๒๓}

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จากพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่ง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน อาจจะเกิดจากพรสวรรค์ หรือสร้างขึ้นได้โดยการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์กรเพราะสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติ การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น และสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) คือ รายการสมรรถนะที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะสำหรับประเภทของงานใดงานหนึ่ง ซึ่งมีรูปแบบที่แตกต่างกันตามคุณสมบัติสำคัญของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งมีความสำคัญที่ทำให้ขับเคลื่อนให้เกิดผลงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายและความสำเร็จ

^{๒๓} เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค, “การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ”, (กรุงเทพมหานคร : โกบอลคอนเซิร์น, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑.

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ณรงค์วิทย์ แสนทอง	ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น ๓ ประเภท คือ ๑. Organization Competencies เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้นๆ ได้ เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์เป็นสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์
Hughes, A.L.	รูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะ ๑. รูปแบบการพัฒนาตนเอง ๒. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน ๓. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง ๔. รูปแบบการฝึกอบรม ๕. รูปแบบการสืบค้น
สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง	รูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะ ๑. ให้การศึกษา และส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง ๒. ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา ๓. การพัฒนาในงาน ๔. ให้การศึกษา และส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง ๕. ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา ๖. การพัฒนาในงาน
พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา	การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินงานขององค์การจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การเนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงมีความ

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (ต่อ)	จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในได้แก่ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรได้
ชุตินาถณ์ แก่นโส	การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร เป็นความสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพื่อช่วยให้บุคลากรเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดี ป้องกันการผิดพลาดในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
จันทร์ทา มั่งคั่งมี	สรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามการทำงาน กิจกรรมร่วมกัน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานนอกสถานที่ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยระดับสมรรถนะหลักการทำงานในปัจจุบันของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวนี้สามารถช่วยพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้

๒.๓ หลักไตรสิกขา

คำว่า "ไตรสิกขา" แยกศัพท์ออกเป็น ไตร กับ สิกขา คำว่าไตร หรือ ตรี (THREE) เป็นภาษาสันสกฤต แปลว่า ๓ ตรงกับภาษากรีกว่า Tri ตรงกับภาษาลาตินว่า Tres ตรงกับภาษามคธหรือบาลีว่า ตี หรือ เต ซึ่งก็แปลว่า ๓ เช่นกัน ส่วนคำว่า "สิกขา" เป็นภาษามคธหรือบาลี แปลว่า ข้อที่พึงหรือข้อที่ต้องศึกษาและปฏิบัติ ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า "ศิกษา" ภาษาไทยนำมาใช้เป็น "ศึกษา"^{๒๔} ส่วนคำว่าศีลสมาธิ ปัญญา ให้ถือว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติต้องเป็น ปัญญา แล้วเป็นศีล แล้วเป็นสมาธิ สำหรับศีลสมาธิ ปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ไม่ใช่ผิด ถูกตามรูปของทฤษฎี คือเรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้วต้องดึงปัญญามานำหน้า และปัญญานั้นจะออกมาเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ ไป เพราะว่ามีสมาธิแล้ว ปัญญาจะงอกงามกว่าเดิม ปัญญา จูงให้ศีล สมาธิเดินไปถูกทางแล้วก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้น^{๒๕} ไตรสิกขา สิกขาขั้นแรกที่สุด เราเรียกว่า "ศีล" ซึ่งหมายถึงการประพฤติดี ประพฤติถูกต้องตามหลักทั่ว ๆ ไป ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนและไม่ทำให้น้องเดือดร้อน มีจำแนกไว้เป็นศีล ๕ ศีล ๘ ศีล ๑๐ ศีล ๒๒๖๗ ศีล ๓๑๑ หรือ อื่นๆ อีกเป็นการปฏิบัติเพื่อความสงบเรียบร้อยปราศจากโทษขั้นต้นๆทางกายทางวาจาของตน ที่เกี่ยวกับสังคมและส่วนรวม หรือเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การเป็นอยู่

สิกขาขั้นที่ ๒ เรียกว่า "สมาธิ" ข้อนี้ได้แก่การบังคับจิตใจของตนเองไว้ให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ให้มากที่สุดตามที่ตนต้องการ ขอให้ตั้งข้อสังเกตความหมายของคำว่า สมาธิ ไว้ให้ถูกต้อง

สิกขาขั้นที่ ๓ นั้นเรียกว่า "ปัญญา" หมายถึงการฝึกฝนอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุดในสิ่งทั้งปวงตามที่มันเป็นจริง^{๒๖}

คำว่า ไตรสิกขา แปลว่า สิกขา ๓ คำว่าสิกขาแปลว่า การศึกษา การฝึก ฝึกหัด ฝึกอบรมได้แก่ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับฝึกอบรมพัฒนากาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุด สิกขา ๓ มีดังนี้

๑. อธิศีลสิกขา การฝึกศึกษาในด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย ให้มีสุจริตทางกาย วาจา และ

อาชีวะ (Training Higher Morality)

๒. อธิจิตตสิกขา การฝึกศึกษาทางจิตใจ พัฒนาคุณธรรม สร้างความสุข เสริมคุณภาพจิตและ

รู้จักใช้ความสามารถในกระบวนสมาธิ (Training in Higher Mentality 150 Mental Discipline)

๓. อธิปัญญาสิกขา การฝึกศึกษาทางปัญญาอย่างสูง ทำให้เกิดความรู้แจ้งที่สามารถชำระจิตให้บริสุทธิ์หลุดพ้นโดยสมบูรณ์ (Training in Higher Wisdom)

^{๒๔} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๕๕.

^{๒๕} พุทธศาสนิก, *วิถีแก่งภูษิต*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, มปป.), หน้า ๑๙๘

^{๒๖} พุทธศาสนิก (เจียม อินทปณฺญ), *คู่มือมนุษย์ HANBOOK FOR MANKIND*, (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๕๖.

เมื่อมีศีลธรรมดีแล้ว ปัญหายังคงมีเหลืออยู่ว่า คนนั้นยังไม่พ้นทุกข์ ไม่พ้นจากการเบียดเบียนของกิเลสโดยเฉพาะคือ โลภะ โทสะ โมหะเรื่อง ศีล และ ธรรม ทั้งหมดนี้ มีความมุ่งหมายให้เกิดผลเพียงเป็นอยู่อย่างสงบเรียบร้อยของสังคมทั่วไป และเป็นความผาสุกขั้นต้นๆ อันเป็นวิสัยของปุถุชน มิได้หมายสูงพ้นขึ้นไปถึงการดับทุกข์ หรือตัดกิเลสเด็ดขาดสิ้นเชิง จนเป็นพระอริยะเจ้าพระพุทธศาสนามีหลักปฏิบัติให้คนไปไกลกว่าเรื่องศีลธรรม ไปไกลจนถึงกับสามารถกำจัดความหม่นหมองทุกชนิด ที่เหลือวิสัยที่ศีลธรรมจะกำจัดได้ เช่น ความยุ่งยากใจเป็นส่วนตัว ความทุกข์ในใจอันเกิดจากการเกิด แก่ เจ็บ ตาย และกิเลสชั้นละเอียด ซึ่งไม่อยู่ในวิสัยที่ศีลธรรมทั้งหลายจะช่วยกำจัดให้ได้จะพ้นทุกข์ได้ก็ต้องปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา อันประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา

๒.๓.๑ กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา

กระบวนการของการศึกษาบนรากฐานของไตรสิกขา ได้แก่ สัมมาทิฐิ เป็นแกนนำและเป็นฐานแล้ว กระบวนการแห่งการศึกษาภายในตัวบุคคลที่ยังไม่รู้เรียนให้รู้ เมื่อรู้แล้วยังไม่เข้าใจ พิจารณาให้เข้าใจเมื่อพิจารณาให้เข้าใจก็ดำเนินไปได้ กระบวนการศึกษานี้แบ่งเป็น ๓ ขั้นตอนใหญ่ๆ เรียกว่าไตรสิกขา ดังนี้

๑. การฝึกฝนอบรมในด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย ความสุจริตทางวาจาและอาชีวะ เรียกว่า อธิศีลสิกขา เรียกว่าศีล

๒. การฝึกอบรมทางจิตใจ การปลูกฝังคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพสมรรถภาพและสุขภาพจิต เรียกว่า อธิจิตตสิกขา เรียกว่าสมาธิ

๓. การฝึกอบรมทางปัญญา ให้เกิดความรู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้ความเป็นไปตามเหตุปัจจัย ทำให้แก้ปัญหาไปตามแนวทางเหตุผล รู้เท่าทันโลกและชีวิต จนสามารถทำจิตใจให้บริสุทธิ์หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นในสิ่งต่างๆ ดับกิเลสดับทุกข์ได้ เป็นอยู่ด้วยจิตใจอิสระ ผ่องใสเบิกบาน เรียกว่า อธิปัญญาสิกขา เรียกว่า ปัญญา

หลักการการศึกษา ๓ นี้ จัดวางขึ้นโดยอาศัยหลักปฏิบัติที่เรียกว่า วิธีแก้ปัญญาของอารยชนเป็นพื้นฐาน วิธีแก้ปัญญาแบบอารยธรรมนี้ เรียกตามคำบาลีว่า อริยมรรค แปลว่า ทางดำเนินสู่ความดับทุกข์ที่ทำให้เป็นอริยชนหรือวิถีดำเนินชีวิตที่ประเสริฐอริยมรรคนี้มีองค์ประกอบที่เป็นเนื้อหาหรือรายละเอียดของการปฏิบัติ ๘ ประการ คือ

๑. ทศนะ คือ ความคิดเห็น แนวความคิด ความเชื่อถือ ทศนคติ ค่านิยมต่างๆ ที่ตั้งตามถูกต้องมองสิ่งทั้งหลายตามเหตุปัจจัยสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือตรงตามสภาวะ เรียกว่า สัมมาทิฐิ

๒. ความคิด คือ ความดำริติตรอง หรือคิดการต่างๆ ที่ไม่เป็นไปเพื่อเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่เศร้าหมองขุ่นมัว เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ประโยชน์สุข เช่นคิดไปในทางเสียสละ หวังดี มีไมตรี ช่วยเหลือเกื้อกูล และความคิดที่บริสุทธิ์ อิงสัจจะ อิงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยด้วยความเห็นแก่ตัว ความคิดจะได้จะเอาหรือความเครียดแค้น ชิงชัง มุ่งทำลาย เรียกว่า สัมมาสังกัปปะ

๓. การพูด คือ การแสดงออกทางวาจา ที่สุจริต ไม่ทำร้ายผู้อื่น ตรงความเป็นจริงการโกหก หลอกลวง ไม่ส่อเสียด ไม่ให้ร้ายป้ายสีไม่หยาบคาย ไม่เหลวไหล ไม่เพ้อเจ้อเลื่อนลอยแต่สุภาพนุ่มนวล ชวนให้เกิดไมตรีสามัคคีกันถ้อยคำที่มีเหตุผล เป็นไปในทางสร้างสรรค์ก่อประโยชน์ เรียกว่า สัมมาวาจา

๔. การกระทำดี สุจริต เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่เบียดเบียน ไม่ทำร้ายกัน สร้างสรรค์สามัคคีที่ดียิ่ง ทำให้อยู่ด้วยกันด้วยดี ทำให้สังคมสงบสุข คือ การกระทำหรือทำการต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือเป็นไปเพื่อการทำลายชีวิต ร่างกาย การทำลายทรัพย์สินของผู้อื่น การล่วงละเมิดสิทธิใน คู่ครองหรือของรักของหวงแหนของผู้อื่นเรียกว่า สัมมากรรมันตะ

๕. การประกอบอาชีพที่สุจริตไม่ก่อความเดือดร้อนเสียหาย แก่ผู้อื่น เรียกว่า สัมมาอาชีวะ

๖. การเพียรพยายามในทางที่ดีงามชอบธรรม คือเพียรหลีกเลี่ยงป้องกันสิ่งชั่วร้าย อกุศลที่ยังไม่เกิดขึ้น เพียรละเลิกกำจัดสิ่งที่ชั่วร้ายอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว เพียรสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม เพียรส่งเสริมพัฒนาสิ่งที่ดีงามที่เกิดขึ้นมีแล้วให้เพิ่มพูนเจริญงอกงามยิ่ง ขึ้นไปจนเพียบพร้อมไพบูรณ์ เรียกว่า สัมมาวายามะ

๗. การมีสติกำกับตัว คุมใจไว้ให้อยู่กับสิ่งที่เกี่ยวข้องต้องทำในเวลานั้นๆ ใจอยู่กับจิตติดอยู่กับงานระลึกได้ถึงสิ่งที่ดีงามสิ่งที่เกื้อกูลเป็นประโยชน์หรือธรรมที่ต้องใช้ในเวลานั้นๆ เวลานั้นๆ ไม่หลงไหล เลี้ยวลอยไม่ละเลยหรือปล่อยตัวเผอเรอโดยเฉพาะสติที่กำกับทันต่อพฤติกรรมของร่างกาย ความรู้สึก สภาพจิตใจและความนึกคิดของตนไม่ปล่อยให้อารมณ์เข้ายวนหรือยั่วมาอุดมกระชากให้หลุดเลี้ยวลอย ไปเสีย เรียกว่า สัมมาสติ

๘. ความมีจิตตั้งมั่น จิตใจดำเนินอยู่ในกิจในงานหรือในสิ่งที่กำหนด (อารมณ์) ได้สม่ำเสมอ แน่วแน่เป็นอันหนึ่งอันเดียว สงบ ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวกหวั่นไหว บริสุทธิ์ ผ่องใส ไม่ขุ่นมัว นุ่มนวล ผ่อนคลายไม่เครียดกระด้างแข็งแรงแรงงาน ไม่หดหู่ท้อแท้ พร้อมทั้งจะใช้งานทางปัญญาอย่างได้ผลดี เรียกว่า สัมมาสมาธิ^{๒๗}

๒.๓.๓ ประโยชน์ของการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา

ตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา มีคุณประโยชน์ หลายประการ สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ประโยชน์ที่เป็นจุดมุ่งหมาย หรืออุดมคติทางศาสนา คือ เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในการ ปฏิบัติ เพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุด อันได้แก่ ความหลุดพ้นจากกิเลส และทุกข์ทั้งปวง แบ่งได้เป็น ๒ ระดับ คือ

๑.๑ สมาธิที่เป็นบาทฐานแห่งวิปัสสนา เป็นการเตรียมจิตให้พร้อมที่จะไขปัญญา พิจารณาให้ รู้อารมณ์ตามความเป็นจริง ซึ่งจะนำไปสู่วิเศษ และวิมุตติในที่สุด

๑.๒ สมาธิเพื่อบรรลุที่จิตหลุดพ้นจากกิเลสชั่วคราว คือ การใช้กำลังสมาธิกดข่มทับกิเลสไว้

^{๒๗} ขวัญญา เอกจิตต์ และ อุทัย สติมัน, “หลักไตรสิกขากับการพัฒนาดน”, วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์- ๑๗๐, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๙) หน้า : ๒-๓.

๒. ประโยชน์ในด้านการสร้างความสามารถพิเศษเหนือสามัญวิสัย คือการใช้สมาธิระดับฌานสมาบัติเป็นฐาน ทำให้เกิดฤทธิ์เดชต่าง ๆ เช่น หูทิพย์ ตาทิพย์ หายใจได้ระยะชาติได้เป็นต้น

๓. ประโยชน์ในด้านสุขภาพจิต และการพัฒนาบุคลิกภาพ เช่น ทำให้เป็นผู้มีจิตใจและมีบุคลิกลักษณะเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง สงบ เยือกเย็น สุภาพ นุ่มนวล สดชื่น ผ่องใสกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า เบิกบาน งามสง่า มีเมตตากรุณา มองดูรู้จักตนเอง และผู้อื่นตามความเป็นจริง เตรียมจิตใจอยู่ในสภาพพร้อม และง่ายแก่การปลุกฝังคุณธรรมต่าง ๆ และเสริมสร้างนิสัยที่พึงปรารถนาให้สงบ มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีภูมิคุ้มกันโรคทางจิตประโยชน์นี้จะเพิ่มพูนยิ่งขึ้นในเมื่อจิตที่มีสมาธินั้นเป็นฐานปฏิบัติตามหลักสติปัฏฐาน คือ ดำเนินชีวิตอย่างมีสติตามดูรู้ทันพฤติกรรมทางกาย วาจา ความรู้สึกนึกคิด และภาวะจิตของตนเป็นไปต่าง ๆ

๔. ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เช่น

๔.๑ ช่วยทำให้จิตใจผ่องคลาย หายเครียด เกิดความสงบ หายกระวนกระวายหลุดพ้นจากความกลัดกลุ้ม วิตกกังวล เป็นเครื่องพักผ่อนกาย ใจให้สบาย และมีความสุข

๔.๒ เป็นเครื่องเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน การเล่าเรียน และการทำกิจทุกอย่างเพราะจิตเป็นสมาธิ แน่วแน่อยู่กับสิ่งที่กำลังกระทำ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก ไม่เลือนลอย ยอมช่วยให้เรียน ให้คิด ให้ทำงานได้ผลดีการงานก็เป็นไปโดยรอบคอบ ไม่ผิดพลาด และป้องกันอุบัติเหตุได้ดีเพราะเมื่อมีสมาธิก็ย่อมมีสติกำกับอยู่ด้วย

๔.๓ ช่วยเสริมสุขภาพกาย และใช้แก้ไขโรคได้ ร่างกายกับจิตใจอาศัยกันและมีอิทธิพลต่อกัน เมื่อกายไม่สบาย จิตใจก็พลอยอ่อนแอ เศร้าหมองขุ่นมัว ครั้นเสียใจไม่มีกำลังใจก็ยิ่งซ้ำให้โรคทางกายนั้นทรุดหนักลงไปอีก แม้ในเวลาที่เราเป็นปกติ พอประสบเรื่องราวให้เศร้าเสียใจรุนแรง ก็ล้มป่วยเจ็บไข้ไปได้ ส่วนผู้ที่จิตใจเข้มแข็งสมบูรณ์ เมื่อเจ็บป่วยกาย ก็ไม่สบายอยู่แค่ว่าเท่านั้น จิตใจไม่พลอยป่วยไปด้วย ยิ่งกว่านั้นกลับใจที่สบาย มีกำลังจิตเข้มแข็งนั้นหันกลับมาส่งเสริมอิทธิพลบรรเทา หรือผ่อนเบาโรคทางกายได้อีกด้วย^{๒๘}

สรุปได้ว่า ไตรสิกขา หมายถึง กระบวนการจะต้องพัฒนาตนเอง ทั้งทางกายทางวาจา ทางจิตใจ และทางสติปัญญา เพื่อที่จะให้บุคคลได้ดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้องอันดีงามมีจิตใจที่สงบมั่นคงเป็นสมาธิและทำให้ปัญญาเกิดที่รู้แจ้งเห็นจริง

^{๒๘} พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๕๙.

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๕๕	คำว่า “ไตรสิกขา” แยกศัพท์ออกเป็น ไตร กับ สิกขา คำว่าไตร หรือ ตรี (THREE) เป็นภาษาสันสกฤต แปลว่า ๓
พุทธทาสภิกขุ	ศีล สมาธิ ปัญญา ให้อธิว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติต้องเป็น ปัญญา แลเป็นศีล แล้วเป็นสมาธิ
พุทธทาสภิกขุ (เจื้อม อินทปญโญ)	ไตรสิกขา สิกขาขั้นแรกที่สุด เราเรียกว่า “ศีล” ซึ่งหมายถึงการประพฤติดี สิกขาขั้นที่ ๒ เรียกว่า สมาธิ” ขอนี้ได้แก่การบังคับจิตใจของตัวเองไว้ให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ในมากที่สุดสิกขาขั้นที่ ๓ นั้นเรียกว่า “ปัญญา” หมายถึงการฝึกฝนอบรมทำให้เกิดความรู้อยู่ใจอันถูกต้องและสมบูรณ์ถึงที่สุด
อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และคณะ	๑. ศีล คือ ข้อสำหรับการฝึกอบรมความประพฤติทางกาย ๒. สมาธิ คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมด้านคุณภาพและสมรรถภาพทางจิต ๓. ปัญญา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา
กรมวิชาการ	ความหมายไตรสิกขา คือ ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับฝึกอบรมทางกาย ทางวาจา ทางใจและปัญญาในทางธรรม หมายถึง การฝึกอบรมพระสงฆ์สาวกของพระพุทธเจ้าให้มีการพัฒนาสูงสุด คือ เข้าถึงพระนิพพาน ซึ่งความหมายนี้เป็นความหมายตามแบบแผนที่พระพุทธองค์ทรงมุ่งสั่งสอนแก่พระภิกษุโดยตรง การฝึกอบรมหรือพัฒนาตน ตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ๑. ศีลสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับอบรมทางด้านความประพฤติ ๒. จิตตสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับอบรมจิตให้เกิดสมาธิ ๓. ปัญญาสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับอบรมให้เกิดปัญญารู้แจ้งตามความเป็นจริง

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุมน อมรวิวัฒน์	ไตรสิกขา หมายถึง การฝึกหัดอบรมกาย วาจา และจิตของมนุษย์ ให้มีความสามารถค้นพบและควบคุมตนเอง เป็นการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองโดยใช้ปัญญาให้เกิดประโยชน์แก่ตนและเกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นตามหลักการศึกษา ๓ ประการ คือ ศีล สมาธิ และปัญญา
คำ พาทอม	ไตรสิกขา หมายถึง การเรียนรู้เป็นระบบ การศึกษาหรือระบบการฝึกฝนอบรม เมื่อมีการศึกษาแล้วเกิดการดำเนินชีวิตที่ดี ดังนั้นเมื่อฝึกตามไตรสิกขามรรคหรือการดำเนินชีวิตที่ดีก็เกิดขึ้น มรรคเป็นระบบการดำเนินชีวิต ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาไตรสิกขาจัดรูปออกจากมรรค เพราะหลักทั้งสองเกี่ยวเนื่องอยู่ด้วยกัน การศึกษาไม่สามารถแยกจากการดำเนินชีวิตได้
พระธรรมกิตติวงศ์	ได้กล่าวว่า ไตรสิกขา แปลว่า สิกขา ๓ หมายถึง ข้อสำหรับศึกษา การศึกษาเป็นข้อปฏิบัติที่พึงจะต้องศึกษาการฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่จะพึงศึกษา ๑. อธิศีลสิกขา คือ ศึกษาเรื่อง ศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดังงามมีสติสัมปชัญญะ ๒. อธิจิตตสิกขา คือ ศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ๓. อธิปัญญาสิกขา คือ ศึกษาเรื่องปัญญา อบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง
สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ	ไตรสิกขาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกับสิ่งที่เรียนจริง ๆ แล้วพิจารณาให้เห็นประโยชน์ คุณโทษ ตามความเป็นจริงด้วยตนเองแล้วนำความรู้ที่ได้นั้นมาเป็นหลักในการปฏิบัติตามในชีวิตประจำวันอย่างจริงจัง

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ทิตินา แชมมณี	ไตรสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับการศึกษา คือ การฝึกฝนอบรม ทางกาย ทางวาจา ทางจิตใจและสติปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุด ประกอบด้วย ๑. อธิศีลสิกขา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกฝนอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ๒. อธิจิตตสิกขา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกฝนอบรมจิต เพื่อให้เกิดคุณธรรม เช่น สมาธิอย่างสูง ๓. อธิปัญญาสิกขา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกฝนอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

ลักษณะทั่วไปของพื้นที่การวิจัย วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๐ ตามนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ เพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานหลายสาขาในระดับต่างๆ โดยมีเนื้อที่ ๓๒ ไร่ ๑ งาน ๔๓ ตารางวา ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ ๕ ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐

วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้กับเยาวชนในชุมชน และท้องถิ่นให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพ ในหลักสูตรต่างๆให้กับเยาวชน ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้เยาวชน และประชาชนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพในการนำไปประกอบอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ และตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ในชุมชนและท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่เยาวชน ประชาชน ให้สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข^{๒๙} วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาให้คนพิการมีความรู้ มีทักษะอาชีพติดตัว และสามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนในสังคมปกติได้อย่างมีความสุข จึงจัดการเรียนการสอนแบบการศึกษารวม กล่าวคือให้นักเรียน นักศึกษาที่มีความพิการ เรียนรวมชั้นเรียนกับนักเรียน นักศึกษาปกติทั่ว ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๔ และปีการศึกษา ๒๕๕๗ ได้เปลี่ยนเป็นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ทั้งได้จัดตั้งศูนย์บริการสนับสนุนนักเรียน นักศึกษา

^{๒๙} วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล, ประวัติวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.biac.ac.th/biobiac.html> [๔ ส.ค. ๒๕๖๐].

พิการ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดบริการ สื่อสิ่งอำนวยความสะดวก และรวมถึงการให้คำปรึกษาช่วยเหลือสิ่งอื่นใด ตามความจำเป็นเหมาะสม ปัจจุบันวิทยาลัยมีนักเรียน นักศึกษาที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีสำหรับนักเรียน นักศึกษาที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑลเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษาที่มีความบกพร่องทางการได้ยินเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เริ่มต้นในปีการศึกษา ๒๕๕๔ โดยมีสาขาวิชาดังนี้^{๓๐}

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ได้แก่ ๑. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้แก่ ๑. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ๒. ช่างไฟฟ้ากำลัง

ในปีการศึกษา ๒๕๕๗ วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑลดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาสำหรับนักเรียน นักศึกษาที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นการศึกษาในระบบทวิภาคี

แบ่งประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

๑. ผู้บริหาร จำนวน ๓ คน

๒. ข้าราชการครู จำนวน ๑๑ คน

๓. พนักงานราชการครู จำนวน ๑๖ คน

๔. พนักงานราชการ (นักวิชาการศึกษา) จำนวน ๑ คน

๕. พนักงานราชการ (ล่ามภาษามือ) จำนวน ๑ คน

๖. พนักงานราชการทั่วไป (ด้านการเงินและบัญชี) จำนวน ๑ คน

๗. ครูพิเศษสอน จำนวน ๘ คน

๘. ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๗ คน

ความเป็นมาวิทยาลัยการอาชีพ

วิทยาลัยการอาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๐ ในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร และแม่ฮ่องสอน โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพ และหลักสูตร ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙ ได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีกจำนวน ๙๓ แห่ง โดยเฉพาะจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับอำเภอ ๖๐ แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพใน

^{๓๐} สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีสำหรับนักเรียน นักศึกษาที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://shorturl.asia/BsrGw> [๔ ส.ค. ๒๕๖๐].

ระดับช่างกึ่งฝีมือให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ^{๓๑}

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ คือ การพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดคุณภาพตามสมรรถนะอาชีพที่กำหนดไว้โดยจัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา ภายใต้การสนับสนุนทรัพยากรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง^{๓๒} สถาบันการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นกฎหมายเฉพาะในการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศ โดยมีบทบัญญัติให้ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ (มาตรา ๖) และกำหนดให้จัดการอาชีวศึกษาได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษา (มาตรา ๗) กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีประกาศเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ และวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๖ ให้สถาบันการอาชีวศึกษาทั้ง ๒๓ สถาบัน เป็นหน่วยงานการศึกษาตามมาตรา ๔ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

โครงสร้างสถาบันการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด คือ (๑) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (๒) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ (๓) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (มาตร ๙) การจัดตั้งนั้นสามารถดำเนินการได้โดยออกเป็นกฎกระทรวงใน ๔ แนวทาง คือ

๑. การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันเพื่อการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ตามคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ม.๑๓)
๒. การแยกสถานศึกษาส่วนใดส่วนหนึ่งจากสถาบันไปรวมกับสถานศึกษาอีกแห่งเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันก็ได้ (ม.๑๓ วรรคสอง)

^{๓๑} สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, “สำนักงานติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา”, รายงานประจำปี ๒๕๕๕, (แผนกวิชาการพิมพ์ : วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕๗ – ๑๕๙.

^{๓๒} สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, มาตรฐานการอาชีวศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, ๒๕๔๙), หน้า ๒.

๓. จัดตั้งขึ้นใหม่เป็นสถาบัน หากมีความเหมาะสมหรือจำเป็น (ม.๑๔)

๔. ยกสถานะสถานศึกษาเป็นสถาบันก็ได้

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในแบบที่ ๑ คือ การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำนวน ๒๐๒ แห่ง เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา โดยไม่มีการยุบเลิกโครงสร้างและกรอบอัตราของสถานศึกษาที่ร่วมกันจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน^{๓๓} โดยระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ได้กำหนดหน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้ (๑) ฝ่ายบริหารทรัพยากร (๒) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ (๓) ฝ่ายพัฒนานักเรียนและ (๔) ฝ่ายวิชาการ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จากการค้นคว้าทางเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่ามีเอกสารงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยดำเนินไปตามลำดับขั้นตอน และต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคคลและหน่วยงานมากที่สุด ดังที่นักวิชาการได้เสนอแนวคิด ดังต่อไปนี้

เกสรตา บุญครอบ และภัทรนันท์ สุรชาติ ศึกษากการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรیشิชั่นไทย จำกัด พบว่า ๑) การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรیشิชั่นไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนทักษะ และ ประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรیشิชั่นไทย จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านคุณภาพและมาตรฐานตามกฎเกณฑ์ ด้านความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ฉับไว ทันเวลา ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ ด้านความพึงพอใจ ๒) ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรیشิชั่นไทย จำกัด พบว่า เพศ และระดับการศึกษาต่างก็มี

^{๓๓} กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://lertkrai.net/ivec/vec-jd.pdf>. [๐๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓].

ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสถานภาพและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ๓) ผลการหาความสัมพันธ์ ประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.673$) หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง^{๓๔}

มินตา ขวัญงาม ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของ พนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันดับแรก ด้านการฝึกอบรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอันดับแรก ด้านปริมาณค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้พบว่า และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพด้านเวลา ด้านปริมาณ ด้านค่าใช้จ่ายในการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๓๕}

อรรถพล หวังสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท ไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓ ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ๑) ปัญหาบุคลากรแต่ละคน มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์แต่ละด้านไม่เท่ากันจึงเป็นข้อจำกัดที่จะพัฒนา ๒) ปัญหาบุคลากรขาดทักษะการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๓) ปัญหาในการศึกษาการพัฒนาทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ไม่เต็มที่แนวทางในการแก้ไขปัญหา คือ การวิเคราะห์ความต้องการปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา^{๓๖}

ชญาณุ สามัญ ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ ๑. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของบุคลากร ๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัด

^{๓๔} เกสรดา บุญครอบ และภัทธนันท์ สุรชาติ, “การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด”, วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, ปีที่ ๒๕๖๒ ๒๔ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๕) : ๕๑ – ๖๒.

^{๓๕} มินตา ขวัญงาม, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของ พนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒).

^{๓๖} อรรถพล หวังสุวรรณ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒), หน้า ๗-๑๒.

พระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ๑. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D. = 0.100) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.34$, S.D. = 0.152) รองลงมา คือ ด้านการศึกษา ($\bar{X}=4.32$, S.D. = 0.164) และด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.32$, S.D. = 0.166) ตามลำดับ ๒. ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีระดับการพัฒนาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ๓. แนวทางในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เน้นที่การฝึกอบรมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามกรอบของหลักธรรมาภิบาล ด้านการศึกษาเป็นการพัฒนาวิชาการให้บุคลากรได้มีความรู้ในระดับที่สูงขึ้นโดยเน้นสาขาวิชาที่สอดคล้องกับภาระงาน มีกระบวนการคือสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรได้ศึกษาต่อยอดความรู้ ด้านการพัฒนาเป็นการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือทัศนคติของบุคลากร ให้เกิดความสัมพันธ์ในระดับบุคคลและองค์กรให้มีศิลปะในการปฏิบัติงาน^{๓๗}

พระเอกราช กิตติโร (สมเฝ้า) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.73$), ด้านการพัฒนา ($\bar{X}=3.64$), ด้านการศึกษา ($\bar{X}=3.65$) ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อปี และตำแหน่ง พบว่าประชาชนที่มีเพศ อาชีพ รายได้ต่อปีต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ควรสรรหาวิทยากรที่จะมาฝึกอบรมเป็นผู้มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากรในการ

^{๓๗} ชญานุช สามัญ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ก.

ฝึกอบรม ควบหางงบประมาณมาสนับสนุนในการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ผู้บริหารควบหางงบประมาณในแต่ละปีมาตั้งเป็นงบแยกออกมาจากโครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะทำให้โครงการด้านการจัดการฝึกอบรมนั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือควรให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป^{๓๘}

อากาศ อาจนาม ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลพบว่า ด้านจรรยาบรรณ เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด การเก็บข้อมูลพื้นฐานยังไม่ชัดเจน และการปลูกฝังจริยธรรม จรรยาบรรณยังมีน้อยด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ควรได้รับการสนับสนุนความภาคภูมิใจในความเป็นอาชีวพยาบาลแผนการพัฒนาคุณลักษณะอย่างต่อเนื่องยังไม่ชัดเจน และขาดการปรับตัวอย่างเหมาะสม ด้านการสื่อสารทักษะการสื่อสารยังมีน้อย และความรู้ด้านเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสาร ภาษา และการให้ข้อมูลความรู้เชิงวิชาชีพยังมีน้อย และด้านสัมพันธภาพ ควรได้รับการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้รางวัลกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลายังมีน้อย และควรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ^{๓๙}

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
เกสร บัญครอบ และ ภัทรนันท์ สุรชาติ	การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานบุคลากร เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนทักษะ และ ประสิทธิภาพการทำงาน

^{๓๘} พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก.

^{๓๙} อากาศ อาจนาม, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่าคือ ด้านการฝึกอบรม มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันดับแรก
อรรถพล หวังสู่วัฒนา	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันดับแรก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านได้แก่ การฝึกอบรม, การศึกษาและการพัฒนา
ชญานุช สามัญ	การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาวิชาชีพ และทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ตามกรอบของหลักธรรมาภิบาล และด้านการศึกษาเป็นการพัฒนาวิชาการให้บุคลากรได้มีความรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดยเน้นสาขาวิชาที่สอดคล้องกับภาระงาน ด้านการพัฒนาเป็นการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือ ทักษะของบุคลากรให้เกิดความสัมพันธ์ในระดับบุคคลและองค์กรให้มีศิลปะในการปฏิบัติงาน
พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ควรสรรหาวิทยากรที่จะมาฝึกอบรมเป็นผู้มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม และควรหางบประมาณมาสนับสนุนในการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
เรือโท อากาศ อาจสนาม	การนำอิทธิบาทธรรม ๔ ประการที่อยู่ในรูปของกระบวนการวิธีการที่มีประสิทธิภาพก็ยิ่งทำให้สมรรถนะพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรต่อการทำงานเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งความเห็นดังกล่าวมีความสอดคล้องดังนี้

เมธีศิน สมอุ่มจารย์ และคณะ ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) สมรรถนะ ๒) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ ๓) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ เป็นรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การรับรองความเหมาะสม และได้รับการประเมินความเป็นไปได้จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในระดับมาก โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมและผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่า การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้มีความเป็นไปได้ในระดับมาก^{๔๐}

มนีรัตน์ ฉัตรอุทัย ได้ทำการศึกษารอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ๑. กรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด มีจำนวน ๑๑ สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ ได้แก่ การบริการที่ดี จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และความร่วมแรงร่วมใจ และสมรรถนะประจำงานให้บริการห้องสมุด จำนวน ๖ สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งเน้นที่คุณภาพ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และความเข้าใจผู้อื่น และ ๒. ช่องว่างระหว่างความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามกรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การบริการที่ดี จรรยาบรรณวิชาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จริยธรรม การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความเข้าใจผู้อื่น การมุ่งเน้นที่คุณภาพ^{๔๑}

^{๔๐} เมธีศิน สมอุ่มจารย์, วิทยา จันทรศิลา, สำราญ มีแจ้ง และปัญญา สังขวดี, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”, วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ ๑๕ ฉบับพิเศษ (๒๕๕๖) : ๑๖๙-๑๘๑.

^{๔๑} มนีรัตน์ ฉัตรอุทัย, “การศึกษารอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗-๒๔.

เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรมเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ระดับสมรรถนะของบุคลากรธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แนวทาง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่าควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ ๆ ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี มีการสอนงานจากหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด การมีสวัสดิการที่ดี เป็นต้น^{๔๒}

พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย) ได้ศึกษาพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมในการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง คือ การนำหลักไตรสิกขา ๓ ได้แก่ ศีล บุรณการกับหลักธรรมสุตมยปัญญา เป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสัจจะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยใช้หลักภavana ๔, สมาธิ บุรณการกับหลักธรรมจินตามยปัญญา เป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจาคะ ธรรมะสำหรับพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ และปัญญา บุรณการกับหลักธรรมภาวนามยปัญญา เป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างปัญญา โดยใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นธรรมะนำสำหรับพัฒนาสมรรถนะให้เกิดการบริการเป็นเลิศ นอกจากนี้ยังสามารถใช้ หลักอิทธิบาท ๔ สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และชราวาสธรรม ๔ สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างมีผลสัมฤทธิ์ ทั้ง ๓ ด้าน คือ การพึ่งตนเอง การเกื้อกูล และการมีส่วนร่วม ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวสามารถนำไปสร้างคำอธิบายสมรรถนะ และประยุกต์เป็นแนวทางการพัฒนา ได้อย่างมีมาตรฐานและสามารถชี้วัดได้จริง^{๔๓}

รินดา พันธภาพลสินธุ์ และคณะ ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ (๒) ศึกษาารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{๔๒} เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง, “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา”, (สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ๒๕๕๗), หน้า ๑๑.

^{๔๓} พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย), “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง”,.. พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก.

กรมราชวิทยาลัยไขกลุมตัวอย่าง จำนวน ๒๓๓ คน เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัย พบว่า (๑) สภาพการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก (๒) รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ประกอบด้วย บทนำ หลักการ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ ๒ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และส่วนที่ ๓ แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน^{๔๔}

อัญชลี กองแก้ว ศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพ และความเสมอภาคในการพัฒนาองค์กร และเพื่อให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะต้องพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายให้เป็นระบบในการทำงานตามแผนงาน ให้มีการจัดอบรมภาวะผู้นำ สนับสนุนการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชา ให้ไปอบรมดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ และประเมินการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารกับผู้นำได้บังคับบัญชา^{๔๕}

พระณธีรวิชัย คมกริปปโย (วรโกคินธนะโชค) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล มี ๕ ด้าน คือ ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. บริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการพัฒนาศมรรถนะ คือ พัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมหน่วยงาน ระบบโครงสร้างองค์กร พัฒนาปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์คำสั่ง การสร้างอุปนิสัยใฝ่ความเป็นเลิศ การสร้างจิตสำนึก ปลุกฝังจิตสาธารณะ ปรัชญาและอุดมคติ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญด้วยการประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักสาราณียธรรม ๖ หลักอปปริหานิยธรรม ๗ ใช้พัฒนาศมรรถนะการทำงานเป็นทีม^{๔๖}

^{๔๔} รินดา พันธภาพสินธุ์ ภัคดี โพธิ์สิงห์ และ วิทยา เจริญศิริ, “การพัฒนารูปแบบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๒) : ๑๒๓ – ๑๓๓.

^{๔๕} อัญชลี กองแก้ว, “การพัฒนาศมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^{๔๖} พระณธีรวิชัย คมกริปปโย (วรโกคินธนะโชค), “การพัฒนาศมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม”, พุทธศาสนคณูญฉบับบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ก.

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
เมธีศิน สมอุมจารย์ และคณะ	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษา ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) สมรรถนะ ๒) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ ๓) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ เป็น รูปแบบที่ ผู้ทรงคุณวุฒิให้การรับรองความ เหมาะสม และได้รับการประเมินความเป็นไปได้ จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในระดับมาก
มนีรัตน์ ฉัตรอุทัย	การพัฒนาสมรรถนะกับสมรรถนะที่มีอยู่ตาม กรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการระบบ สารสนเทศ การบริการที่ดี จรรยาบรรณวิชาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์จริยธรรม การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญใน งานอาชีพ และความเข้าใจผู้อื่น
รินดา พันธกาพิสินธุ และคณะ	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วน ที่ ๑ ประกอบด้วย บทนำ หลักการ วัตถุประสงค์ ของรูปแบบส่วนที่ ๒ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และส่วนที่ ๓ แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
อัญชลี กองแก้ว	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุงจังหวัดชลบุรี คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิด เห็น แสดงศักยภาพ และความเสมอภาคในการ พัฒนาองค์กร และเพื่อให้พนักงานนั้นรู้สึกกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระณธีรวิชญ์ คมกัรปญ. (วรโกคินธนะโชค)	สมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล มี ๕ ด้าน คือ ๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒.การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๓.ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔.บริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการพัฒนาสมรรถนะ คือ พัฒนา ปรับปรุง สภาพแวดล้อมหน่วยงาน ระบบโครงสร้างองค์กร พัฒนาปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์คำสั่ง การสร้างอุปนิสัยใฝ่ความเป็นเลิศ การสร้างจิตสำนึก ปลูกฝังจิตสาธารณะ ประชัญและอดมคติ

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

ไตรสิกขาเป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักของการพัฒนา คือ การฝึกอบรม กาย วาจา จิตใจและปัญญา การนำมาปฏิบัติเป็นขั้นๆ เพื่อผลอันเดียวกัน คือความพ้นทุกข์ โดยศิลปคือการดำเนินชีวิตโดยมีความประพฤติที่ดี ประพฤติถูกต้อง มีการปฏิบัติทาง กาย วาจา ที่เรียบร้อย ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ตนเอง ผู้อื่น ครอบครัว และสังคม สมาธิ คือการฝึกฝนให้มีความสามารถบังคับจิตให้มีสภาพจิตที่หนักแน่น มั่นคง มีความแน่วแน่ คิดในสิ่งดีเรียกว่าใจอยู่กับจิต จิตอยู่กับงาน ให้สามารถมีสรรพภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานใดๆ ต่อไปได้ ปัญญาคือความรู้ความเข้าใจเหตุผล รู้เข้าใจความจริงของโลกและชีวิต รู้อะไรๆ ให้ถูกต้องตามที่เป็นอย่างจริง ซึ่งการนำหลักไตรสิกขามาพัฒนาสมรรถนะมีความสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

อัจฉรา หล่อตระกูล ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคของสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ในปัจจุบันพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐมี ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา เนื่องจาก ภารกิจหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ประกอบไปด้วย งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งได้รับ มอบหมายภาระงานมาจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง หรือเข้ารับการพัฒนา และจากแบบสอบถามพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการทำงาน เป็นทีม ด้านที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมีปัญหาน้อยที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม^{๔๗}

^{๔๗} อัจฉรา หล่อตระกูล. “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ”. พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

พระอธิการสกายแลบ ธมฺมโร (นามโท) ได้ทำการศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลัก ไตรสิกขา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๑ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๖๒ คน และครูผู้สอน จำนวน ๒๐๘ คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งสิ้น ๒๗๐ คน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๑ เรียงผลของการวิเคราะห์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักไตรสิกขา พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา พบว่า ควรให้อำนาจและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ บรรลุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับงาน (ร้อยละ ๒๙.๔๙) ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักไตรสิกขา พบว่า ควรมีการกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญวัฒนธรรมและค่านิยม (ร้อยละ ๒๓.๘๑) ด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขา พบว่า ควรการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน (ร้อยละ ๑๘.๗๕) ตามลำดับ^{๔๘}

พระครูวิธานสุนทร (จรินทร์ อาบคำ) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนตามหลัก ไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ไว้ว่า ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ เริ่มจากการ รักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อกูลต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้อง พัฒนาตนเองให้บริสุทธิ์ด้วยศีล สมาธิและปัญญา เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมาย สูงสุดในปัจจุบันและอนาคต อนึ่งไตรสิกขาเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์ คือ การจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระสำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่าง ๆ^{๔๙}

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาของโรงเรียนวัดพระพุทธบาทเขากระโดง อำเภอมะนัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สรุปได้ ๓ ประเด็นหลักดังนี้ ด้านปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ คือ หลักการนำรูปแบบไตรสิกขาไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ ๒ ประการให้เกิดขึ้นมาก่อน ได้แก่ (๑) ปรัตโฆสะ คือ องค์ประกอบฝ่ายภายนอก เป็นปัจจัยทางสังคม เรียกว่า ๗ วาวัฏการแห่งศรัทธา ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ องค์ประกอบซึ่งต้องจัดดำเนินการให้มีขึ้นก่อนดำเนินการจัดการศึกษา (๒) โยนิโสมนสิการ คือ องค์ประกอบฝ่ายภายในเป็น

^{๔๘} พระอธิการสกายแลบ ธมฺมโร (นามโท), “การบริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^{๔๙} พระครูวิธานสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา:กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก.

ปัจจัยภายในตัวบุคคล เรียกว่า ง่าย ๆ ว่าวิธีการแห่งปัญญา และด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานและสวัสดิการ ๒) ด้านกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ การนำเอาปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิอันเป็นทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ๓) ด้าน ผลสำเร็จที่เกิดจากการใช้หลักไตรสิกขาในการบริหาร สถานศึกษา มีดังนี้คือ (๑) ด้านสถานศึกษา ได้มีความพร้อมในด้านทรัพยากรทางการบริหาร ทุก ๆ องค์ประกอบ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม สาธารณูปโภคพื้นฐานและสวัสดิการ อย่างพอเพียง และ (๒) ด้านชุมชนโรงเรียนได้รับความไว้วางใจจากชุมชน เห็นได้จากในแต่ละปี การศึกษา ผู้ปกครองจะส่งนักเรียนเข้ามาเรียนกับทางโรงเรียนวัดพระพุทธบาทเขากระโดงเพิ่มมากขึ้น^{๕๐}

พระสมณิก อธิปไตย (กลั่นน้อม) ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนา สมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษา สมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วย ๑) คนดี (Good People) ๒) บริหารดี (Good Management) และ ๓) งานดี (Good Job) พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำ สายงาน ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมร้อยละ ๘๙.๗๐ และ หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ สมาธิ การ ฝึกฝนในด้านของจิตใจและ ปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมได้อย่างดียิ่งร้อยละ ๘๔.๒๐ และการนำเสนอการพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี พบว่า สมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๓ ด้าน ประกอบด้วย คนดี (Good People) บริหารดี (Good Management) และงานดี (Good Job) มีปัจจัยพื้นฐาน ๒ อย่าง คือ ปัจจัยสมรรถนะ ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดสมรรถนะต้นแบบ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการและหลักธรรม ดังนี้ ๑) ศีล การฝึกฝนในด้านของ ความประพฤติหรือพฤติกรรมดี ประกอบด้วย รู้จักกฎ ระเบียบ บริหารเป็นธรรม และมีจิตสำนึก ๒) สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจหรือมีจิตใจมั่นคง ประกอบด้วย มาตรฐานสากล วิสัยทัศน์ก้าวไกล มีใจมุ่งมั่น

^{๕๐} ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาของโรงเรียนวัดพระพุทธบาทเขา กระโดง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

และ ๓) ปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้หรือธำรงความรู้ ประกอบด้วย เสริมสร้างความรู้ พัฒนาผู้นำ
เพิ่มพูนทักษะ^{๕๑}

ตารางที่ ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
อัจฉรา หล่อตระกูล	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นการพัฒนา สมรรถนะหลักทั้ง ๕ ด้าน มีส่วนประกอบ ๔ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ส่วนที่ ๒ คือ หลักพุทธธรรมไตรสิกขา ส่วนที่ ๓ หลักการของรูปแบบ และส่วนที่ ๔ กระบวนการพัฒนา ซึ่งรูปแบบ ที่นำเสนอในงานวิจัยนี้คือ การพัฒนา
พระอธิการสกายแลบ ธรรมธโร (นามโท)	ด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาพบว่า ควรการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน
พระครูวิธานสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)	การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในการพัฒนามนุษย์ คือ การจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่าง ๆ

^{๕๑} พระสมณีก ถีรปญโญ (กลับน้อม), “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี”, *ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

ตารางที่ ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ทวีศักดิ์ ทองทิพย์	ปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ ๒ ประการให้เกิดขึ้นมาก่อน ได้แก่ (๑) ปรโตโฆสะ คือ องค์ประกอบฝ่ายภายนอก เป็นปัจจัยทางสังคม เรียก เรียกง่าย ๆ ว่าวิธีการแห่งศรัทธา (๒) โยนิโสมนสิการ คือ องค์ประกอบฝ่ายภายในเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล เรียกง่าย ๆ ว่าวิธีการแห่งปัญญา
พระสมณีก ธีรปญโญ (กลับน้อม)	๑) ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติหรือพฤติกรรมดี ประกอบด้วย รู้จักกฎ ระเบียบ บริหารเป็นธรรม และมีจิตสำนึก ๒) สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจหรือมีจิตใฝ่มั่นคง ประกอบด้วย มาตรฐานสากล วิสัยทัศน์ก้าวไกล มีใจมุ่งมั่น และ ๓) ปัญญา การพัฒนาในด้าน การเรียนรู้หรือธำรงความรู้ ประกอบด้วย เสริมสร้างความรู้ พัฒนาผู้รู้เพิ่มพูนทักษะ

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยสรุปที่มาของแต่ละตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อายุการทำงาน และการบริหารตามการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม และหลักไตรสิกขา ได้แก่ ๑) ศีล การพัฒนาในด้านพฤติกรรม ๒) สมาธิ การพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) ปัญญา การพัฒนาในด้านปัญญา^{๕๒}

^{๕๒} ที.ปา. (ไทย) ๒๒/๒๒๘/๒๓๑

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยสังเคราะห์งานจากทฤษฎีของเฮลเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะในการสื่อสาร ๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ ๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง^{๕๓}



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๕๓} Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr. "Management: A Competency-Based Approach, 10 th ed", (Singapore: Thomson South-Western, 2005): pp. 6-26.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม สำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากร

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นตัวนำ และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นตัวสนับสนุน การวิจัยเชิงปริมาณใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการแจกแบบสอบถาม กับกลุ่มประชากร ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำเรือนจำกลางคลองเปรม ตามจำนวนที่มีอยู่จริง และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๙ คน

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม จำนวน ๕๘ คน^๑ โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มศึกษา

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม และการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- ๑) ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม
- ๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่างๆ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- ๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเป็นแบบบันทึกเอกสาร
- ๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability)
- ๗) นำเครื่องมือที่ได้จากการไปทดลองแจก (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มจริง มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
- ๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- ๙) รวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

๒. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม” โดยการสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ๖ ข้อ

^๑ “คำสั่งวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา ที่ ๖๐๕/๒๕๖๕ เรื่อง มอบหมายหน้าที่ราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖”.

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา สำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ๑) ศีล ๒) สมาธิ ๓) ปัญญา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้

๕ หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ ๕ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open ended Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	ผศ.ดร.รัชชัย สมอเนื้อ	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
๒	ผศ.ดร.หัตถุภรณ์ แก่นท้าว	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
๓	ผศ.ดร.สุภัทรชัย สีละใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
๔	ผศ.ดร.สมบัติ นามบุรี	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
๕	ผศ.ดร.สุมาลี บุญเรือง	เลขานุการบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

จากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นเกี่ยวกับข้อความ หรือข้อคำถามแต่ละข้อ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะคงข้อความ หรือคำถาม

นั้นไว้ หรือจะตัดออกข้อความหรือคำถามที่จะคงไว้นั้นมีดัชนีค่าความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า ๐.๖ โดยใช้สูตร^๒

$$\text{สูตรคำนวณ IOC} = \frac{\text{คะแนนรวม}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ เครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๘๐-๑.๐๐ ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

๑) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๓๐ ชุด แล้วนำเครื่องมือที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๓ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๔๕ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้และสามารถนำไปใช้ได้จริงกับประชากรในการวิจัย

๒) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการศึกษาวิจัยต่อไป

^๒ ประคอง กรรณสูตร, สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗.

^๓ Cronbach, Lee J., *Essentials of psychological testing*, 4th ed., (New York: Harper & Row, 1971), p. 217.

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะตามหลักธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพทุธมณฑล จังหวัดนครปฐม จากกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน ๕๘ ชุด เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และทำการตรวจสอบความถูกต้องแบบสอบถามที่จัดเก็บ คืนมาทั้งหมด ๕๘ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพทุธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างศึกษาและพรรณนาหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพทุธมณฑล จังหวัดนครปฐม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระดับการปฏิบัติ การแปลความหมาย

๕ หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ มาก

๓ หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ น้อย

๑ หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง น้อยที่สุด^๔

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์

การทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เพื่อบอกทิศทางและขนาดความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในการแปลความหมายดังนี้

ลักษณะของความสัมพันธ์ (r)

ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากอย่างสมบูรณ์

- สัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ทางบวก
- สัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ทางลบ

ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากอย่างไม่สมบูรณ์

- สัมพันธ์กันอย่างไม่สมบูรณ์ทางบวก
- สัมพันธ์กันอย่างไม่สมบูรณ์ทางลบ

ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์

- ค่าความสัมพันธ์จะเป็นศูนย์

โดยมีเกณฑ์การแปลค่า ดังนี้

๐.๘๑ – ๑.๐๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก
๐.๕๑ – ๐.๘๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
๐.๒๑ – ๐.๕๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ
๐.๐๑ – ๐.๒๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
๐.๐๐	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน ^๕

เครื่องหมาย (+, -) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยหากว่า

r มีเครื่องหมาย + (บวก) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

^๔ วัฒนา สุนทรชัย, เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูเน่พลับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๗๑.

^๕ วัฒนา สุนทรชัย, เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูเน่พลับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๗๑.

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ $0 \leq r \leq 1$ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาดหรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ รูปหรือคน โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ ฉายา นามสกุล	ตำแหน่ง
กลุ่มผู้บริหาร ครู นักเรียน วิทยาลัย		
๑.	นางณชนกพรหมพร บุญชูศรี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพทุมณฑล
๒.	นายคมสัน รักกุล	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ
๓.	นายคณิตนันท์ จะมี	ครู
๔.	นายภูเบศ ธนาสมุทร	ครู
๕.	นายกอบกาญจน์ กุศลพันธ์	นักเรียน
๖.	นายณพคุณ มีเดช	นักเรียน
กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา		
๗.	พระปลัดระพีณ พุทธิสาโร, รศ.ดร.	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ
กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์		
๘.	ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา	หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์
๙.	ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง	เลขานุการ
รวมทั้งสิ้น		๙ รูปหรือคน

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยมีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

- ๑) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือการวิจัยจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นแบบแบบสัมภาษณ์
- ๒) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยใช้การหาค่าความเที่ยงตรงหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index Of Item Objective

Congruence) โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความรายการข้อและทั้งฉบับที่ ๐.๘๐-๑.๐๐ จึงจะถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ รูปหรือคน

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลาและสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับ “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพหลมณฑล จังหวัดนครปฐม” ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ คน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ หรือสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมได้อย่างครอบคลุม พรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี หรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลเป็นความรู้ที่ได้จากการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากประชากรจำนวน ๕๘ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม

๔.๓ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่รับจากการวิจัย

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕๘ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N=๕๘)

ลำดับ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑	เพศ		
	ชาย	๒๒.๐๐	๓๗.๙
	หญิง	๓๖.๐๐	๖๒.๑
	รวม	๕๘.๐๐	๑๐๐.๐๐
๒	อายุ		
	๑๘ - ๓๐ ปี	๑๖.๐๐	๒๗.๖
	๓๑ - ๔๐ ปี	๒๘.๐๐	๔๘.๓
	๔๑ - ๕๐ ปี	๑๒.๐๐	๒๐.๗
	๕๑ ปีขึ้นไป	๒.๐๐	๓.๔
	รวม	๕๘.๐๐	๑๐๐.๐๐
๓	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๐๐	๖.๙
	ปริญญาตรี	๔๖.๐๐	๗๙.๓
	ปริญญาโท	๘.๐๐	๑๓.๘
	ปริญญาเอก		
	รวม	๕๘.๐๐	๑๐๐.๐๐
๔	ตำแหน่ง		
	ผู้บริหาร	๓.๐๐	๕.๒
	หัวหน้าฝ่าย	๒๔.๐๐	๔๑.๔
	เจ้าหน้าที่	๓๑.๐๐	๕๓.๔
	รวม	๕๘.๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ) (N=๕๘)

ลำดับ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๕	ประสบการณ์ทำงาน		
	น้อยกว่า ๕ ปี	๒๑.๐๐	๓๖.๒
	๕ - ๙ ปี	๓๑.๐๐	๕๓.๔
	๑๐ ปี ขึ้นไป	๖.๐๐	๑๐.๔
	รวม	๕๘.๐๐	๑๐๐.๐๐
๖	รายได้		
	น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๗.๐๐	๒๙.๓
	๑๕,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท	๓๖.๐๐	๖๒.๑
	๒๕,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท	๔.๐๐	๖.๙
	๓๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๑.๐๐	๑.๗
	รวม	๕๘.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕๘ คน สรุปได้ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙ และเพศหญิง มีจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖ ถัดมา มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗ สุดท้ายมีอายุมากกว่า ๕๑ ปี มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓ รองลงมา การศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ สุดท้ายต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่มีจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔ รองลงมา หัวหน้าฝ่าย มีจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔ สุดท้ายผู้บริหาร จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ๕-๙ ปี มีจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔ รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๕ ปี มีจำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒ สุดท้ายมีประสบการณ์ทำงาน ๑๐ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป มีจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓ ถัดมา มีรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙ สุดท้าย มีรายได้ต่อเดือน ๓๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป บาท จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ หลักไตรสิกขา

ผลการวิเคราะห์หลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพทุธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามหลักไตรสิกขา ๓ ได้แก่ ๑) ศีล พุทธกรรม ๒) สมาธิ จิตใจ ๓) ปัญญา องค์ความรู้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม (N=๕๘)

ข้อที่	หลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	ศีล พุทธกรรม	๔.๒๙	๐.๖๘	มาก
๒.	สมาธิ จิตใจ	๔.๓๔	๐.๖๔	มาก
๓.	ปัญญา องค์ความรู้	๔.๓๑	๐.๖๕	มาก
	ภาพรวม	๔.๔๓	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพทุธมณฑล จังหวัดนครปฐม ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๔๓$, $\sigma=๐.๕๐$) เมื่อพิจารณา รายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สมาธิ จิตใจ ($\mu=๔.๓๔$, $\sigma=๐.๖๔$) รองลงมา ได้แก่ ปัญญา องค์ความรู้ ($\mu=๔.๓๑$, $\sigma=๐.๖๕$ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านศีล พุทธกรรม ($\mu=๔.๒๙$, $\sigma=๐.๖๘$)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ หลักไตรสิกขา บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพทุธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านศีล พุทธกรรม (N=๕๘)

ข้อที่	หลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	ด้านศีล พุทธกรรม			
	บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น และไม่ให้เกิดการเบียดเบียนผู้อื่น	๓.๕๙	๐.๕๙	มาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ หลักไตรสิกขา บุคลากรอาชีวศึกษา
ของวิทยาลัยการอาชีพพทุมมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านศีล พฤติกรรม (N=๕๘) (ต่อ)

ข้อที่	หลักไตรสิกขา ด้านศีล พฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๒.	บุคลากรในองค์กรทำงานตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้องตามครรลองครองธรรม ยึดหลักการตรงไปตรงมา	๔.๐๓	๐.๗๕	มาก
๓.	บุคลากรในองค์กรไม่พูดปด มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด ของตน	๓.๙๐	๐.๗๐	มาก
๔.	บุคลากรในองค์กรให้ความเคารพรอบคร้วมีความเป็น สุภาพบุรุษ ไม่ล่วงเกินผู้อื่นในเชิงชู้สาว	๔.๐๓	๐.๙๐	มาก
๕.	บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดจาก การเที่ยวเตร่ และดื่มสุราเสพยาเสพติด	๔.๐๕	๐.๗๙	มาก
	ภาพรวม	๔.๒๙	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพพทุมมณฑล จังหวัดนครปฐม
ด้านศีล พฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๒๙$, $\sigma= ๐.๖๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ บุคลากรในองค์กร
ตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดจากการเที่ยวเตร่ และดื่มสุราเสพยาเสพติด ($\mu=๔.๐๕$, $\sigma=๐.๗๙$)
รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ บุคลากรในองค์กรให้ความเคารพรอบคร้ว มีความเป็นสุภาพบุรุษ ไม่ล่วงเกิน
ผู้อื่นในเชิงชู้สาว ($\mu=๔.๐๓$, $\sigma=๐.๙๐$) ถัดมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ บุคลากรในองค์กรทำงานตามหน้าที่ด้วย
ความซื่อสัตย์ ถูกต้องตามครรลองครองธรรม ยึดหลักการตรงไปตรงมา ($\mu=๔.๐๓$, $\sigma=๐.๗๕$) ถัดมา ได้แก่
ข้อที่ ๓ บุคลากรในองค์กรไม่พูดปด มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูดของตน ($\mu=๓.๙๐$, $\sigma=๐.๗๐$) สุดท้ายได้แก่
ข้อที่ ๑ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น และไม่ให้เกิดการเบียดเบียนผู้อื่น
($\mu=๓.๕๙$, $\sigma=๐.๕๙$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ หลักไตรสิกขา บุคลากรอาชีวศึกษา
ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สมมติ จิตใจ (N=๕๘)

ข้อที่	หลักไตรสิกขา สมมติ จิตใจ	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและ อดทน	๔.๐๓	๐.๗๗	มากที่สุด
๒.	บุคลากรในองค์กรมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ อย่างรอบคอบและดีที่สุด	๓.๙๗	๐.๘๒	มาก
๓.	บุคลากรในองค์กรให้มันฝึกฝน และอบรมจิตใจให้ สงบมั่นคงเป็นสมมติ	๓.๘๔	๐.๘๘	มาก
๔.	บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ	๓.๙๘	๐.๘๐	มาก
๕.	บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย	๔.๐๒	๐.๖๙	มาก
	ภาพรวม	๔.๓๔	๐.๓๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
ด้านสมมติ จิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๓๔$, $\sigma=๐.๓๗$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่
ด้วยความตั้งใจและอดทน มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\mu=๔.๐๓$, $\sigma=๐.๗๗$) รองลงมา
ได้แก่ ข้อที่ ๕ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานให้
บรรลุเป้าหมาย ($\mu=๔.๐๒$, $\sigma=๐.๖๙$) ถัดมาได้แก่ ข้อที่ ๔ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่
ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ ($\mu=๓.๙๘$, $\sigma=๐.๘๐$) ถัดมาได้แก่ ข้อที่ ๒ บุคลากรในองค์กรมีความมั่นใจว่า
ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบและดีที่สุด ($\mu=๓.๙๗$, $\sigma=๐.๘๒$) สุดท้ายได้แก่ ข้อที่ ๓ บุคลากรในองค์กร
ของท่านให้มันฝึกฝน และอบรมจิตใจให้สงบมั่นคงเป็นสมมติ ($\mu=๓.๘๔$, $\sigma=๐.๘๘$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ หลักไตรสิกขา บุคลากรอาชีวศึกษา
ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านปัญญา องค์ความรู้ (N=๕๘)

ข้อที่	หลักไตรสิกขา ด้านปัญญา องค์ความรู้	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ใช้เหตุผลและพิจารณาอย่างถี่ถ้วน	๓.๘๔	๐.๙๕	มาก
๒.	บุคลากรในองค์กรฝึกการควบคุมสติและแก้ไขปัญห โดยใช้หลักเหตุผล	๓.๙๑	๐.๘๘	มาก
๓.	บุคลากรในองค์กรเข้าใจดีว่าสิ่งทั้งหลายมีการ เปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ	๓.๘๓	๐.๙๐	มาก
๔.	บุคลากรในองค์กรให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดพลาดและยก ย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี	๓.๘๖	๐.๘๕	มาก
๕.	บุคลากรในองค์กรมีองค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	๔.๓๑	๐.๗๔	มากที่สุด
ภาพรวม		๔.๓๑	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านปัญญา องค์ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน ($\mu=๔.๓๑$, $\sigma=๐.๖๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ บุคลากรในองค์กรมีองค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ($\mu=๔.๓๑$, $\sigma=๐.๗๔$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ บุคลากรในองค์กรฝึกการควบคุมสติและแก้ไขปัญหโดยใช้หลักเหตุผล ($\mu=๓.๙๑$, $\sigma=๐.๘๘$) ถัดมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ บุคลากรในองค์กรให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี ($\mu=๓.๘๖$, $\sigma=๐.๘๕$) ถัดมา ได้แก่ ข้อที่ ๑ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ใช้เหตุผลและพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ($\mu=๓.๘๔$, $\sigma=๐.๙๕$) สุดท้าย ได้แก่ ข้อ ๓ บุคลากรในองค์กรเข้าใจดีว่าสิ่งทั้งหลายมีการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ($\mu=๓.๘๓$, $\sigma=๐.๙๐$) ตามลำดับ

๔.๑.๓ สมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพทุธมณฑล จังหวัดนครปฐม
 ตารางที่ ๔.๖ สมรรถนะบุคลากรและระดับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการ
 อาชีพพทุธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (N=๕๘)

ข้อที่	สมรรถนะบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	สมรรถนะในการสื่อสาร	๔.๔๓	๐.๖๐	มาก
๒.	สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	๔.๓๑	๐.๖๕	มาก
๓.	สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	๔.๓๓	๐.๖๓	มาก
๔.	สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	๔.๓๑	๐.๖๓	มาก
๕.	สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	๔.๓๖	๐.๖๑	มาก
๖.	สมรรถนะในการบริหารตนเอง	๔.๔๑	๐.๖๐	มาก
	ภาพรวม	๔.๔๓	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพทุธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๔๓$, $\sigma=๐.๕๐$) เมื่อพิจารณาข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ สมรรถนะในการสื่อสาร ($\mu=๔.๔๓$, $\sigma=๐.๖๐$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ สมรรถนะในการบริหารตนเอง ($\mu=๔.๔๑$, $\sigma=๐.๖๐$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\mu=๔.๓๖$, $\sigma=๐.๖๑$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($\mu=๔.๓๓$, $\sigma=๐.๖๓$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๕ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\mu=๔.๓๑$, $\sigma=๐.๖๕$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๖ สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\mu=๔.๓๑$, $\sigma=๐.๖๓$)

ตารางที่ ๔.๗ สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของ
 วิทยาลัยการอาชีพพทุธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร (N=๕๘)

ข้อ	สมรรถนะบุคลากร ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถในการใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน	๓.๙๗	๐.๘๔	มาก
๒.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถใช้ทักษะสื่อสารด้านการฟังรับสารได้อย่างถูกต้องชัดเจน	๓.๙๓	๐.๘๔	มาก
๓.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถพูดจูงใจให้ผู้เกี่ยวข้องเชื่อถือศรัทธามีความคล้อยตามและปฏิบัติตามคำแนะนำ	๓.๙๗	๐.๘๒	มาก

ตารางที่ ๔.๗ สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร (N=๕๘) (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะบุคลากร ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๔.	บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	๓.๙๕	๐.๘๙	มาก
๕.	บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถสื่อสารผ่านทางการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๐๐	๐.๘๘	มาก
ภาพรวม		๔.๔๓	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๔๓$, $\sigma=๐.๖๐$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถสื่อสารผ่านทางการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu=๔.๐๐$, $\sigma=๐.๘๘$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถในการใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน ($\mu=๓.๙๗$, $\sigma=๐.๘๔$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ บุคลากรในหน่วยงานสามารถพูดจูงใจเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเชื่อถือศรัทธา มีความคล้อยตาม และปฏิบัติตามคำแนะนำ ($\mu=๓.๙๗$, $\sigma=๐.๘๒$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ($\mu=๓.๙๕$, $\sigma=๐.๘๙$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ บุคลากรในหน่วยงานสามารถใช้ทักษะสื่อสารด้านการฟังรับสารได้อย่างถูกต้องชัดเจน ($\mu=๓.๙๓$, $\sigma=๐.๘๔$)

ตารางที่ ๔.๘ สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (N=๕๘)

ข้อที่	สมรรถนะบุคลากร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถวิเคราะห์นโยบายขององค์กรเพื่อกำหนดแผนงานของฝ่ายงาน	๓.๘๘	๐.๘๘	มาก
๒.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดแนวทางขั้นตอนวิธีการทำงานและระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๙๕	๐.๘๗	มาก

ตารางที่ ๔.๘ สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของ
วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ
(N=๕๘) (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะบุคลากร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๓.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด	๔.๐๐	๐.๘๐	มาก
๔.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	๓.๘๖	๑.๐๒	มาก
๕.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำกับ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	๓.๘๑	๑.๐๗	มาก
ภาพรวม		๔.๓๑	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๓๑$, $\sigma=๐.๖๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ บุคลากรในหน่วยงานสามารถบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\mu=๔.๐๐$, $\sigma=๐.๘๐$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดแนวทางขั้นตอนวิธีการทำงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu=๓.๙๕$, $\sigma=๐.๘๗$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ บุคลากรในหน่วยงานสามารถวิเคราะห์นโยบายขององค์กรเพื่อกำหนดแผนงานของฝ่ายงาน ($\mu=๓.๘๘$, $\sigma=๐.๘๘$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ บุคลากรในหน่วยงานสามารถบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\mu=๓.๘๖$, $\sigma=๑.๐๒$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำกับ ติดตามประเมินผลผลการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\mu=๓.๘๑$, $\sigma=๑.๐๗$)

ตารางที่ ๔.๙ สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของ
วิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (N=๕๘)

ข้อที่	สมรรถนะบุคลากร ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการ อำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายทุกภาคส่วนอย่าง สร้างสรรค์	๔.๐๓	๐.๘๔	มาก
๒.	บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกความเป็นหนึ่งเดียว ขององค์กร ในการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ	๔.๐๐	๐.๘๐	มาก
๓.	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยประสานและ ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดี เพื่อโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ	๓.๙๕	๐.๗๘	มาก
๔.	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยมีการช่วยเหลือ ประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่ เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ในระหว่างการปฏิบัติงาน	๓.๘๖	๐.๘๗	มาก
๕.	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยมีการชมเชย ส่งเสริมขวัญกำลังใจซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน	๓.๙๕	๐.๘๐	มาก
ภาพรวม		๔.๓๓	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๓๓$, $\sigma=๐.๖๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายทุกภาคส่วนอย่างสร้างสรรค์ ($\mu=๔.๐๓$, $\sigma=๐.๘๔$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร ในการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ ($\mu=๔.๐๐$, $\sigma=๐.๘๐$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยมีการชมเชยส่งเสริมขวัญกำลังใจซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน ($\mu=๓.๙๕$, $\sigma=๐.๘๐$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดี เพื่อโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ ($\mu=๓.๙๕$, $\sigma=๐.๗๘$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยมีการช่วยเหลือประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ ในระหว่างการปฏิบัติงาน ($\mu=๓.๘๖$, $\sigma=๐.๘๗$)

ตารางที่ ๔.๑๐ สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของ
วิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (N=๕๘)

ข้อที่	สมรรถนะบุคลากร ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ	๓.๘๘	๐.๘๖	มาก
๒.	บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกความเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปรับโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม	๓.๖๙	๐.๗๕	มาก
๓.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวอย่างทันท่วงทีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	๓.๙๓	๐.๘๘	มาก
๔.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถนำหลักการบริหารโครงการมาใช้ได้อย่างเหมาะสม	๓.๙๓	๐.๘๖	มาก
๕.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม	๔.๐๐	๐.๘๐	มาก
ภาพรวม		๔.๓๑	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๓๑$, $\sigma=๐.๖๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ บุคลากรในหน่วยงานสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม ($\mu=๔.๐๐$, $\sigma=๐.๘๐$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวอย่างทันท่วงที เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ($\mu=๓.๙๓$, $\sigma=๐.๘๘$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถนำหลักการบริหารโครงการมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ($\mu=๓.๙๓$, $\sigma=๐.๘๖$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ บุคลากรในหน่วยงานสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ($\mu=๓.๘๘$, $\sigma=๐.๘๖$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกความเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปรับโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ($\mu=๓.๖๙$, $\sigma=๐.๗๕$)

ตารางที่ ๔.๑๑ สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของ
วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์
(N=๕๘)

ข้อที่	สมรรถนะบุคลากร ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์	๔.๐๒	๐.๗๘	มาก
๒.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมสถานการณ์ต่างๆของโลกได้	๔.๐๒	๐.๘๐	มาก
๓.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคมเศรษฐกิจและการเมือง	๔.๐๒	๐.๘๓	มาก
๔.	บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก	๓.๙๑	๐.๘๒	มาก
๕.	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยมีการบุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักรู้และบริหารจัดการได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๔.๐	๓.๙๐	๐.๙๓	มาก
ภาพรวม		๔.๓๖	๐.๖๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ อยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๓๖$, $\sigma=๐.๖๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ บุคลากรในหน่วยงานสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ($\mu=๔.๐๒$, $\sigma=๐.๘๓$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ บุคลากรในหน่วยงานสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกได้ ($\mu=๔.๐๒$, $\sigma=๐.๘๐$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ($\mu=๔.๐๒$, $\sigma=๐.๗๘$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ บุคลากรในหน่วยงานสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกได้ ($\mu=๔.๐๒$, $\sigma=๐.๘๐$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ($\mu=๔.๐๒$, $\sigma=๐.๗๘$)

ตารางที่ ๔.๑๒ สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของ
วิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง (N=๕๘)

ข้อที่	สมรรถนะบุคลากร ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
๑.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด	๓.๙๗	๐.๗๕	มาก
๒.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถยอมรับในจุดด้อยและนำไปพัฒนาแก้ไขปรับปรุงและเสริมจุดเด่นที่มีอยู่	๓.๙๗	๐.๘๖	มากที่สุด
๓.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรและ ผู้ปฏิบัติงาน	๓.๘๔	๐.๘๕	มาก
๔.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่างๆเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์	๓.๙๐	๐.๗๒	มาก
๕.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	๓.๙๕	๐.๘๓	มาก
ภาพรวม		๔.๓๑	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า สมรรถนะบุคลากรและระดับการปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๓๑$, $\sigma=๐.๖๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ บุคลากรในหน่วยงานสามารถยอมรับในจุดด้อยและนำไปพัฒนาแก้ไขปรับปรุงและเสริมจุดเด่นที่มีอยู่ ($\mu=๓.๙๗$, $\sigma=๐.๘๖$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ บุคลากรในหน่วยงานสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด ($\mu=๓.๙๗$, $\sigma=๐.๗๕$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ บุคลากรในหน่วยงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ($\mu=๓.๙๕$, $\sigma=๐.๘๓$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\mu=๓.๙๐$, $\sigma=๐.๗๒$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ บุคลากรในหน่วยงานตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ($\mu=๓.๘๔$, $\sigma=๐.๘๕$)

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร อาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

๔.๒.๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร อาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ ๔.๑๓ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของ วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (N=๕๘)

ค่าสัมประสิทธิ์	ตัวแปรตาม					
	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร อาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ	๑. สมรรถนะในการสื่อสาร	๒. สมรรถนะในการวางแผนและการ บริหารจัดการ	๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	๔. สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์	๕. สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่อง โลกทัศน์
ตัวแปรอิสระ						
หลักไตรสิกขา	.๘๕๙**	.๔๘๕**	.๓๓๕	.๔๓๔**	.๔๐๖**	.๓๙๘**
๑. ศีล	.๒๕๓**	.๑๑๗	.๓๐๖**	.๑๘๒	.๓๒๐*	.๒๔๘
๒. สมาธิ	.๔๐๗**	.๘๐๔**	.๙๖๐**	.๘๙๑**	.๘๒๖**	.๘๔๔**
๓. ปัญญา	.๔๔๒**	.๓๓๑**	.๘๗๗**	.๘๙๕**	.๘๓๐**	.๗๖๕**
องค์ความรู้	.๔๔๒**	.๓๓๑**	.๘๗๗**	.๘๙๕**	.๘๓๐**	.๗๖๕**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของ วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการ อาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิง บวกในระดับมาก ($R = .๘๕๙^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .601^{**}$)

ศีล พฤติกรรม กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม **สมรรถนะในการสื่อสาร** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยมาก ($r = .๑๑๗^{**}$)

ศีล พฤติกรรม กับ การการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธร
มณฑล จังหวัดนครปฐม สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน
ระดับน้อย ($r = .306^{**}$)

ศีล พฤติกรรม กับ การการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธร
มณฑล จังหวัดนครปฐม สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยมาก ($r = .$
 182^{**})

ศีล พฤติกรรม กับ การการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธร
มณฑล จังหวัดนครปฐม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .$
 320^{**})

ศีล พฤติกรรม กับ การการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธร
มณฑล จังหวัดนครปฐม สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ
น้อย ($r = .244^{**}$)

ศีล พฤติกรรม กับ การการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธร
มณฑล จังหวัดนครปฐม สมรรถนะในการบริหารตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย
($r = .335^{**}$)

สมมติฐานที่ ๓ สมาชิก จิตใจ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของ
วิทยาลัยการอาชีพพุทธรมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมาชิก จิตใจ
กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรมณฑล จังหวัดนครปฐม
โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .407^{**}$)

สมาชิก จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรมณฑล
จังหวัดนครปฐม สมรรถนะในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .804^{**}$)

สมาชิก จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรมณฑล
จังหวัดนครปฐม สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก (r
 $= .860^{**}$)

สมาชิก จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ
พุทธรมณฑล จังหวัดนครปฐม สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก
($r = .881^{**}$)

สมาชิก จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ
พุทธรมณฑล จังหวัดนครปฐม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก (r
 $= .826^{**}$)

สมาชิก จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ
พุทธรมณฑล จังหวัดนครปฐม สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ในระดับมาก ($r = .844^{**}$)

สมาธิ จิตใจ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธิมณฑล จังหวัดนครปฐม **สมรรถนะในการบริหารตนเอง** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = ๐.๘๑^{**}$)

สมมติฐานที่ ๔ ปัญญา องค์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร อาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธิมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธิมณฑล จังหวัด นครปฐม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = ๐.๔๒^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธิ มณฑล จังหวัดนครปฐม **สมรรถนะในการสื่อสาร** มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๓๓^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธิ มณฑล จังหวัดนครปฐม **สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ** มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับมาก ($r = ๐.๘๗^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธิ มณฑล จังหวัดนครปฐม **สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม** มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับมาก ($r = ๐.๘๙^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธิ มณฑล จังหวัดนครปฐม **สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = ๐.๘๓๐^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธิ มณฑล จังหวัดนครปฐม **สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์** มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับ ปานกลาง ($r = ๐.๓๖^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธิ มณฑล จังหวัดนครปฐม **สมรรถนะในการบริหารตนเอง** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลาง ($r = ๐.๖๙๐^{**}$)

๔.๓ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธิมณฑล จังหวัดนครปฐม

๑. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้นและได้ผ่านการตรวจวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้แล้วนำกลับมาแก้ไข จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเก็บ ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๙ รูปหรือคน คือ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน ๒ คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๒ คน กลุ่มผู้รับบริการ จำนวน ๒ คน กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑ คน และกลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์

๒. ลักษณะแบบสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ๒ ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะตามหลักธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในด้านสมรรถนะด้านการสื่อสาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา ด้านศีล (พฤติกรรม) ด้านสมาธิ (จิตใจ) ด้านปัญญา (องค์ความรู้)

๓. ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้วิธีนัดหมายบุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทีละคน ได้มีการพูดคุยทั้งในประเด็นที่เป็นคำถามและประเด็นอื่น ๆ เพื่อเสริมความชัดเจนของข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนั้นในการนำเสนอผลผู้วิจัยจึงขอใช้เฉพาะตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์ในการอ้างอิงส่วนรายชื่อของผู้ให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แสดงไว้ในภาคผนวกแล้ว

๔. การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในด้านสมรรถนะด้านการสื่อสาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา ด้านศีล (พฤติกรรม) ด้านสมาธิ (จิตใจ) ด้านปัญญา (องค์ความรู้) ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยตอนที่ ๓ แบบปลายเปิดจากแบบสอบถาม เพื่อสรุปได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มผู้รับบริการ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และกลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๙ รูปหรือคน โดยพิจารณาจากตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า ๕ ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในด้านสมรรถนะด้านการสื่อสาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา ด้านศีล (พฤติกรรม) ด้านสมาธิ (จิตใจ) ด้านปัญญา (องค์ความรู้) มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด open questions แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ดังนี้

๔.๓.๑ สมรรถนะในการสื่อสาร

๑. การสื่อสารตามหลักพุทธธรรมควรเน้นความจริงใจและความเมตตา พูดด้วยความสุภาพและเคารพต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีขึ้นในองค์กร และสามารถพัฒนาไปได้ไกล^๑

๒. สมรรถนะในการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมต้องมีความตั้งใจฟังที่ดี และแสดงความกรุณาต่อผู้ที่สื่อสารด้วยการใช้คำพูดที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างเท่าเทียม^๒

๓. การพัฒนาการสื่อสารในองค์กรควรมีการฝึกฝนการพูดที่มีสติ และปฏิบัติธรรม อย่างสม่ำเสมอ พูดในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมและถูกต้อง เพื่อให้บุคคลากรในองค์กรเกิดความพอใจและ ตั้งใจปฏิบัติงาน^๓

๔. การสื่อสารควรมีการสะท้อนกลับและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น อย่างเสรี แต่ต้องอยู่ในกรอบของความเคารพและความเมตตา ด้วยการกำหนดขอบเขตการแสดง ความเห็นเพื่อไม่ให้เกิดข้อพิพาทในภายหลัง^๔

๕. การพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารควรเน้นการพูดที่จริงใจ ไม่พูดหลอกลวงหรือ ทำให้เกิดความเข้าใจผิด และควรมีการสื่อสารที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์และให้สอดคล้องกับองค์กร^๕

๖. สมรรถนะในการสื่อสารควรมีการพัฒนาการฟังที่ดี มีความอดทน และไม่รีบ ตัดสินผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ^๖

๗. การสื่อสารตามหลักพุทธธรรมควรมีการฝึกฝนการพูดที่สุภาพ และไม่พูดในสิ่งที่ ไม่เป็นประโยชน์ การสื่อสารควรเป็นไปเพื่อความสงบและสันติ โดยพูดให้กำลังใจมากกว่าการพูดที่ไม่เป็น ประโยชน์^๗

๘. การพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารในองค์กรควรมีการฝึกฝนการฟังอย่างตั้งใจ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น การสื่อสารควรเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของคนใน องค์กร^๘

^๑ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^๒ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^๓ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^๔ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^๕ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^๖ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^๗ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^๘ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๙. สมรรถนะในการสื่อสารควรมีการพัฒนาการพูดที่สุภาพและจริงใจ การสื่อสารควรเป็นไปเพื่อการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรสื่อสารกันอย่างจริงใจ^๙

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรในหัวข้อสมรรถนะในการสื่อสาร พบว่า การสื่อสารที่ดีตามหลักพุทธธรรมควรเน้นไปที่ความจริงใจและความเมตตา การใช้คำพูดที่สุภาพ เคารพผู้อื่น และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การฟังอย่างตั้งใจและไม่รีบตัดสินผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการสะท้อนกลับและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สมรรถนะการสื่อสารที่ดีควรฝึกฝนการพูดที่มีสติและปฏิบัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีในองค์กร การสื่อสารควรเป็นไปเพื่อความสงบและสันติ ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ส่วนรวมและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

๔.๓.๒ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

๑. การวางแผนและการบริหารจัดการตามหลักพุทธธรรมควรเน้นการมีสติและสมาธิ เพื่อให้สามารถมองเห็นปัญหาและโอกาสอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังต้องมีความเมตตาและกรุณาในการตัดสินใจ^{๑๐}

๒. สมรรถนะในการวางแผนควรมีการคิดวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลอย่างถี่ถ้วน ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญอย่างถูกต้องและไม่ปล่อยให้ความรีบเร่งเข้ามามีผลต่อการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลเสียในภายหลัง^{๑๑}

๓. การบริหารจัดการตามหลักพุทธธรรมควรมีการวางแผนที่เป็นระเบียบและรอบคอบ ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา และคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่ายอย่างสมดุลเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาตามมา^{๑๒}

๔. การวางแผนและการบริหารจัดการควรมีการฝึกฝนการใช้สติและปัญญาในการตัดสินใจ ต้องมีความกรุณาและการให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อความสำเร็จร่วมกัน^{๑๓}

๕. การพัฒนาสมรรถนะในการวางแผนควรมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ รวมถึงการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้^{๑๔}

^๙ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๖. การบริหารจัดการตามหลักพุทธธรรมควรมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ต้องมีการสื่อสารที่ดีและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๕}

๗. การวางแผนและการบริหารจัดการควรมีการพิจารณาอย่างรอบคอบและไม่รีบเร่ง ควรใช้เวลาพิจารณาข้อมูลและความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนการตัดสินใจทำงานเพื่อให้การทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด^{๑๖}

๘. การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการควรมีการฝึกฝนการมีสติและการทำงานเป็นทีม ต้องมีการประเมินผลและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร^{๑๗}

๙. การวางแผนและการบริหารจัดการควรมีการใช้ปัญญาและการคิดอย่างลึกซึ้ง ควรมีความเข้าใจและการรับฟังผู้อื่น เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีความยุติธรรม^{๑๘}

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรในหัวข้อสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ พบว่า การวางแผนและบริหารจัดการที่ดีควรเน้นการมีสติและสมาธิ เพื่อให้สามารถมองเห็นปัญหาและโอกาสอย่างชัดเจน ต้องมีการคิดวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลอย่างถี่ถ้วน จัดลำดับความสำคัญอย่างถูกต้อง โดยไม่ปล่อยให้ความรีบเร่งเข้ามามีผลต่อการตัดสินใจ การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาและคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายอย่างสมดุลเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ การมีความกรุณาและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อความสำเร็จร่วมกัน การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ การตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสื่อสารที่ดีและการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพิจารณาข้อมูลและความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนการตัดสินใจ การมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อความก้าวหน้าและประสิทธิผลในองค์กร

๔.๓.๓ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม

๑. การทำงานเป็นทีมตามหลักพุทธธรรมควรเน้นการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ใช้เมตตาและกรุณาในการสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น^{๑๙}

๒. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมควรมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการสนับสนุนและช่วยเหลือกันในทีมทำให้องค์กรมีความสิ้นเปลือง และไม่ติดขัด^{๒๐}

^{๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๓. การทำงานเป็นทีมควรฝึกฝนการมีสติและการฟังอย่างตั้งใจ มีความอดทนและไม่รีบตัดสินผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเหตุการณ์^{๒๑}

๔. การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมควรมีการสร้างความไว้วางใจ และการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจ ใช้ความกรุณาในการแก้ไขปัญหาภายในทีม มีปัญหาเกิดก็แก้ไขได้ดีเพราะช่วยกันแก้ไข^{๒๒}

๕. การทำงานเป็นทีมควรมีการฝึกฝนการสื่อสารที่ชัดเจนและการแบ่งปันข้อมูล เพื่อให้ทุกคนเข้าใจแนวทางการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๒๓}

๖. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมควรมีการรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตน และการสนับสนุนผู้อื่นในทีม การทำงานร่วมกันต้องมีความสุภาพและเมตตา โดยต้องให้เกียรติกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง^{๒๔}

๗. การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมควรเน้นการให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นของทุกคน และการแก้ไขปัญหาอย่างมีสติและปัญญา เพื่อสร้างความร่วมมือที่ดีและสามัคคี^{๒๕}

๘. การทำงานเป็นทีมควรมีการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี ใช้การสื่อสารที่จริงใจและการให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำให้องค์กรพัฒนาไปได้ไกล^{๒๖}

๙. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมควรมีการฝึกฝนการเคารพและการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การทำงานร่วมกันต้องมีความกรุณาและการสนับสนุนเพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน^{๒๗}

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรในหัวข้อสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีมที่ดีควรเน้นการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ใช้เมตตาและกรุณาในการสื่อสาร การแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งสำคัญ ควรฝึกฝนการมีสติและการฟังอย่างตั้งใจ มีความอดทนและไม่รีบตัดสินผู้อื่น การสร้างความไว้วางใจและการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจเป็นสิ่งจำเป็น การสื่อสารที่ชัดเจนและการแบ่งปันข้อมูลช่วยให้ทุกคนเข้าใจแนวทางการทำงาน สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมยังต้องมีการรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตน และการสนับสนุนผู้อื่นในทีม การให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นและ

^{๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

การแก้ไขปัญหาอย่างมีสติและปัญญาจะช่วยสร้างความร่วมมือที่ดี นอกจากนี้ การสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี ใช้การสื่อสารที่จริงใจและการให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

๔.๓.๔ สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

๑. การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมควรเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมองการณ์ไกล ควรใช้ปัญญาและสติในการตัดสินใจ รวมถึงการคำนึงถึงผลกระทบต่อทุกฝ่าย^{๒๘}

๒. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ต้องมีการวางแผนที่ละเอียดและรอบคอบ ควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที^{๒๙}

๓. การพัฒนาสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ควรเน้นการตัดสินใจที่มีสติและรอบคอบ พิจารณาทั้งผลประโยชน์และระยะยาว โดยมีความกรุณาและความยุติธรรมเป็นหลักเพื่อให้บุคคลากรปฏิบัติตามได้ด้วยความจริงใจ^{๓๐}

๔. การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ควรมีการคิดอย่างเป็นระบบและพิจารณาทุกแง่มุม ต้องใช้สติในการวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ โดยปรึกษาจากผู้ใหญ่ก่อนแล้วจึงปฏิบัติ^{๓๑}

๕. การวางกลยุทธ์ที่ดีควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลและการคาดการณ์อย่างแม่นยำ ใช้หลักการของพุทธธรรมในการนำทางและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๒}

๖. การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ตามหลักพุทธธรรมควรเน้นความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการทำงาน ต้องมีการวางแผนอย่างละเอียดและคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว อันจะส่งผลในภายหลังได้^{๓๓}

๗. สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ควรเน้นการมีสติและการพิจารณาข้อมูลอย่างถี่ถ้วน เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายตามมาในภายหลัง^{๓๔}

๘. การพัฒนาสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ควรมีการฝึกฝนการคิดเชิงวิเคราะห์และการวางแผน ต้องใช้ความอดทนและปัญญาในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ระยะยาว โดยต้องปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อวางแผนก่อนเสมอ^{๓๕}

^{๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๙. การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ควรมีการวางแผนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร การตัดสินใจต้องมีความรอบคอบและคำนึงถึงความยั่งยืนในอนาคตเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายตามมาในภายหลัง^{๓๖}

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรในหัวข้อสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ พบว่า การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ที่ดีควรเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมองการณ์ไกล การวางแผนควรละเอียดและรอบคอบ ใช้ปัญญาและสติในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อทุกฝ่ายและผลลัพธ์ระยะยาว การคิดเชิงกลยุทธ์ควรเป็นระบบและพิจารณาทุกแง่มุมของสถานการณ์ พร้อมกับการวิเคราะห์ข้อมูลและคาดการณ์อย่างแม่นยำ ความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ และควรคำนึงถึงความยั่งยืนในอนาคต การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ควรมีความอดทนและปัญญา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมีหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓.๕ สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

๑. การตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรมควรเริ่มจากการเปิดใจและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ควรพัฒนาความรู้และทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงการใช้ปัญญาในการพิจารณาข้อมูลและกระแสที่เข้ามา เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีสมดุลในโลกที่เชื่อมโยงกันมากขึ้น^{๓๗}

๒. สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ควรเน้นการศึกษาวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นในระดับสังคมและเศรษฐกิจ ต้องมีความเข้าใจในความเชื่อมโยงระหว่างประเทศและวัฒนธรรมที่แตกต่าง พร้อมทั้งพัฒนาทัศนคติที่เปิดกว้าง ยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม^{๓๘}

๓. การพัฒนาสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรมควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีสติในการรับรู้ข้อมูลที่หลากหลาย การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และตัดสินใจ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๙}

๔. การตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ควรมีความเข้าใจในความหลากหลายของวัฒนธรรมและสังคม รวมถึงการมีเมตตาและความเคารพต่อผู้อื่น การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมจะช่วยให้เรารู้จักการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นจากประเทศและวัฒนธรรมที่ต่างกันอย่างสันติและสร้างสรรค์^{๔๐}

^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๕. สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ควรเน้นการเรียนรู้และเข้าใจใน ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและวิถีชีวิตที่ เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งรักษาความสมดุลของชีวิตโดยยึดหลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตและทำงาน^{๔๑}

๖. การพัฒนาสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรมควร ให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมที่หลากหลาย และการปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การใช้ปัญญาและสติในการเลือกปฏิบัติต่อความท้าทายต่างๆ จะช่วย ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง^{๔๒}

๗. การตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ควรเริ่มจากการพิจารณาผลกระทบของโลกา ภิวัตน์ต่อชีวิตและการทำงาน รวมถึงการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและการเปิดใจยอมรับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การใช้หลักพุทธธรรมในการนำทางจะช่วยให้สามารถจัดการกับความ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีสติและปัญญา^{๔๓}

๘. การพัฒนาสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ควรมุ่งเน้นการพัฒนา ความเข้าใจในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและผลกระทบที่มีต่อสังคมในระดับโลก การใช้ปัญญา และการมีสติในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะช่วยให้สามารถรับมือกับความ ท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๔}

๙. การตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรมควรเน้นการฝึกฝนการมีสติ และการพิจารณาอย่างรอบคอบต่อข้อมูลและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระดับโลก การพัฒนาความรู้และการ เปิดรับแนวคิดใหม่ๆ จะช่วยให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงในสังคมที่เชื่อมโยงกันมาก ขึ้น^{๔๕}

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรใน หัวข้อสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะในเรื่องนี้ควรเริ่มจากการ เปิดใจและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับ การเรียนรู้และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม การมีสติและปัญญาในการรับรู้และ วิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายเป็นสิ่งสำคัญ การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการรักษาความสมดุลในการดำเนินชีวิตและทำงานโดยยึดหลักพุทธธรรม การมีเมตตาและความ เคารพต่อผู้อื่นจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ จะช่วยให้บุคลากรสามารถ ปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงในโลกที่เชื่อมโยงกันมากขึ้น

^{๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๔.๓.๖ สมรรถนะในการบริหารตนเอง

๑. การบริหารตนเองตามหลักพุทธธรรมควรเริ่มจากการมีสติและสมาธิ เพื่อให้สามารถควบคุมอารมณ์และความคิดของตนเองได้ ควรฝึกฝนการตระหนักรู้ในทุกขณะของการทำงานและ การใช้ชีวิต โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน^{๔๖}

๒. สมรรถนะในการบริหารตนเองควรพัฒนาการมีวินัยในชีวิตประจำวัน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ควรฝึกการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม ในการรักษาความสงบภายในและการจัดการกับความเครียด เพื่อให้สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๗}

๓. การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารตนเองตามหลักพุทธธรรมควรเน้นการมีสติ รู้ตัวในทุกการกระทำ การฝึกฝนจิตใจให้มั่นคงและไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรค ควรเรียนรู้ที่จะจัดการกับความ คิดและอารมณ์ของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและการทำงานได้อย่างสมดุลและมี ประสิทธิภาพ^{๔๘}

๔. การบริหารตนเองตามหลักพุทธธรรมควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีสมาธิและการ ตั้งสติ การรู้จักควบคุมตนเองทั้งในด้านความคิดและการกระทำ การมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน และการ มุ่งมั่นปฏิบัติตามเป้าหมายด้วยความสม่ำเสมอ จะช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและ ประสบความสำเร็จ^{๔๙}

๕. สมรรถนะในการบริหารตนเองควรพัฒนาความสามารถในการจัดการกับเวลา และการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม ควรฝึกการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตอย่างมีสมดุล และการรักษาสมาธิในงานที่ทำ การรู้จักพิจารณาตนเองและการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ สามารถเติบโตและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น^{๕๐}

๖. การบริหารตนเองตามหลักพุทธธรรมควรเน้นการฝึกฝนการมีสติและสมาธิใน การทำงานและชีวิตประจำวัน ควรตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ การจัดการกับ อารมณ์และความคิดที่เป็นลบด้วยความเข้าใจและปัญญา จะช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตและการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและสมดุล^{๕๑}

๗. การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารตนเองควรเน้นการฝึกฝนจิตใจให้มั่นคงและ สงบสุข การมีสติรู้ตัวในการกระทำทุกอย่างและการมีวินัยในการดำเนินชีวิต ควรพิจารณาและปรับปรุง

^{๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๔๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

พฤติกรรมของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน^{๕๒}

๘. การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารตนเองควรเน้นการฝึกฝนจิตใจให้มั่นคงและสงบสุข การมีสติรู้ตัวในการกระทำทุกอย่างและการมีวินัยในการดำเนินชีวิต ควรพิจารณาและปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน^{๕๓}

๙. สมรรถนะในการบริหารตนเองควรเน้นการฝึกฝนการมีสมาธิและการควบคุมตนเองในทุกสถานการณ์ การรู้จักตั้งเป้าหมายในชีวิตและการมุ่งมั่นปฏิบัติตามเป้าหมายด้วยความสม่ำเสมอ ควรฝึกการรักษาสมดุลในชีวิตและการพิจารณาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ^{๕๔}

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรในหัวข้อสมรรถนะในการบริหารตนเอง พบว่า การบริหารตนเองที่ดีควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีสติ สมาธิ และปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การรู้จักควบคุมอารมณ์และความคิดของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างรอบคอบและมีเหตุผล การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การมีวินัยในการจัดการเวลา และการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการพิจารณาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนและประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน

๔.๓.๗ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

ด้านศีล พฤติกรรม

๑. การพัฒนาสมรรถนะด้านศีลหรือพฤติกรรมตามหลักพุทธธรรมควรเน้นการฝึกฝนความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยต้องรักษาความประพฤติที่ดี มีความเมตตาและความเข้าใจต่อผู้อื่น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน^{๕๕}

๒. ศีลหรือพฤติกรรมที่ดีตามหลักพุทธธรรมควรเริ่มจากการรู้จักควบคุมตนเองและการละเว้นจากการกระทำที่เป็นโทษทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การปฏิบัติตามหลักความซื่อสัตย์และการไม่เบียดเบียนผู้อื่นจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม ทั้งยังสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้อื่นด้วย^{๕๖}

^{๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๓. การพัฒนาสมรรถนะด้านศิลปะหรือพฤติกรรมควรเน้นการรักษาความประพฤติที่ดีและการปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง ควรฝึกฝนการละเว้นจากการกระทำที่ผิดศีล และการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมจะช่วยให้การดำเนินชีวิตและการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข^{๕๗}

๔. ศิลปะหรือพฤติกรรมที่ดีตามหลักพุทธธรรมควรเริ่มจากการฝึกฝนจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์และไม่หวั่นไหวต่อสิ่งยั่วชวน การมีศีลที่ดีจะช่วยให้เราสามารถควบคุมตนเองและดำรงตนในทางที่ถูกต้อง ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน^{๕๘}

๕. การพัฒนาสมรรถนะด้านศิลปะหรือพฤติกรรมควรเน้นการปฏิบัติตามหลักความถูกต้องและความมีระเบียบวินัย การรักษาศีลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต การละเว้นจากการกระทำที่เป็นโทษจะช่วยให้เราสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนกับผู้อื่นได้^{๕๙}

๖. ศิลปะหรือพฤติกรรมที่ดีควรเน้นการฝึกฝนการไม่ทำร้ายหรือเบียดเบียนผู้อื่น การมีเมตตาและความเข้าใจต่อผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมจะช่วยให้เราสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและสร้างสังคมที่มีความสุขร่วมกัน^{๖๐}

๗. การพัฒนาสมรรถนะด้านศิลปะหรือพฤติกรรมควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีระเบียบวินัยและการควบคุมตนเอง การรักษาศีลที่ดีจะช่วยให้เราสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เบียดเบียนผู้อื่น การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมจะช่วยเสริมสร้างความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในที่ทำงาน^{๖๑}

๘. ศิลปะหรือพฤติกรรมที่ดีตามหลักพุทธธรรมควรเน้นการปฏิบัติตามด้วยความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ การละเว้นจากการกระทำที่เป็นโทษและการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความเชื่อถือจากผู้อื่น การรักษาศีลเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน^{๖๒}

๙. การพัฒนาสมรรถนะด้านศิลปะหรือพฤติกรรมควรเน้นการฝึกฝนการปฏิบัติตามหลักความถูกต้องและความมีระเบียบวินัย การรักษาศีลจะช่วยให้เราสามารถควบคุมตนเองและดำรงตนในทางที่ถูกต้อง การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในสังคม^{๖๓}

^{๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๖๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๖๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๖๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านศีลหรือพฤติกรรมตามหลักพุทธธรรมของบุคลากร พบว่า การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ ควรเน้นการฝึกฝนการควบคุมตนเอง การรักษาความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ควรละเว้นจากการกระทำที่เป็นโทษหรือเป็นอันตรายต่อผู้อื่น การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การมีระเบียบวินัยและการมีจิตใจที่บริสุทธิ์จะช่วยให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและสร้างสังคมที่มีความยุติธรรมและเชื่อถือได้

๔.๓.๘ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

ด้านสมาธิ จิตใจ

๑. การพัฒนาสมรรถนะด้านสมาธิหรือจิตใจตามหลักพุทธธรรมควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีสติรู้ตัวในทุกขณะ การมีสมาธิที่มั่นคงจะช่วยให้เราสามารถโฟกัสกับงานที่ทำได้ดีขึ้น ลดความฟุ้งซ่านและความกังวล การปฏิบัติสมาธิเป็นประจำจะช่วยให้จิตใจสงบและมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ^{๖๔}

๒. สมาธิหรือการฝึกจิตใจให้มั่นคงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน การพัฒนาสมรรถนะด้านนี้ตามหลักพุทธธรรมควรเน้นการฝึกฝนจิตใจให้มีความสงบ รู้จักปล่อยวางความเครียดและความกังวล เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีสมาธิจะช่วยให้เราสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ได้ดีขึ้น^{๖๕}

๓. การพัฒนาสมรรถนะด้านสมาธิหรือจิตใจควรเริ่มจากการฝึกการมีสติและการหมั่นฝึกสมาธิอย่างสม่ำเสมอ การฝึกจิตใจให้สงบจะช่วยให้เราสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและความสามารถในการตัดสินใจที่ดีขึ้น^{๖๖}

๔. สมาธิเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะด้านนี้ควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีสติในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน การมีสมาธิจะช่วยให้เราสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดและอุปสรรคต่างๆ ได้ดีขึ้น^{๖๗}

๕. การพัฒนาสมรรถนะด้านสมาธิหรือจิตใจควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีสติรู้ตัวและการฝึกสมาธิเป็นประจำ การมีจิตใจที่มั่นคงจะช่วยให้เราสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ดีขึ้น^{๖๘}

^{๖๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๖๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๖๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๖. สมาธิหรือจิตใจที่สงบเป็นรากฐานของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะด้านนี้ตามหลักพุทธธรรมควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีสติรู้ตัวในทุกการกระทำ การมีสมาธิที่ดีจะช่วยให้เราสามารถจัดการกับความเครียดและความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีสติและปัญญา^{๖๙}

๗. การพัฒนาสมรรถนะด้านสมาธิหรือจิตใจควรเน้นการฝึกฝนการมีสติและสมาธิในการทำงาน การมีจิตใจที่สงบจะช่วยให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี การฝึกจิตใจให้มั่นคงจะช่วยลดความฟุ้งซ่านและเพิ่มความสามารถในการโฟกัสกับงานที่ทำ^{๗๐}

๘. สมาธิหรือจิตใจที่มั่นคงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม การฝึกสมาธิเป็นประจำจะช่วยให้จิตใจสงบและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดีขึ้น การมีสติรู้ตัวในทุกขณะจะช่วยให้เราสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดได้ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๗๑}

๙. การพัฒนาสมรรถนะด้านสมาธิหรือจิตใจตามหลักพุทธธรรมเน้นการฝึกฝนการมีสติและการปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ การมีจิตใจที่มั่นคงจะช่วยให้เราสามารถจัดการกับความเครียดและอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีสติและปัญญา ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและความสามารถในการตัดสินใจที่ดีขึ้น^{๗๒}

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านสมาธิหรือจิตใจตามหลักพุทธธรรมของบุคลากร พบว่า การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ควรเน้นการฝึกฝนการมีสติและสมาธิอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างจิตใจที่มั่นคงและสงบ การมีสมาธิจะช่วยให้บุคลากรสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสามารถจัดการกับความเครียดหรืออุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีสติและปัญญา การมีจิตใจที่มั่นคงจะเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๓.๘ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

ด้านปัญญา องค์ความรู้

๑. การพัฒนาสมรรถนะด้านปัญญาหรือองค์ความรู้ตามหลักพุทธธรรมควรเน้นการฝึกฝนการหาความรู้และการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การศึกษาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าและการประยุกต์ใช้ในการทำงานจะช่วยให้เรามีความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีปัญญจะช่วยทำให้เราสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม^{๗๓}

๒. ปัญญาหรือองค์ความรู้เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาตนเองตามหลักพุทธธรรม การศึกษาหาความรู้จากประสบการณ์จริงและการนำหลักธรรมมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันจะช่วย

^{๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๗๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๗๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

เสริมสร้างความรู้และความสามารถในการทำงาน การมีปัญญาจะช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์และแก้ไข
ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๔}

๓. การพัฒนาสมรรถนะด้านปัญญาตามหลักพุทธธรรมควรเน้นการศึกษาหาความรู้
และการฝึกฝนจิตใจให้มีความรอบรู้ การใฝ่เรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการและหลักธรรมคำสอนจะช่วย
เสริมสร้างปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การมีปัญญาที่ดีจะช่วยให้เราสามารถตัดสินใจและ
แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล^{๗๕}

๔. ปัญญาหรือองค์ความรู้เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ตามหลักพุทธธรรม การหมั่น
ศึกษาและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะด้านปัญญา การมีปัญญาที่
ดีจะช่วยให้เราสามารถเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การตัดสินใจที่
เหมาะสม^{๗๖}

๕. การพัฒนาสมรรถนะด้านปัญญาหรือองค์ความรู้ควรเน้นการศึกษาหลักธรรม
คำสอนและการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การฝึกฝนจิตใจให้มีปัญญาจะช่วยให้เราสามารถมองเห็นความจริง
และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีปัญญาจะช่วยให้เรา
สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสม^{๗๗}

๖. ปัญญาหรือองค์ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถพัฒนาได้ตามหลักพุทธธรรม การ
ฝึกฝนการใฝ่เรียนรู้และการนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะด้านปัญญา
การมีปัญญาที่ดีจะช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่
การตัดสินใจที่เหมาะสม^{๗๘}

๗. การพัฒนาสมรรถนะด้านปัญญาหรือองค์ความรู้ตามหลักพุทธธรรมควรเน้น
การศึกษาหาความรู้และการฝึกฝนจิตใจให้มีความรอบรู้ การใฝ่เรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการและหลักธรรมคำ
สอนจะช่วยเสริมสร้างปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การมีปัญญาที่ดีจะช่วยให้เราสามารถ
ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล^{๗๙}

๘. ปัญญาหรือองค์ความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงานตามหลัก
พุทธธรรม การศึกษาหาความรู้และการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะด้านปัญญา
การมีปัญญาจะช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การ
ตัดสินใจที่เหมาะสม^{๘๐}

^{๗๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

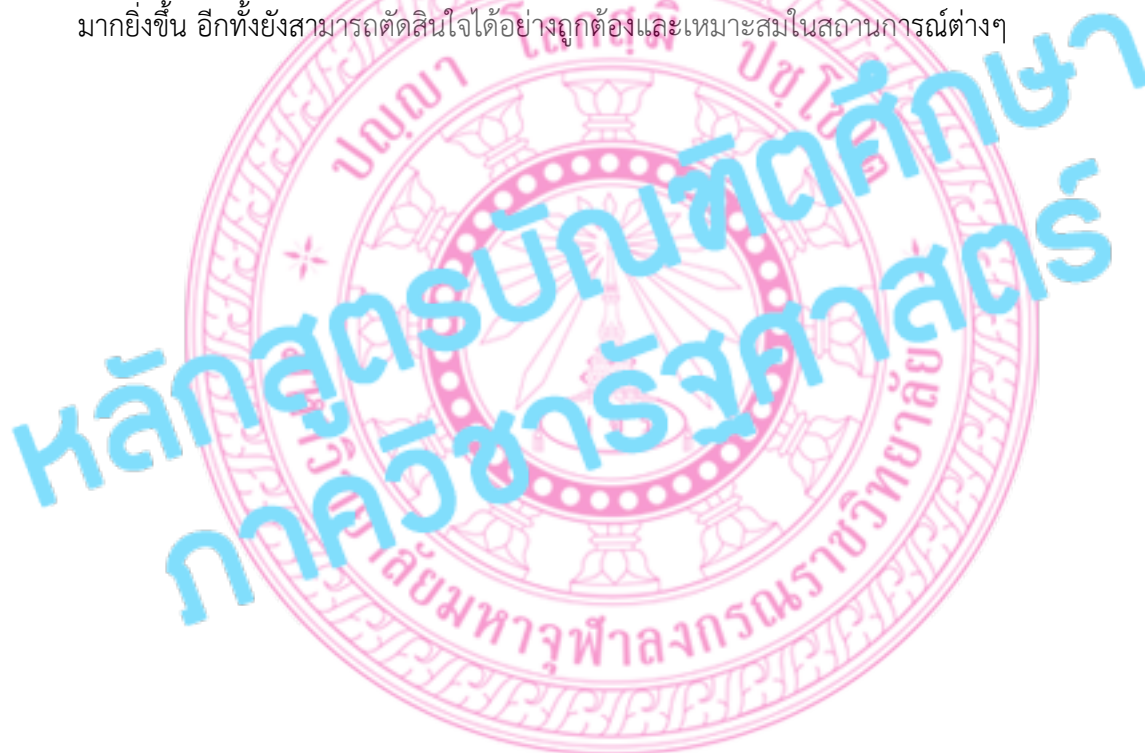
^{๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๙. การพัฒนาสมรรถนะด้านปัญญาหรือองค์ความรู้ควรเน้นการศึกษาหลักธรรม คำสอนและการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การฝึกฝนจิตใจให้มีปัญญาจะช่วยให้เราสามารถมองเห็นความจริง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีปัญญาจะช่วยให้เราสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสม^{๘๑}

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านปัญญาหรือองค์ความรู้ตามหลัก พุทธธรรม พบว่า การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ควรเน้นการศึกษาหาความรู้และการฝึกฝนจิตใจให้มีความ รอบรู้ การใฝ่เรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการและหลักธรรมคำสอนจะช่วยเสริมสร้างปัญญาในการดำเนินชีวิตและ การทำงาน การมีปัญญาที่ดีจะช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล และมีประสิทธิภาพ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ



^{๘๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ดังแผนภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย ปภัญญ์ ลอยชื่น

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการสัมภาษณ์การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” มีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะในการสื่อสาร คือ สมรรถนะการสื่อสารที่ดีควรใช้สติในการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีในองค์กร

สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ คือ การวางแผนและบริหารจัดการที่ดีควรเน้นการคิดวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลอย่างถี่ถ้วน

สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานเป็นทีมที่ดีควรเน้นการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ คือ การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ที่ดีควรเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมองการณ์ไกล

สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ คือ การพัฒนาสมรรถนะในเรื่องนี้ควรเริ่มจากการเปิดใจและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน

สมรรถนะในการบริหารตนเอง คือ การบริหารตนเองที่ดีควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีสติ สมาธิ และปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

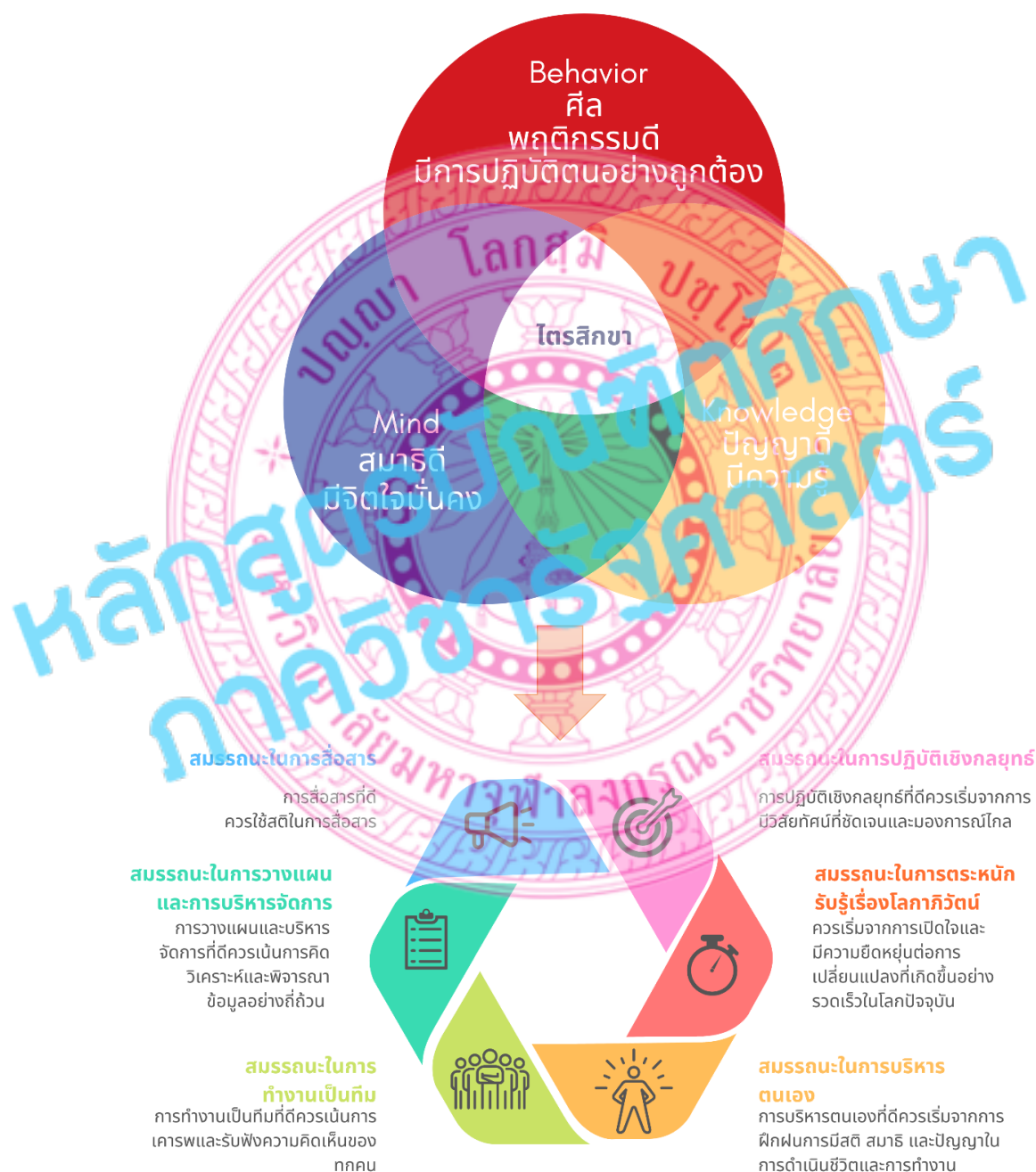
ศีล พฤติกรรม คือ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ควรเน้นการฝึกฝนการควบคุมตนเอง และควรละเว้นจากการกระทำที่เป็นโทษหรือเป็นอันตรายต่อผู้อื่น จะช่วยให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

สมาธิ จิตใจ คือ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ควรเน้นการฝึกฝนการมีสติและสมาธิอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้บุคลากรสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดได้ดียิ่งขึ้นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการกับความเครียดหรืออุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีสติและปัญญา

ปัญญา องค์ความรู้ คือ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ควรเน้นการศึกษาหาความรู้และการฝึกฝนจิตใจให้มีความรอบรู้ การมีปัญญาที่ดีจะช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยได้เป็น Model BMK ดังแผนภาพที่ ๔.๒ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย นายปัทมณู ลอยชื่น

จากแผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” มีรายละเอียด ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรผู้วิจัยใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา กับทฤษฎีสมรรถนะหลักของผู้บริหารของเฮลเกล และคณะ (สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง) เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เป็นกระบวนการนำหลักธรรมและทฤษฎีในการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นมาบูรณาการ

Behavior = ศีล พฤติกรรมดี บุคคลมีการปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง และอยู่ในกฎระเบียบขององค์กร เว้นจากการกระทำที่เป็นโทษหรือเป็นอันตรายต่อผู้อื่น และช่วยให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

Mind = สมาธิ สมาธิดี บุคลากรมีการใช้สติและสมาธิในการทำงานมากขึ้น ช่วยให้บุคลากรสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดได้ดีขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสามารถจัดการกับความเครียดหรืออุปสรรคต่าง ๆ ได้

Knowledge = ปัญญา องค์ความรู้ดี บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้และการฝึกฝนจิตใจให้มีความรอบรู้อยู่เสมอ ช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรใช้หลักไตรสิกขานี้ ต้องเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนให้ความร่วมมือจากทุกฝ่ายภายในองค์กรในระยะยาว เพื่อให้บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุม และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความเจริญทางองค์กรได้อย่างเต็มที่

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทฺธมณฑล จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม สำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทฺธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทฺธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทฺธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยซึ่งเป็นข้อค้นพบตามลำดับดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทฺธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

๕.๑.๑ การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม สำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทฺธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตัวแปรทั้ง ๖ ด้าน

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓ มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔ มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง ๕-๙ ปี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔ และมีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป มีจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑

๒) การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทฺธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามหลักไตรสิกขา ๓ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.43, \sigma=0.50$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่สุด ได้แก่ สมาธิ จิตใจ ($\mu=4.34, \sigma=0.64$) รองลงมา

ได้แก่ ปัญญา องค์ความรู้ ($\mu=4.31, \sigma=0.65$ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านศีล ความประพฤติ ($\mu=4.29, \sigma=0.68$) ตามลำดับ

๓) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.43, \sigma=0.50$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ข้อที่ ๑ สมรรถนะในการสื่อสาร ($\mu=4.43, \sigma=0.60$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ สมรรถนะในการบริหารตนเอง ($\mu=4.41, \sigma=0.60$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\mu=4.36, \sigma=0.61$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($\mu=4.33, \sigma=0.63$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๕ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\mu=4.31, \sigma=0.65$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๖ สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\mu=4.31, \sigma=0.63$)

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม

๑) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R = .855^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .445^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .335^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .434^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .406^{**}$)

พบว่า หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรักษา จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .394^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง** โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($R = .601^{**}$)

๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการ อาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ มาก ($R = .859^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร** โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ น้อย ($R = .445^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ** โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .335^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม** โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับน้อย ($R = .434^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์** โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .405^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์** โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .394^{**}$)

หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง** โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($R = .601^{**}$)

สมมติฐานที่ ๒ ศิล พฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ศิล พฤติกรรม กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($R = .746^{**}$)

ศิลป พฤติกรรม กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยมาก ($r = .117^{**}$)

ศีล พฤติกรรม กับ การการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .306^{**}$)

ศีล พฤติกรรม กับ การการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยมาก ($r = .182^{**}$)

ศีล พฤติกรรม กับ การการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .320^{**}$)

ศีล พฤติกรรม กับ การการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .248^{**}$)

ศีล พฤติกรรม กับ การการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .335^{**}$)

สมมติฐานที่ ๓ สมมติ จิตใจ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมมติ จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .407^{**}$)

สมมติ จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .804^{**}$)

สมมติ จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .860^{**}$)

สมมติ จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .881^{**}$)

สมมติ จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .826^{**}$)

สมมติ จิตใจ กับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม **ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .844^{**}$)

สมาธิ จิตใจ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .๖๘๑^{**}$)

สมมติฐานที่ ๔ ปัญญา องค์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร อาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมาธิ จิตใจ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๔๔๒^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = .๗๓๑^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับมาก ($r = .๘๗๗^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับมาก ($r = .๘๙๕^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ มาก ($r = .๘๓๐^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = .๗๖๕^{**}$)

ปัญญา องค์ความรู้ กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลาง ($r = .๖๙๐^{**}$)

๕.๑.๓ การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัย การอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของ วิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม” สรุปได้ดังนี้

๑) สมรรถนะในการสื่อสาร คือ การสื่อสารที่ดีตามหลักพุทธธรรมควรเน้นไปที่ความจริงใจและ ความเมตตา การใช้คำพูดที่สุภาพ เคารพผู้อื่น และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ คือ การวางแผนและบริหารจัดการที่ดีควรเน้นการมีสติและสมาธิ เพื่อให้สามารถมองเห็นปัญหาและโอกาสอย่างชัดเจน ต้องมีการคิดวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลอย่างถี่ถ้วน

๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานเป็นทีมที่ดีควรเน้นการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ คือ การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ที่ดีควรเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมองการณ์ไกล การวางแผนควรละเอียดและรอบคอบ ใช้ปัญญาและสติในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อทุกฝ่ายและผลลัพธ์ระยะยาว

๕) สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ คือ การพัฒนาสมรรถนะในเรื่องนี้ควรเริ่มจากการเปิดใจและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม

๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง คือ การบริหารตนเองที่ดีควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีสติ สมาธิ และปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน รู้จักควบคุมอารมณ์ และความคิดของตนเอง เพื่อให้สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างรอบคอบและมีเหตุผล

๗) ศีล พฤติกรรม คือ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ควรเน้นการฝึกฝนการควบคุมตนเอง การรักษาความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเว้นจากการกระทำที่เป็นโทษหรือเป็นอันตรายต่อผู้อื่น ด้วยการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๘) ด้านสมาธิ จิตใจ คือ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ควรเน้นการฝึกฝนการมีสติและสมาธิอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างจิตใจที่มั่นคงและสงบ การมีสมาธิจะช่วยให้บุคลากรสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดได้ดีขึ้น

๙) ด้านปัญญา องค์กรความรู้ คือ การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ควรเน้นการศึกษาหาความรู้และการฝึกฝนจิตใจให้มีความรอบรู้ ใฝ่เรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการและหลักธรรมคำสอนจะช่วยเสริมสร้างปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

๕.๒.๑ สมรรถนะของบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

จากผลการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามหลักไตรสิกขา พบว่าทั้ง ๓ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ศีล พฤติกรรม สมาธิ จิตใจ และปัญญา องค์กรความรู้ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะโดยใช้หลักไตรสิกขา เป็นแนวทางการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จเพื่อจะทำให้องค์กร

ประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้ตามความมุ่งหวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอธิการสกาย แล็บ ธมมธโร (นามโท)^๑ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๑” ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา พบว่า ควรให้อิทธิพลและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับงาน (ร้อยละ ๒๙.๔๙) ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักไตรสิกขา พบว่า ควรมีการกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญวัฒนธรรมและค่านิยม (ร้อยละ ๒๓.๘๑) ด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขา พบว่า ควรการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน (ร้อยละ ๑๘.๗๕) ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิธานสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)^๒ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนามนุษยตามหลัก ไตรสิกขาใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกษ จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า การพัฒนามนุษยให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรคเป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ เริ่มจากการ รักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อกูลต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้อง พัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล สมาธิและปัญญา เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมาย สูงสุดในปัจจุบันและอนาคต อนึ่งไตรสิกขาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ คือ การจัดตั้งระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่าง ๆ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ทองทิพย์^๓ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาของโรงเรียนวัดพระพุทธรูปเขากระโดง อำเภอมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า โรงเรียนวัดพระพุทธรูปเขากระโดง อำเภอมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินการโดยนำเอาหลักไตรสิกขามาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์สรุปได้ ๓ ประเด็นหลักดังนี้ ๑) ด้านปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ คือ หลักการนำรูปแบบไตรสิกขาไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ ๒ ประการให้เกิดขึ้นมาก่อน ได้แก่ (๑) ปรีตโมสะ คือ องค์ประกอบฝ่ายภายนอก เป็นปัจจัยทางสังคม เรียกว่า ง่าย ๆ ว่าวิธีการแห่งศรัทธา ซึ่งได้แก่ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ องค์ประกอบซึ่งต้องจัดดำเนินการให้มีขึ้นก่อนดำเนินการจัดการศึกษา (๒)

^๑ พระอธิการสกายแล็บ ธมมธโร (นามโท), “การบริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๑”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^๒ พระครูวิธานสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา:กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกษ จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๓ ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาของโรงเรียนวัดพระพุทธรูปเขากระโดง อำเภอมือง จังหวัดบุรีรัมย์”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

โยนิโสมนสิการ คือ องค์ประกอบฝ่ายภายในเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล เรียกว่า ๗ ว่าวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งได้แก่ การทำความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องจนเกิดเป็นสัมมาทิฐิ ก่อนแล้วจึงเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ต่อไป ด้านปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิที่โรงเรียนวัดพระพุทธรบาทเขากระโดง ได้ดำเนินการอยู่อย่างเป็นรูปธรรม คือ ด้านบุคลากร ด้านระบบ บริหาร ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ด้านอุปกรณ์ การศึกษา และด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานและสวัสดิการ ๒) ด้านกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาคือการนำเอาปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิอันเป็น ทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้านกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ที่โรงเรียนวัดพระพุทธรบาทเขากระโดง ได้มีการดำเนินการอยู่อย่างเป็นรูปธรรมมีดังนี้ คือ ด้านการเรียนการสอน ที่บูรณาการหลักไตรสิกขา ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตร และด้านกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน ๓) ด้าน ผลสำเร็จที่เกิดจากการใช้หลักไตรสิกขาในการบริหาร สถานศึกษา มีดังนี้คือ (๑) ด้านสถานศึกษา ได้มีความพร้อมในด้านทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ องค์ประกอบ เช่น บุคลากร ระบบบริหาร วิชาการ งบประมาณ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งการเรียนรู้อุปกรณ์การศึกษา สาธารณูปโภคพื้นฐานและสวัสดิการ อย่างพอเพียง และ (๒) ด้านชุมชนโรงเรียนได้รับความไว้วางใจจากชุมชน เห็นได้จากในแต่ละปี การศึกษาผู้ปกครองจะส่งนักเรียนเข้ามาเรียนกับทางโรงเรียนวัดพระพุทธรบาทเขากระโดงเพิ่มมากขึ้น

จากผลการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรบาท จ.พ.บ. พบว่า ทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะในการบริหารตนเอง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธรบาท จ.พ.บ. เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรปฏิบัติงานกันอย่างจริงจัง จึงมีความจำเป็นเพื่อให้การทำงานของบุคลากรได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมาย ลดการสูญเสียและลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานระหว่างบุคลากร รวมทั้งลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ได้ผลิตผลหรือการบริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายและเป็นธรรม ส่งผลให้ประชาชนหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับหลักการจัดการที่มีเป้าหมาย คือ เป็นองค์กรที่บุคลากรมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีวินัยและมีความรับผิดชอบสูง สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมนึก ธีรปญโญ (กลับน้อม)^๔ ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ที่พบว่า หลัก

^๔ พระสมนึก ธีรปญโญ (กลับน้อม), “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี”, *ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

ไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจและ ปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมได้อย่างดียิ่งร้อยละ ๘๔.๒๐ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัจฉรา หล่อตระกูล**^๕ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ” ที่พบว่า หลักไตรสิกขาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้ เป็นผู้พร้อมทั้งด้านศีล สมาธิและปัญญา โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นหลักคิด เพื่อให้ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เข้ารับการพัฒนาด้วยหลักไตรสิกขานี้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา

๕.๒.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้ง ๓ ด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ได้แก่ ๑) ศีล พฤติกรรม ๒) สมาธิ จิตใจ ๓) ปัญญา องค์ความรู้ เนื่องจากหลักไตรสิกขาในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักการพัฒนาชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นคนสมบูรณ์แบบ และถ้าหากมีการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาในการทำงานก็ย่อมส่งผลถึงประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ รวมถึงประสิทธิผลการบริหารงานด้านวิชาการของขององค์กร ดังนั้น จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสมณิก ธีรปญโญ (กลับน้อม)**^๖ ได้วิจัยเรื่องศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ที่พบว่า หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจและ ปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมได้อย่างดียิ่งร้อยละ ๘๔.๒๐

๕.๒.๔ การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม พบว่า ๑) สมรรถนะในการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีตามหลักพุทธธรรมควรเน้นไปที่ความจริงใจและความเมตตา การใช้คำพูดที่สุภาพ เคารพผู้อื่น และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การฟังอย่างตั้งใจและไม่รีบตัดสินผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการสะท้อนกลับและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สมรรถนะการสื่อสารที่ดีควรฝึกฝนการพูดที่มีสติและ

^๕ อัจฉรา หล่อตระกูล. “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).**

^๖ พระสมณิก ธีรปญโญ (กลับน้อม), “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).**

ปฏิบัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีในองค์กร การสื่อสารควรเป็นไปเพื่อความสงบและสันติ ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ส่วนรวมและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชญานุช สามัญ**^๗ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า แนวทางในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาวิชาชีพ และทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เน้นที่การฝึกอบรมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามกรอบของหลักธรรมาภิบาล ด้านการศึกษาเป็นการพัฒนาวิชาการให้บุคลากรได้มีความรู้ในระดับที่สูงขึ้นโดยเน้นสาขาวิชาที่สอดคล้องกับภาระงานมีกระบวนการคือสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรได้ศึกษาต่อยอดความรู้ ด้านการพัฒนาเป็นการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือทัศนคติของบุคลากร ให้เกิดความสัมพันธ์ในระดับบุคคลและองค์กรให้มีศิลปะในการปฏิบัติงาน ๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ พบว่า การวางแผนและบริหารจัดการที่ดีควรเน้นการมีสติและสมาธิ เพื่อให้สามารถมองเห็นปัญหาและโอกาสอย่างชัดเจน ต้องมีการคิดวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลอย่างถี่ถ้วน จัดลำดับความสำคัญอย่างถูกต้อง โดยไม่ปล่อยให้ความรีบเร่งเข้ามามีผลต่อการตัดสินใจ การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาและคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายอย่างสมดุลเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ การมีความกรุณาและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อความสำเร็จร่วมกัน การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ การตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสื่อสารที่ดีและการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพิจารณาข้อมูลและความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนการตัดสินใจ การมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความก้าวหน้าและประสิทธิผลในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เสาวลักษณ์ ฉายรุ้ง**^๘ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรมเขตอำเภอมือง จังหวัดสงขลา” ที่พบว่า แนวทาง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอมือง จังหวัดสงขลา พบว่าควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ ๆ ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี มีการสอนงานจากหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด การมีสวัสดิการที่ดี เป็นต้น ๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีมที่ดีควรเน้นการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ใช้เมตตาและกรุณาในการสื่อสาร การแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งสำคัญ ควรฝึกฝนการมีสติและการฟังอย่างตั้งใจ มีความอดทนและไม่รีบตัดสินผู้อื่น การสร้างความไว้วางใจและการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจเป็นสิ่งจำเป็น การสื่อสารที่ชัดเจนและการแบ่งปันข้อมูลช่วยให้ทุกคนเข้าใจ

^๗ ชญานุช สามัญ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^๘ เสาวลักษณ์ ฉายรุ้ง, “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอมือง จังหวัดสงขลา”, (สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ๒๕๕๗), หน้า ๑๑.

แนวทางการทำงาน สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมยังต้องมีการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน และการสนับสนุนผู้อื่นในทีม การให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นและการแก้ไขปัญหามีสติและปัญญา จะช่วยสร้างความร่วมมือที่ดี นอกจากนี้ การสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี ใช้การสื่อสารที่จริงใจ และการให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัญชลี กองแก้ว**^๙ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุงจังหวัดชลบุรี คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพ และความเสมอภาคในการพัฒนาองค์กร และเพื่อให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะต้องพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายให้เป็นระบบในการทำงานตามแผนงาน ให้มีการจัดอบรมภาวะผู้นำ สนับสนุนการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชา ให้ไปอบรมดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ และประเมินการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้นำได้บังคับบัญชา ๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ พบว่า การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ที่ดีควรเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมองการณ์ไกล การวางแผนควรละเอียดและรอบคอบ ใช้ปัญญาและสติในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อทุกฝ่าย และผลลัพธ์ระยะยาว การคิดเชิงกลยุทธ์ควรเป็นระบบและพิจารณาทุกแง่มุมของสถานการณ์ พร้อมกับ การวิเคราะห์ข้อมูลและคาดการณ์อย่างแม่นยำ ความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ และควรคำนึงถึงความยั่งยืนในอนาคต การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ควรมีความอดทนและปัญญา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมีหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ **พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า)**^{๑๐} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ควรสรรหาวิทยากรที่จะมาฝึกอบรมเป็นผู้มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม ควรหางบประมาณมาสนับสนุนในการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ผู้บริหารควรหางบประมาณในแต่ละปีมาตั้งเป็นงบแยกออกมาจากโครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะทำให้โครงการด้านการจัดการฝึกอบรมนั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือควรให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ

^๙ อัญชลี กองแก้ว, “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^{๑๐} พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

บริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป ๕) สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะในเรื่องนี้ควรเริ่มจากการเปิดใจและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม การมีสติและปัญญาในการรับรู้และวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายเป็นสิ่งสำคัญ การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการรักษาความสมดุลในการดำเนินชีวิตและทำงานโดยยึดหลักพุทธธรรม การมีเมตตาและความเคารพต่อผู้อื่นจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงในโลกที่เชื่อมโยงกันมากขึ้น สอดคล้องกับ พระณธีรวิชัย คมภีรปัญญา (วรโกคินธนะโชค) ^{๑๑}วิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ ตามหลักพุทธธรรม ๑) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนากายภาวนา โดยปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อม ระบบการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดี ประยุกต์หลักอริยาบท ๔ หลักพละ ๕ ในการพัฒนาสมรรถนะให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ๒) ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านศีลภาวนา ส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมโนธรรม มีหิริโอตตปิยะ รักษาศีล ๕ ประพฤติตามระเบียบ คำสั่ง จรรยาบรรณของข้าราชการ มีเกณฑ์ชีวิตด้านจริยธรรม พัฒนาความรู้ทางพระพุทธศาสนา ด้วยการส่งเสริมให้เข้าวัด ฝึกอบรมปฏิบัติธรรมฐาน ฟังธรรมบรรยาย ๓) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านปัญญา ภาวนา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความเชี่ยวชาญด้วยการศึกษา อบรม สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรักการเรียนรู้ จัดทำองค์ความรู้หน่วยงานให้เป็นระบบ ทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลาประยุกต์หลักสิกขา ๓ หลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักมรรค ๘ หลักกาลามสูตรในการพัฒนาสมรรถนะ ๔) ด้านบริการเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านจิตตภาวนา ปลุกฝังให้มีจิตวิญญาณพระโพธิสัตว์ มีจิตสาธารณะ มีอุดมคติ มีปรัชญาในการทำงาน ให้บริการเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติลำเอียง ส่งเสริมให้แรงจูงใจ ส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติธรรม นำหลักกรรมฐาน ๒ หลักมหาสติปัฏฐาน ๔ หลักสังคหวัตถุ หลักพรหมวิหาร หลักปธาน < และความอดทนประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะเป็นการส่งเสริมให้มีจิตสาธารณะเพิ่มมากยิ่งขึ้น ๕) ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักพุทธธรรม คือ เน้นพัฒนาด้านปัญญาภาวนา พัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ด้วยการเปิดให้มีส่วนร่วมจากสมาชิก การระดมความคิด การเวียนงาน การสลับกันทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน มีกิจกรรม สัมพันธในองค์กร อบรมแบบวอคแรลลี การประเมินกันเป็นทีม ประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักสารณียธรรม ๖ หลักอุปทานิยธรรม ๗ ใช้พัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง พบว่า การบริหารตนเองที่ดีควรเริ่มจากการฝึกฝนการมีสติ สมาธิ และปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การรู้จักควบคุมอารมณ์และความคิดของตนเอง

^{๑๑} พระณธีรวิชัย คมภีรปัญญา (วรโกคินธนะโชค), “การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม”, ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างรอบคอบและมีเหตุผล การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การมีวินัยในการจัดการเวลา และการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการพิจารณาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนและประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับ มินตา ขวัญงาม และนารีนี แสงสุข^{๑๒} ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันดับแรก ด้านการฝึกอบรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันดับแรก ด้านปริมาณค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยที่ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้พบว่า และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพด้านเวลา ด้านปริมาณ ด้านค่าใช้จ่ายในการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

- ๑) วิทยาลัยการอาชีพควมมีนโยบายในการวางแผนและการบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้
- ๒) วิทยาลัยการอาชีพควมมีนโยบายให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถวิเคราะห์นโยบายขององค์กรเพื่อกำหนดแผนงานของฝ่ายงานได้อย่างเท่าเทียม
- ๓) วิทยาลัยการอาชีพควมมีนโยบายการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวอย่างทันทั่วทั้งที่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมขององค์กร

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- ๑) ผู้บริหารควรส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักไตรสิกขา โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร โดยช่วยปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน สร้างการมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถรอบด้าน โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรปรับตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบ

^{๑๒} มินตา ขวัญงาม, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒).

การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยหน่วยงานควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

๓) ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ครบครัน และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานมีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ได้ องค์ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา

๒) ควรมีการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา โดย ประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลจากการบริหารจัดการที่ได้ใช้ หลักพุทธธรรมมาบูรณาการ

๓) ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในระดับอุดมศึกษาให้ เกิดประสิทธิผล

บรรณานุกรม

๑.ภาษาไทย :

ก.ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข.ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร : โกบอลคอนเซิร์น, ๒๕๕๖.

คำ พาหอม. ธรรมเพื่อชีวิต. พระนครศรีอยุธยา : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๔.

ดิเรก ฤกษ์ห่วย. การนำการเปลี่ยนแปลง : เน้นกระบวนการกระจายนวัตกรรม.โครงการตำราพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กรุงเทพ, ๒๕๓๘.

ณรงค์วิทย์ แสันทอง. เทคนิคการจัดทำ Job Description บนพื้นฐานของ Competency และKPI. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๕๖.

ทิตินา เขมมณี. ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : ด้านสู่ทธาการพิมพ์, ๒๕๔๕.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๕๖.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๐.

ปริญญ์ ประยูรศักดิ์. การสรรหาและบรรจุพนักงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟิกดีไซน์, ๒๕๖๑.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). วินัยเรื่องใหญ่กว่าที่คิด. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____ . พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : กองการพิมพ์ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กพผ, ๒๕๕๓.
- _____ . พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ, ๒๕๔๑.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). สุขภาวะองค์กรร่วมแนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ ๓๕. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๘.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร: ส.ส.น.ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๕๖.
- วิจิตร อวาทกุล. การฝึกอบรม: คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท, ๒๕๔๐.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- สมาน รังสิโยภุชฎ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๔.
- สมจิตร เกิดปรำงค์. การนำศิลป สมาธิ ปัญญา มาใช้ในกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. เทคนิคการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๕๐.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สำนักงานติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา รายงาน ประจำปี ๒๕๕๕. กรุงเทพมหานคร : แผนกวิชาการพิมพ์ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี, ๒๕๕๕.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. มาตรฐานการอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, ๒๕๔๙.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๔๘.
- สุนน อมรวิวัฒน์. หลักการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ทักษะการเผชิญสถานการณ์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒.
- สุรียา มนตรีภักดิ์, ทองศรี กำภูณ อยุธยา และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องความสนใจและความเข้าใจของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. ๒๐ วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมค่านิยมและการเรียนรู้การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัด

สงขลา. สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ๒๕๕๗

อมร โสภณวิเชษฐ์วงศ์และคณะ. พระพุทธศาสนากับสมบูรณ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

อรรถพล หวังสู่พัฒนา. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด. จังหวัด

สมุทรปราการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. Competency Dictionary. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร :เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๘.

(๒) วารสาร และบทความ

เกสร บัญครอบ และ ภัทรนันท์ สุรชาติ. การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชย พรซิชั่นไทย จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๕) : ๕๑ – ๖๒.

ขวัญษา เอกจิตต์ และ อุทัย สติมัน. หลักไตรสิกขากับการพัฒนาดน. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๔/๒๕๕๕) หน้า ๑๗๐-๑๗๙.

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. การประยุกต์ใช้สมรรถนะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๐) : ๒๖๒ – ๒๖๙.

เมธีสิน สมอุมจารย์, วิทยา จันทร์ศิลา, สำราญ มีแจ้ง และปัญญา สังขวดี. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ ๑๕ ฉบับพิเศษ ๒๕๕๖ หน้า ๑๖๙-๑๘๑

รินดา พันธภาพสินธุ์, ภัคดี โพธิ์สิงห์ และ วิทยา เจริญศิริ. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสาร บัณ ธิ ต ศี ก ษา ปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๒) : ๑๒๓ - ๑๓๓

สมพร ปานดำ. การจัดการอาชีวศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต. วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๐๒๑) : ๙-๒๒

สุรพงษ์ เอ็มอุทัย. แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. บทความพิเศษ. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๐๒๑) : ๖

(๓) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย:

ชญานุช สามัญ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเหล่ จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาของโรงเรียนวัดพระพุทธบาทเขากระโดง
อำเภอมะนัง จังหวัดบุรีรัมย์”. สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา พระพุทธศาสนา.

บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔

บุญยภินันท์ วุฑฒิรพล. “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนงานด้านวิชาการคณะแพทย
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.

พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา:กรณีศึกษาวัดตากฟ้า
อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย). “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วน
ตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง”. ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสน
ศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระสมณิก อธิปญโญ (กลับน้อม). “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี”. ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

พระอธิการสกลาแลบ ธมฺมธโร (นามโท). “การบริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๑”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์
จังหวัดศรีสะเกษ”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พิสมัย ชัยมหา. “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1”.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๘.

พิไลวรรณ อินทรักษา. “ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ร้อยโท ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย”. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒.

วิชิต สงวนไกรพงษ์. “พัฒนาการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ศุภกร จันทราวฒิกร. “การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๒.

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ๒๕๕๙.

สุปรียา อีรสิรานนท์. “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

สุพจน์ นาโพทอง. “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๘.

สุรียา มนตรีภักดิ์. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของขอบังคับคุรุสภา ๒๕๔๘ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1”. **สารนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕.

อัญชลี กองแก้ว. “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี”. **สารนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

อัจฉรา หล่อตระกูล. “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ”. **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ชาติรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ดวงเพชร สมศรี. “การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

บุญชู ฉัตรารักษ์. “ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการ ตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระครูวรธรรมวาทิ (นิพนธ์ ฉนทจุฑาโณ). “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด). “พุทธธรรมมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลในจังหวัดสระแก้ว”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

พระมนัส ธมฺมโรโต (มีมณี). “ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด). “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พัชรพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง , ๒๕๕๖.

พัชร ชำนาญศิลป์. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัการอาชีพนครสวรรค์ตามหลัก อิทธิบาท ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ภมร ชันธหัตถ์. “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางชะแยง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๖๕.

ภุณัฐ จุลนิพิฐวงษ์, ความสัมพันธ์ระหว่างการทำนงงานตามแนววิถีพุทธกับพฤติกรรมการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒ **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๙.

มณฑา อยู่หล้า. “แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน กศน.”. **รายงานการวิจัย**. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๖๓.

วรารณ รุ่งเรืองกลกิจ และพิมพ์มลจรรย์ นามวัฒน์. “การศึกษาเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ”. **รายงานการวิจัย**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, ๒๕๖๑.

วิษณุภา เมธีวรณัฏ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีวังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สถิต คำลาเลี้ยง. “ประสิทธิภาพในการงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบิน” ทหารเรือ. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕.

สถิตย์ รัชปต์ย์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณุหัส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด”, **การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

สุรัช นาทองไชย. “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรีตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอภมราไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๘.

เสน่ห์ ผดุงญาติ. “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๕๖.

อภิโชติ แอนชัยภูมิ. “การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อมิตา เจกะโพธิ์. “การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรสงคราม”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๕.

(๔) รายงานวิจัย :

มณีนรัตน์ นัตรอุทัย. “การศึกษาการยอมรับสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”.

รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐

พัชรา สีนลอยมา และคณะ. “โครงการการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ”. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว), ๒๕๕๕.

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

ณัฐพล ใจจริง และกฤษฎณ์ วงศ์วิเศษธร. **อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. [ออนไลน์]. <https://shorturl.asia/ao175> [๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖]

เทศบาลเมืองเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **ข้อมูลบุคลากร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://lamtasao.go.th/public/> [๑๕ มกราคม ๒๕๖๖].

_____. **ข้อมูลสภาพทั่วไป**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://shorturl.asia/5szu9> [11 ๔ ๔ [๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

_____. **ประวัติความเป็นมา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://shorturl.asia/Qk2Zw> [๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. **เทศบาลเมืองลำตาเสา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki> [๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. **การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://shorturl.asia/N5v46> [๑๘ มกราคม ๒๕๖๖].

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๖) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ นายกอบกาญจน์ กุศลพันธ์. นักเรียน, ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

นายคมสันนันท์ จะมี. ครู, ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

นายคมสัน รักกุศล. รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ, ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

นายณพคุณ มีเดช. นักเรียน, ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗.

นายภูเบศ ธนาสมุทร. ครู, ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.

ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา. หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์, ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง. เลขานุการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗.

พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, รศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ, ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗.

นางณชนกพรหมพร บุญชูศรี. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล, ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.

(๒) ภาษาอังกฤษ :

Hughes A. L. Phylogenies of developmentally important proteins do not support the hypothesis of two rounds of genome duplication early in vertebrate history. J Mol Evol, (5):565-576 1999

Szilagy, Andrew D. **Management and Performance**. 3rd ed. Glenview: Scot,Foresman. 1984.

MClelland, David C, **Managing motivation to expand human freedom**, (American Psychologist, 1978), P.201-210

Vathanophas, V. & Thai-ngam, J. Competency requirements for effective job performance in the Thai public sector. **Contemporary Management Research**, Vol 3 No.1 (2007) : 45-70

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๔๐-๓๓๕๔ ภายใน (๒๑๑๘)

ที่...ธว.๘๐๐๕๒/ก ๒๒๑

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง...ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสำเนา

เรียน อาจารย์ ดร.สุภาณี บุญเรือง เลขาธิการบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายปณิฏ์ ลอยขึ้น รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๑๒๐๔๑๑๕ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตรสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีวศึกษาพะเยา จังหวัดนครปฐม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสำเนา ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาณี บุญเรือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์



ผู้ประสานงาน : นายปณิฏ์ ลอยขึ้น

โทรศัพท์ ๐๘๐-๔๔๗๗๘๘๘

ผู้รับ ๒/๑/๒๕๖๖

อาจารย์ ดร.สุภาณี บุญเรือง

1 : 14.R. 2566

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาปรัชญา

ภาคผนวก ข

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IO)



ตารางแล้ว
ค่า IOC ให้อยู่
ตำแหน่ง Try out
ตาม ข้อ ๖.๖.๖



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกษียรศักดิ์ สุยะเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

ผลคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง : การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษา
การอาชีวพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัย นายปัทม ลอยขึ้น

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับไตรสิกขา

ข้อ	หลักไตรสิกขา	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ศีล(ประพฤติ)									
๑	บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น และไม่ให้เกิดการเบียดเบียนผู้อื่น	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒	บุคลากรในองค์กรของท่านทำงานตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้องตามครรลองครองธรรม ยึดหลักการตรงไปตรงมา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	บุคลากรในองค์กรของท่านไม่พูดปด มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูดของตน	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔	บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความเคารพครอบครัว มีความเป็นสุภาพบุรุษ ไม่ล่วงเกินผู้อื่นในเชิงชู้สาว	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๕	บุคลากรในองค์กรของท่านตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดจากการเที่ยวเตร่ และดื่มสุรา เสพยาเสพติด	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

ข้อ	หลักไตรสิกขา	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒. สมာธิ(จิตใจ)									
๑	บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	บุคลากรในองค์กรของท่านมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบและดีที่สุด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	บุคลากรในองค์กรของท่านให้มั่นฝึกฝน และอบรมจิตใจให้สงบมั่นคงเป็นสมาริ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ไม่ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ปัญญา (องค์ความรู้)									
๑	บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ใช้เหตุผลและพิจารณาอย่างถี่ถ้วน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	บุคลากรในองค์กรของท่านฝึกการควบคุมสติ และแก้ไข้ปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	บุคลากรในองค์กรของท่านเข้าใจดีว่าสิ่งทั้งหลายมีการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	บุคลากรในองค์กรของท่านให้อยู่กับผู้ที่ทำผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้



ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. สมรรถนะในการสื่อสาร									
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการใช้ทักษะการ สื่อสารด้านการพูดสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้ทักษะสื่อสารด้านการฟังรับสารได้อย่างถูกต้องชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถพูดจูงใจเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเชื่อถือศรัทธามีความคล้อยตาม และปฏิบัติตามคำแนะนำ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถสื่อสารผ่านทางการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการใช้ทักษะการ สื่อสารด้านการพูดสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

Signature

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ									
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถวิเคราะห์นโยบายขององค์กรเพื่อกำหนดแผนงานของฝ่ายงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถกำหนดแนวทางขั้นตอนวิธีการทำงานและระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม									
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายทุกภาคส่วนอย่างสร้างสรรค์	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจิตสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร ในการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

ส.เจด.

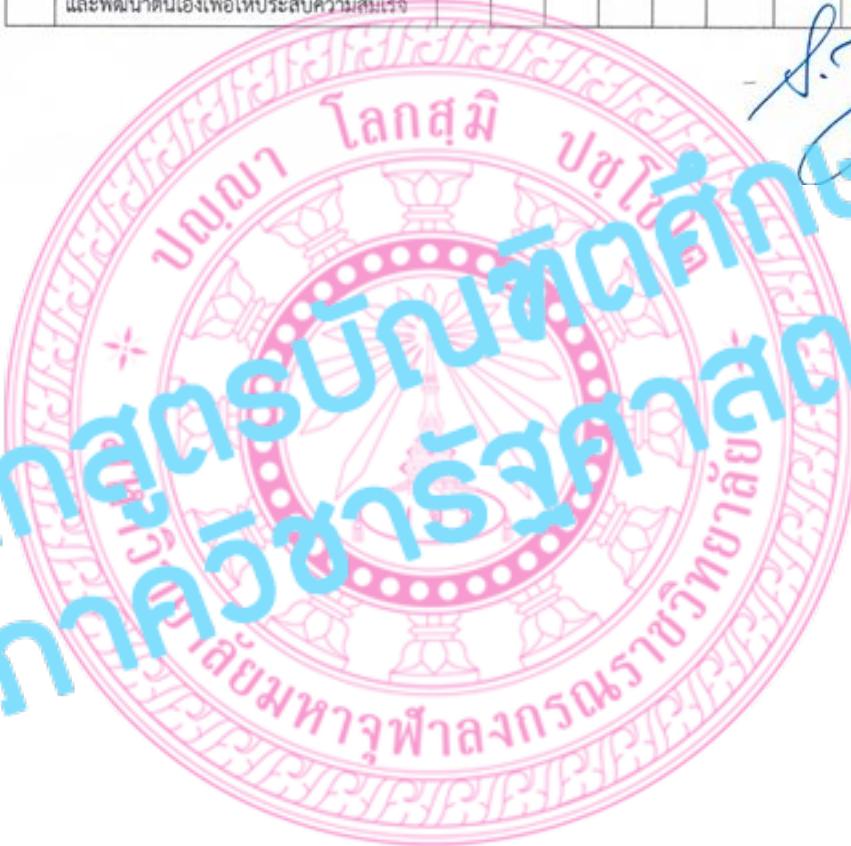
ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี เพื่อโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ	+๑	๐	+๑	+๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยมีการช่วยเหลือประสานรอยรั้ว หรือคล้อยตามแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ ในระหว่างการทำงาน	+๑	๐	+๑	+๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยมีการชมเชยส่งเสริมขวัญกำลังใจซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์									
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ในระบอบการปกครองและการดำเนินงานไปเพื่อการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปรับโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมขององค์การได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวอย่างทันที่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถนำหลักการบริหารโครงการมาใช้ได้อย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถควบคุมติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

S. J. J.

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๕. สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์									
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์	๐	+๑	+๑	+๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมสถานการณ์ต่างๆของโลกได้	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจความแตกต่าง ด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักรู้และบริหารจัดการได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๕๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. สมรรถนะในการบริหารตนเอง									
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถยอมรับในจุดด้อยและนำไปพัฒนาแก้ไขปรับปรุงและเสริมจุดเด่นที่มีอยู่	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ร. ๕๐๖.

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่างๆเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัย

การอาชีวพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำหลักไตรสิกขา ไปใช้กับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีวพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑	ท่านคิดว่าการพัฒนา ศีล(ประพฤติ) มีต่อการบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีวพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม อย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านคิดว่าการพัฒนา สมาธิ(จิตใจ) มีประโยชน์ต่อการบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีวพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม อย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านคิดว่าการพัฒนา ปัญญา (องค์ความรู้) มีประโยชน์ต่อการบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีวพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม อย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ท่านคิดว่าการพัฒนา สมรรถนะในการสื่อสาร มีประโยชน์ต่อการบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีวพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม อย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ท่านคิดว่าการพัฒนา สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มีประโยชน์ต่อการบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีวพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม อย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้



ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำหลักตรัสศึกษา ไปใช้กับการการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๖	ท่านคิดว่าการพัฒนา สมรรถนะในการทำงาน เป็นทีม มีประโยชน์ต่อการบุคลากร อาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม อย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	ท่านคิดว่าการพัฒนา สมรรถนะในการปฏิบัติ เจริญกลยุทธ์ มีประโยชน์ต่อการบุคลากร อาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม อย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านคิดว่าการพัฒนา สมรรถนะในการ ตระหนักกับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ มีประโยชน์ต่อการบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการ อาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม อย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	ท่านคิดว่าการพัฒนา สมรรถนะในการบริหาร ตนเอง มีประโยชน์ต่อการบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐม อย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่า Reliability (Alpha)



ผลการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

สารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัย

การอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัย ปัทมณู ลอยขึ้น

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับไตรสิกขา

Case Processing Summary

		N	
Cases			
	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ 2.1	3.5000	.68229	30
ข้อ 2.2	3.5667	.52605	30
ข้อ 2.3	3.6000	.67466	30
ข้อ 2.4	3.6667	.95893	30
ข้อ 2.5	3.7333	.78492	30
ข้อ 2.1	3.6667	.71116	30
ข้อ 2.2	3.5333	.73030	30
ข้อ 2.3	3.3000	.70221	30
ข้อ 2.4	3.5667	.72793	30
ข้อ 3.1	3.5000	.77682	30
ข้อ 3.2	3.5667	.81720	30
ข้อ 3.3	3.4667	.77608	30
ข้อ 3.4	3.4000	.81368	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 2.1	42.5667	50.944	.719	.941
ข้อ 2.2	42.5000	51.086	.774	.940
ข้อ 2.3	42.4667	51.637	.652	.943
ข้อ 2.4	42.4000	50.524	.511	.950
ข้อ 2.5	42.3333	50.437	.660	.943
ข้อ 3.1	42.4000	49.766	.811	.939
ข้อ 3.2	42.5333	48.464	.926	.935
ข้อ 3.3	42.7667	51.564	.630	.944
ข้อ 3.4	42.5000	49.293	.840	.938
ข้อ 3.5	42.5667	48.806	.829	.938
ข้อ 3.6	42.5000	48.052	.855	.937
ข้อ 3.7	42.6000	49.697	.741	.941
ข้อ 3.8	42.6667	49.678	.703	.942

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพรหมพิราม จังหวัดนครปฐม

Case Processing Summary

Cases	Valid	30	1000
	Excluded ^a	0	0
	Total	30	1000

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	30

Item Statistics

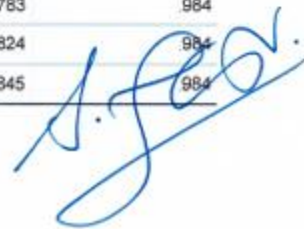
	Mean	Std Deviation	N
B1	3.6333	.80872	30
B2	3.6333	.80872	30
B3	3.6000	.77013	30
B4	3.6000	.89443	30
B5	3.6333	.88992	30
B6	3.4333	.81720	30
B7	3.5000	.82001	30
B8	3.6000	.72397	30
B9	3.6000	.89443	30
B10	3.4667	.93710	30
B11	3.8000	.84690	30
B12	3.6000	.72397	30
B13	3.6000	.72397	30
B14	3.5000	.77682	30
B15	3.5667	.81720	30
B16	3.5333	.81931	30
B17	3.5667	.72795	30
B18	3.6000	.77013	30
B19	3.5333	.77608	30
B20	3.6333	.71840	30
B21	3.7333	.73968	30
B22	3.6333	.76489	30
B23	3.6333	.76489	30
B24	3.6667	.75810	30
B25	3.5000	.83772	30
B26	3.7000	.70224	30
B27	3.5667	.77885	30
B28	3.5333	.73080	30
B29	3.5667	.67891	30
B30	3.6333	.76489	30

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชาสังคมศาสตร์

S. J. P.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	104.1667	359.178	.895	.983
B2	104.1667	361.454	.818	.984
B3	104.2000	360.717	.887	.983
B4	104.2000	360.234	.773	.984
B5	104.1667	357.178	.871	.983
B6	104.3667	359.413	.877	.983
B7	104.3000	360.976	.822	.984
B8	104.2000	363.338	.848	.984
B9	104.2000	360.824	.762	.984
B10	104.3333	357.264	.822	.984
B11	104.0000	361.586	.775	.984
B12	104.2000	363.200	.853	.984
B13	104.2000	364.788	.794	.984
B14	104.3000	362.424	.820	.984
B15	104.2333	365.909	.662	.984
B16	104.2667	359.789	.883	.983
B17	104.2333	364.323	.807	.984
B18	104.2000	364.303	.761	.984
B19	104.2667	362.271	.826	.984
B20	104.1667	362.282	.895	.983
B21	104.0667	365.099	.765	.984
B22	104.1667	362.557	.828	.984
B23	104.1667	362.420	.833	.984
B24	104.1833	363.637	.797	.984
B25	104.3000	357.045	.828	.984
B26	104.1000	364.436	.833	.984
B27	104.2333	363.220	.795	.984
B28	104.2667	364.892	.783	.984
B29	104.2333	365.426	.824	.984
B30	104.1667	362.075	.845	.984



หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตรบัณฑิต

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๑-๓๑๕๔ ภายใน (๒๒๓๘)

ที่ อว.๘๑๐๕/๒.๖๖๓๗ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บัณฑิตศึกษาแนบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.สุริยา รัชชเมือง เลขาธิการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

เนื่องด้วย นายปัทม ฤทธิชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๑๒๐๔๑๑๕ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษารายชื่อเรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตรสำหรับบุคลากรวิชาชีพศึกษาของวิทยาลัยการอาชีวศึกษาพื้นที่จังหวัดนครปฐม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุกัณฑ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : นายปัทม ฤทธิชัย

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๘-๔๔๗๗๙๘๘

ดร.ไพรัช ธีระกุล
ดร.สุริยา รัชชเมือง
ดร.สุริยา รัชชเมือง
ส.ค. ๒๗

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาปรัชญาศาสตร์

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ
พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

แบบสอบถามวิจัยนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมความคิดเห็นในการศึกษาภาพรวมของ การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธมณฑลจังหวัดนครปฐม ท่านคือบุคคลสำคัญในการให้ข้อมูลในแบบสอบถาม การตอบสอบถามชุดนี้ ไม่มีคำตอบใดที่ถูกหรือผิดแต่ประการใด เพียงแต่ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดและตอบให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามฉบับนี้จะมีข้อสรุปในการศึกษาวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๔ ตอน คือ

- ตอนที่ ๑ : แบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ ๒ : แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา
- ตอนที่ ๓ : แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ พุทธมณฑลจังหวัดนครปฐม
- ตอนที่ ๔ : แบบสอบถามข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณท่านที่ได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายปัทมณู ลอยชื่น

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ : คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๒๐ ปี

☐ ๒๐-๓๐ ปี

☐ ๓๑-๔๐ ปี

☐ ๔๐-๕๐ ปี

☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

๔. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ หัวหน้าฝ่าย

☐ เจ้าหน้าที่

๕. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า ๕ ปี

☐ ๕-๙ ปี

☐ ๑๐ ปีขึ้นไป

๖. รายได้

☐ น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท

☐ ๑๕,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท

☐ ๒๕,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท

☐ ๓๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับไตรสิกขา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	หลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
	๑. ศีล(ประพฤติ)					
๑	บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น และไม่ให้เกิดการเบียดเบียนผู้อื่น					
๒	บุคลากรในองค์กรของท่านทำงานตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้องตามครรลองครองธรรม ยึดหลักการตรงไปตรงมา					
๓	บุคลากรในองค์กรของท่านไม่พูดปด มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูดของตน					
๔	บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญรอบคระ มีความเป็นสุภาพบุรุษ ไม่ล่วงเกินผู้อื่นในเชิงขู่สาว					
๕	บุคลากรในองค์กรของท่านตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดจากการเที่ยวเตร่ และดื่มสุรา เสพยาเสพติด					
	๒. สมาธิ(จิตใจ)					
๑	บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
๒	บุคลากรในองค์กรของท่านมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบและดีที่สุด					
๓	บุคลากรในองค์กรของท่านให้มันฝึกฝน และอบรมจิตใจให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ					

ข้อ	หลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๔	บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติงานโดยเอาใจ ฝักใฝ่ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ					
	๓. ปัญญา (องค์ความรู้)					
๑	บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ใช้เหตุผลและพิจารณาอย่างถี่ ถ้วน					
๒	บุคลากรในองค์กรของท่านฝึกการควบคุมสติ และแก้ไขปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล					
๓	บุคลากรในองค์กรของท่านเข้าใจดีว่าสิ่งทั้งหลาย มีการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ					
๔	บุคลากรในองค์กรของท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำ ผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมสำหรับบุคลากร

อาชีวศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
	๑. สมรรถนะในการสื่อสาร					
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการใช้ทักษะการ สื่อสารด้านการพูดสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน					
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้ทักษะสื่อสารด้านการฟังรับสารได้อย่างถูกต้องชัดเจน					
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถพูดจูงใจเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเชื่อถือศรัทธามีความคล้อยตาม และปฏิบัติตามคำแนะนำ					
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม					
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถสื่อสารผ่านทางการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	๒. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ					
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถวิเคราะห์นโยบายขององค์กรเพื่อกำหนดแผนงานของฝ่ายงาน					
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถกำหนดแนวทางขั้นตอนวิธีการทำงานและระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด					
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถจัดหาจัดสรร และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
๖	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม						
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายทุกภาคส่วนอย่างสร้างสรรค์					
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจิตสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร ในการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ					
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี เพื่อโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ					
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยมีการช่วยเหลือประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ ในระหว่างการทำงาน					
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยมีการชมเชยส่งเสริมขวัญกำลังใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน					

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
	๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์					
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์การเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ					
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปรับโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมขององค์การได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม					
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวอย่างทันท่วงที เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม					
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติกรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ					
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถนำหลักการบริหารโครงการมาใช้ได้อย่างเหมาะสม					
๖	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถควบคุมติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม					
	๕. สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์					
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์					
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของกระแสโลกาภิวัตน์ได้					
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมสถานการณ์ต่างๆของโลกได้					
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อ					

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
	สังคม เศรษฐกิจและการเมือง					
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจความแตกต่าง ด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก					
๖	บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักรู้และบริหารจัดการได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๕.๐					
๔. สมรรถนะในการบริหารตนเอง						
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด					
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถยอมรับในจุดด้อยและนำไปพัฒนาแก้ไขปรับปรุงและเสริมจุดเด่นที่มีอยู่					
๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน					
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่างๆเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
๖	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ ๔ : แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

“ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี”

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะตามหลักธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของ
วิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....
 อายุ.....ปี วุฒิการศึกษา.....อาชีว.....
 ตำแหน่งงาน.....
 หน่วยงานที่สังกัด.....
 วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะตามหลักธรรมสำหรับบุคลากร อาชีวศึกษาของ
วิทยาลัยการอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

๑.ท่านมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามหลักธรรมสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาของวิทยาลัย
 การอาชีพพุทธรณทล จังหวัดนครปฐม แต่ละด้านอย่างไร

๑.๑ สมรรถนะด้านการสื่อสาร

.....

๑.๒ ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

.....

๑.๓ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม

.....

๑.๔ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

.....

๑.๕ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติภาระหน้าที่รับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

๑.๖ ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง

๒. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

ท่านคิดว่า “หลักไตรสิกขา” ประกอบด้วย

ด้านศีล (พฤติกรรม)

ด้านสมาธิ (จิตใจ)

ด้านปัญญา (องค์ความรู้)

จะสามารถนำมาช่วยในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ได้อย่าง

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านในความกรุณาสำหรับการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นายประภัญญ์ ลอยขึ้น

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์



ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์งานวิจัย



ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อหาความเที่ยงตรง



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗.



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-ฉายา : นายปภัญญ์ ลอยขึ้น
 วัน/เดือน/ปีเกิด : วันเสาร์ที่ ๑๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๒
 ภูมิลำเนาเดิม : ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
 การศึกษา : ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 พ.ศ.๒๕๕๕ : ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 ประสบการณ์ทำงาน :
 พ.ศ.๒๕๕๓ ผู้จัดการร้านเช็กซีโกยีนส์
 พ.ศ.๒๕๕๕ ผู้จัดการร้านอีกาเดนิม
 พ.ศ.๒๕๕๙ กรรมการผู้จัดการบริษัท ซี.เอส.ซี ซัพพลาย เซอร์วิส จำกัด
 พ.ศ.๒๕๖๒ กรรมการผู้จัดการบริษัท กำไลเงิน ๙๖๕ จำกัด
 พ.ศ.๒๕๖๔ กรรมการผู้จัดการบริษัท โชคชัยพร ซัพพลาย เทรด จำกัด
 พ.ศ.๒๕๖๕ ที่ปรึกษาผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๑
 พ.ศ.๒๕๖๕ ที่ปรึกษา กต.ตร.จังหวัดนนทบุรี
 ปีที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๕
 ที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๑๑/๖ ซอยเพชรเกษม ๕๓ แขวงหลักสอง เขตบางแค
 กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๖๐
 ติดต่อ : โทรศัพท์ ๐๘๘-๔๔๗๗๘๘๘
 E-mail : papun.ceo@gmail.com