

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในมุมมองของประชาชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

๔.๔ ผลจากการสัมภาษณ์

๔.๕ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๑ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งออก เป็น ๔ ส่วน

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรม (ตามหลักสังคหวัตถุ ๔)

ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรมจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ผลการวิจัย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ โดยแจกแจงตามความถี่และค่าร้อยละ

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = ๒๐๐)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๙๖	๔๘.๐๐
หญิง	๑๐๔	๕๒.๐๐
	๒๐๐	๑๐๐.๐๐
อายุ		
๒๐ - ๓๐ ปี	๖๑	๓๐.๕๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๗๓	๓๖.๕๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๔๒	๒๑.๐๐
อายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป	๒๔	๑๒.๐๐
	๒๐๐	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๓	๑๑.๕๐
ปริญญาตรี	๑๐๓	๕๑.๕๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๗๔	๓๗.๐๐
	๒๐๐	๑๐๐.๐๐
รายได้		
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๒๓	๖๑.๕๐
๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท	๓๐	๑๕.๐๐
๒๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๗	๘.๕๐
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๓๐	๑๕.๐๐
	๒๐๐	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่งหน้าที่		
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	๑๖๙	๘๔.๕๐
หัวหน้าส่วน/ฝ่าย	๒๒	๑๑
ผู้อำนวยการ	๙	๔.๕๐
รวม	๒๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาด สัดส่วน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามของกรมธุรกิจพลังงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๐๔ คน คิด

เป็นร้อยละ ๕๒.๐๐ มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๐ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๕๑.๕๐ รายได้ ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๐ มีตำแหน่งหน้าที่ระดับต้น จำนวน ๑๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยรวมแต่ละด้าน

(n=๒๐๐)

การพัฒนาทรัพยากร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านความรู้ทั่วไป	๓.๑๙	๐.๗๕	ปานกลาง
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน	๓.๒๐	๐.๘๔	ปานกลาง
๓. ด้านการบริหาร	๓.๔๓	๐.๗๒	มาก
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	๓.๒๐	๐.๖๗	ปานกลาง
๕. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	๓.๑๐	๐.๗๗	ปานกลาง
รวม	๓.๒๒	๐.๖๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = ๓.๒๒, S.D. = ๐.๖๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหาร สำหรับด้านอื่นที่เหลือ มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นกลุ่มบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ด้านความรู้ทั่วไป

(n=๒๐๐)

ด้านความรู้ทั่วไป	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. กรมธุรกิจพลังงานมีการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ	๓.๕๑	๐.๘๑	มาก
๒. กรมธุรกิจพลังงานมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กรทุกปี	๓.๒๕	๐.๙๔	ปานกลาง
๓. กรมธุรกิจพลังงานมีการพัฒนาลักษณะงานและโครงสร้างของงาน	๓.๔๐	๐.๘๕	ปานกลาง
๔. กรมธุรกิจพลังงานมีเปิดโอกาสในการให้บุคลากรกำหนดนโยบายด้านพลังงานของประเทศ	๒.๘๖	๑.๐๓	ปานกลาง
๕. กรมธุรกิจพลังงานมีการให้บุคลากรกำหนดยุทธศาสตร์ สนับสนุนการเรียนรู้และการใช้พลังงานของประเทศ	๒.๙๗	๐.๙๖	ปานกลาง
รวม	๓.๑๙	๐.๗๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงานในด้านความรู้ทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = ๓.๒๒) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ กรมธุรกิจพลังงานมีการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน

(n=๒๐๐)

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. กรมธุรกิจพลังงานมีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งให้บุคลากร	๓.๓๑	๑.๐๐	ปานกลาง
๒. กรมธุรกิจพลังงานมีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	๓.๒๒	๑.๐๑	ปานกลาง
๓. กรมธุรกิจพลังงาน มีการนำเครื่องมือช่าง และเทคโนโลยี เฉพาะด้าน มาใช้ฝึกบุคลากร	๓.๐๐	๐.๙๙	ปานกลาง

๔. กรมธุรกิจพลังงานมีการส่งบุคลากรไป ฝึกอบรมงานภาคสนาม เพื่อให้เกิดทักษะ	๓.๒๔	๐.๙๙	ปานกลาง
๕. กรมธุรกิจพลังงานมีการวัดและประเมินผลความรู้ความสามารถ เฉพาะตำแหน่งทุกปี	๓.๒๔	๑.๐๒	ปานกลาง
รวม	๓.๒๐	๐.๘๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงานในด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๒๐) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่ามีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน **ด้านการบริหาร**
($n=200$)

ด้านการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. กรมธุรกิจพลังงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	๓.๑๔	๐.๙๖	ปานกลาง
๒. กรมธุรกิจพลังงานมีการให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนงบประมาณประจำปี	๓.๖๗	๐.๙๔	มาก
๓. กรมธุรกิจพลังงานมีการบริหารจัดการบุคลากรตามความรู้ความสามารถของแต่ละหน่วยงาน	๓.๓๑	๐.๘๗	ปานกลาง
๔. กรมธุรกิจพลังงานมีการ มีการมอบหมายงาน ให้แต่ละฝ่าย ดำเนินการตามสายงาน	๓.๔๔	๐.๙๙	มาก
๕. กรมธุรกิจพลังงานมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	๓.๕๘	๐.๙๙	มาก
รวม	๓.๔๓	๐.๙๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงานในด้านการบริหารโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๔๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่ามีการบริหารอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ กรมธุรกิจพลังงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนกรมธุรกิจพลังงานมีการบริหารจัดการบุคลากรตามความรู้ความสามารถของแต่ละหน่วยงาน สำหรับข้อที่เหลือมีการวางแผนพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

(n=๒๐๐)

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. กรมธุรกิจพลังงานมีการส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคลากรทุกฝ่าย	๓.๐๓	๐.๙๘	ปานกลาง
๒. กรมธุรกิจพลังงานมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑๔	๐.๘๗	ปานกลาง
๓. กรมธุรกิจพลังงานมีการส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม	๓.๓๕	๐.๘๖	ปานกลาง
๔. กรมธุรกิจพลังงานมีมาตรฐาน และเอกลักษณ์ในสื่อความหมายขององค์กร	๓.๓๖	๐.๘๔	ปานกลาง
๕. กรมธุรกิจพลังงานมีการเสริมสร้าง บุคลิกภาพ อุปนิสัย และความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจทุกฝ่าย	๓.๐๙	๐.๘๘	ปานกลาง
รวม	๓.๒๐	๐.๘๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงานในด้านคุณสมบัติส่วนตัวโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = ๓.๒๐) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม

(n=๒๐๐)

ด้านคุณธรรมจริยธรรม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. กรมธุรกิจพลังงานมีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๒๙	๐.๙๐	ปานกลาง
๒. กรมธุรกิจพลังงานมีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่บุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม	๓.๐๘	๐.๙๒	ปานกลาง
๓. กรมธุรกิจพลังงานมีการส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๒.๙๓	๐.๗๘	ปานกลาง
๔. กรมธุรกิจพลังงานมีการฝึกความมีน้ำใจ ความไม่ทอดทิ้งกัน ความมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อส่วนรวมอนุรักษ์วัฒนธรรม	๓.๐๗	๐.๗๖	ปานกลาง

สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ มีการใช้อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน			
๕. กรมธุรกิจพลังงานให้ความสำคัญยุติธรรมและการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี	๓.๐๕	๐.๗๕	ปานกลาง
รวม	๓.๐๘	๐.๗๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงานในด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = ๓.๐๘) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน (ตามหลักสังคหวัตถุ ๔)

ตารางที่ ๔.๘ หลักพุทธธรรมตามหลักสังคหวัตถุ ๔

(n=๒๐๐)

หลักพุทธธรรมตามหลักสังคหวัตถุ ๔	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ทาน	๓.๒๕	๐.๗๗	ปานกลาง
๒. ปิยวาจา	๓.๒๑	๐.๖๖	ปานกลาง
๓. อตถจริยา	๓.๓๐	๐.๖๗	ปานกลาง
๔. สมานัตตตา	๓.๑๘	๐.๗๑	ปานกลาง
รวม	๓.๒๒	๐.๖๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงาน (ตามหลักสังคหวัตถุ ๔) โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = ๓.๒๒) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ด้านทาน

(n=๒๐๐)

ด้านทาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. มีการเอื้อเฟื้อ เกื้อกูลและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานไปฝึกอบรมทางด้านศาสนา	๓.๓๘	๐.๙๐	ปานกลาง

๒. มีการให้อภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานที่มีความผิดอย่างยุติธรรม	๓.๒๓	๐.๗๘	ปานกลาง
๓. มีการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานพอสมควรตามมีความจำเป็น	๓.๒๕	๐.๖๒	ปานกลาง
๔. มีการแบ่งปันโดยเคารพ คือให้ด้วยความเต็มใจ ไม่ได้ให้ด้วยความเกรงกลัวหรือจำใจให้ เวลาให้ก็ให้ด้วยกิริยาที่นอบน้อมยิ้มแย้มแจ่มใส	๓.๒๔	๐.๗๕	ปานกลาง
๕. มีการเผยแพร่และชักชวนผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งร่างกายและปัจจัยตามความเหมาะสม	๓.๑๘	๐.๘๐	ปานกลาง
รวม	๓.๒๕	๐.๗๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงานในด้านทานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = ๓.๒๕) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน **ด้านปิยวาจา**

(n=๒๐๐)

ด้านปิยวาจา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ในองค์กรใช้การพูดเป็นบันไดขั้นแรกในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น	๓.๓๖	๐.๗๐	ปานกลาง
๒. ในองค์กรยึดหลักการพูดเว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ และเว้นจากการพูดเพื่อเจ้า	๓.๑๗	๐.๗๓	ปานกลาง
๓. ในองค์กรยึดหลักการพูดที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ และให้ความสำคัญกับการพูด	๓.๒๒	๐.๘๐	ปานกลาง
๔. ในองค์กรยึดหลักการพูดวาจาไพเราะให้เป็นที่ยินยมนิยมชมชอบแก่ผู้ได้ยินได้ฟังมาก และยังให้ประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น	๓.๒๕	๐.๔๒	ปานกลาง
๕. ในองค์กรยึดหลักและพูดไม่เสียดแทงจนเกินไป หรือพูดพาลงหัวเราะพาลงในกลุ่มคนที่ตนร่วมสนทนาด้วย อาจทำให้ผู้พูดเสียบุคลิกลักษณะของสุภาพชน	๓.๐๖	๐.๗๑	ปานกลาง
รวม	๓.๒๑	๐.๖๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงานในด้านปิยวจาโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.21$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์
ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน **ด้านอัตถจริยา**

(n=๒๐๐)

ด้านอัตถจริยา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ในองค์กรมีการฝึกและทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น อย่างสม่ำเสมอ	๓.๒๑	๐.๗๐	ปานกลาง
๒. ในองค์กรมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลกให้หายจากทุกข์ที่ กำลัง ประสบภัยต่างๆ	๓.๓๗	๐.๗๕	ปานกลาง
๓. ในองค์กรมีการบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือกันด้วยกำลัง กาย กำลังความคิด และกำลังทรัพย์	๓.๒๘	๐.๗๒	ปานกลาง
๔. ในองค์กรมีนโยบาย และแผนงาน ช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชน	๓.๑๗	๐.๖๑	ปานกลาง
๕. ในองค์กรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ถึงวัตถุประสงค์ ของ องค์กร เพื่อบริการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม	๓.๔๗	๐.๖๐	มาก
รวม	๓.๓๐	๐.๖๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงานในด้าน**อัตถจริยา**โดยรวมเฉลี่ย
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = ๓.๓๐) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ในองค์กรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ถึงวัตถุประสงค์ ขององค์กร เพื่อบริการ ทั้ง
ทางตรงและทางอ้อม สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน **ด้านสมานัตตตา**

(n=๒๐๐)

ด้านสมานัตตตา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ปฏิบัติงานเสมอต้นเสมอปลาย	๓.๒๗	๐.๗๐	ปานกลาง
๒. บุคลากรในองค์กรผู้ปฏิบัติงานมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย	๓.๔๐	๐.๗๖	ปานกลาง
๓. บุคลากรในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีคุณธรรมเป็นคนมีจิตใจ หนักแน่นร่วมกันแก้ไขทุกข์สุข	๒.๙๑	๐.๗๒	ปานกลาง
๔. บุคลากรในองค์กรผู้ปฏิบัติงานมีธรรมกลยามมิตรเป็นเครื่องยึด	๓.๐๖	๐.๗๕	ปานกลาง

เหนียวจิตใจทุกคนไว้			
๕. บุคคลากรในองค์กรผู้ปฏิบัติงานไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับผู้มาติดต่อและใช้บริการ	๓.๒๙	๐.๖๒	ปานกลาง
รวม	๓.๑๘	๐.๗๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงานในด้านสมานัตตาโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.18$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในมุมมองของประชาชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ตามแบบสอบถาม ปลายเปิดตอนที่ ๓

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ตามหลักพุทธธรรม

คำถามตามวัตถุประสงค์	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑. สภาพทั่วไป ทรัพยากรมนุษย์ของ กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน	๑) มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ๒) เป็นบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับส่วนร่วม แต่สภาพแวดล้อมอาจไม่อำนวยทุกคนส่วนใหญ่จึงเป็นคนดี ๓) หลายวัฒนธรรมในองค์กร มารวมเป็นกรมธุรกิจพลังงาน ทำให้มีวัฒนธรรมที่ต่างกัน ๔) มีการพัฒนาด้านงานและจิตใจควบคู่กันไป ๕) เกียจคร้าน รักสบาย ไม่ชอบคิดสร้างสรรค์ ทำงานไปวันๆ ๖) เป็นข้าราชการและลูกจ้าง ที่มีศักยภาพในการทำงานระดับปานกลาง ไม่ชอบทำงานเป็นทีม ไม่กล้าคิดนอกกรอบทำงานตามคำสั่ง ไม่ยอมพัฒนาตนเอง (ส่วนใหญ่) ๗) ต่างคนต่างอยู่ ไม่สนใจซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างชิงดีชิงเด่น ไม่มีการทำงานเป็นทีม ไม่มีการเคารวะและเคารพ ๘) แต่งตัวดี พูดจาดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี ไม่ถือตัว มีความเป็นต้นเอง	๑๙

	๙) ทำงานโดยไม่รู้หน้าที่ของงานตัวเอง ๑๐) บุคลากรมาจากหลายองค์กร ทำให้มีความแตกต่างใน ด้านวัฒนธรรมการทำงาน และความเป็นตนเอง ๑๑) มาจากหลายหน่วยงานทำให้มีวัฒนธรรมแบบ หลากหลายแตกต่างกัน แต่ต้องมาอยู่ร่วมกัน ๑๒) โดยส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีความประพฤติทั้งทางกาย วาจา ใจ ๑๓) ควรจัดหลักสูตร หลักพุทธธรรมขั้นพื้นฐานให้บุคลากร และมีการทดสอบความเข้าใจ	
--	--	--

ตารางที่ ๔.๑๓ (ต่อ)

คำถามตามวัตถุประสงค์	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	๑๔) เป็นองค์กรที่มีอายุ ๑๐ ปี โดยประมาณ มาจากการรวมตัว กันของ ๒ หน่วยงาน ทำให้ไม่ค่อยเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ๑๕) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ๑๖) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ๑๗) จะสนิทกันกับกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน ๑๘) โดยทั่วไปจะสนิทสนมกันเฉพาะกลุ่ม ๑๙) ต่างคนต่างรับผิดชอบในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย	
๒. หลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมธุรกิจ พลังงานกระทรวง พลังงาน	๑) ทาน ปิยวาจา สมานัตตตา อยู่กับความเป็นจริง จึงจะ พัฒนาได้ ๒) กรมธุรกิจพลังงานให้การสนับสนุนเรื่องหลักพุทธธรรมดี อยู่แล้ว แต่อยากให้นำมาปฏิบัติอย่างจริงจังจึงผู้บริหารควร มีศัพทพินิจธรรม ๓) ให้ความยุติธรรมในการฝึกอบรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ควร ขัดต่อหลักรัฐธรรมนูญ ๔) มีการส่งเสริมให้ฝึกการนั่งสมาธิ แล้วแต่นโยบายของ ผู้บริหารทุกคนในที่ทำงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ๕) การเรียนรู้ตามลำดับขั้นตอนและความสามารถ อบรมนิสัย ให้สามารถพิจารณาได้อย่างมีความสามัคคีและรอบคอบ ไม่ มีแนชัด การร่วมกันทำงานแบบมีความคิดสร้างสรรค์	๑๙

	๖) อุตตตาทิ อัตโนนาโถ ตนแลเป็นที่พึ่งแห่งตน ต้องช่วยเหลือตัวเองให้ได้ก่อน อย่าพึ่งไปอาศัยคนอื่น ๗) หลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย (๑) พรหมวิหาร ๔ (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) (๒) อิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) พุทธ (๓) โอวาท ๓ (ทำความดี ละเว้นความชั่ว ทำจากใจ) (๔) ทิริโธตตปปะ ความละเอียด และความเกรงกลัว ผ่องใส ๘) ควรจัดหลักสูตร หลักพุทธธรรมขั้นพื้นฐานให้บุคลากร และมีการทดสอบความเข้าใจ ๙) ความยึดหลัก ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์เป็นสำคัญ ไม่โยนภาระให้ผู้อื่น ไม่ทำงานเอาหน้าเพียงอย่างเดียว ให้คิดเสมอว่าเงินเดือนมาจากภาษีประชาชน จึงควรทำงานโดยยึดประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ มิใช่การแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่ง	
--	---	--

ตารางที่ ๔.๑๓ (ต่อ)

คำถามตามวัตถุประสงค์	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	๑๐) การอ่อนน้อมถ่อมตน ๑๑) เสียสละและบริจาคทาน ๑๒) ทางกรมธุรกิจพลังงานเคยให้เจ้าหน้าที่ไปอบรมที่จัดสามง่าม ๑๓) องค์การพยายามจัดให้มีโครงการธรรมมาศึกษา มาปฏิบัติ เช่น การฟังธรรม การจัดอบรมวิปัสสนาทำสมาธิ	
๓.รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน	๑) คิดถึงใจเขาใจเรา ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (แต่ยังน้อยอยู่) ๒) มีโครงการอบรมธรรมะ เป็นประจำทุกปี ๓) มีการจัดทำกฐินพระราชทาน ๔) ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น นั่งวิปัสสนา ทอดกฐิน ๕) ให้ยึดหลักอริยสัจ ๔ และหลักความพอเพียงจัดระเบียบ และหลักเกณฑ์ให้เรียนรู้ได้อย่างพอเพียง ทำงานเป็น ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะอย่างพอเพียง ๕) น่าจะจัดให้มีการเข้าค่ายธรรมะ ปีละครั้งก็คงจะดี แจก	๑๗

	หนังสือสวดมนต์ให้อ่าน ๖) นิมนต์พระมาเทศน์ให้ฟัง ปีละ ๒ ครั้ง ๗) ไม่ชัดเจน ๘) มีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ของกรมธุรกิจพลังงาน มีหลักสูตรพัฒนาความสามารถและสมรรถภาพ ๙) อธิบาท ๔ (๑) ฉันทะ : พอใจในงาน (๒) วิริยะ : ขยันทำงาน (๓) จิตตะ : ตั้งใจทำงาน (๔) วิมังสา : คิดตรึงตรา เนื่องานหาวิธีทำงานให้ดีที่สุด ๑๐) หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาประกอบด้วย ๑๑) พรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ๑๒) อธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ๑๓) พุทธโอวาท ๓ ประกอบด้วย ทำความดี ละเว้นความชั่ว ทำจากใจ ๑๔) หิริโอตตปปะ ความละอายและความเกรงกลัว ผ่องใส ๑๕) ควรจัดหลักสูตร หลักพุทธธรรมขั้นพื้นฐานให้บุคลากร และมีการทดสอบความเข้าใจ	
--	---	--

ตารางที่ ๔.๑๓ (ต่อ)

คำถามตามวัตถุประสงค์	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	๑๖) ควรมีการจัดอบรมที่มีจุดประสงค์เพื่อที่จะละลายพฤติกรรม โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีอายุน้อยๆ เพื่อสร้างแนวคิดที่ดี เปรียบได้กับการหว่านเมล็ดพันธุ์ มิให้กลืนหายไปกับวัฒนธรรมขององค์กรแบบเดิม (ในแง่ลบ) ๑๗) คิดดี ประพฤติดี ปฏิบัติดี ๑๘) พัฒนาจิตภาวนา ๑๙) เคยได้นิมนต์พระมาเทศน์และนำพระสงฆ์มาสวดอยู่บ้าง ๒๐) การนิมนต์พระสงฆ์มาเทศน์ หรือการฝึกนั่งวิปัสสนา	
รวม		๕๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะสภาพทั่วไปของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด มีความถี่เท่ากับ ๑๙ ส่วนรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงมีผู้ให้ข้อเสนอแนะมีความถี่เท่ากับ ๑๗

ตอนที่ ๔ วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน แนวสังคหวัตถุธรรม ๔ จากแบบสอบถามปลายเปิด ตอนที่ ๔

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงความถี่ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน แนวสังคหวัตถุธรรม ๔

องค์ประกอบหลักธรรม	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านทาน	๑) มีกิจกรรมในการบริจาคทาน จัดรณรงค์ทำบุญอย่างอื่นนอกจากกฐิน ๒) มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ๓) การทำงานบุคลากรต้องมีความเสียสละในเรื่องส่วนตัว ทำงานเพื่อส่วนรวมและประชาชนให้มากที่สุด ช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน มีปัญหา เท่าที่สัมผัส ทุกคนไม่ขี้เหนียว รุนพี่ๆ ชอบซื้อขนม ซื้อผลไม้มาให้กันประจำ	๑๖

ตารางที่ ๔.๑๔ (ต่อ)

องค์ประกอบหลักธรรม	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
--------------------	------------	---------

ด้านทาน (ต่อ)	๔) ควรมีการรวบรวมสิ่งของไปบริจาคแก่คนยากจน หรือคน ที่ไม่มีอะไรแม้แต่ให้ แต่ไม่มีคุณธรรม ๕) การให้ ควรให้ หรือยกย่องบุคลากรผู้มีจริยธรรมดี ๖) การปฏิบัติงานดี ที่ผู้บังคับบัญชามอบให้แก่ผู้ใต้บังคับ บัญชา ๗) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ราชการที่ดี ๘) มีการบริจาคเงินช่วยเหลือมีผู้เสียชีวิต ๙) ให้ความรู้ทางด้านต่างๆที่เป็นประโยชน์ ๑๐) ในการดำเนินงานกับบุคลากร ของกรมธุรกิจพลังงาน ๑๑) มีการจัดตั้งชมรมจริยธรรม เพื่อส่งเสริมการทำความดี มี กิจกรรมต่าง ๆ เช่น ควรมีการพาคณะเจ้าหน้าที่ร่วมแจก ของให้หน่วยงานและองค์กรที่ด้อยกว่า และต้องการ ความช่วยเหลือ ๑๒) ยังคงเป็นการให้ทานที่เกินตัว ซึ่งขัดกับหลักพุทธธรรม ๑๓) แบ่งปัน เสียสละ ให้ความรู้ ช่วยเหลือ มอบวัตถุเป็น ประโยชน์ ๑๔) ขอความร่วมมือบริจาคเงินในการทอดกฐิน และผ้าป่า พระราชทานทุก ๆ ปี ควรมีการส่งเสริม ๑๕) ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่บริจาคสิ่งของหรือปัจจัย ช่วยเหลือผู้ทุกข์ยาก	
ด้านปิยวาจา	๑) การพูดทุกคนจะพูดกันด้วยข้อมูลและเหตุผลของตนเอง มุ่งพูดในสิ่งที่เน้นประโยชน์และเป็นผลดี แต่หากว่าสิ่งที่พูด แต่แต่ละคนจะต้องรู้ว่าชอบหรือไม่ชอบ เพราะคนมีความคิด ต่างกัน ๒) คำพูดสะท้อนใจและความคิด ฝึกใจได้ที่จะพูด ๓) พูดจาด้วยไมตรีในการติดต่อกับประชาชน ๔) ให้บุคลากรบริการประชาชนด้วยความอ่อนโยน ยิ้มแย้ม แจ่มใส ๕) พูดว่าไพเราะ อำนวยความสะดวกและรวดเร็ว ๖) พูดในสิ่งที่ดี ไม่เป็นพิษและให้ร้ายผู้อื่นเพื่อเชิดชูตนเอง ๗) พูดสิ่งให้เกิดความสามัคคี พูดอย่างถูกต้อง ไม่โกหก	๑๕

	หลอกลวง ทำให้หลงผิด	
	๘) พุดจาเพราะ	

ตารางที่ ๔.๑๔ (ต่อ)

องค์ประกอบหลักธรรม	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านปียวจา (ต่อ)	๙) ทุกคนรู้จักเด็กรู้จักผู้ใหญ่ ๑๐) เอาแต่คนที่ตนคุ้นเคย ใครไม่มีผลประโยชน์ก็จะไม่คุยกัน เลยควรพูดข้อมูลตรงกัน ทอดข้อมูลที่เป็นจริง หรือปั้นน้ำ เป็นตัวทำให้บุคคลเสียหายโดยที่บุคคลนั้นไม่ทราบที่มาที่ไป ๑๑) มีการพุดจาด้วยความไพเราะไม่ใส่ร้ายผู้ร่วมงานใน องค์กร อะไรที่พูดไปแล้วทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง ผู้ร่วมงานก็เว้นที่จะไม่พูด มีการจัดตั้งชมรมจริยธรรม ส่งเสริมการทำความดีมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่นมีการให้รางวัล สำหรับบุคคลที่มีปียวจา ๑๒) ยังไม่มีการรณรงค์ที่เป็นรูปธรรม ๑๓) พุดจาไพเราะอ่อนโยนให้เกิดความสามัคคีและความรักใคร่ ๑๔) ผู้มาติดต่องาน พุดจาให้ไพเราะ บริการให้ประทับใจ ๑๕) ควรพูดด้วยความจริงใจ และมีศรัทธา	
ด้านอัตถ จริยวจา	๑) การแสดงออกในการทำประโยชน์ มีข้อจำกัด ตามบทบาทหน้าที่ ๒) แนะนำให้ความรู้ด้านกฎหมายพลังงานแก่ ประชาชน ๓) ช่วยเหลือประชาชนด้วยการแนะนำให้ความช่วยเหลือ ด้วยใจบริการไม่หวังผลตอบแทน ๔) ช่วยเหลืองานและสอนงานให้กับพนักงานที่บรรจุใหม่ เพื่อให้ เขามีกำลังใจและสอนงานไม่ว่างานนั้นจะยากหรือง่ายก็ตาม ๕) ทุกคนช่วยเหลืองานกันดี ๖) หัวหน้าจ่ายงานดี เหมาะกับคนที่ไว้วางใจงานระบบอุปถัมภ์ หวังผลประโยชน์ส่วนตน เอาแต่พวกพ้อง ๗) ควรมีความเอื้อเฟื้อในข้อมูลหรือช่วยเพื่อนรับงาน ปฏิบัติงานในกรณีที่เพื่อนในงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ควรมีการถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ๘) มีการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเท่าที่จะ	๑๒

	สามารถทำได้ โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับตนเอง ภายในองค์กร ๙) มีการจัดตั้งชมรมจริยธรรม ส่งเสริมการทำความดี ๑๐) ยังไม่มีการพัฒนาในด้านนี้จากองค์กรในพื้นที่โดยทั่วไป ของสำนักงาน (สำหรับบุคลากรที่ไม่ได้เข้ากิจกรรมทาง พุทธธรรม) ๑๑) การประพฤติเป็นประโยชน์ บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์	
--	---	--

ตารางที่ ๔.๑๔ (ต่อ)

องค์ประกอบหลักธรรม	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านสมานัตตตา	๑. ไม่สามารถคงเส้นคงวาได้ แต่จุดยืนยืนต้องตระหนักแน่น ถูกคนต้องปรับให้สอดคล้องสถานการณ์เป็นหลัก ๒. ในการปฏิบัติงานให้ดีย่างสม่ำเสมอ ๓. ให้การบริการประชาชนด้วยความเท่าเทียมกันปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับการยอมรับและสร้างสร้างความมั่นใจกับ ประชาชนที่ใช้บริการ ๔. ทำงานให้ถูกต้องและซื่อสัตย์ให้เป็นนิสัยและคงเส้นคงวา ๕. จากที่สัมผัสทุกคนก็เสนอต้นเสมอปลายดีเข้ามาทำงานวัน แรกดียิ่งง่อกๆ มากก็ยังเหมือนเดิม ๖. ผู้บริหารเสนอต้นเสมอปลาย เคยเป็นมายังไงก็ยังคงเป็น อย่างนั้น ๗. ข้าราชการควรเป็นตัวอย่างเรื่องความประพฤติเสนอต้น เสมอปลาย ไม่ใช่เพียงพูดเพื่อเอาอกเอาใจ ควร ประพฤติดี ทำต่อหน้าและลับหลัง ไม่ใช่การทำงานแบบ ผักชีโรยหน้า ๘. ให้ความเคารพนับถือกับบุคคลที่เป็นคนดีไม่ว่าต่อหน้าและ หลังกับผู้ที่มีความประพฤติทั้งกายวาจาใจ ๙. มีการจัดตั้งชมรมจริยธรรม ส่งเสริมการทำความดี ๑๐. ยังไม่มีการพัฒนาในด้านนี้จากองค์กร (สำหรับบุคลากรที่ ไม่ได้เข้ากิจกรรมทางพุทธธรรม) ในพื้นที่โดยทั่วไปของ สำนักงาน ๑๑. การประพฤตินเสนอตน เสนอปลายช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ประพฤติตนอยู่ในวินัยที่ดีทุกวัน	๑๒
รวม		๕๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน แนวสังคหวัตถุธรรม ๔ มากที่สุด คือด้านทาน และ ด้านปิยวาจา ตามลำดับมีค่าความถี่เท่ากับ ๑๖ และ ๑๕ ส่วนที่มีค่าความถี่ต่ำสุดคือ ด้านอัตถจริยวาจาและ ด้านสมานัตตตา มีค่าความถี่เท่ากับ ๑๒ เท่ากัน