

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน เพื่อนำมาสรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ ผลจากการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปได้ตามหัวข้อต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ตามหลักพุทธธรรม จะมีการสรุปตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒ , มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๖.๕๐ , อายุมากกว่า ๕๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๕๑.๕๐ , มีตำแหน่งหน้าที่มากที่สุด ระดับเจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน ๑๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๐ ม มีรายได้ ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙๐

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหาร รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน และด้านคุณสมบัติส่วนตัว

หากพิจารณาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม คือ สังคหวัตถุ ๔ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านอัตถจริยา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสมานัตตา อย่างไรก็ตาม อยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๘ ด้าน

(๑) **ด้านความรู้ทั่วไป** โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ ๑ กรมธุรกิจพลังงานมีการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ ๓ กรมธุรกิจพลังงานมีการพัฒนาลักษณะงานและโครงสร้างของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ ๔ กรมธุรกิจพลังงานมีเปิดโอกาสในการให้บุคลากรกำหนดนโยบายด้านพลังงานของประเทศ อย่างไรก็ตาม ด้านความรู้ทั่วไป อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๔ ข้อ

(๒) **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน** โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๑ กรมธุรกิจพลังงานมีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งให้บุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ ๓ กรมธุรกิจพลังงาน มีการนำเครื่องมือช่าง และเทคโนโลยี เฉพาะด้าน มาใช้ฝึกอบรมบุคลากร อย่างไรก็ตาม ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ๕ ข้อ

(๓) **ด้านการบริหาร** โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๒ กรมธุรกิจพลังงานมีการให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนงบประมาณประจำปี รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๕ กรมธุรกิจพลังงานมีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ กรมธุรกิจพลังงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ด้านการบริหาร อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ ในระดับระดับปานกลาง ๒ ข้อ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๔ กรมธุรกิจพลังงานมีมาตรฐาน และเอกลักษณ์ในสื่อความหมายขององค์กร รองลงมาได้แก่ ข้อที่ ๓ กรมธุรกิจพลังงานมีการส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม ด้านคุณสมบัติส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๕ ข้อ

(๔) **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

(๕) **ด้านคุณธรรมจริยธรรม** โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๑ กรมธุรกิจพลังงานมีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมาได้แก่ ข้อที่ ๒ กรมธุรกิจพลังงานมีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่บุคลากรผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรม อย่างไรก็ตาม ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับระดับปานกลางทั้ง ๕ ข้อ

สรุปผลการวิเคราะห์หลักสังคหวัต ๔

เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ด้านทาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ ๑ มีการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลและส่งผู้ปฏิบัติงานไปฝึกอบรมทางด้านศาสนา รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ มีการสนับสนุนและให้

ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานพอสมควรตามความจำเป็น อย่างไรก็ตาม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ด้านทาน อยู่ในระดับระดับปานกลาง ๕ ข้อ ด้านปิยาวาจา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ ๑ ในองค์กรใช้การพูดเป็นบันไดขั้นแรกในการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น รองลงมาได้แก่ ข้อที่ ๔ ในองค์กรยึดหลักการพูดวาจาไพเราะให้เป็นที่ยอมรับชอบแก่ผู้ได้ยินได้ฟังมาก และยังให้ประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น อย่างไรก็ตาม ด้านปิยาวาจา อยู่ในระดับระดับปานกลาง ๕ ข้อ ด้านอรรถจริยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ ๕ ในองค์กรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ถึงวัตถุประสงค์ ขององค์กร เพื่อบริการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม รองลงมาได้แก่ ข้อที่ ๒ ในองค์กรมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลกให้หายจากทุกข์ที่ กำลังประสบภัยต่างๆ อย่างไรก็ตาม ด้านอรรถจริยาด้านอรรถจริยา อยู่ในระดับระดับปานกลางทั้ง ๕ ข้อ ด้านสมานัตตตา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ ๒ บุคลากรในองค์กรผู้ปฏิบัติงานมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย รองลงมา ได้แก่วข้อที่ ๕ บุคลากรในองค์กรผู้ปฏิบัติงานไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับผู้มาติดต่อและใช้บริการ อย่างไรก็ตาม ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับระดับปานกลาง ๕ ข้อ

๕.๑.๒ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเสนอผลงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลงานวิจัยโดยตอบวัตถุประสงค์ ๓ ข้อที่ทำการวิจัย ซึ่งสรุป ได้ ๓ ส่วนดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของการทรัพยากรมนุษย์กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

ปัญหาที่ต้องการทราบ คือ สภาพทั่วไป ของทรัพยากรมนุษย์กรมธุรกิจพลังงานเป็นอย่างไร บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ประกอบด้วย ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ รวมประมาณ ๔๐๐ คน ข้าราชการส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง ๔๕ ปี ถึง ๕๕ ปีข้าราชการที่มีอายุ ๒๕ ปี ถึง ๔๐ ปี มีไม่มาก จึงทำให้มีช่องว่างระหว่างวัยสูงการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไปกรมธุรกิจพลังงาน เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง โดยการรับนโยบายจากกระทรวงพลังงานมาปฏิบัติสู่ระดับผู้ประกอบกิจการพลังงาน จนถึงผู้บริโภคทั่วไป ทั้งนี้ขอบเขตของคำว่า “พลังงาน” ในความ

รับผิดชอบของกรมธุรกิจพลังงาน คือน้ำมันเชื้อเพลิง ก๊าซปิโตรเลียมเหลว ก๊าซธรรมชาติ และสัมปทานไฟฟ้า พันธกิจหลักที่กรมธุรกิจพลังงานมุ่งมั่นปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย คือ การพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีความเชี่ยวชาญด้านธุรกิจพลังงานสิ่งสำคัญอันดับแรกที่จะนำพาทุกองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า คือ “คน” เพราะไม่ว่าจะมีระบบการทำงานที่เยี่ยมยอดเพียงใด ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติได้ ก็ไม่เกิดประโยชน์ แต่ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพก็เชื่อว่าจะทำให้เกิดระบบการทำงานที่ดีได้ไม่ยาก เราค่อย ๆ ปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับคนได้ บุคลากรที่ทุกองค์กรต้องการ คือ “คนเก่งและซื่อสัตย์” ซึ่งหาได้ไม่ยากนัก จึงขอให้ความ “ซื่อสัตย์” ก่อน เพราะเชื่อว่าคนที่ซื่อสัตย์จะสามารถรับผิดชอบได้ทุกอย่าง สำหรับความ “เก่ง” ถ้ายังไม่เพียงพอ เราก็พัฒนาเสริมสร้างให้มากขึ้นได้ เมื่อได้คนที่มีทั้งความซื่อสัตย์และมีความรู้ความสามารถแล้ว เราต้องจัดวางคนเหล่านี้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ซึ่งการที่จะทำเช่นนี้ได้ต้องมีระบบการมอบหมายงานและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน อาทิเช่น เรื่องใดเป็นภารกิจหลักหรือนโยบายจากรัฐบาล ควรเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของกรมได้รับทราบก่อนจะสั่งการลงไปตามลำดับ (Top Down) ส่วนเรื่องที่เป็นภารกิจประจำ (Routine) ก็ส่งตรงไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดำเนินงานได้ทันที ๑. กรมธุรกิจพลังงานเกิดขึ้นจากการปฏิรูปข้าราชการปี ๒๕๔๕ โดยรวบรวมบุคลากร ๒ หน่วยงาน คือ หน่วยงานกำกับดูแลความปลอดภัยก๊าซปิโตรเลียมเหลว และก๊าซธรรมชาติที่สังกัดกรมโยธาธิการกับหน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณภาพน้ำมันและการสำรองน้ำมัน หอการค้าจากกรมทะเบียนการค้า บุคลากรที่อยู่ร่วมกันก็จะมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันบ้าง กรมธุรกิจพลังงานก็พยายามที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมให้เป็นเอกภาพ แต่ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากรของกรมธุรกิจพลังงานแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาจ่าย

- กลุ่มข้าราชการ มีประมาณ ๕๐% มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง
- กลุ่มพนักงานราชการ มีประมาณ ๒๕% มีอายุเฉลี่ยไม่สูงมาก
- กลุ่มลูกจ้างประจำ มีประมาณ ๑๐% มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง
- กลุ่มลูกจ้างเหมาจ่ายมีประมาณ ๒๕% มีหลากหลายเนื่องจากการเคลื่อนไหวเข้าออกค่อนข้างมาก

บุคลากรหลัก คือ ข้าราชการ มาจาก ๒ กลุ่มใหญ่ คือ กรมทะเบียนการค้า (กระทรวงพาณิชย์) และ กรมโยธาธิการและผังเมือง(กระทรวงมหาดไทย) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นส่วนผสมผสานจาก ๒ กลุ่มข้างต้น คือ การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน และการที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรหากบุคลากรขององค์กรมีความซื่อสัตย์ มีความสามารถ ทำงานได้ตรงตามบทบาทของตนเอง ทว่าขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็ไม่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ การสร้างขวัญและกำลังใจ

แก่บุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรต้องมีธรรมาภิบาลที่ดี (Good Governance) มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ระบบการพิจารณาความดีความชอบต้องมีความเป็นธรรม คนทำดีต้องได้ดี เมื่อเขาทำงานหนัก เราก็ต้องตอบแทนเขา สิ่งที่เขาควรจะได้ ต้องให้เขาได้ ทำอย่างไรให้เขามีโอกาสก้าวหน้าขึ้น เมื่อนั้นบุคลากรก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เกิดความรักองค์กรและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถพบภาพกรรมธุรกิจพลังงานให้ก้าวไกลต่อไปได้อย่างมั่นคงข้าราชการบางคนยังมีค่านิยมเก่าๆ ชอบทำตัวยิ่งใหญ่ข่มขู่ผู้ประกอบการต่อว่าข้าราชการที่มีระดับต่ำกว่าเพื่อแสดงบารมี

พนักงานราชการ บางคนก็มีความขยันอยู่บ้าง บางคนก็เอานิสัยข้าราชการมาใช้และไม่พัฒนาตัวเอง อยากอยู่อย่างสบาย

ลูกจ้างเหมาบริการ ทำตัวเหมือนผู้ต่ำต้อย ไม่มีปากไม่มีเสียง เป็นผู้ถูกกระทำอย่างเดียวทำอะไรไม่ถูกใจก็เตรียมถูกออกคิดว่า สภาพทั่วไปของบุคลากร มีฝีมือ มีทักษะเฉพาะทางในหลายๆ มิติ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน ที่คนภายนอกอยากเข้ามาเป็นสมาชิกทำงานในองค์กรนี้ เพราะคิดว่าจะได้รับค่าตอบแทนสูง มีสวัสดิการดี แต่ที่ไม่มั่นใจคือ ความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรมีความสอดคล้องกับเครื่องเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ หรือไม่ ไม่แน่ใจว่า เรื่องภูมิคุ้มกันทางจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรมีมากกว่า หรือพฤติกรรมที่เป็นรูปลักษณ์ขององค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นที่น่าศรัทธา เชื่อมั่นของสังคมได้อย่างสนิทใจ เป็นที่ยอมรับของประชาคมทั่วไป โดยเฉพาะผู้ได้รับบริการ จะมีความเชื่อมั่นอย่างแท้จริง

๒) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

ปัญหาที่ต้องการทราบคือ บูรณาการหลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานเป็นอย่างไร และ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา หลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน สรุปผลได้ดังนี้

หลักพุทธธรรม คือ สังคหัตถ์ ๔ เห็นควรที่จะบูรณาการนำไปประยุกต์ใช้เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมธุรกิจพลังงานจะเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า สามารถดำเนินธุรกิจพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ซึ่งพิจารณาได้ ดังนี้

(๑) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

ทาน คือ การให้ การให้จะมีความสุขทันทีการให้ทานเป็นหนทางในการพัฒนาเบื้องต้นของคน เพื่อนำไปสู่ความเจริญ องค์กรใดก็ตามถ้าคน มีจาคะ จิตก็จะดี เป็นธรรมพื้นฐาน เช่น การสละเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ ก็เป็นทานอย่างหนึ่ง คือการให้ผู้ให้มีความสุข ถ้าคนมีการให้แล้วจะช่วยให้การพัฒนาทั้งคนและองค์กรการให้ธรรมะเป็นทาน เช่น ให้วิชาความรู้ ให้คำแนะนำสั่งสอนในทางที่ดี ให้คำตักเตือนเมื่อหลงทางผิด และที่ทำให้ง่ายที่สุดคือการให้หนังสือธรรมะเป็นทาน ในบรรดาการให้ทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นข้าวน้ำ วัตถุสิ่งของ พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ธรรมะเป็นทานว่าเป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุด และเป็นสุดยอดแห่งการให้ทานทั้งปวง การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเพื่อแบ่งปันของ ๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินของที่เราหามาได้ มิใช่สิ่งจีรังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้ทำอะไรให้คนในองค์กรมีความรักความสามัคคีในองค์กร การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นต้นการนำสังคหวัตถุ ๔ มาใช้มีความจำเป็นมาก พนักงานในองค์กรที่ได้ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ เป็นธรรม การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นที่ยุติธรรม ในการดำเนินชีวิตต้องอาศัยทั้งอามิส และธรรมะ เพราะชีวิตมีสองด้านใหญ่ ๆ คือ กายกับใจ อามิส บริหารชีวิตด้านกาย ธรรมะ บริหารชีวิตด้านจิตใจ

ฉะนั้น พึงบำเพ็ญทานทั้ง ๒ ควบคู่กันไปเสมอทานแปลว่าการให้ คือการเสียสละสิ่งที่มีค่า มีประโยชน์ของตนให้แก่ผู้อื่น มีความมุ่งหมายเพื่อกำจัดความโลภ ความเห็นแก่ตัวเสีย ซึ่งเรานิยมเรียกว่า ทำบุญ เช่น ให้แก่พระสงฆ์ หรือเพื่อสงเคราะห์ผู้รับเช่นให้สิ่งของแก่คนยากจนซึ่งนิยมเรียกว่า ทำทานเมื่อทำแล้วได้บุญเพราะ ๑. สามารถทำลายกิเลสตระกูลโลภะได้ โดยทำให้ผู้ให้ทานนั้นเกิดความรู้สึกว่าพอ แล้วคลายความตระหนี่ความเห็นแก่ตัวลง ๒. เกิดความเมตตากรุณาเห็นอกเห็นใจ และความโอบอ้อมอารีขึ้นมาแทน ทานเป็นการให้สิ่งของที่ควรแก่ผู้ที่ควรให้และผลบุญของการให้ทานจะให้ผลมากต่อเมื่อ ๑. วัตถุคือสิ่งของที่จะให้ต้องเป็นของที่ตนได้มาโดยสุจริต ๒. เจตนาคือความตั้งใจในการบำเพ็ญทานต้องมุ่งเพื่อชำระกิเลส ๓. บุคคลคือตัวผู้ให้ต้องมีศีลและผู้รับต้องเป็นคนมีศีลด้วย ทาน นอกจากทำลาย ความตระหนี่ ความโลภแล้ว ยังส่งผลดีแก่ผู้ให้ทาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย คือ ๑. เป็นที่รักของคนหมู่มาก ๒. เป็นที่คบหาของคนดี ๓. เป็นคนมีชื่อเสียงดี ๔. แกล้วกล้าในทางกลางประชุมชน ๕. แม้ตายแล้วก็จะไปเกิดในสวรรค์ ทานที่ประชาชนร่วมใจกัน

เสียสละ ย่อมทำให้ประชาชนรักใคร่เห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นบ่อเกิดแห่งความสามัคคีของคนทั้งชาติ ทาน คือ การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินของที่เราหามาได้ มิใช่สิ่งจีรังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้ทาน คือ การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินของที่เราหามาได้ มิใช่สิ่งจีรังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้ทาน คือ การให้ พอให้แล้ว เขาได้สิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความรักเราขึ้นมา การให้ทาน ไม่ได้หมายถึงการให้วัตถุสิ่งของ หรือเรียกว่า อามิสทาน แต่งเพียงอย่างเดียว ยังหมายรวมถึง การให้ความรู้เป็นทานด้วย ถ้าเป็นความรู้ทางโลก เรียกว่าวิทยาทานถ้าเป็นความรู้ทางธรรมก็เรียกธรรมทาน

นอกจากนี้ ยังมีการให้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง นั่นก็คือ การให้อภัย ไม่ถือโกรธเคืองกัน มีจิตเมตตา ปรารถนาดีต่อกันหรือเรียกว่าภัยทาน คนเราอยู่ด้วยกัน ก็เป็นธรรมดา ที่จะต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง ชัดใจกันบ้าง แต่เมื่อชัดใจกันแล้วก็ควรต้องมีการให้อภัยกัน ให้เรามองแต่ข้อดีของเขาเยอะๆ แล้วความไม่พอใจ ก็จะค่อยๆ ลดลง จนหายไป เราก็จะมีแต่ความสุขใจ สบายใจ มีความรักความเมตตาที่พร้อมจะมอบให้กับทุกคน จะไปที่ไหนใครๆที่รักทาน นอกจากทานแล้วยังรวมไปถึงจิตใจ รวมไปถึงความเห็นแก่ตัว การบิจาคยังถือว่าเป็นวัตถุภายนอก คำว่าทาน คือการให้ความหมายลึกซึ้งขึ้นใจ การให้ด้วยใจก็ คือ จาคะ การก่การจัดการตระหนี่ ความไม่เห็นแก่ตัว เช่นการเสียสละทรัพย์เพื่อรักษาอวัยวะเสียสละอวัยวะเพื่อ รักษาชีวิตและสละชีวิตเพื่อรักษาธรรมะ หรือการยอมสละชีวิตเพื่อรักษาสัจจะการสละความสุขส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมถ้าในหน่วยงานปลอดจากในกรมก็สามารถดำเนินการบูรณาการได้การจะนำธรรมะไปใช้ต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้เรื่องส่วนตัวก็ไม่สามารถบูรณาการได้ต้องเสียสละทานส่วนมากคนจะมองผิวเผิน หมายถึงการบริจาคการให้แต่ความเป็นจริงลึกกว่านั้นการจะนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ต้องเข้าใจธรรมะให้ถี่ถ้วนถูกต้องรวมถึงจิตอาสาด้วยทานเพียงข้อเดียวมันมีความหมายลึกซึ้ง การแบ่งหน้าที่กัน คือการทดแทนกันเขาเรียกว่าการบูรณาการ เพียงธรรมะข้อที่ว่าทานข้อเดียว นำไปใช้ก็เกือบครอบคลุมเหลือเฟือ

ด้านปิยวาจา ในช่วงหลังๆ นักศึกษามีพฤติกรรม ในทางลบอย่างมาก เพราะเขาอยู่ในสังคมที่พัฒนาทางด้านวัตถุโดยส่วนใหญ่ ซึ่งไม่เน้นด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ถ้าองค์กรที่พัฒนา

แล้วเขาจะพูดกันในด้วยความสุภาพ วาจาเป็นเจตนาที่ดี ถ้าพูดแล้วทำให้มีปัญหากับคนกลุ่มอื่น ก็ไม่ดี ควรดีเพื่อก่อ ปิยวาจา คือ คำพูดหรือวาจาที่น่ารัก น่านิยม ทุกถ้อยคำที่พูดแสดงถึงความรัก ความปรารถนาดี มีประโยชน์ต่อผู้ฟัง แม้คำแนะนำตักเตือน ก็สุภาพอ่อนโยน เพราะเป็นถ้อยคำที่กล่าวด้วยจิตที่มีเมตตาปิยวาจาประกอบด้วยลักษณะดังนี้

๑. ต้องเป็นคำจริง เมื่อมีเหตุสำคัญที่ต้องพูด ก็กล่าวโดยไม่ปั้นแต่งเรื่องราว ไม่เสริมความไม่อำความให้คลาดเคลื่อนจากความจริง

๒. ต้องเป็นคำสุภาพอ่อนโยน เมื่อเอื้อนเอ่ยวาจาครั้งใด ก็ต้องมีความไพเราะในถ้อยคำที่กลั่น ออกมาจากน้ำใจอันบริสุทธิ์ ไม่มีคำหยาบ คำด่า คำประชดประชัน คำเสียดสี ซึ่งฟังแล้วชวนให้ระคายหู

๓. ต้องเป็นถ้อยคำที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เกิดผลดีต่อผู้พูดและผู้ฟังอย่างแท้จริง แม้คำพูดนั้น จะเป็นคำจริง และกล่าวออกไปด้วยถ้อยคำสุภาพ หากไตร่ตรองแล้วว่า ถ้าพูดออกไปแล้ว ก็ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์กลับจะทำให้เกิดโทษมาแทนก็ไม่ควรพูด

๔. ต้องเป็นถ้อยคำที่ออกมาจากจิตที่มีเมตตา อันเป็นจิตบริสุทธิ์ ยังประโยชน์แก่ผู้ฟัง เพื่อให้ได้รับความสุข ความเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป ถึงแม้ว่าคำพูดนั้นจะเป็นคำจริง เป็นคำสุภาพ เป็นคำพูดที่ดีมีประโยชน์ หากผู้พูดมีความโกรธ ความริษยา ซึ่งเป็นจิตอันไม่บริสุทธิ์ ก็ไม่สมควรพูด เพราะถ้อยคำที่กล่าวออกมาจากจิตที่ขุ่นมัวอาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงได้

๕. ต้องเป็นถ้อยคำที่พูดถูกกาลเทศะ แม้คำพูดนั้นจะเป็นคำจริง เป็นคำสุภาพ เป็นคำพูดที่ดี มีประโยชน์ และพูดด้วยจิตที่มีเมตตา แต่ถ้าพูดผิดจังหวะโอกาส พูดไม่ถูกกาลเทศะ ก็จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย กลายเป็นประจานผู้อื่นไปปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะพระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปิยวาจานั้น จะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียดเว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพื่อเจือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานพูดด้วยความจริงใจไม่พูดหยาบคายก้าวร้าวพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะพระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่งเพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปิยวาจานั้น จะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความ

จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปียวajan นั้น จะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ ๖. วนจากการพูดเท็จ ๖. วนจากการพูดส่อเสียด ๖. วนจากการพูดคำหยาบ ๖. วนจากการพูดเพื่อเจ้อการใช้คำพูดของ ผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญมาก เพราะถ้าพูดไม่ดีจะทำให้องค์กร เสียหาย ถ้าพูดดีก็ทำให้องค์กรมีแต่ ความอบอุ่น และนำไปสู่ความเจริญได้ มันมีความหมายทางเมตตา ลึกซึ้งกินใจ วจิกรรม ประโยชน์ที่ ให้เขาผลจากความทุกข์ พ่อแม่ด่าลูก ก็ยังเป็นปียวajan เพราะทำไปไม่ได้เสแสร้ง มีความปรารถนาให้ ลูกได้ดีตรงกันข้ามกับคนที่พูดดีแต่กลับข้างในไม่จริงใจ ก็ไม่ถือว่าเป็นปียวajan คือ การพูดจาด้วย ถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ เหมาะสำหรับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็น บันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปียวajan นั้น จะต้องพูดโดย ยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ ๖. วนจากการพูดเท็จ ๖. วนจากการพูดส่อเสียด ๖. วนจากการพูดคำหยาบ ๖. วนจากการพูดเพื่อเจ้อปียวajan คือ การพูดถ้อยคำที่เป็นที่รัก คำพูดนี้มีความสำคัญมาก จะทำให้คนรักเรา หรือเกลียดเราก็ได้พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงให้หลักการพูดไว้ ดังนี้ ๑. ต้องเป็นคำจริง ๒. เป็นคำ สุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ๓. พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์ ๔. พูดด้วยจิตเมตตา ๕. พูดถูกกาลเทศะ คือ ถูกเวลาและสถานที่

นอกจากการพูดจาไพเราะแล้ว จะต้องมืหางเสียงด้วย เช่น มีศรี มีคะ นี่เป็นการเพิ่ม เสน่ห์ให้กับคนพูดได้เยอะเลยหลวงพ่อกเคยเปรียบเอาไว้ว่า คำพูดที่ไพเราะมืหางเสียงนั้นก็เหมือน ทองหยอดที่มีจะงอย หน่อยๆ ก็เหมือนถ้อยคำที่ไพเราะๆ เมื่อพูดไปแล้ว คำพูดก็หวาน มืหางเสียง เหนียวใจคนให้มาติดอยู่ที่เรา หากเรามีความจำเป็นที่จะต้องเตือนผู้อื่น ก็พอมืวิธีการเตือนดังนี้ ๑. เลือกจังหวะให้เหมาะสมดูเวลาและอารมณ์ให้ดี ๒. ชมก่อนแล้วค่อยเตือน ๓. ยืมก่อนติ ๔. ต้องเป็น เรื่องจริง ๕. เป็นเรื่องที่เกิดประโยชน์ซึ่งจะต้องทำให้ครบทั้ง ๕ ข้อ ถ้าไม่ครบก็อาจทำให้โกรธกันก็ได้ สำหรับผู้ถูกเตือน ไม่ว่าเขาจะเตือนผิดหรือถูก ก็ให้รับขอบคุณเพราะนั่นแสดงว่า เขารักเราจริง ถ้าไม่ รักจริงจะไม่กล้าเตือน ถ้าใครทำได้แบบนี้ จะเป็นคนมีเสน่ห์อย่างยิ่ง อยู่ที่ไหนก็จะมีแต่คนรักแล้วจะ รักกันยืดอกด้วย เพราะว่าเป็นคนไม่มีทิฐิมานะ การให้วัตถุสิ่งของในข้อ ๑. นั้นเรายังต้องลงทุนไปซื้อ หามา แต่ข้อ ๒ ปียวajan นี้ เป็นการให้ที่ไม่ต้องลงทุน ไม่เสียเงินเลยซักบาท แคเราเห็นความสำคัญใน การพูด ปรับให้พอดี พอเหมาะพอเจาะก็จะเกิดคุณค่า

อรรถจริยา การพูดที่ไพเราะ ทำให้ผู้ฟัง มีความยินดีปรีดา และตอบสนอง ในองค์กรที่ได้พัฒนาแล้วจะมีการใช้ภาษาที่สุภาพ ไม่เหมือนกับตอนแรก ๆ จะทำได้ยาก ในการพัฒนาคน อันดับแรกควรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ต้องมีศรัทธาก่อน เอาพลังบวกมาใช้ เป็นการสงเคราะห์ และ ช่วยเหลือกัน คนที่มีอายุมากและมีประสบการณ์ ก็ควรถ่ายทอดความรู้ให้คนรุ่นหลัง เพราะคนรุ่นเก่าจะมีพลังลดลงอรรถจริยา คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ ในข้อนี้ แยกได้ ๒ ประเด็น คือ ๑.การทำตัวของเราให้เป็นคนมีประโยชน์ ๒.การสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่น คือเราจะต้องฝึกตัวของเราเองให้เป็นคนมีประโยชน์ เพราะถ้าคนไหนเป็นคนที่มีประโยชน์ คนๆนั้นจะเป็นที่รักของคนอื่น ใครๆ ก็อยากเข้าใกล้ วิธีทำให้เราเป็นคนมีประโยชน์ ก็ทำได้ การหมั่นปรับปรุง พัฒนาความรู้ ความสามารถของเราให้ยิ่งๆขึ้นไปตลอดเวลา และต้องต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมด้วย เพราะเราจะเป็นคนเก่งอย่างเดียวไม่พอแต่ต้องเป็นคนดีด้วย เมื่อเราฝึกตัวเองให้เป็นคนมีประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่นด้วยให้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจไมตรีต่อกัน เห็นอะไรช่วยได้ก็ช่วย ไม่นิ่งเฉยดูตาย ก็จะเป็นที่รักของคนทั่วไปแม้แต่ในสังคมที่ถูกยกย่องให้เกียรติยอมเป็น บุคคลที่ทำคุณประโยชน์แก่หมู่ชนนั้นๆ เพราะฉะนั้นเมื่อเราอยู่ที่ใด เราควรทำตัวให้เกิดประโยชน์ บุคคลใดก็ตามเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ บุคคลนั้น จะเป็นบุคคลที่น่ารักน่าเข้าใกล้การประพฤติประโยชน์ อรรถจริยา หมายถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ด้วยน้ำใสใจจริง ด้วยความปรารถนาดีต่อกัน การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยไม่หวังผลประโยชน์เพื่อตน รวมถึงการชวนช่วยช่วยเหลือผู้อื่นให้สำเร็จประโยชน์ตามที่เขาขอร้อง อรรถจริยา เป็นสังคหวัตถุ ๔ คือธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจกันไว้ได้การบำเพ็ญประโยชน์แก่ผู้อื่น แก่ส่วนรวมด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังปัญญา กำลังความคิด กำลังบุญบารมี เป็นต้น ซึ่งเป็นไปโดยชอบ ถูกต้องคลองธรรม จัดเป็น อรรถจริยา ทั้งสิ้นอรรถจริยา (การประพฤติประโยชน์ คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม) การทำงานอย่างมีความเข้าใจ เป็นธรรมะที่มีความละเอียดไปอีกขั้นหนึ่ง ความเข้าใจในเนื้อหาหลักธรรมต้องตีบทให้ได้ เวลานำไปใช้ต้องตีบทให้แตกการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง และทำอย่างต่อเนื่องเสมอต้นเสมอปลาย

สมานัตตตา คือ การประพฤติ การปฏิบัติด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ในเบื้องต้น ควร มีกิจกรรม เช่น โครงการอาสาพัฒนาชุมชน เน้นกิจกรรมจิตอาสาเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องทุกๆ ปี ที่ควรดำเนินการตลอดไป ก็ควรทำอย่างต่อเนื่อง สรุปรวม เช่น สมานัตตตา การวางตนให้สม่ำเสมอ หมายถึง การวางตัวของเราให้สมกับฐานะและบทบาทของตัวเองเช่นเป็น พี่เป็นน้อง เป็นพ่อแม่ลูก เป็น

สามีภรรยา เราก็มองตัวให้เหมาะ พอติดตามนั้น อย่างแรกเลย ก็มีฐานะเป็นลูกศิษย์ที่รักของคุณครู เป็นลูกที่น่านรัก ของคุณพ่อคุณแม่ ถ้าใครมีพี่ เราก็มีฐานะเป็นน้อง จะเห็นได้ว่า แต่ละคนก็จะมี หลายฐานะในตัวเอง ดังนั้น เราจะต้องศึกษาว่า ในแต่ละฐานะที่เราเป็นอยู่ มีหน้าที่อะไรบ้าง เมื่อศึกษาแล้วก็ต้องปฏิบัติตามหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ถ้าทำได้เช่นนี้ เราก็จะเป็นที่รักของคนรอบข้าง แต่ถ้าใครเป็นโจรอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่า จะต้องวางตัวให้สมกับที่เป็นโจร อันนี้ไม่ถือว่าสมานัตตตา เพราะสมานัตตตายังหมายถึง การทำตนให้สมกับที่เป็นคน ก็คือ การปฏิบัติตนให้เป็นคนคนดีที่โลกต้องการ นอกจากนี้ เราจะต้องทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายด้วยคือ เราเคยวางตัวกับคนอื่นในทางที่ดีอย่างไร เราก็ยังคงปฏิบัติอย่างนั้น ไม่เปลี่ยน แม้ว่าเราจะได้ดีบได้ดีแล้ว เราก็ไม่ลืมหูลืมตา หรือว่าเมื่อเราเห็นคนอื่นเขาได้ดี เราก็แสดงออกให้เขารับรู้ว่าเรามีความยินดีกับเขาอย่างจริงใจ ไม่คิดกลั่นแกล้งใส่ร้ายป้ายสีเขา ถ้าใครทำได้อย่างนี้ รับรองว่าไม่ว่าจะย่างเท้าไปถึงไหนก็จะเป็นที่รักไปถึงนั้น จะเห็นได้ว่า สังคหวัตถุ ๔ เป็นธรรมะ ที่สำคัญมากเป็นวิธีการครองใจคนชั้นเยี่ยมเลยก็หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้อ่านทุกท่านจะนำสังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในการดำเนินชีวิต อย่างมีความสุข เป็นที่รักของมนุษย์และเทวดาทั้งหลายคือการเสมอต้นเสมอปลายมือได้ดีบได้ดี ขยันหมั่นเพียร การอยู่ร่วมกันในสังคมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันเหมือนเครื่องจักรเฟืองทุกเฟืองจะหมุนสัมพันธ์ ด้วยเป็นสิ่งที่มีความเจริญทำให้เจ้าหน้าที่มีความสบายใจ มีความรักในองค์กรไม่ย้ายและเปลี่ยนงาน ไม่มีสมองไหล

หลักพุทธธรรม คือ สังคหวัตถุ ๔ ประการ หากนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด เพื่อเป็นการวิจัย เป็นองค์ความรู้ที่น่าท้าทายในการหาคำตอบ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นน่าจะเป็นองค์ความรู้เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เห็นว่าหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ เป็นหลักธรรมสำหรับเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจเดียวกัน มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อต่อกันทั้งหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิต เป็นพลังขององค์กรโดยอัตโนมัติ รวมถึงการให้คำแนะนำและการปรึกษาต่อกันด้วย สังคหวัตถุธรรม จะก่อให้เกิดพลังในการสื่อสารประสานติดต่อซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการใช้หลักธรรมเป็นหลักธรรมเป็นหลักค้ำค้ำกันให้อยู่ในการสื่อสารที่มีจริยธรรมกำกับพฤติกรรมในการสื่อสาร สมาชิกในองค์กรทุกระดับ จะติดต่อสื่อสารกัน ด้วยภาษาที่ฟังแล้วสบายใจ ไม่ระคายหู รู้กาละ รู้เทศะในการพูดในการสื่อสารกับใคร เมื่อไหร่ อย่างไรใช้ความสุภาพเป็นฐานในการเจรจา ในการสร้างสื่อสัมพันธ์ สร้างมิตรไมตรีแก่เพื่อนร่วมงานใช้วาทศิลป์เป็นยุทธศาสตร์ในการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรสังคหวัตถุธรรม จะหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีใจโอบเอื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทুমเท ทำประโยชน์แก่องค์กร

อย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ ตลอดถึงการใช้กลยุทธ์ในการสร้างจริยธรรม เป็นวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อปฏิบัติงานสังคหวัตถุธรรมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบในพันธกิจอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เห็นเพื่อนร่วมงานมีศักดิ์ศรีเสมอกัน ในทุกสภาพ ทุกตำแหน่ง ไม่ดูถูกกัน หลักพุทธธรรม สังคหวัตถุธรรม เห็นควรที่จะบูรณาการนำไปประยุกต์ใช้เป็นวัตรกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมธุรกิจพลังงาน จะเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า สามารถดำเนินธุรกิจพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน มุ่งเน้นตามยุทธศาสตร์ของ สำนักงาน ก.พ. (สมรรถนะหลักการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ) และยุทธศาสตร์ของ พ.น. เป็นหลัก ไม่ได้เน้นการพัฒนาตามแนวสังคหวัตถุ ๔ หลักพุทธธรรมเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่ได้รับการส่งเสริมจากครอบครัว หรือครูบาอาจารย์ การใช้หลักพุทธธรรมสามารถทำได้เฉพาะผู้ที่เปิดใจให้กว้าง รับฟังเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรมและความยุติธรรม เท่านั้น ถ้าภายในหน่วยงานมีบุคลากรดังกล่าวแล้วยังไม่สามารถนำหลักพุทธธรรมมาใช้ให้ก่อประโยชน์ได้

(๒) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

การพัฒนาตามหลักปียวาจา

คำพูดไพเราะ หรือการใช้วาจาสุภาพอ่อนโยนกับเพื่อนร่วมงานกับคนในครอบครัวจะทำให้ผู้ฟังรู้สึกประทับใจและมีกำลังใจในการทำงาน การใช้คำพูดมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน หรือต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างยิ่ง สุนทรภู่ นักกวีเอกของโลกได้ประพันธ์บทกลอนเกี่ยวกับการใช้วาจาไว้หลายสำนวน ในชาดกมีเรื่องโคนันทิวีสาล เป็นตัวอย่าง โคนันทิวีสาล เป็นสัตว์กตัญญูต่อเจ้าของเป็นวัวมีกำลังพิเศษสามารถลากเกวียนร้อยเล่มได้ อยู่มาวันหนึ่งโคนันทิวีสาลคิดสงสารเจ้าของที่ลำบากทำงานหนัก เพราะฐานะยากจน จึงบอกพราหมณ์ผู้เป็นเจ้าของว่าให้ไปทำพนันแข่งขันลากเกวียนที่บรรทุกของเต็มทุกเล่มจำนวนหนึ่งร้อยเล่มกับเศรษฐีว่า วัวของเขาสามารถลากเกวียนให้เคลื่อนที่จากเกวียนเล่มสุดท้าย ไปถึงที่ที่เกวียนเล่มแรกจอดอยู่ได้ เจ้าของก็ไปทำพนันแต่พอถึงวันแข่งขันเจ้าของกลับใช้วาจาไม่สุภาพกับโคตัวเองทั้งๆ ที่โคไม่เคยเป็นอย่างนั้นมาก่อน คือใช้คำว่าเจ้าโคโกงจงลากเกวียนไปโคได้ฟังแล้วก็หมดกำลังใจจึงยืนอยู่กับที่ไม่ยอมลากเกวียนไป ทำให้เจ้าของแพ้การพนัน พอกลับมาถึงบ้านเจ้าของเสียใจมากนั่งซึมเศร้าอยู่ โคนันทิวีสาลเห็นเจ้าของนั่งคอตกด้วยความเสียใจ จึงเข้าไปปลอบว่า พ่อไม่ต้องเสียใจให้ไปทำพนันใหม่ แต่คราวนี้พ่อต้องใช้คำพูดดีๆ ไม่ให้พูดว่า โคโกง เพราะเขาไม่ชอบ เจ้าของฟังแล้วจึงไปทำพนันใหม่ คราวนี้เจ้าของพูดกับโคด้วยคำไพเราะ ทำให้โคมีกำลังใจ

ลากเกวียนไปได้รับชัยชนะจากตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าการใช้วาจาสุภาพอ่อนโยน ทำให้ผู้ฟังเกิดสบายใจมีกำลังใจพร้อมที่จะทำงานทุกอย่าง ยากลำบากก็ไม่ยอมย่อท้อ งานทุกอย่าง ยากลำบากก็ไม่ยอมย่อท้อ ไม่ว่าแต่การใช้คำสุภาพอ่อนโยนกับมนุษย์เท่านั้นแม้แต่สัตว์เดรัจฉานยังต้องการคำพูดไพเราะ สุภาพอ่อนโยน การที่สมเด็จพระนารายณ์มหาราชตอบปฏิเสธเมื่อพระเจ้าหลุยส์ที่ ๑๔ ของฝรั่งเศสได้ส่งศาสนทูตมาเชิญให้เข้ารีตคือเข้านบถศาสนาคริสต์ด้วยพระองค์ทรงใช้วาจาที่ไพเราะว่า ถ้าป็นพระประสงค์ของพระเจ้า พระองค์คงจะดลใจให้เข้านบถเอง การที่พระเจ้าไม่ทรงดลใจอย่างนั้นคงเป็นเพราะพระประสงค์ของพระเจ้าที่ไม่ต้องการให้เข้ารีตด้วย การตอบปฏิเสธของสมเด็จพระนารายณ์มหาราชในครั้งนั้นไม่ทำให้ฝรั่งเศสเสียใจอะไร ไม่ได้ทำให้ความสัมพันธ์ต่อกันลดน้อยลง ลักษณะอย่างนี้ถือว่าการใช้ปิยวาจาในการบริหารที่ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง

ปิยวาจา ไม่ได้หมายความว่า วาจาอ่อนหวานเป็นที่รักแก่ผู้ฟังอย่างเดียว วาจาที่เปล่งออกไปแล้วทำให้ผู้ฟังได้สติ ได้ข้อคิดสะกิดใจสามารถเปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนความคิดผิดเป็นความคิดถูกก็ถือว่าปิยวาจา เช่นเดียวกัน ยกตัวอย่างที่พระองค์ทรงใช้วาจา ได้ตอบข้อกล่าวหาของเวรัญพราหมณ์ที่ไปกล่าวหาพระองค์ต่างๆ เช่น ว่าพระองค์เป็นคนชอบกำจัด คือทำลายประเพณีเดิมๆ ของพวกพราหมณ์ พระองค์ทรงยอมรับว่าพระองค์ชอบกำจัด แต่ทรงกำจัดในความหมายของพระองค์คือชอบกำจัดกิเลส กำจัดความแข็งกระด้าง ความก้าวร้าว ด้วยการวางหลักพระวินัยให้พระสาวกได้ใช้เป็นเครื่องฝึกหัดปรับปรุงพฤติกรรมให้ตั้งมาน่าเลื่อมใส สติการใช้วาจาตอบโต้ลักษณะอย่างนี้ของพระองค์ทำให้เวรัญพราหมณ์ยอมรับนับถือและยอมมอบตัวเป็นสาวก รับเอาพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่งตลอดไป

การพัฒนาตามหลักอรรถจริยา

อรรถจริยา คือ การประพฤติให้เป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายตนเองและคนอื่น หมายความว่า ต้องไม่ให้เสียประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองหรือพัฒนาดนเองหรือสร้างฐานะของตนให้มั่นคงเสียก่อน และในขณะเดียวกันก็ไม่ละเลยประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานหรือของคนรอบข้าง เพื่อประโยชน์ที่เป็นสาธารณชนทั่วไป เช่น เข้าร่วมกิจกรรมส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ ตามโอกาส อันควรไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนฝ่ายเดียว การทำอย่างนี้จะทำให้เพื่อนร่วมงานคนรอบข้างเกิดความประทับใจ แสดงถึงความมีน้ำใจของผู้บริหาร หรือผู้นำองค์กร ผู้นำครอบครัว เมื่อถึงคราวต้องทำประโยชน์ตนบ้างที่ต้องใช้คนช่วยเป็นจำนวนมาก ก็สามารถที่จะขอกำลังความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและคน

รอบข้างได้ และคนเหล่านั้นก็พร้อมที่จะช่วยเหลืออย่างภูมิใจอย่างเต็มใจ ถึงแม้ว่าการทำเพื่อประโยชน์ของคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ก็เป็นการปฏิบัติประโยชน์ในความหมายนี้เหมือนกัน

ในเรื่องนี้พระพุทธองค์ทรงทำเป็นตัวอย่างมาแล้วตอนที่พระองค์ทรงบำรงภิกษุอาพาธรูปหนึ่ง พระองค์เห็นภิกษุอาพาธถูกพวกภิกษุทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพังจึงเสด็จไปช่วยทำชำระร่างกายแล้วแสดงพระธรรมเทศนาให้ฟัง หลังจากนั้นพระองค์จึงตรัสพระดำรัสว่า ใครต้องการหรือปรารถนาจะอุปฐากขอให้อุปฐากภิกษุอาพาธ แล้วรับสั่งให้ภิกษุดูแลกันและกันเพราะว่าพวกเราได้สละครอบครัวญาติพี่น้องมาแล้ว ถ้าเราไม่ดูแลกันใครจะมาดูแล

การพัฒนาตามหลักสมานัตตตา

สมานัตตตา คือ การนำตนเข้าไปเชื่อมสมานกับคนอื่น หรือการวางตนให้เสมอดันเสมอปลายกับคนอื่นไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ร่วมสถาบันต่างๆ ในอาฬวกสูตรตอนที่พระองค์ไปทรมานอาฬวกยักษ์ดุร้าย พระองค์ทรงทำตามที่ยักษ์ จึงสั่งให้พระองค์ออกมาจากที่พัก พระองค์ก็เสด็จออกมา ยักษ์สั่งให้พระองค์เข้าไป พระองค์ก็เสด็จเข้าไป ทำอย่างนี้ถึงสามครั้ง ครั้งที่สี่ยักษ์สั่งพระองค์เหมือนเดิมแต่พระองค์ไม่ยอมทำตามแล้วบอกกับยักษ์ว่า เธอจะทำอะไรก็ตามฉันจะไม่ออกไปอีกแล้ว ยักษ์พูดว่า เราจะจับพระองค์ที่เท้าแล้วขว้างไปปากผิงมหาสมุทรด้านโน้น พระองค์ตรัสว่า ในโลกนี้พร้อมทั้งเทวโลก มารโลก พรหมโลก พระองค์ยังไม่เห็นใครที่จะทำกับพระองค์ได้อย่างนั้น ว่าแล้วจึงสั่งให้ยักษ์ทำในสิ่งที่อยากทำ ยักษ์เห็นว่าคงทำอะไรพระพุทธเจ้าไม่ได้จึงถามปัญหากับพระองค์ พระองค์แก้ปัญหาก็จนทำให้อาฬวกยักษ์พอใจและยอมเป็นสาวก

จากตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่า การลดความต้องการในส่วนของตนแล้วไปเพิ่มให้คนรอบข้างสามารถทำให้คนไม่ติดยึดเป็นคนดีได้ ถึงแม้ว่าผู้ที่เราจะเพิ่มให้นั้นมีเจตนาไม่ดีก็ตามการทำอย่างนั้นประสบความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่ดังอาฬวกยักษ์นี้

การเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นเรื่องสำคัญในการผูกมิตรไมตรีกับผู้อื่นหรือกับคนรักตัวอย่าง การนำตนเข้าไปสมานกับคนอื่น เช่น ภรรยา กับสามี ภรรยาควรคอยสอบถามเอาใจใส่สามีและคอยให้กำลังใจ ที ถ้าสามีกลับจากที่ทำงาน ภรรยาเห็นก็ควรจะเข้ามาทักทายด้วย ถ้อยคำที่แสดงถึงความเป็นห่วง เช่น ว่างานเป็นอย่างไรบ้าง วันนี้เหนื่อยไหม งานหนักไหม มาเหนื่อยๆ ดื่มน้ำเย็นๆ สักแก้ว ก่อนนะ ว่าแล้วก็นำน้ำดื่มมาให้สามี ลักษณะ อย่างนี้ เรียกว่าภรรยาเอาตัวเข้าไปสมานกับสามี หรือกรณีบุตรธิดากับบิดามารดา เช่นลูกกลับจากโรงเรียนก่อนบิดามารดา ก็ช่วยทำงานบ้านรอ ถ้าเห็นบิดามารดา กลับจากที่ทำงานก็วางงานของตนไว้อีกก่อนเข้าไปไหว้และถามบิดามารดาด้วยถ้อยคำสุภาพ

อ่อนโยน อาทิ หวัดดีครับหว่าดีคะพ่อ แม่ ปวดเมื่อยตรงไหน หนูจะนวดให้ อย่างนี้ถือว่า ลูกได้เอาตัวเองเข้าไปสมานกับพ่อแม่

ถ้าครอบครัวใดปฏิบัติอย่างนี้จะทำให้คนในครอบครัวมีความสุข อยู่ด้วยกันด้วยความรัก ความเมตตาต่อกัน แต่ละคนก็จะมีกำลังในการทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และงานก็จะประสบความสำเร็จ

๓) สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรม

ปัญหาที่ต้องการทราบคือ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรม เป็นอย่างไร

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรมสรุปผลได้ดังนี้

ขั้นตอนและ กระบวนการพัฒนาต้องพิจารณาตามความจำเป็นขององค์กร ที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรกระบวนการพัฒนาต้องพิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม สอดคล้องขององค์กร ควรหาวิธีหรือโมเดลที่เหมาะสมประยุกต์ นำไปพัฒนาองค์กร Action research ความรู้ ในการพัฒนาองค์กร ต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ คนต้องมีความรู้ ความสามารถ ตามที่หน่วยงานต้องการ มีประสบการณ์ และผลงาน จิตใจ คนต้องมีจิตใจและเพื่อ ลดความขัดแย้ง และต้องมีความเมตตา มีกระบวนการขัดเคลา ทางสังคม ต้องใช้หลักธรรมเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาคนการพัฒนาคนต้องเริ่มเป็นขั้นเป็นตอนหรือที่พื้นฐานของคนก่อน แล้วค่อย ๆ ขยับ ไปที่ละขั้นขึ้นไปคนที่เข้ามาใหม่ ควรเริ่มพัฒนาพื้นฐานไปก่อน เช่นกันคนที่ทำงานสำเร็จได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับภาวะด้านจิตใจเป็นสำคัญ ดูตัวอย่างในหลวงทุกพระองค์ เมื่อยังทรงพระเยาว์ จะได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกันกรมธุรกิจพลังงาน ต้องมีความซื่อตรงเช่นเดียวกันจึงจะเป็นบุคคลที่ดีได้การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของกรมธุรกิจพลังงาน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น บุคลากรที่อบรมมาจึงมีความรู้หลากหลาย ถ้ามีความสนใจอย่างจริงจังก็จะได้รับความรู้เพิ่มพูนเป็นทุนในการปฏิบัติราชการที่กรมธุรกิจพลังงานเป็นอย่างดี

สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน ใครขอเสนอแนะ ให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องพรหมวิหาร ๔ ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ผู้บริหารที่ต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กรจะได้มีจิตใจที่เมตตา กรุณา มีความปรารถนानำที่ดี ต่อบุคคลรอบข้าง ไม่อิจฉา

ยินดี เมื่อเขาได้ดี การแก่งแย่งให้ร้ายกันก็จะไม่เกิดขึ้น จะอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข หลักธรรมข้อนี้ควรจะใช้ในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปด้วยความรักใคร่ เมตตาและหวังดีต่อกัน ทุกคนก็จะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเติบโตขึ้นไปเป็นผู้บริหารในอนาคต ก็จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพ สามารถมัดใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ กรมธุรกิจพลังงานมีบทบาทเป็น “ผู้กำกับ” และ “ผู้ให้บริการ” แก่ผู้ประกอบการธุรกิจพลังงาน ดังนั้น บุคลากรของกรมควรดำเนินการกิจการงานให้ตรงหรือเหมาะสมกับบทบาทของตน โดยต้องบูรณาการให้เหมาะสม สะดวก และได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่ายเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานให้ทำงานคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการเรียนรู้งานซึ่งกันและกันเพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ และสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ในระดับผู้บริหาร ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นมากขึ้น กรมธุรกิจพลังงาน ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กันไป ด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การฝึกอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐานควรจะมีการกำหนดให้บุคลากรอบรมในทุกระดับ เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ หลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการใหม่ ควรจะกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐานรวมอยู่ด้วย ข้าราชการระดับชำนาญการ จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐาน ไม่น้อยกว่า ๕ วัน ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐาน ไม่น้อยกว่า ๗ วัน ในบางครั้งการบังคับให้เข้าอบรมอาจจะมีทั้งผลดีและผลเสีย หากผู้เป็นผู้ใหม่และเคยสั่งสมบาปมีมา ก็จะเข้าใจในหลักพุทธธรรมได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งก็จะทำให้บุคลากรของกรมธุรกิจพลังงานมีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เต็มที่ที่หลักพุทธธรรมสามารถนำมาเสริมในการพัฒนาบุคลากร ที่นอกจากจะให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ก็ควรจะให้ความรู้ในด้านพุทธธรรมเป็นเรื่องที่อธิบายแล้ว เข้าใจยาก จึงควรปรับหลักการอบรมให้มีเนื้อหาที่น่าสนใจ และจงใจให้บุคลากรเข้าใจเนื้อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมธุรกิจพลังงานควรพิจารณาทั้งระบบ กำหนดเป็นแผนแม่บท มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบแนวคิด กลยุทธ์และแผนงานที่ชัดเจน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๒ ด้านควบคู่กันไปก็คือ ด้านความรู้ทักษะในวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและศีลธรรม โดยด้านจริยธรรมและศีลธรรม ควรนำหลักการตามพุทธศาสนามาใช้เป็นแนวทาง เพราะสังคมและวัฒนธรรมของไทยเชื่อมั่นในหลักการพุทธศาสนา ซึ่งเห็นได้จากจุดเริ่มต้นที่ครอบครัว พ่อแม่ต้องปลูกฝังจริยธรรมและศีลธรรมให้บุตรหลานเป็นคนดีของสังคม เมื่อเยาวชนโตขึ้นเข้าสู่วัยเรียน เขาก็ได้รับการศึกษาเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานในวิชาชีพต่างๆ และเมื่อเขาสู่การทำงาน

บุคลากรก็ต้องได้รับการพัฒนาทั้ง ๒ ด้าน คือ ด้านความรู้ทักษะในวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและศีลธรรม และต้องดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไปหลักพุทธธรรมเป็นสิ่งที่ควรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เพราะการปฏิบัติในหน้าที่ราชการของบุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะมีผลที่ต่อเนื่องถึงผู้เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งเพื่อนร่วมงานที่ต้องใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานด้วยกัน ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ และประชาชนที่ต้องปฏิบัติตามผลที่เกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ของราชการมีข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา เห็นว่า กรมธุรกิจต้องจัดทำข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรของกรมฯ ทุกกลุ่ม ทุกระดับ พันธกิจและภาระงานของกรมฯ นำมาสังเคราะห์กำหนดเป็นนโยบาย โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานมีส่วนกำหนดแผน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กำหนดยุทธศาสตร์ ใช้กลยุทธ์ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บนพื้นฐานของหลักพุทธธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ กำหนดระยะเวลา แผนพัฒนาเร่งด่วนภายในหนึ่งปีงบประมาณ จัดลำดับความสำคัญ พหุติกรรมที่ต้องพัฒนา เรียงลำดับก่อนหลังตามความจำเป็น พัฒนาระยะยาว ภายในสองถึงสามปีงบประมาณ พัฒนาระยะยาว ๕-๑๐ ปี งบประมาณระยะเร่งด่วน จัดทำเป็นโครงการกำหนดยุทธศาสตร์ ศึกษาทำความเข้าใจภารกิจ และพันธกิจของกรมฯ จัดทำฐานข้อมูล โดยนำหลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นกลยุทธ์ คือ วิเคราะห์ปัญหา ศึกษาข้อมูล คำนึงถึงอัตลักษณ์ขององค์กร ในการพัฒนาบุคลากร ใช้หลัก SWOT เป็นเครื่องมือ คือ ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส พร้อมอุปสรรค ประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์บุคลากรและวิเคราะห์องค์กรโดยมวบรวมนำหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ มาเป็นกรอบแนวคิด จัดทำเป็นหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรของกรมฯ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เน้นพฤติกรรมองค์กร ไม่ใช่ธุรกิจเพื่อโดยกำไร แต่เป็นภารกิจบริการพัฒนา ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างจิตสำนึก ใช้วิชาการ วิชาชีพเฉพาะทาง ให้ซึมลึกอยู่ในตัวตนของบุคลากร หลอมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บูรณาการให้บรรลุเป้าหมายของกรมธุรกิจพลังงาน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลัง ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่น่าสนใจเพื่อตอบวัตถุประสงค์ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ อภิปรายผลการวิจัยสภาพทั่วไปทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ กล่าวถึงสภาพทั่วไปของทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึง ประเด็นสำคัญที่น่าสนใจมาอภิปรายผลได้ดังนี้จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ส่วนใหญ่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรหากบุคลากรขององค์กรมีความซื่อสัตย์ มีความสามารถ ทำงานได้ตรงตามบทบาทของตนเอง ว่าขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็ไม่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรต้องมีธรรมาภิบาลที่ดี (Good Governance) มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ระบบการพิจารณาความดีความชอบต้องมีความเป็นธรรม คนทำดีต้องได้ดี เมื่อเขาทำงานหนัก เราก็ต้องตอบแทนเขา สิ่งที่เขาควรจะได้ ต้องให้เขาได้ ทำอย่างไรให้เขามีโอกาสก้าวหน้าขึ้น เมื่อนั้นบุคลากรก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เกิดความรักองค์กรและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าสภาพทั่วไปของบุคลากรของกรมธุรกิจพลังงาน มีหลายประเภท เช่น มีองค์ความรู้ ตั้งแต่สูงสุดถึงต่ำสุด และมีอายุ มากสุดถึงต่ำสุดและมีความหลากหลายในด้านพฤติกรรมกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย** ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมการฝึกอบรม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน ตามลำดับ และพฤติกรรมผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยส่งผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน และพบว่าพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเป็นต้น^๑ และยังสอดคล้องกับ **ศักดิ์สิทธิ์ เดชอนันต์** ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ : ศึกษาเฉพาะกรณี กรมธุรกิจพลังงาน ผลการวิจัย พบว่าปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

^๑เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

ในการทำงานของข้าราชการและพนักงานในสังกัด กรมธุรกิจพลังงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า บุคลากรบางคนไม่เข้าใจในระเบียบการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน นอกเหนือจากหน้าที่ของตน และมีระยะเวลาที่จำกัด องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายบ่อยเกินไป มีการแลกเปลี่ยนความรู้ศึกษาอบรมนอกองค์กรค่อนข้างน้อย ระบบประเมินทำให้มีการช่วยเหลือกันและกันน้อย ทำให้ขาดแรงจูงใจมีความเข้าใจและความคิดเห็นที่แตกต่างมาก การสนับสนุนการพัฒนาจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานมีค่อนข้างน้อยบางครั้งบรรยากาศในการทำงานไม่เหมาะสมทำให้ขาดสมาธิ การแบ่งงานไม่ชัดเจน ขาดคนรับผิดชอบไม่ถ่ายทอดงาน มีการประสานงานภายในองค์กรค่อนข้างน้อย บางครั้งมีงานเร่งด่วนทำให้ไม่มีเวลาทบทวน การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ บุคลากรบางคนขาดการประชุมและสรุปผลการปฏิบัติ ขั้นตอนการทำงาน งานบางอย่างเกิดความผิดพลาดเพราะขาดการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน^๒ และยังสอดคล้องกับ**ปฏิพัทธ์ ทวนทอง** ได้วิจัยเรื่อง ภาศิความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public and Private Partnership) พบว่า ผลการศึกษาในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพได้ลงพื้นที่เพื่อศึกษาการทำงานของภาศิความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในโรงไฟฟ้าพลังน้ำระดับหมู่บ้านบ้านแม่กำปองจังหวัดเชียงใหม่ บริษัทเทีโอบีพาวเวอร์จำกัด จังหวัดพิจิตร โรงไฟฟ้าชีวมวล บริษัท เตาโบโอกรีน จังหวัดสุพรรณบุรี พร้อมทั้งเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเพื่อสะท้อนความเห็นของภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของนโยบายส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานหมุนเวียนสอดคล้องกับที่ได้ทบทวนวรรณกรรมการปรับปรุงนโยบายส่งเสริมพลังงานหมุนเวียนให้ดีขึ้น สามารถทำได้โดยกำหนดพื้นที่การสร้างโรงไฟฟ้าที่ใช้แหล่งพลังงานหมุนเวียนชนิดเดียวกัน การปรับปรุงโครงสร้าง ระเบียบ และกฎหมายให้ทันสมัย การสร้างศูนย์กลางในการประสานงาน และให้ภาครัฐช่วยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนให้การยอมรับพลังงานหมุนเวียนให้มากขึ้น^๓

๕.๒.๒ อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทั้ง ๕ ด้านพบว่า ด้านการบริหาร อยู่ในระดับมาก และ อยู่ในระดับปานกลาง ๔ ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรม

^๒ ศักดิ์สิทธิ์ เดชอนันต์, “ประสิทธิภาพการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔: ศึกษาเฉพาะกรณี กรมธุรกิจพลังงาน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๓ ปฏิพัทธ์ ทวนทอง, ภาศิความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนกับประสิทธิผลของนโยบายส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานหมุนเวียน, **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

(๑) **ด้านความรู้ทั่วไป** จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน จากความคิดเห็นของพนักงานกรมธุรกิจพลัง อยู่ในระดับปานกลาง เช่น กรมธุรกิจพลังงานมีการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นระยะและมีการพัฒนาลักษณะงานและโครงสร้างของงานกรมธุรกิจพลังงานมีเปิดโอกาสในการให้บุคลากรกำหนดนโยบายด้านพลังงานของประเทศ กรมธุรกิจพลังงานมีการให้บุคลากรกำหนดยุทธศาสตร์ สนับสนุนการเรียนรู้และการใช้พลังงานของประเทศ เป็นต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับ**นันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัยและคณะ** วิจัยเรื่อง “ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาซีพ” ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมระดับมากแต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านจะมีความสอดคล้องกันเช่น ด้านความรู้ทั่วไปพบว่าอาจเป็นเพราะ ผลการนำรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้า โดยนำสมรรถนะย่อยควบคุมส่วนผสมทางเคมีในน้ำเหล็กไปพัฒนาและทดลองปฏิบัติพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางความรู้พนักงานระดับสมรรถนะ ๑ ความรู้เพิ่มขึ้นนันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัยและคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาซีพ”, วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓, ๒๕๕๔.^๕ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิมล คำนวน** ที่ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษา ภาค ๒” ผลการศึกษาพบว่าส่วนกิจกรรมรองลงมาคือกิจกรรมด้านความรู้ทั่วไปด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่นกัน^๖ **และยังสอดคล้องกับเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย** ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมการฝึกอบรม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานตามลำดับ และพฤติกรรมผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของ

^๕ นันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัยและคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาซีพ”, วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓, ๒๕๕๔.

^๖ วิมล คำนวน, “ความต้องการกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค ๒”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙).

พนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยส่งผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน และพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และ พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ^๖ และ **นงลักษณ์ แสงมหาชัย** ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของระบบรางวัลต่อผลลัพธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์การกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานใหม่จากประสบการณ์การทำงาน ปรับค่าตอบแทนประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนพนักงานระดับเดียวกันไม่แตกต่างกันมาก กำหนดค่าตอบแทนเท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรมค่าตอบแทนผันแปรตามผลการดำเนินงานขององค์การ ให้ค่าตอบแทนระดับองค์การบางประเภทแก่พนักงาน ให้รายละเอียดเกี่ยวกับค่าตอบแทน แก่พนักงานในช่วงเริ่มเข้าสู่องค์การ และ พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านรางวัล การประเมินผลลัพธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ พนักงานมีความผูกพันกับองค์การในระดับสูง ยกเว้นพนักงานฝ่ายการตลาดและวิศวกรรมในบางอุตสาหกรรม การประเมินด้านสมรรถนะของพนักงานประสบความสำเร็จประมาณร้อยละ ๗๐-๘๐ โดยภาพรวมผู้บริหารเห็นว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การและสมรรถนะของพนักงาน^๗

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน จากความคิดเห็นของพนักงานกรมธุรกิจพลังงาน เช่น กรมธุรกิจพลังงานมีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งและให้บุคลากรมีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งมีการนำเครื่องมือช่าง และเทคโนโลยี เฉพาะด้านมาใช้ฝึกอบรมบุคลากรมีการส่งบุคลากรไป ฝึกอบรมงานภาคสนามเพื่อให้เกิดทักษะมีการวัดและประเมินผลความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งทุกปีพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง **ซึ่งสอดคล้องกับ คັນสนีย์ จะสุวรรณ** ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่

^๖เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^๗นงลักษณ์ แสงมหาชัย, “อิทธิพลของระบบรางวัลต่อผลลัพธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

สอดคล้องกับสถานภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเพื่อเสนอรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย ๒ ส่วนคือบุคลากร องค์การ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประกอบด้วย ความกระตือรือร้นของบุคลากร ความรู้ความสามารถของบุคลากร ความตั้งใจจริง แรงจูงใจ การสนับสนุนของผู้บริหาร การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลยุทธ์การบริหารของมหาวิทยาลัย ระบบการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และการกระจายอำนาจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คือบุคลากร ต้องมีความตั้งใจจริง กระตือรือร้น การสร้างความรู้ รู้จักการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารที่ดี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งพัฒนาตนเอง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกในการทำงาน และทำงานอย่างเป็นระบบ องค์การเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับ **โยธิน มานะบุญ** ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการ : การศึกษาแบบพหุกรณี ผลการวิจัยพบว่า ๑.รูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการจากพหุกรณีศึกษา เป็นรูปแบบที่มีลักษณะความเป็นระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำสาระสำคัญได้แก่ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความอยู่รอดขององค์กร คำสอนทางพุทธศาสนาและการปฏิบัติธรรม ความเชื่อ ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาองค์กรจากรัฐบาล หนี้สินจำนวนมหาศาล รูปแบบการบริหารอันเป็นลักษณะเฉพาะ อิทธิพลจากผู้ที่เคารพและศรัทธา ภูมิหลัง ความทุกข์ยากของชีวิต ประสบการณ์ชีวิต คำสอนตามปรัชญาจีน อุดมการณ์ทางสังคมและการเมือง และประสบการณ์การศึกษาในต่างประเทศ กระบวนการ สาระสำคัญได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน การพัฒนาความรู้ของพนักงาน และการแก้ไขปัญหาสังคม และผลลัพธ์ สาระสำคัญได้แก่ พฤติกรรมการมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานเป็นคนดี ผลผลิตที่ดี^๔

(๓) **ด้านการบริหาร** จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน จากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกรมธุรกิจพลังงาน อยู่ในระดับมาก เช่นกรมธุรกิจพลังงานมีการให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนงบประมาณประจำปีและมีการ มีการมอบหมายงาน ให้แต่ละฝ่าย ดำเนินการตามสายงานการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง

^๔ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์, การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^๕โยธิน มานะบุญ, การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการ: การศึกษาแบบพหุกรณี, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ภายในและภายนอกองค์กรซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นางลักษณ์ แสงมหาชัย ได้วิจัยเรื่อง “อิทธิพลของระบบรางวัลต่อผลลัพธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า องค์การกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานใหม่ จากประสบการณ์การทำงาน ปรับค่าตอบแทนประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนพนักงาน ระดับเดียวกันไม่แตกต่างกันมาก เพราะมีเหตุนำสิ่งจูงใจให้พนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญาภา ยืนยาว เรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาผลพบว่ารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การบริหารความเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการบริการที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตามได้แก่ การจัดการองค์การและ การมุ่งผลสัมฤทธิ์^{๑๐} และยังสอดคล้องกับ**นันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัยและคณะ** ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของ อุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ๑. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าจากการศึกษาประกอบด้วย (๑) ความมุ่งหมายหลัก (Key Purpose) (๓) บทบาทหลัก (Key Role) (๑๑) หน้าที่หลัก (Key Function) (๒๔) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competence) (๑๒๑) หน่วยสมรรถนะย่อย (Elements of Competence) ๒. ผลการวิเคราะห์หา ความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิต เหล็กกล้า พบว่า สมรรถนะระดับความจำเป็น มากที่สุด ในสายงานหลอมเหล็ก มีจำนวนสิบห้า (๑๕) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) บุคลากรหล่อเหล็ก แปด (๘) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) และบุคลากรรีดเหล็ก แปด (๘) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) ๓. ผล การนำรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิต เหล็กกล้า โดยนำสมรรถนะย่อยควบคุมส่วนผสมทางเคมีในน้ำเหล็กไปพัฒนาและทดลองปฏิบัติ^{๑๑} และ ยังสอดคล้องกับ**ทวิวรรณ อินตา** ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า องค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมอบหมายกลยุทธ์ให้ผู้รับผิดชอบ การจัดทำแผนปฏิบัติ

^{๑๐}นางลักษณ์ แสงมหาชัย, “อิทธิพลของระบบรางวัลต่อผลลัพธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิต วิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๑๑}เรื่องเดียวกัน หน้า ๔๐.

รายปีพัฒนาธรรมองค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้น และ การจูงใจ รูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประกอบด้วยพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีความเหมาะสมมีความเป็นไปได้เป็นประโยชน์และถูกต้องครอบคลุม สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการและแนวคิดตามกรอบการวิจัย^{๑๒}

(๔) **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน จากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางกลาง และกรมธุรกิจพลังงาน เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ โดยได้ตัดโอนงานด้านพลังงานที่อยู่ในกระทรวงพาณิชย์ และกรมโยธาธิการมารวมกัน ดังนั้น บุคลากรมาจากสถานที่ต่างกันวัฒนธรรมองค์กรจึงแตกต่างกัน แต่ก็ยังมิได้สร้างปัญหาให้กันมากนักซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พันเอกณรงค์ ครองแก้ว** ได้วิจัยเรื่อง “กำเนิดและพัฒนาการของมนุษย์ในพระสูตรตันตปิฎก” เพื่อศึกษาพัฒนาการของมนุษย์ในพระสูตรตันตปิฎกจากการศึกษา มนุษย์ในพระสูตรตันตปิฎกผลการวิจัย พบว่าพระพุทธเจ้าตรัสว่า มนุษย์จะต้องมีคุณธรรมด้วยจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้มีจิตใจสูงและเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ พระพุทธศาสนาได้สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ความสำคัญของชีวิตว่ากว่าจะได้อัตภาพเป็นมนุษย์นี้ยากแสนยากจิต ของมนุษย์นั้นถือว่าเป็นธรรมชาติพิเศษ สามารถสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นได้เมื่อจิตได้รับการฝึก อบรม เจริญ คุ้มครอง รักษา สำรวมอย่างดี จะให้ประโยชน์มาก ให้ผลมหาศาล ดังพุทธพจน์ที่ตรัสว่า “จิตที่ฝึกดีแล้วนำความสุขมาให้” และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อริยญา บุญยงค์** ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ครู อาจารย์ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาการศึกษาต่อ และความต้องการพัฒนาการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการศึกษาดูงานและฝึกงานและด้านการพัฒนาตนเองเป็นลำดับน้อยที่สุด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า ครู อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและความต้องการพัฒนาการศึกษา ดูงานและฝึกงานแตกต่างกันและ พบว่าวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันและยังสอดคล้องกับ **จิรัฐกาล พงศ์ภคเษียร** ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาจิตต

^{๑๒} ทวีวรรณ อินตา, การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

ปัญญาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า จิตตปัญญาศึกษา คือ การศึกษามุ่งพัฒนาจากภายใน ทำให้เข้าใจด้านในของตัวเอง รู้ตัว เข้าถึงความจริง เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ โดยความรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติผ่านการเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ที่ผู้เรียนสนใจจนสามารถเข้าถึงความจริงของธรรมชาติ เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เกิดความรักความเมตตาทำให้เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับโลกและผู้อื่น เกิดความเป็นอิสระ ความสุข ปัญญา และความรักอันไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์ และสรรพสิ่ง หรือ เกิดความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยเน้นการศึกษาจากการปฏิบัติ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ผู้เรียนได้สะท้อนให้เห็นความเปลี่ยนแปลงของตนเองในแง่มุมต่าง ๆ เกี่ยวกับโลกทัศน์ การนิยามความสุข การนึกถึงคนรอบข้าง การนึกถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม การมีความรักความเมตตา นอกจากนั้นยังได้ศึกษา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในรายวิชาศาสนาเปรียบเทียบ พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า การเปลี่ยนแปลงเกิดจากการมีกระบวนการสุนทรียสนทนาในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้เรียนตัดสินใจคนอื่นน้อยลง ฟังอย่างลึกซึ้งมากขึ้น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ใจเย็น อดทนและเคารพในความหลากหลายมากขึ้น^{๑๓} และพัฒนาพลอยประไพ ได้วิจัยเรื่อง งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเรื่องการพัฒนาแบบการเรียนการสอนคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบตามหลักพุทธธรรม ทฤษฎีปัญญาสังคมและแนวทางการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์สำหรับการอบรมครูอนุบาล พบว่า ๑. รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบของครูอนุบาล เนื้อหาคือวิธีคิดและการใช้วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ ขั้นตอนการเรียนการสอนแบ่งเป็น ๓ ระยะดังนี้ ๑) การเสริมสร้างทักษะในการคิดขั้นพื้นฐาน ๒) การฝึกใช้ความสามารถคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบในสถานการณ์ที่จัดให้ ๓) การติดตามการใช้ความสามารถคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบเผชิญสถานการณ์ใหม่^{๑๔}

(๕) **ด้านคุณธรรมจริยธรรม** จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน จากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่น กรมธุรกิจพลังงานมีการส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคลากรทุกฝ่ายและมีการ

^{๑๓} จีรฐกาล พงศ์ภคเณียร, การวิจัยและพัฒนาจิตตปัญญาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไทย, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะครุศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๑๔} พัฒนา พลอยประไพ, การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบตามหลักพุทธธรรม ทฤษฎีปัญญาสังคมและแนวทางการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์สำหรับการอบรมครูอนุบาล, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและกรมธุรกิจพลังงานมีการส่งเสริม
 มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมและมีมาตรฐานเป็นเอกลักษณ์ในสื่อความหมายขององค์กร มีการ
 เสริมสร้างบุคลิกภาพ อุปนิสัย และความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจทุกฝ่ายซึ่งมีความสอดคล้องกับ
 ผลการวิจัยของประทีป มากมิตรเรื่อง“จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”ผลการวิจัย
 พบว่า ๑ จริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบ ๓
 ประการ และสามารถแยกได้ ๗ องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ มี ๓ องค์ประกอบย่อย
 คือจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคม องค์ประกอบที่ ๒ มี ๒
 องค์ประกอบย่อย คือจริยธรรมต่อนักศึกษา และจริยธรรมต่อผู้ร่วมงาน องค์ประกอบที่ ๓ มี ๒
 องค์ประกอบย่อยจริยธรรมส่วนงาน และจริยธรรมส่วนตน๒.แนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของ
 ผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มี ๘ แนวทางใหญ่ ได้แก่ ๑. การ
 สนับสนุนด้านนโยบาย ๒. มีการจัดฝึกอบรมจริยธรรม ๓.จัดทำประมวลจริยธรรม หรือจริยธรรม
 วิชาชีพในองค์กร ๔. การตรวจสอบจริยธรรม ๕. การนำจริยธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการ
 บริหารทรัพยากรบุคคล ๖. การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ ๗. มีคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาด้าน
 จริยธรรม^{๑๔}และยังสอดคล้องกับ**ประทีป มากมิตร** ได้วิจัยเรื่อง จริยธรรมของผู้บริหาร
 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ๑ จริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของ
 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบ ๓ ประการ และสามารถแยกได้ ๗ องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 องค์ประกอบที่ ๑ มี ๓ องค์ประกอบย่อย คือจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และ
 จริยธรรมต่อสังคม องค์ประกอบที่ ๒ มี ๒ องค์ประกอบย่อย คือจริยธรรมต่อนักศึกษา และจริยธรรม
 ต่อผู้ร่วมงาน องค์ประกอบที่ ๓ มี ๒ องค์ประกอบย่อยจริยธรรมส่วนงาน และจริยธรรมส่วนตน ๒.
 แนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มี ๘
 แนวทางใหญ่ ได้แก่ การนำจริยธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล การเป็น
 แบบอย่างที่ดีของผู้นำ^{๑๖}และยังสอดคล้องกับ**อรรถชัย มีแสง** ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของสังขารที่มีต่อ
 พฤติกรรมมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า การทำดีหรือทำชั่วที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทั้งดีและชั่วนั้น
 ต้องอาศัยเจตสิกซึ่งเป็นเครื่องปรุงแต่งหรือสังขารปรุงแต่งจิตให้แสดง พฤติกรรมเหล่านั้นออกมา
 สังขารจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการกระทำของมนุษย์ สังขาร ในชั้น ๕ และสังขารในปัจจุสมุป
 บาทมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตก ต่างกันหรือมีบุคลิกลักษณะที่มีพื้นนิสัยที่
 แตกต่างกัน สังขารในชั้น ๕ มีเจตสิก ๕๐ ดวงเป็นตัวชี้้นำแห่งการกระทำ สังขารในปัจจุสมุปบาท

^{๑๔}ประทีป มากมิตร, “จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”, **วิทยานิพนธ์รัฐ
 ประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๐).

^{๑๖}ประทีป มากมิตร, “จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”, **วิทยานิพนธ์รัฐ
 ประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๐).

จะหมายถึงสังขารที่เป็นเจตนาในการจะทำการที่เป็นบุญ เป็นบาปหรือเป็นสภาวะอันมั่นคงไม่หวั่นไหว ในกระบวนการของปฏิจลสมุป-บาทที่เกิดเป็นเหตุปัจจัยที่สืบเนื่องกันนี้ สังขารเป็นปัจจัยทำให้เกิดภพหรือเกิดชาติหรือเกิดภาวะที่เป็นอยู่หรือ พฤติกรรมที่แสดงออกมา สะสมเกิดเป็นวิบาก เกิดเป็นกรรมภพและอุปattiภพ การกระทำที่สั่งสมมาในอดีตหรือกรรมมีผลให้มีอุปนิสัยที่แตกต่างกัน หรือมีจริตแตกต่างกัน อันเป็นเหตุที่นำมาเกิดในภพปัจจุบันให้มีลักษณะพฤติกรรมแตกต่างกัน ใน คัมภีร์พระพุทธศาสนาไม่ได้ให้คำจำกัดความโดยตรงหรือศึกษาเรื่องพฤติกรรมมนุษย์ โดยตรง กระนั้นก็ตามก็ยังมีคำสอนหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องถึงพฤติกรรม ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสังขารที่มีต่อพฤติกรรมมนุษย์ทำให้ทราบว่ามีมนุษย์ สามารถปรับปรุงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เพื่อทำให้ตนเองเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสุข ความสงบทั้งภายในใจตนเอง และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างสันติ ทั้งยังมีประโยชน์ในการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและชีวิต ด้วย^{๑๗} และยังสอดคล้องกับ **สุปริยา อธิรัตนนท** ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาทมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษากระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ๒) วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท การศึกษาครั้งนี้ได้ค้นคว้าจากเอกสาร ตำราทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาเถรวาทผลจากการศึกษาพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ได้ยึดแนวการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พระ พุทธศาสนามีแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดจากองค์ประกอบ คือ อายุตนะภายใน ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ อายุตนะภายนอก ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สิ่งที่ถูกต้องกาย (โณภูมัพพะ) อารมณ์ที่เกิดกับใจ (ธรรมารมณ์) และวิญญาณ คือ ความรู้ที่เกิดขึ้น เมื่ออายุตนะภายในและอายุตนะภายนอกกระทบกันเมื่อองค์ประกอบทั้ง ๓ ประจวบพร้อมกันจึงเกิดผัสสะ ผัสสะ จึงเป็นจุดเริ่มต้นการเรียนรู้ของมนุษย์ ข้อมูลต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาทางอายตนะจะเป็นข้อมูลหรือความรู้ได้ต้องผ่านการแปลความหมาย ด้วยจิตโดยประมวลผลจนเกิดเป็นความรู้และสื่อสารกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัว พระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับจิตและการรับรู้ทางอารมณ์ต่างๆ อันเป็นสภาวะเฉพาะของจิตที่ไม่สามารถทดลองได้ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ เช่น ความดีใจ พอใจ เสียใจ เป็นต้นพฤติกรรม การเรียนรู้ของมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท มีขั้นตอนเบื้องต้น โดยเริ่มจากศรัทธาหรือความเชื่อมั่นที่มีปัญหาประกอบ เช่น ได้ฟังบุคคลใดแสดงสาระที่น่าเชื่อถือจนเห็นหรือมั่นใจว่าน่าไปสู่ความจริงได้ ก็เริ่มศึกษาเรียนรู้จากแหล่งนั้น ศรัทธา กับปัญญาจึงต้องประกอบด้วยกันจนกลายเป็นสัมมาทิฐิที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ คือ กัลยาณมิตร ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก โดยการแสวงหามิตรที่ดี

^{๑๗} อรรถ ธีแสง, “อิทธิพลของสังขารที่มีต่อพฤติกรรมมนุษย์”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา) , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

เพื่อขอความรู้ คำแนะนำ เพื่อให้ได้ความรู้ จากนั้นจึงนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้ยินได้ฟังมากลั่นกรอง วิเคราะห์ พิจารณาด้วยโยนิโสมนสิการ อันเป็นปัจจัยภายในของตัวผู้ปฏิบัติเอง ในขั้นตอนนี้อาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลมีโยนิโสมนสิการแล้ว สัมมาทิฐิก็จะเกิดขึ้นตามมา จากนั้นจึงนำตนเองเข้าสู่ กระบวนการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติตามอริยมรรค มีองค์ ๘ หรือกระบวนการเรียนรู้ตามหลัก ไตรสิกขา ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมีความสำคัญเท่าๆ กัน หรือกล่าวได้ว่ามนุษย์จะมีความ สมบูรณ์เมื่อชีวิตของมนุษย์มีความสัมพันธ์ครบ ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิต และปัญญา^{๑๘}

๕.๒.๓ สรุปรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวง พลังงานตามหลักพุทธธรรม

กรมธุรกิจพลังงาน ยังไม่ได้กำหนดหรือมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เนื่องจาก ยังไม่ได้มีการพิจารณาในองค์รวมถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มุ่งหวัง การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่ผ่านมา จึงเป็นลักษณะที่เกิดจากการพบปัญหาอุปสรรคหรือข้อบกพร่องใน แต่ละด้าน ก็มีการนำมาศึกษาพัฒนาแก้ไขในแต่ละจุด แต่ไม่มีความเชื่อมโยงเท่าที่ควร เหมือนกับการ ใช้รถขับไปยังจุดหมายปลายทางที่ยาวไกล ที่ผู้ขับขี่มีทักษะในการขับรถ รู้กฎระเบียบจราจร รู้ระบบ การแจ้งเตือนต่างๆ ของรถ มีน้ำใจต่อผู้ใช้รถใช้ถนน มีทีมซ่อมบำรุงที่สามารถดูแลรถให้อยู่ในสภาพที่ เหมาะสม ฯลฯ แต่ไม่มีแผนที่เดินทาง ไม่มีแผนการทำงาน นั่นคือผู้ขับขี่และทีมงานต้องได้รับการ พัฒนาทั้งระบบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และต่อเนื่องเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมงาน โดย วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการส่วนใหญ่จากความสมัครใจ หากเป็นการอบรมสมรรถนะตามสายงาน ทุกคนต้องเข้ารับการอบรมกรมธุรกิจพลังงาน ยังไม่ได้กำหนดหรือมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ชัดเจน เนื่องจาก ยังไม่ได้มีการพิจารณาในองค์รวมถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มุ่งหวัง การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่ผ่านมา จึงเป็นลักษณะที่เกิดจากการพบปัญหาอุปสรรคหรือข้อบกพร่องใน แต่ละด้าน ก็มีการนำมาศึกษาพัฒนาแก้ไขในแต่ละจุด แต่ไม่มีความเชื่อมโยงเท่าที่ควร เหมือนกับการ ใช้รถขับไปยังจุดหมายปลายทางที่ยาวไกล ที่ผู้ขับขี่มีทักษะในการขับรถ รู้กฎระเบียบจราจร รู้ระบบ การแจ้งเตือนต่างๆ ของรถ มีน้ำใจต่อผู้ใช้รถใช้ถนน มีทีมซ่อมบำรุงที่สามารถดูแลรถให้อยู่ในสภาพที่ เหมาะสม ฯลฯ แต่ไม่มีแผนที่เดินทาง ไม่มีแผนการทำงาน นั่นคือผู้ขับขี่และทีมงานต้องได้รับการ พัฒนาทั้งระบบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และต่อเนื่องเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมงาน

ขั้นตอนและ กระบวนการพัฒนาต้องพิจารณาตามความจำเป็นขององค์กร ที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรกระบวนการพัฒนาต้องพิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม สอดคล้องขององค์กร ควรหาวิธีหรือโมเดลที่เหมาะสมประยุกต์ นำไปพัฒนาองค์กร Action

^{๑๘} สุปรียา อีรสิริานนท์, “การศึกษาวិเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, *ปริญญา พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖,

research ความรู้ ในการพัฒนาองค์กร ต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ คนต้องมีความรู้ ความสามารถ ตามที่หน่วยงานต้องการ มีประสบการณ์ และผลงาน จิตใจ คนต้องมีจิตใจและเพื่อ ลด ความขัดแย้ง และต้องมีความเมตตา มีขบวนการขัดเคลา ทางสังคม ต้องใช้หลักธรรมเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาคนการพัฒนาคนต้องเริ่มเป็นขั้นเป็นตอนหรือที่พื้นฐานของคนก่อน แล้วค่อย ๆ ขยับ ไปที่ ละชั้นขึ้นไปคนที่เข้ามาใหม่ ควรเริ่มพัฒนาพื้นฐานไปก่อน เช่นกันคนที่ทำงานสำเร็จได้นั้น ต้อง ขึ้นอยู่กับภาวะด้านจิตใจเป็นสำคัญ ดูตัวอย่างในหลวงทุกพระองค์ เมื่อยังทรงพระเยาว์ จะได้รับการ อบรมอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกันกรมธุรกิจพลังงาน ต้องมีความซื่อตรงเช่นเดียวกันจึงจะเป็นบุคคลที่ดีได้การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของกรมธุรกิจพลังงาน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น บุคลากรที่ อบรมมาจึงมีความรู้หลากหลาย ถ้ามีความสนใจอย่างจริงจังก็จะได้รับความรู้เพิ่มพูนเป็นทุนในการ ปฏิบัติราชการที่กรมธุรกิจพลังงานเป็นอย่างดี

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมธุรกิจพลังงานควรพิจารณาทั้งระบบ กำหนดเป็นแผนแม่บท มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบแนวคิด กลยุทธ์และแผนงานที่ชัดเจน โดย แบ่งการพัฒนาออกเป็น ๒ ด้านควบคู่กันไปก็คือ ด้านความรู้ทักษะในวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและ ศีลธรรม โดยด้านจริยธรรมและศีลธรรม ควรนำหลักการตามพุทธศาสนาใช้เป็นแนวทาง เพราะ สังคมและวัฒนธรรมของไทยเชื่อมั่นในหลักการพุทธศาสนา ซึ่งเห็นได้จากจุดเริ่มต้นที่ครอบครัว พ่อ แม่ต้องปลูกฝังจริยธรรมและศีลธรรมให้บุตรหลานเป็นคนดีของสังคม เมื่อเยาวชนโตขึ้นเข้าสู่วัยเรียน เขาก็ได้รับการศึกษาเพื่อให้ความรู้พื้นฐานในวิชาชีพต่างๆ และเมื่อเขาสู่การทำงาน บุคลากรก็ต้อง ได้รับการพัฒนาทั้ง ๒ ด้าน คือ ด้านความรู้ทักษะในวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและศีลธรรม และต้อง ดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป

หลักพุทธธรรมเป็นสิ่งที่ควรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เพราะการปฏิบัติในหน้าที่ ราชการของบุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะมีผลที่ ต่อเนื่องถึงผู้เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งเพื่อนร่วมงานที่ต้องใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานด้วยกัน ประชาชนผู้มา ติดต่อราชการ และประชาชนที่ต้องปฏิบัติตามผลที่เกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ของราชการ

จัดทำเป็นหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรของกรมฯ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เน้น พฤติกรรมองค์กร ไม่ใช่ธุรกิจเพื่อโดยกำไร แต่เป็นภารกิจบริการพัฒนา ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างจิตสำนึก ใช้วิชาการ วิชาชีพเฉพาะทาง ให้ซึมลึกอยู่ในตัวตนของบุคลากร หลอมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บูรณาการให้ บรรลุเป้าหมายของกรมธุรกิจพลังงาน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ดัชนีนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน และเพื่อศึกษาหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานและเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น ๒ ด้านได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน เป็นสิ่งสำคัญ เป็นกระบวนการนำไปสู่การพัฒนากรมธุรกิจพลังงาน เป็นกระบวนการนำไปสู่การพัฒนากรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายดังนี้

- ๑) กรมธุรกิจพลังงาน จัดสรรงบประมาณให้ หน่วยงานในสังกัดของ กรมธุรกิจพลังงานแต่ละส่วนงาน ให้เพียงพอและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงขอบเขตงานและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากร เป็นสำคัญ
- ๒) กรมธุรกิจพลังงาน ควรมีแผนพัฒนาทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- ๓) กรมธุรกิจพลังงานควรมีส่วนงานหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบทรัพยากรมนุษย์
- ๔) กรมธุรกิจพลังงานควรมีคณะทำงานประเมินผลและติดตามการทำงานของบุคคล
- ๕) กรมธุรกิจพลังงานควรมีโครงการอบรมและปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องจนกว่าผลการประเมินผลมีผลที่เหมาะสม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

เพื่อให้การดำเนินงานการกระจายอำนาจ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางปฏิบัติ ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- ๑) กรมธุรกิจพลังงานมีการให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผน ให้ความรู้กับหัวหน้างานโดยกำหนดเป็นหลักสูตร “ทักษะหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ” เพื่อการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสื่อสารที่เหมาะสม
- ๒) กรมธุรกิจพลังงานควรสนับสนุนให้หน่วยงานทุกระดับมีการทำกิจกรรม CSR ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๓) กรมธุรกิจพลังงานควรสนับสนุนให้หน่วยงานทุกระดับมีการทำกิจกรรมด้านคุณธรรมและด้านจริยธรรมตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการ ในประเด็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลัง กระทรวงพลังงาน จากการวิจัย ด้วยการรวบรวมเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้ที่จะทำการวิจัยในประเด็นนี้ ดังนี้

๑) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

๒) ศึกษาแนวการใช้หลักพุทธธรรมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานเกี่ยวกับกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

๓) ศึกษาแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน