

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภวนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

Developing the Potential of Personnel Working on Supplies According to the Principle of Bhavana Dhamma of Ratchaburi Provincial Administrative Organization

อภิสรานิคมรัตน์¹ สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา² และสุปรียา ชำนาญพุมิพร³

Apisara Nikomrat¹ Sitthipong Sitthiphatraprabha² and Supreecha Chamnanputthiphon³

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹ Master's degree student, Master of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University

^{2,3} Lecturer of the Master of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University

E-mail: somkid08@hotmail.com, ongsitthipong@gmail.com, supreecha28@gmail.com

Received: Apr 21, 2023; Revised: May 9, 2023; Accepted: May 11, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภวนาธรรม และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภวนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ จำนวน 169 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจีและมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวม 8 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภวนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา ด้านปัญญาภาวนา และด้านกายภาวนา 2) ปัญหาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภวนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ดังนี้ (1) บุคลากรขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน (2) บุคลากรขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และ (3) บุคลากรขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ได้แก่ (1) การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานพัสดุ (2) การนำหลักภวนาธรรมมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ (3) การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หลักภวนาธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objectives of this thesis were: 1) to study the potential of personnel working on supplies according to the principle of Bhavana Dhamma; and 2) to study the problem and guideline for developing the potential of personnel working on supplies according to the principle of Bhavana Dhamma of Ratchaburi Provincial Administrative Organization. The research sample consisted of 169 of civil servants, employed employees, permanent employees, all of whom were determined by the Krejcie and Morgan's sample size table and eight of the key informants. The employed research instruments were questionnaire and the interview form.

The statistics employed for the data analysis were frequency, percentage, standard deviation, and content analysis. The findings were as follows; 1) the overall of personnel potential development for supplies operations according to the principle of meditation of the Ratchaburi Provincial Administrative Organization was at a high level, that ranked in descending order was the meditation aspect, the spiritual aspect, the wisdom aspect, and the physical meditation aspect. 2) the problems of developing personnel's potential to work in supplies according to the principles of Bhava dhamma of the Ratchaburi Provincial Administrative Organization, that personnel: (1) lack motivation to develop the quality of their own work, (2) lack of skills in using technology and information that are beneficial to personnel, and (3) lack knowledge and understanding. legal and regulations related to operations. 3) the guidelines for developing personnel's potential include to (1) promote the personnels to learn more about laws and regulations in their work, (2) promote the personnel to apply the Bhava Dhamma principles to continuously develop the potential of personnel, and (3) promote and support personnel to study higher level.

Keywords: Personnel Potential Development, Principle of Bhavana Dhamma, Provincial Administrative Organization

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองตามหลักกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครองจากส่วนกลางไปตามภูมิภาคต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะและกิจการมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติ ในส่วนของดำเนินงานนั้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร (อรรถิมา ฉัตรแก้ว, 2555) จัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การเงินและการคลัง โดยรัฐบาลจะมีหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น การดำเนินกิจการสาธารณะนั้นต้องใช้ปัจจัยหลายอย่างประกอบกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จลุล่วงตามแผนงานขององค์กรนั้น ต้องประกอบด้วยหลายภาคส่วนอันได้แก่ บุคคล เงิน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์รวมถึงพัสดุด้วย การบริหารการจัดการ ซึ่งกระบวนการในการจัดหานั้นต้องปฏิบัติอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัสดุ เพื่อเป็นการควบคุมในการจัดหา มีความคุ้มค่าและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่บังคับใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างของประเทศไทย คือ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ประกอบกับระเบียบข้อบังคับอีกหลายฉบับ กำหนดขึ้นเพื่อถือปฏิบัติในการดำเนินงานเกี่ยวกับพัสดุโดยมีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการจัดหา การควบคุม และการจำหน่ายพัสดุ โดยทางรัฐบาลได้เริ่มให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพื่อลดปัญหาในการจัดหาพัสดุ โดยคาดหวังว่าจะเป็นการประหยัดงบประมาณ ลดระยะเวลาในการจัดซื้อจัดจ้างและทำให้เกิดประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง มีความเป็นมาตรฐานเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย จัดตั้งขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2498 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 โดย จอมพล ป. พิบูลสงคราม ที่ในขณะนั้นมีแนวความคิดจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง อบจ. ขึ้นในครั้งนั้น คือ การปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น และต้องการให้ อบจ. ทำหน้าที่เสมือนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง จนกระทั่งปี พ.ศ. 2540 มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของ อบจ. ให้เหมาะสมกับบริบททำให้ อบจ. มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั้งจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการภายในพื้นที่จังหวัด เช่น 1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย 2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

2) ฝ่ายจัดซื้อ มีหน้าที่เช่น การจัดซื้อ จัดหาครุภัณฑ์ วัสดุและทรัพย์สิน งานจัดทำนิติกรรมสัญญาเกี่ยวกับการจัดซื้อ งานประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดินสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่นๆ งานตอบข้อซักถาม เสนอแนะของหน่วยตรวจสอบ

ภาระงานด้านพัสดุสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร ต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบข้อสั่งการต่างๆ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนนี้จึงต้องเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความละเอียดและรอบคอบในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรเหล่านี้จึงจำเป็นซึ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีคุณภาพ ดังพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ที่ว่า “จะต้องพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ” การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งเห็นได้จากการกำหนดการพัฒนาบุคลากรในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นอย่างมาก รวมทั้งกระแสโลกอย่างการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ โดยรวมของหน่วยงานคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 4) ด้านบุคลิกภาพ ในขณะเดียวกันในทางพระพุทธศาสนา มีหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นแนวทางสำคัญ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีได้ คือ หลักาวนา 4 หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) กายภาวนา คือ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักปฏิบัติต่ออินทรีย์ทั้งห้าในทางที่เป็นคุณ และพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) ศิลภาวนา คือ การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน 3) จิตตภาวนา คือการพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย และ 4) ปัญญาภาวนา คือการพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็น แจ่มโลกและชีวิตตามสภาวะ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (จินกุล หลวงอภัย, 2561)

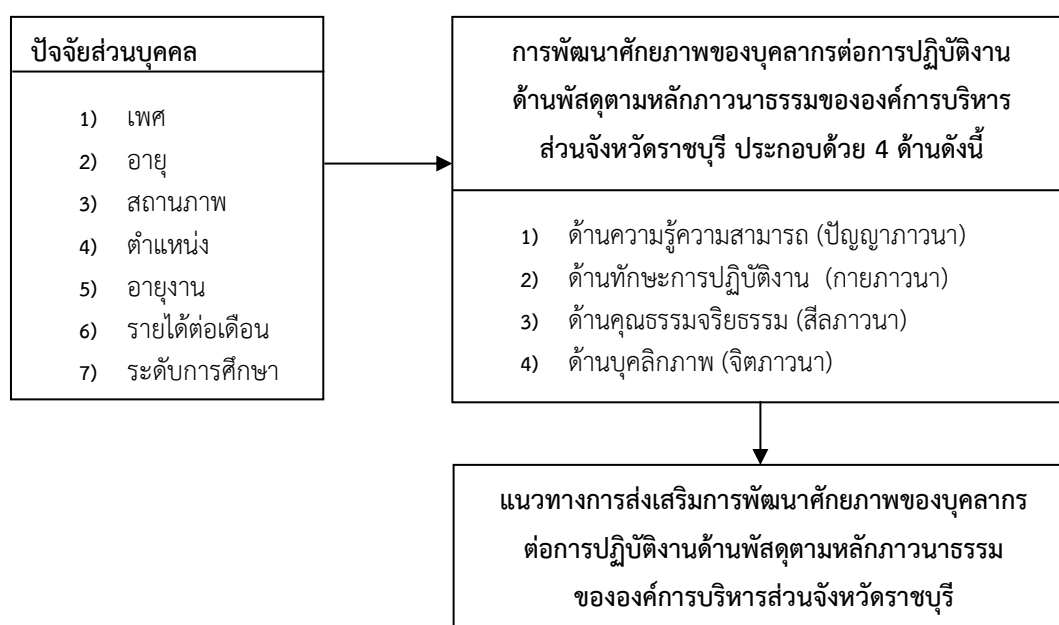
96

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาเป็นสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรม (อง.ปณจก.(ไทย)22/79/121) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กันไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ จำนวน 296 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ข้อมูล ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ จำนวน 169 คน ซึ่งได้มาจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ผู้บริหารระดับกอง และผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ตรงตามเกณฑ์คัดเข้าของงานวิจัย เป็นผู้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ กับศาสตร์ของความรู้ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการกับงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของงานวิจัยรวมถึงเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัย และท่านสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ได้อย่างเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (In-dept interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ซึ่งได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

แบบสอบถาม

มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด มีรายละเอียดประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง อายุงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 36 ข้อ

ด้านกายภาวนา	จำนวน 9 ข้อ
ด้านศีลภาวนา	จำนวน 9 ข้อ
ด้านจิตภาวนา	จำนวน 9 ข้อ
ด้านปัญญาภาวนา	จำนวน 9 ข้อ

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าต่างๆ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5
มาก	มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 3 ปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี เพื่อรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้มาดังกล่าวนำมากำหนดเป็นกรอบให้ตรงกับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูล

ในการสร้างแบบสอบถาม แล้วร่างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิด (Close-ended Question) และแบบปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบกัน ซึ่งเป็นการดัดแปลงเครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้เคยผ่านการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

3. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุง ให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

4. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จ ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความ ตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และเหมาะสมของข้อคำถามนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item - Objective Congruence: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

6. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนประจำสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย และได้รับอนุมัติหนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์ เลขที่ จว. 248/2566

7. เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องเสร็จแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ที่มีชื่อกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (1984) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

8. นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

9. นำผลจากการเก็บข้อมูลที่ครบถ้วนมาวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ในการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี คือ 169 คน และรับกลับคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืนจำนวน 169 ชุด แบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ทุกฉบับคิดเป็นร้อยเปอร์เซ็นต์แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะสถานภาพของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
2. วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	40	23.70
2. หญิง	129	76.30
อายุ		
1. 18-25 ปี	24	14.20
2. 26-35 ปี	69	40.80
3. 36-45 ปี	52	30.80
4. 46-55 ปี	21	12.40
4. 56 ปีขึ้นไป	3	1.80
สถานภาพ		
1. โสด	101	59.80
2. สมรส	64	37.90
3. หย่าร้าง / แยกกันอยู่	4	2.40
ระดับการศึกษา		
1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	5	3.00
2. ระดับอนุปริญญา/ปวส.	26	15.40
3. ปริญญาตรี	119	70.40
4. สูงกว่าปริญญาตรี	19	11.20

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ข้าราชการ	72	42.60
2. พนักงานจ้าง	86	50.90
3. ลูกจ้างประจำ	11	6.50
อายุงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	93	55.00
2. 5-10 ปี	25	14.80
3. 11-15 ปี	28	16.60
4. 16-20 ปี	9	5.30
5. 21 ปีขึ้นไป	14	8.30
รายได้ต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	3.60
2. 10,000 - 15,000 บาท	81	47.90
3. 15,001 - 20,000 บาท	37	21.90
4. 20,001 บาทขึ้นไป	45	26.60
โดยรวม	169	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 สถานภาพโสด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 70.40 ตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รายได้ 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยรวมทุกด้าน

(n = 169)

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1.	ด้านทักษะการปฏิบัติงาน (กายภาวนา)	3.81	0.85	มาก
2.	ด้านคุณธรรมจริยธรรม (ศีลภาวนา)	4.08	0.73	มาก
3.	ด้านบุคลิกภาพ (จิตภาวนา)	4.07	0.74	มาก
4.	ด้านความรู้ความสามารถ (ปัญญาภาวนา)	3.88	0.80	มาก
โดยรวม		3.96	0.78	มาก

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะธรรมชาติ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยรวมทุกด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.96$, S.D = 0.78) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านศีลภาวนา ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.08$, S.D = 0.73) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านจิตภาวนา ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.07$, S.D = 0.74) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านกายภาวนา ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.81$, S.D = 0.85) อยู่ในระดับมากตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ด้านกายภาวนา พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะธรรมชาติ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ด้านทักษะการปฏิบัติงาน (กายภาวนา) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่นระเบียบพัสดุ ระเบียบการเงิน ฯลฯ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุดูออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านศีลภาวนา พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะธรรมชาติ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ด้านคุณธรรมจริยธรรม (ศีลภาวนา) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีเมตตากรุณาต่อบุคคลอื่นอย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีการปฏิบัติและรักษาศีล 5 สม่่าเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านจิตภาวนา พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะธรรมชาติ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ด้านบุคลิกภาพ (จิตภาวนา) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านมารยาท อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจเพื่อกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานพัสดุ ค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

4. ด้านปัญญาภาวนา พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะธรรมชาติ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ด้านความรู้ความสามารถ (ปัญญาภาวนา) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความรู้เกี่ยวกับงานพัสดุ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะธรรมชาติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ควรส่งเสริมนโยบายทางด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ ตามหลักภาวะธรรมชาติ ให้แก่บุคลากรเป็นอย่างมาก ด้านความรู้ความสามารถนำมาซึ่งการบริหารและการพัฒนาให้เกิดผลงานเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ด้านทักษะการปฏิบัติงานนำมาซึ่งผู้ที่มีความรู้ความสามารถและชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่เกี่ยวข้องอย่างดียิ่งสามารถกำหนดทิศทางหรือนโยบายการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ด้านคุณธรรมจริยธรรมนำมาซึ่งความดีงามที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคลได้แก่ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความกตัญญูความพากเพียรความเห็นอกเห็นใจ รู้จักผิดชอบชั่วดี และด้านบุคลิกภาพนำมาซึ่งการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสุขุมเยือกเย็น พุดจาสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส สามารถสร้างบรรยากาศการเป็นมิตรที่ดี โดยนำหลักภาวะ 4 มาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้วย อันได้แก่ 1) กายภาวนา คือการเจริญการพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับงานที่รับผิดชอบ 2) ศีลภาวนา คือการเจริญศีล พัฒนาชุมชนความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยตั้งใจปฏิบัติตนให้ครบศีล 5 ข้อ 3) จิตภาวนา คือการเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง มั่นคง เจริญองกาม ด้วยคุณธรรมทั้งหลาย และ 4) ปัญญาภาวนา คือการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความจริง และชีวิตตามสภาวะ มาประกอบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านพัสดุด้วย

ผลการรวบรวมปัญหาและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย

1. ปัญหาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

1) บุคลากรขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของตนให้เจริญก้าวหน้า ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร

2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ยังไม่เข้าใจกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภาวะนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

1) ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามหลักภาวะนาธรรม และยึดหลักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

2) ควรนำหลักภาวะนาธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีอย่างต่อเนื่อง เพราะสามารถทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อความถูกต้อง และแม่นยำในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านอื่น ๆ เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตามหลักภาวะนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านกายภาวนา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่นระเบียบพัสดุ ระเบียบการเงิน ฯลฯ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุดูออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ว่า ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ในการเรียนรู้ ปัญหาสร้างความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติไม่มีความชัดเจน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากมากเกินไป ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของพระมหาฉัตรชัย ปญญาพุดโน (พลศรี) (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี ได้เสนอแนะว่า ด้านกายภาวนา คือ การรู้จักเตรียมความพร้อมที่เสริมสร้างบุคลิกภาพทางร่างกายให้ สอดรับกับการทำงาน ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลที่แสดงออกมาเพื่อเป็นที่พึงประสงค์ขององค์กร จะต้อง ผ่านการฝึกฝน การเรียนรู้และพัฒนาตนไปสู่การสร้างประสิทธิภาพของงานในภายในองค์กรได้

2. ด้านศีลภาวนา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีเมตตากรุณาต่อบุคคลอื่นอย่างถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีการปฏิบัติและรักษาศีล 5 สม่าเสมอ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กล่าวว่า ต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน สอนงานกับฝ่ายงานอื่นๆ ที่ไม่ชำนาญ ให้โอกาสได้รับการเข้าฝึกอบรมกับ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้าน ฝึกอบรมด้านสมาธิ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ให้การบ่มเพาะ พฤติกรรมนิสัยที่พึงงามสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิก อบายมุข เช่น ดื่มสุรา เสพยาเสพติดบุคลากรในองค์กร ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของนัฐพล บุญสอน (2565) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง ภาวนาธรรม: หลักธรรม

สำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่มักจะนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้งานที่ทำหรือภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบนั้น ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดีและบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหลักพุทธธรรมที่มักนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานนั้นคือ หลักภวนาธรรมหรือภวนา 4 เพราะเป็นหลักธรรมที่มีเป้าหมายเพื่อ 1) พัฒนากายให้สมบูรณ์ เช่น การมีบุคลิกภาพที่ดี 2) พัฒนาความประพฤติให้ดีงาม เช่น การตั้งอยู่ในระเบียบวินัย อยู่ในศีลในธรรม 3) พัฒนาจิตใจให้เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีความขยันหมั่นเพียร มีสมาธิ 4) พัฒนาปัญญาให้เป็นผู้รู้รอบรู้จริง รู้เท่าทันโลก และแปรความรู้ให้เป็นปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

3. ด้านจิตภวนา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านมารยาท และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจเพื่อกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานพัสดุ สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้สรุปไว้ว่า การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ ใช้วาจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่ ตั้งอยู่ในกฎระเบียบที่อยู่ในกรอบของศีล 5 อย่างเคร่งครัด ให้ความสำคัญกับเรื่องศีลธรรมต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการชี้แนะให้บุคลากรรู้จัก ดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติตนประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ พร้อมทั้งส่งเสริมการจัด กิจกรรมเกี่ยวกับจริยธรรม มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน หรืองานต่างๆ เป็นประจำ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของจินกุล หลวงอภัย (2561) ได้ทำการศึกษารื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้น 3 กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนาเป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น และในทางพระพุทธศาสนามีหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักภวนา หมายถึง การเจริญ การทำให้ เป็นให้ มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ กายภวนา คือ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักปฏิบัติต่ออินทรีย์ ทั้งห้าในทางที่เป็นคุณ และพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ ศีลภวนา คือ การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่ เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน จิตตภวนา คือ การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย ปัญญา ภวนา คือ การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็น แจ่มโลกและชีวิตตามสภาวะ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

4. ด้านปัญญาภวนา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความรู้เกี่ยวกับงานพัสดุ สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวว่า การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความจริง และชีวิตตามสภาวะ มาประกอบ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านพัสดุด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของพระมหาฉัตรชัย ปญญาทพโน (พลศรี) (2561) ได้ทำการศึกษารื่อง การประยุกต์ใช้หลักภวนา 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขุนพิทักษ์ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านปัญญาภวนา คือ การพิจารณาไตร่ตรอง และตรวจสอบ ประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง มีการประเมินผลงาน และเมื่อเกิดปัญหาสามารถคิดค้นวิธีการใน การแก้ปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้ง

จากการรวบรวมปัญหาและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภวนาธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ปัญหาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามหลักภวนาธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ได้แก่ บุคลากรขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ และบุคลากร ยังไม่เข้าใจกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกันการทำงาน แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ได้แก่ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามหลักภวนาธรรม และยึดหลักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อความถูกต้อง และแม่นยำในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรวัศ พรหมขาม (2563) ได้ทำการศึกษารื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม การสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายให้มีอำนาจตัดสินใจอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านกายภาพ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอโดยตนเอง หรือ จัดเป็นหน่วยงานย่อย หรือจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ออกกำลังกายร่วมกัน
2. ด้านสัณฐาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จัดกิจกรรมเข้าวัดฟังธรรม อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อนำศีล 5 มาปฏิบัติในชีวิตประจำวันและในการปฏิบัติงาน
3. ด้านจิตภาพ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ต้องจัดฝึกอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ เพราะงานพัสดุเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายต่างๆ
4. ด้านปัญญาภาพ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรอยู่ตลอดเวลาทั้งในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
2. ควรศึกษาหลักธรรมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

เอกสารอ้างอิง

- จินกุล หลวงอภัย. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 1(2), 75-92.
- นัฐพล บุญสอน. (2565). ภาวะธรรม: หลักธรรมสำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 5(1), 220-231.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระมหาฉัตรชัย ปญญาทพโน (พลศรี). (2561). การประยุกต์ใช้หลักภาวะ 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขุนทริก จังหวัดอุบลราชธานี. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พีรวิศ พรณวม. (2563). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2563). *ประวัติปฏิทินฉบับภาษาไทย มหามกุฏราชวิทยาลัย*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย นครปฐม.
- องค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. (2565). *กองพัสดุและทรัพย์สิน*. ค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.ratchaburipao.go.th/personnel/board-list.php?b=20>
- อัจฉิมา ฉัตรแก้ว. (2555). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Conbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology and Education*. NY: Mc-Graw Hill
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. *ArchPsychological*. 25(140), 1-55.