

หลักพลธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน*
BALA DHAMMA FOR PROMOTING PERFORMANCE. COMPETENCY



วรินทร์ จินดาวงศ์

Warinthon Chindawong

โรงเรียนบ้านตะเคียนราม

BanTakhianram School

E-mail: Warinthonlove99@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพลธรรม 5 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานผ่านการสังเคราะห์เอกสาร ตำรางานวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การบูรณาการหลักพลธรรม 5 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือว่าธรรมอันเป็นกำลังขับเคลื่อนคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมแสดงออกทั้งวิถีคิดและพฤติกรรมของการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบสมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมให้เป็นค่านิยมและทัศนคติที่พึงประสงค์ร่วมกัน หลักพลธรรม 5 ประกอบด้วย 1) ความเชื่อ 2) ความพยายาม 3) ความมุ่งมั่นเอาใจใส่ 4) ความตั้งใจ และ 5) ความรู้ชัด เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: หลักพลธรรม; สมรรถนะ; การปฏิบัติงาน

Abstract

This academic article aimed to study the integration of the 5 principles of Bala Dhamma to promote operational competence through the synthesis of documents, textbooks, research studies.

Integrating the principles of Bala Dhamma principles to promote the performance of personnel which was considered that Dhamma is the driving force of behavioral characteristics manifested in both ways of thinking and the behavior of the performance of duties responsible for the core competencies that are

*Received March 11, 2022; Revised May 4, 2022; Accepted May 5, 2022

unique characteristics for the entire Thai civil service system. In order to mold them into mutually desirable values and attitudes, the 5 Principles of Bala Dhamma consist of; 1) confidence 2) effort 3) mindfulness 4) concentration, and 5) wisdom to promote work for focusing on results, good service, accumulating expertise in professional work, upholding fairness and Ethics and teamwork to promote the performance of personnel with efficiency.

Keywords: Bala Dhamma; Competency; Performance

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560 แห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนร่วม” โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556–2561) ได้รับมติเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2556 ให้นำมาเป็นกรอบทิศทางสำหรับการพัฒนาระบบราชการไทยและขับเคลื่อนประเทศ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในระบบราชการ พัฒนาระบบราชการให้มีสุขภาวะ และบังเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนตามยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

ปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจวัฒนธรรมการเมืองของโลกของภูมิภาคและของประเทศไทย มีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรอันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานทุกประเภท การนำเอาหลักการแนวคิดทฤษฎีรวมทั้งเทคนิคในสาขาวิชาต่าง ๆ มา

ประยุกต์ใช้คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมด้วยจึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้กับสถานการณ์จริงเพื่อทำงานและแก้ปัญหาได้ผลอย่างสูงสุด (Goodlin et al., 2007) สมรรถนะเป็นระบบที่มีลักษณะพิเศษอันหนึ่งของความสามารถ (Abilities) ศักยภาพ (Proficiencies) หรือ ทักษะ (Skills) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นหรือเพียงพอเพื่อที่จะให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดเฉพาะหนึ่ง ๆ ทางสังคมที่จำเป็นในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบุคคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า “หลักพลธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน” เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมในการขับเคลื่อนสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ซึ่งสมรรถนะบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการหลักพลธรรม 5 ประกอบด้วย 1) สัทธาพละ 2) วิริยะพละ 3) สติพละ 4) สมาธิพละ 5) ปัญญาพละ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งส่งผลในการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

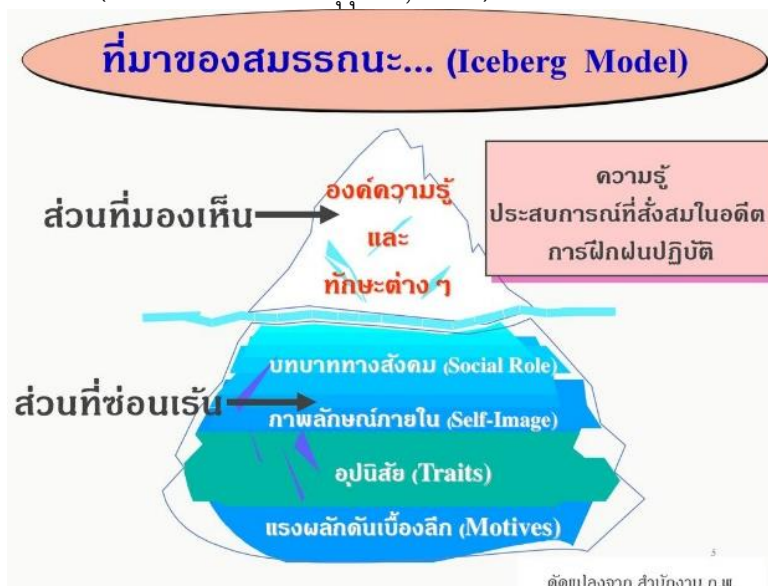
เนื้อหาของบทความ

ในบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ แนวคิดและทฤษฎีเรื่องสมรรถนะ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพลธรรม 5 ในพระพุทธศาสนาดังความสังเขปต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเรื่องสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น ความสามารถภายใน คุณลักษณะ หรือบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลทุกคน ซึ่งตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ในความเป็นจริงแล้วความสามารถของมนุษย์ โดยเฉพาะความสามารถซ่อนเร้น (Talent) มีอยู่อย่างมหาศาล เพียงแต่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง ซึ่งอาจจะเกิดจากหลายปัจจัย อาทิ ทักษะคติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว สอดคล้องกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังแผนภาพที่ 1 ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ซึ่งสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรมและการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยากคือส่วนใหญ่ที่สุดที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็น

ส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)



ภาพที่ 1 แสดงภาพภูเขาน้ำแข็ง Iceberg Model (McClelland, 1973)

นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำว่า ทักษะแข็ง (Hard skills) และเรียกส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำว่า ทักษะอ่อน (Soft skills) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553)

จากแนวคิดที่นักวิชาการได้ให้ทัศนะคติเกี่ยวกับสมรรถนะ สรุปได้ว่า กำลังขับเคลื่อนพฤติกรรมเพื่อส่งเสริมที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ซึ่งสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษา ค้นคว้า อบรมและการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือส่วนใหญ่ที่สุดที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ของตนเอง ทัศนคติ และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่ซ่อนเร้นยากต่อการพัฒนา เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กำลังขับเคลื่อนคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมแสดงออกทั้งวิธีคิด และพฤติกรรมของการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพหรือพฤติกรรมมาใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนดและผลสัมฤทธิ์ให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่มี

ผลต่อพฤติกรรม สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากโมเดลน้ำแข็งในภาพประกอบที่ 1 เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1973) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึง ความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ฯลฯ

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หมายถึง มโนภาพแห่งตน คือความนึกคิดที่มีให้กับตัวคุณเอง มันคือตัวตนของคุณในเชิงความนึกคิดว่าคุณเป็นคนแบบไหน ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคน ซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ

4. ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็น เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือคนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวว่า สมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมให้เป็นค่านิยมและมุ่งให้เห็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน และได้กำหนดระดับสมรรถนะหลักไว้ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และจัดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้นมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารจะมีเพียง 5 สมรรถนะ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ศักยภาพเพื่อการนำเปลี่ยนการวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใดสรุปได้ว่าหน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจากเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุดถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่รู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น (พุทธทาสภิกขุ, 2543)

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กรมุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วยดังนี้

ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual Attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) รูปแบบแสดง ได้ดังนี้

Performance = Individual Attributes X Work Effect X Organizational Support
ส่วนประกอบแต่ละส่วนเขียนโดย ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

1.1 ลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ

1.2 ศักยภาพของบุคคล (Competency Characteristics) เช่น ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษา ฝึกอบรมตลอดจนการสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ และเป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.3 คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม การรับรู้ บุคลิกภาพของแต่ละคน

2. ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม (Work Effort) ถือเป็นเรื่องเดียวกันเพราะระดับแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามในการพัฒนางานและการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ ได้นั้นจะต้องใช้ความพยายามทั้งสิ้น ซึ่งแรงจูงใจที่กำหนดแรงพยายามนี้จะไป

สัมพันธ์กับปัจจัย คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงสนับสนุนจากองค์กรและทั้งหมดจะกำหนดระดับผลการปฏิบัติงาน

3. แรงสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) เป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่ง เพราะถึงแม้บุคคลจะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการของงาน มีแรงจูงใจมากที่จะทำงาน บุคคลเหล่านั้นก็ไม่น่าที่จะปฏิบัติงานได้ดี ถ้าขาดการสนับสนุนจากองค์กร แรงสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากองค์กร เช่น การประเมินค่าตอบแทน ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ความยุติธรรม ความใจกว้างของผู้บริหารระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร วิธีการในการมอบหมายงาน เป็นต้น ล้วนแต่เป็นเรื่องที่สำคัญและมีผลต่อกำลังใจของพนักงานทั้งสิ้น (Schermerhorn et al, 2002)

นอกจากนี้ ความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิตอยู่ในสังคมของแต่ละบุคคลที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การติดต่อประสานงานด้านต่าง ๆ ร่วมกัน หลักการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น บุคลากรแต่ละคนต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านประสบการณ์ ความรู้ ความสนใจ ความต้องการ ความถนัดและความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งจำเป็นและผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน คือ เป็นการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ตำแหน่งในหน่วยงานหรือองค์กรทางสังคม ที่บุคคลมีหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน โดยการใช้สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน เพื่อนำประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น

การบูรณาการหลักพลธรรม 5

พละ 5 คือ กำลังห้าประการ ได้แก่

1. ศรัทธาพละ ความเชื่อ กำลังแห่งความเชื่อ ความศรัทธา
2. วิริยะพละ ความเพียร กำลังแห่งความเพียรพยายาม
3. สติพละ ความระลึกได้ กำลังแห่งสติ ระลึกรู้
4. สมาธิพละ ความตั้งใจมั่น กำลังแห่งใจที่ตั้งมั่น

5. ปัญญาพละ ความรอบรู้ กำลังแห่งความรู้ที่เกิดจากปัญญาญาณ เป็นหลักธรรมที่คู่กับอินทรีย์ 5 คือ ศรัทธินทรีย์ วิริยินทรีย์ สตินทรีย์ สมาธิทรีย์ ปัญญินทรีย์ โดยมีความเหมือนความแตกต่างและความเกี่ยวเนื่องคือ พละ 5 เป็นธรรมที่กำจัดแก่อกุศลนิวรณ์ อินทรีย์เป็นธรรมเสริมสร้างกุศลอิทธิบาท (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2540)

หลักพลธรรม 5 คือ ธรรมอันเป็นกำลังในการขับเคลื่อนประพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วง ด้วยกำลังในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. สัทธาพละ ความเชื่อมั่นในอาชีพที่ทำ เชื่อมั่นว่าความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามค่านิยมร่วมกัน การอุทิศตนและมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความตั้งใจและความสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

2. วิริยะพละ ความเพียรพยายามมีความกระตือรือร้นและส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง มีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ในงานที่ทำ

3. สติพละ ความระลึกได้เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานด้วยความสุจริตเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ นำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและยึดมั่นขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมที่ดีของสังคม เคารพกฎและข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

4. สมาธิพละ ความตั้งใจมั่น เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีความโอปอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างทั่วถึง ช่วยแก้ปัญหาให้บุคลากรด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ มีการถ่ายทอดความรู้เพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

5. ปัญญาพละ ความรอบรู้ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีวิสัยทัศน์และคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานได้ดีและค้นคว้าหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ

การบูรณาการหลักพลธรรม 5 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกำลังขับเคลื่อนคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมแสดงออกทั้งวิธีคิด และพฤติกรรมของการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบสมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมให้เป็นค่านิยมและมุ่งให้เห็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน และได้กำหนดระดับสมรรถนะหลักไว้ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งสมความชำนาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

1. การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นในอาชีพของตน มีความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และพยายามนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีวิสัยทัศน์และคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานได้ดีและค้นคว้าหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีให้มี

ประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ คำว่า “มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้น อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงรวมถึงการรังสรรค์การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

2. บุคลากรมีความเชื่อมั่นในงานที่ปฏิบัติ มีความมุ่งมั่น ระวัง/ตระหนัก เพียรพยายาม และความตั้งใจที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการเป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

3. เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นในงานที่ปฏิบัติ ระวัง/ในบทบาทหน้าที่ตน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และเพียรพยายามใฝ่รู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลต่อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของบุคลากรโดยตรง

4. การปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีพลธรรม 5 ประกอบด้วย 1) กำลังความเชื่อ 2) กำลังความพยายาม 3) กำลังความมุ่งมั่นเอาใจใส่ 4) กำลังความตั้งใจ 5) กำลังความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีสมรรถนะส่วนบุคคลในการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเพื่อภาพลักษณ์ศักดิ์ศรีชื่อเสียงและเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

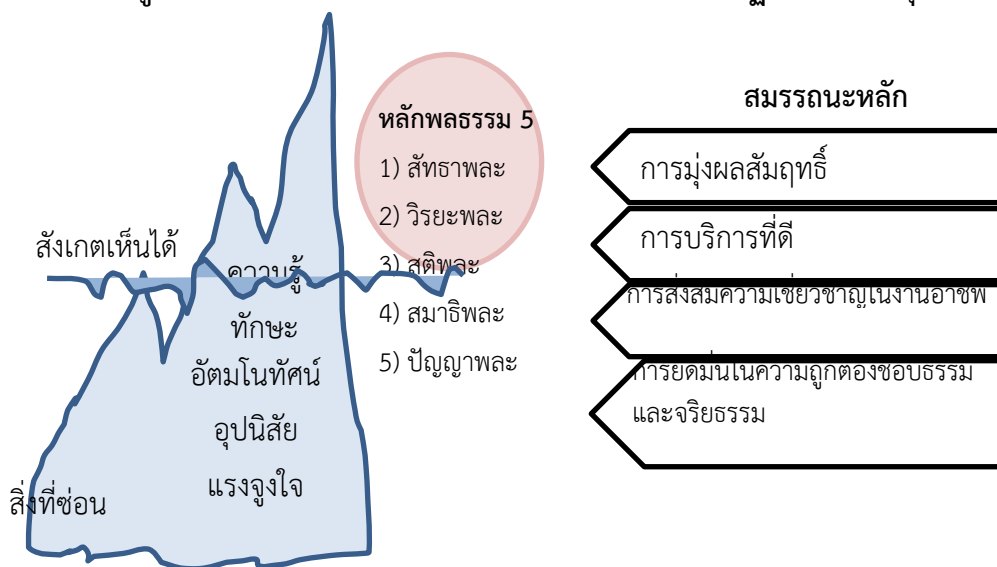
5. เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีสมรรถนะส่วนบุคคลแล้วย่อมความตั้งใจและความพร้อมทุ่มเทเพื่อทั้งกำลังกายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่ารวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

สรุป

การบูรณาการหลักพลธรรม 5 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือว่าธรรมอันเป็นกำลังขับเคลื่อนคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมแสดงออกทั้งวิถีคิด และพฤติกรรมของการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบสมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมให้เป็นค่านิยมและทัศนคติที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยหลักพลธรรม 5 ประกอบด้วย 1.ศัทธาพละ 2.วิริยะพละ 3.สติพละ 4. สมาธิพละ และ 5.ปัญญาพละ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะเฉพาะบุคคลในการผลักดันแรงจูงใจระดับความพยายาม จะไปสัมพันธ์กับ

ปัจจัย คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงสนับสนุนจากองค์กรและทั้งหมดจะกำหนดระดับผลการปฏิบัติงานเพื่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งสมความชำนาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

การบูรณาการหลักพลธรรม 5 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร



เอกสารอ้างอิง

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2540). *นวโกวาท*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน*. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). *Competency: เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2565, จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19_53.pdf

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565*. กรุงเทพฯ: สำนัก อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำปีการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาและส่งเสริม วิชาชีพ.
- Schermerhorn, J.R. et al. (2002). *Managing Organization Behavior*. USA: John Wiley and Sons.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14
- Goodlin, J. S. et al. (2007). Development and evaluation of the “Advanced heart failure clinical competence survey”: A tool to assess knowledge of heart failure care and self-assessed competence. *Patient Education and Counseling*, 67(3), 3-10.