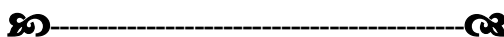


การประยุกต์ใช้พละ 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี*

APPLICATION OF BALA 4 TO ENHANCE OPERATIONAL PERFORMANCE OF
PERSONNEL OF CHONBURI PROVINCIAL AGRICULTURE OFFICE



อวยชัย รางชัยกุล

Ouychai Rangchaikul

บริษัท ล็อกซ์เลย์ เทรดิง จำกัด

Loxley Trading Company Limited.

E-mail: ouychaira@loxley.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอการประยุกต์หลักพละ 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัญญาพละ กำลังความรู้ วิริยะพละ นำสู่ปฏิบัติ อดวັชพละ ซื่อสัตย์สุจริต และสังคหพละ มีจิตอาสา ซึ่งสามารถพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพด้วยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการปฏิบัติงาน สมรรถนะจะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์พันธกิจ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ส่งผลเกิดประโยชน์สูงสุด และผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยปฏิบัติตามหลักธรรมพละ 4 ประการที่เป็นกำลังในการดำเนินชีวิตให้ ประสบความสำเร็จด้วยความมั่นใจและปลอดภัย นอกจากนี้ไม่หวั่นไหวต่อภัยทุกอย่างและยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อองค์กรและประชาชน

คำสำคัญ : สมรรถนะ; การปฏิบัติงาน; หลักพละ 4

ABSTRACT

This academic article presents the application of the Bala 4 of power of wisdom to enhance the performance of personnel, namely: wisdom, strength, knowledge, persistence, *anavajjabala*, honesty, and sanghaha-bala with volunteer spirit. which can develop competency in working with quality with knowledge and competence and necessary attributes of a person to perform the task. Performance reflects values, corporate culture, vision, mission of personnel of the Chonburi Provincial Agriculture Office. Personnel are able to perform responsible tasks effectively and resulted in successful organization operation achieving the set goals and objectives. This results in the performance of work that results in quality work that is accurate, standardized, fast, economical, completed on time. The Office is able to achieve the objectives, resulting in maximum benefits and the results obtained are both quantitative and qualitative by adhering to the Bala 4 of physical strength that is the power to live life successfully with confidence and Safety. In addition is to live life that is susceptible to all dangers and able to work effectively and efficiently for the organization and the people.

Keywords: Competency; Performance; Bala 4

บทนำ

ผู้ปฏิบัติงานหรือคนทำงาน คือ ผู้ที่ถูกมอบหมายให้ทำงานจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานหรือ คนทำงานทุกคนต่างก็ปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยกันทุกคน ดังนั้น ธรรมชาติที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุด เพราะมนุษย์อาจได้รับแรงกระตุ้นในการจูงใจและโน้มน้าวในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อภารกิจขององค์กรจะได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2545) ภาครัฐได้กำหนดการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ในการนำนโยบายภาครัฐและภารกิจของส่วนราชการไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งเน้นการปฏิบัติงานโดยยึดผลลัพธ์ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ และการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประชาชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการให้สามารถใช้สมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและความต้องการของประชาชน (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2552) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน จึงได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความ

ชื่อเสียงสุจริต ตลอดจนถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการเข้าถึงประชาชนขึ้น โดยจัดทำเป็นนโยบายการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2565) การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อทุกองค์กร เพราะนี่คือ กุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างไม่มีขีดจำกัด องค์กรที่เห็นคุณค่าและใส่ใจในทรัพยากรบุคคลนั้น จะมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรของตนให้เพิ่มสมรรถนะสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วก็แน่นอนว่าจะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรในที่สุดด้วยเช่นกัน การใส่ใจพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรจะต้องใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของแต่ละคนให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ยอดเยี่ยมที่สุดที่จะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย และอาจค้นพบสมรรถนะที่ซ่อนอยู่ได้ ที่สามารถสนับสนุนให้เกิดประโยชน์ในอนาคตได้เช่นกัน (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2565) พระพุทธศาสนาจึงเป็นรากฐานสำคัญทางวัฒนธรรมของไทยทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ แม้แต่การปกครองบ้านเมืองและการบริหารจัดการ โดยการนำหลักธรรมมาประยุกต์เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลักพละ 4 (อง.จตุกก. (ไทย) 23/5/439) เพื่อเป็นพลังในการดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ มั่นคง ไม่หวั่นต่อภัยทุกอย่าง ได้แก่ 1. ปัญญาพละ (กำลังแห่งปัญญา) 2. วิริยะพละ (กำลังความเพียร) 3. อดวิชัยพละ (กำลังสุจริต หรือ กำลังความบริสุทธิ์) 4. สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2559)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี เพื่อจะศึกษาวิเคราะห์ และนำหลักธรรมพละ 4 มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่บุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้รูปแบบในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงการส่งเสริมให้ประชาชนรักและไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน การร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นำมาซึ่งความมั่นคง ปลอดภัยของประชาชนและประเทศชาติสืบไป

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

1. ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี กล่าวคือในการทำงานหนึ่ง ๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำมันอย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไร จึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2543) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่น

เด่นกว่าคนอื่น โดยบุคคลนั้นแสดงออกทางคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีที่ดีกว่าคนอื่น สมรรถนะที่ว่าคือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ, 2547)

ดังนั้น สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมกัน ซึ่งสมรรถนะจะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์พันธกิจ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมรรถนะ คือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คุ่มค่ากับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุด และผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วย

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี บุคลากรปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและขยัน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานเป้าหมายมีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามมาตรฐานและมีการรังสรรค์การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติที่ยากและท้าทาย และองค์กรหรือหน่วยงานมีการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ

2) การบริการที่ดี หมายถึง การให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ และนำข้อบกพร่องต่าง ๆ ไปพัฒนาการให้บริการที่ดีขึ้น นำเสนอวิธีการให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด การให้บริการแก่ผู้มารับบริการด้วยความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใสและสร้างสรรค์ การให้บริการ เพื่อให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ ให้บริการอย่างทุ่มเท อย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ผู้รับบริการประทับใจ

3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ หมายถึง เข้าใจโครงสร้างองค์กร นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานได้ สามารถระบุกระบวนการปฏิบัติงานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตนและองค์กรได้มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร จะสามารถนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ คาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบและกระบวนการปฏิบัติงานได้

4) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและวินัย ข้าราชการยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและ

จรรยาบรรณข้าราชการ ไม่ลำเอียงด้วยอคติหรือผลประโยชน์ ถ้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้เสียผลประโยชน์ มีความรอบรู้เข้าใจกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถยืนหยัดในหลักการและความถูกต้อง ตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เข้มแข็ง ถ้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องชอบธรรม

5) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและเต็มใจเรียนรู้ปรึกษาหารือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน แม้ไม่มีการขอร้องและเสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือความไม่ชอบส่วนตัว สามารถให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานในส่วนของตนหรือข้อมูลอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอื้อเพื่อแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นทีมในองค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจเข้าใจในโครงสร้างขององค์กร จนถึงกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความรอบรู้ เข้าใจกฎระเบียบตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือความไม่ชอบส่วนตัว เพื่อช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย (Nadler, 1989)

1) ส่งเสริมการพัฒนาฝึกอบรม หมายถึง เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร และการฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2) ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3) ส่งเสริมการพัฒนา หมายถึง เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจหน้าที่และมองเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนถึงนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีอย่างสุดความสามารถของตน

การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี ตามหลักพละ 4

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี โดยมีหลักธรรมสำหรับประยุกต์ใช้กับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีตามหลักพละ 4 ดังนั้นจึงนำเสนอเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีดังต่อไปนี้

หลักธรรมพละ 4 ประการที่เป็นกำลังในการดำเนินชีวิตให้ ประสบความสำเร็จด้วยความมั่นใจและปลอดภัย นอกจากนี้พละ 4 ยังเป็นธรรมอันเป็นกำลัง ธรรมอันเป็นพลังทำให้ดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่หวั่นต่อภัยทุกอย่าง พละ 4 หรือกำลังทั้ง 4 ประการนี้ เป็นสิ่งที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทั้งการเป็นคนฉลาด เป็นคนขยัน เป็นสุจริตชน เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทุกข้อล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น ขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ต้องครบเครื่องจึงจะทำให้เกิดผลงานตามต้องการได้ ซึ่งหมวดธรรม พละ 4 นี้แบ่งออกเป็นพละ 4 (อง.จตุกก. (ไทย) 23/5/439)

1) ปัญญาพละ (กำลังความรู้) คือ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีได้ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีวิธิตวิเคราะห์และคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานได้ดีและค้นคว้าหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ

2) วิริยะพละ (นำสู่ปฏิบัติ) คือ ความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ความรับผิดชอบสูง รู้รอบ มีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงานและมีสมาธิ มีจิตแน่วแน่ตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำ

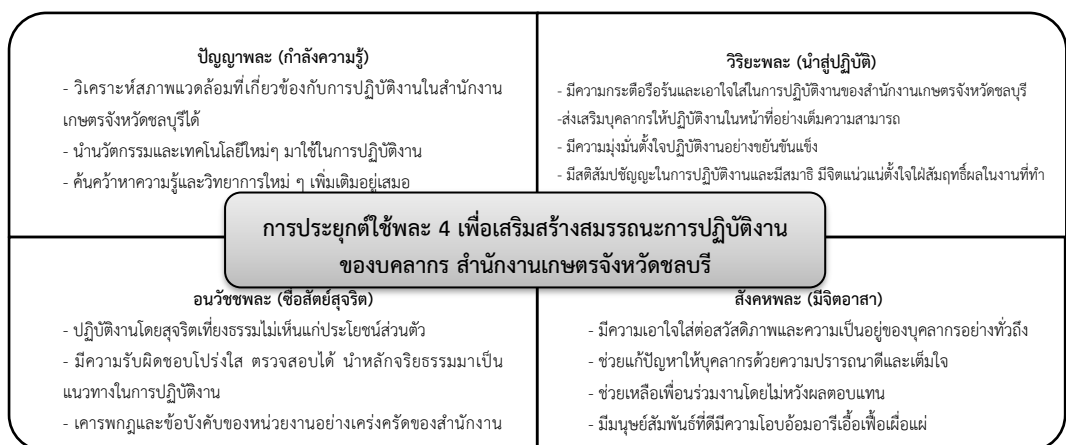
3) อนุรักษ์พละ (เชื้อสตัยสุจริต) คือ ปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้ นำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตประจำวัน ยึดมั่นขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมที่ดีของสังคม เคารพกฎและข้อบังคับของสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีอย่างเคร่งครัด

4) สังคหพละ (มีจิตอาสา) คือ มีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างทั่วถึง ช่วยแก้ปัญหาให้บุคลากรด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน มีการถ่ายทอดความรู้เพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ดังนั้น หลักพละ 4 ประการสามารถนำมาบูรณาประยุกต์ใช้กับศาสตร์สมัยใหม่ได้อย่างลงตัว สามารถวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้ นำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตประจำวัน มีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างทั่วถึง ช่วยแก้ปัญหาให้บุคลากรด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ

องค์ความรู้

จากการศึกษาสามารถสร้างรูปแบบของการประยุกต์ใช้พละ 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ปัญญาพละ (กำลังความรู้) วิริยะพละ (นำสู่ปฏิบัติ) อนุรักษ์พละ (เชื้อสตัยสุจริต) สังคหพละ (มีจิตอาสา) ดังแผนภาพที่แสดง



ภาพที่ 1 : การประยุกต์ใช้พละ 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี,
ที่มา: อวยชัย ราชชัยกุล, 2565)

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายองค์ความรู้ของการประยุกต์ใช้พละ 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

1. ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและค้นคว้าหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอสำหรับพัฒนาสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี

2. วิริยะพละ (นำสู่ปฏิบัติ) ได้แก่ มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง มีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงานและมีสมาธิ มีจิตแน่วแน่ตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำ

3. อดวัชพละ (ซื่อสัตย์สุจริต) ได้แก่ ปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้ นำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเคารพกฎและข้อบังคับของสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีอย่างเคร่งครัด

4. สังคหพละ (มีจิตอาสา) ได้แก่ มีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างทั่วถึง ช่วยแก้ปัญหาให้บุคลากรด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคลากรในสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี

ดังนั้น การนำหลักธรรมพละ 4 มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้รูปแบบในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพบุคคลในการปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี

สรุป

การนำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตประจำวัน โดยน้อมนำเอาหลักพุทธธรรมพละ 4 นำมาบูรณาการประยุกต์ใช้ การนำหลักธรรมพละ 4 มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่บุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้รูปแบบในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมีร่วมกัน ซึ่งสมรรถนะจะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์พันธกิจ องค์กรหรือหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ เข้าใจในโครงสร้างขององค์กร มีความรับผิดชอบโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วย ปัญญาพละ (กำลังแห่งปัญญา) ได้แก่ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ วิริยะพละ (กำลังความเพียร) ได้แก่ มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน อดวัชพละ (กำลังสุจริต หรือ กำลังความบริสุทธิ์) ได้แก่ ปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความรับผิดชอบ

โปร่งใส ตรวจสอบได้ สังคหผล (กำลังการสังเคราะห์) ได้แก่ มีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างทั่วถึง หลักธรรม 4 อย่างนี้จะช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีได้อย่างเต็มที่

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2552). *สมรรถนะข้าราชการสำนักปลัดงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. (รายงานวิจัย) กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2565). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. สืบค้น 7 มกราคม 2565, จาก <https://readgur.com>
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2543). *Competency – Based Human Resources Management*. กรุงเทพฯ: HR Magazine
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต).
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงาน ก.พ. (2565). *การพัฒนาข้าราชการ*. สืบค้น 6 มกราคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/csti>
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์จำกัด (มหาชน).
- Nadler. (1989). *Corporate Human Resource Development*. NewYork: Van.Nostrand Reinhold Company.