

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน*

BUDDHADHAMMA APPLICATION FOR WORK POTENTIAL DEVELOPMENT OF PUBLIC CONSTRUCTION SUPERVISORS OF ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT

ยศ ธนารักษ์โชค, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Yos Thanarakchoke, Surapon Suyaprom, Kiattisak Suklueang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: yosthanarak@outlook.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน 3. นำเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวคือ บุคลากรของกรมชลประทาน 388 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้ทรงคุณวุฒิของกรมชลประทานนักวิชาการและผู้มีส่วนได้เสีย เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน ในภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถทำนายความผันแปรได้ร้อยละ 61.5 ปัจจัยหลักผล 4 ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถทำนายความผันแปรได้ร้อยละ 74.5 3. ศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน ประกอบด้วย ด้านความรู้ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการคุมงานก่อสร้าง

ที่จำเป็น มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านทักษะ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการควบคุมงานก่อสร้าง ด้านเจตคติ รักในเกียรติและศักดิ์ของการเป็นบุคลากรที่ดี ตระหนักในจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ มีภาวะผู้นำ มีความสุภาพเรียบร้อยอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักกาลเทศะ ด้านแรงจูงใจ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นจากผลของงาน และได้มีการวางแผนความก้าวหน้าของตนเองอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การประยุกต์หลักพุทธธรรม; พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน; ผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐ; กรมชลประทาน

Abstract

This research article aimed: 1. To examine the work performance potential of government construction supervisors under the Royal Irrigation Department, 2. To investigate the factors influencing their performance potential, and 3. To propose the application of Buddhist principles to enhance their professional capacity, conducted by the mixed methods. The quantitative component involved a survey of 388 personnel from the Royal Irrigation Department using a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The qualitative research collected data by in-depth interviewing 18 key informants comprising experts from the Royal Irrigation Department, academics, and relevant stakeholders using a structured in-depth-interview script, along with focus group discussions with 9 participants. Qualitative data were analyzed by descriptive content interpretation.

Findings were as follows: 1. The work potential of public construction supervisors of Royal Irrigation Department found that in overall was at high level. 2. The of human resource development significantly affected the work potential of public construction supervisors of Royal Irrigation Department in all aspects at a level of 0.01 and could predict the variability at 61.5 percent. The Bala four significantly affected at a level of 0.01 and could predict the variability at 74.5 percent. 3. The work potential of public construction supervisors of Royal Irrigation Department, when the development process was conducted, the construction supervisor had the following potential:

In aspect of knowledge, personnel had necessary knowledge related to construction supervision and had continued his education at a higher level. In aspect of skills, personnel had skills in using modern technology to control construction work. In aspect of attitude, personnel loved the honor and dignity of being a good person and was aware of ethics. In aspect of personality, personnel had leadership qualities, was polite, gentle, humble, and knew the right time and place. In aspect of motivation, personnel had been considered for promotion based on the results of his work and had clearly planned his own advancement.

Keywords: Buddhadhamma Integration; Work Potential Development; Public Construction Supervisors; Royal Irrigation Department

บทนำ

กรมชลประทานได้ดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน เพื่อแก้ไขและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น การจัดสรรน้ำไม่ทั่วถึงจนส่งผลกระทบต่อเกษตรกรและการอุปโภคบริโภค การบุกรุกแหล่งน้ำที่ทำให้ระบบจัดการน้ำเสียหาย รวมถึงการปรับตัวไม่ทันต่อสถานการณ์น้ำ เช่น น้ำท่วมขัง น้ำท่วมฉับพลัน และน้ำล้นตลิ่ง ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ทันทั่วทั้งที่ (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ, 2567) ซึ่งปัญหาน้ำหลายกรณีอาจเกิดจากภูมิประเทศและสถานการณ์ เช่น น้ำท่วมและฝนแล้ง การแก้ปัญหาเหล่านี้จึงต้องบริหารจัดการทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากร โครงสร้างต้องแข็งแรงและตรงตามวัตถุประสงค์เพื่อการจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน บุคลากร โดยเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการและผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ควรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบัน ภาครัฐและเอกชนต่างมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารนำแนวคิด ทฤษฎี และกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง หลายองค์กรจึงลงทุนงบประมาณจำนวนมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกับกรมชลประทาน ที่แม้มีภารกิจหลักในการพัฒนาแหล่งน้ำ แต่ก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเป็นองค์กรอัจฉริยะ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนองค์กร พัฒนาบุคลากรระบบงาน และองค์ความรู้ภายในองค์กร (กรมชลประทาน, 2561)

การควบคุมงานก่อสร้างของกรมชลประทานครอบคลุมทุกขั้นตอนเพื่อให้โครงการมีคุณภาพและเสร็จตามกำหนด โดยเริ่มจากการตรวจสอบและอนุมัติแผนงาน แบบแปลน และรายละเอียดทางวิศวกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์โครงการมีการ

ตรวจสอบวัสดุ เช่น คอนกรีต เหล็ก ท่อ เพื่อควบคุมคุณภาพ รวมถึงการตรวจสอบกระบวนการก่อสร้าง เช่น การวางโครงสร้างและระบบชลประทาน มีการติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลหลังการก่อสร้าง และควบคุมให้งานเสร็จตามงบประมาณและระยะเวลา พร้อมจัดการความเสี่ยง ความปลอดภัยในการทำงาน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยผู้ควบคุมงานต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับทุกกระบวนการดังกล่าว (ยสมพร อารยชาติสกุล, 2564)

กรมชลประทานมีมาตรฐานในการเตรียมบุคลากรคุณภาพ โดยมอบหมายงานตามความเหมาะสมและจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้ควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อนเริ่มงานจะมีการสำรวจพื้นที่เปรียบเทียบกับแบบ หากพบความแตกต่างต้องรายงานผู้บังคับบัญชา ระหว่างการก่อสร้าง ผู้ควบคุมงานต้องติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ทำรายงานประจำวัน ถ่ายภาพประกอบ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทันที หากเกินความสามารถต้องแจ้งผู้บังคับบัญชา การติดตามความก้าวหน้าของงานมีทั้งรายสัปดาห์และรายเดือน พร้อมประชุมร่วมกับผู้รับจ้างเพื่อแก้ปัญหาและเสนอแนวทางปรับปรุง หากงานล่าช้ากว่าแผนเกิน 10% คณะกรรมการตรวจรับพัสดุจะออกหนังสือเร่งรัดการทำงาน วัสดุก่อสร้างต้องได้รับการอนุมัติและผ่านการทดสอบก่อนใช้งานตามข้อกำหนดด้านวิศวกรรม (ยสมพร อารยชาติสกุล, 2564)

การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมชลประทานเกี่ยวข้องโดยตรงกับศักยภาพของบุคลากร หากบุคลากรมีศักยภาพสูง งานขององค์กรก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามไปด้วย ทั้งในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการให้บริการด้านน้ำแก่สังคม องค์กรจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในทางกลับกันหากขาดศักยภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์กร ปัญหาหลักมักเกิดจากการไม่ยึดแนวคิดหรือไม่ประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอย่างเหมาะสม จึงควรมีการนำหลักพุทธธรรมมาใช้เพื่อยกระดับการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักพละ 4 ที่ประกอบด้วย ปัญญาพละ กำลังปัญญา วิริยพละ กำลังความเพียร อนวัชขพละ กำลังสุจริต และสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ (อง. จตุก. 21/153/212) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งหลักพละ 4 นี้ เป็นหลักธรรมที่มีพลังในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี เมื่อนำหลักพละ 4 มาประยุกต์กับหลักการบริหารอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้มาจากการที่บุคลากรมีศักยภาพในด้านความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี มีการแสดงออกที่เหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงาน (McClelland, 1973) ทั้งนี้ จะเกิดผลดังกล่าวได้ก็ต้องอาศัยการบูรณาการกับหลักพุทธธรรมดังกล่าวแล้วข้างต้น

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน โดยเน้นการนำหลักพละ 4

ได้แก่ ปัญญาพละ วริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ มาผสมผสานกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมและการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน การศึกษาแนวทางและปัจจัยสำคัญนี้จะนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน
3. เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การเลือกประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ยึดวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก โดยเลือกเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยโดยตรง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของกรมชลประทาน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 5,744 คน และพนักงานราชการ จำนวน 6,464 คน รวมทั้งสิ้น 12,208 คน (กรมชลประทาน, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 คน ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 18 รูปหรือคน ผู้วิจัยได้เลือกโดยเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารของกรมชลประทาน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์และพระพุทธศาสนา ผู้รับเหมาก่อสร้างของกรมชลประทาน สำหรับสนทนากลุ่มเฉพาะ ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูปหรือคน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานก่อสร้างของกรมชลประทาน และมีประสบการณ์ในด้านรัฐประศาสนศาสตร์และพระพุทธศาสนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มาใช้เป็นเครื่องมือหลัก โดยผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และได้ทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจริง ผลการทดสอบพบว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.971

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งได้รับการตรวจสอบด้านเนื้อหาและความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเช่นกัน เพื่อรับรองคุณภาพของข้อมูลและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของกรมชลประทาน จำนวน 388 คน และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้ครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจก

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 ราย โดยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบ ก่อนนำข้อมูลที่ได้มาถอดความ และสังเคราะห์สาระสำคัญตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่เหมาะสมกับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ โดยนำสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาใช้ประกอบกับการวิเคราะห์เชิงอนุมานผ่านเทคนิคการถดถอยพหุคูณ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และตีความสาระสำคัญจากข้อมูลสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทานพบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน โดยภาพรวม

ที่	ศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความรู้	3.93	0.71	มาก
2.	ด้านทักษะ	3.82	0.65	มาก
3.	ด้านเจตคติ	3.47	0.72	ปานกลาง
4.	ด้านบุคลิก	3.57	0.76	มาก
5.	ด้านแรงจูงใจ	3.48	0.75	ปานกลาง
ภาพรวม		3.65	0.63	มาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน พบว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทานได้ร้อยละ 61.5 หลักผล 4 ประกอบด้วย ปัญญาผล กำลังปัญญา วิริยผล กำลังความเพียร อดวชิขผล กำลังสุจริต สังคหผล กำลังการสงเคราะห์ ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทานได้ร้อยละ 74.5

3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน มีแนวทางในการประยุกต์ดังนี้ 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ดำเนินการจัดการฝึกอบรมความรู้และทักษะอยู่เมื่อ ด้านการศึกษา สร้างระบบการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ด้านการพัฒนา วางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม 2. หลักผล 4 ด้านปัญญาผล กำลังปัญญา ส่งเสริมถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในองค์กร ด้านวิริยผล กำลังความเพียร ส่งเสริมให้ผู้ควบคุมงานมีความมุ่งมั่นอดทน ด้านอดวชิขผล กำลังความสุจริต ส่งเสริมให้ผู้ควบคุมงานยึดมั่นในความถูกต้องและยุติธรรม และด้านสังคหผล กำลังการสงเคราะห์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ 3. ศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน เมื่อได้รับการพัฒนาดังกระบวนการข้างต้นแล้ว ส่งผลให้ผู้ควบคุมงานก่อสร้างมีศักยภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้านความรู้ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการคุมงานก่อสร้างที่จำเป็น มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านทักษะ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการควบคุมงานก่อสร้าง ด้านเจตคติ รักในเกียรติและศักดิ์ของการเป็นบุคลากรที่ดี ตระหนักในจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ มีภาวะผู้นำ มีความสุภาพเรียบร้อยอ่อนน้อม

ถ่อมตนรู้จักกาลเทศะ ด้านแรงจูงใจ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นจากผลของงาน และได้มีการวางแผนความก้าวหน้าของตนเองอย่างชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทานพบว่า ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านทักษะ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ยังพบว่า ความรู้เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์โดยตรงกับหลักผล 4 ในทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะปัญญาพละ ซึ่งเป็นกำลังของปัญญาหรือกำลังความรู้ที่ก่อให้เกิดความสามารถในการเข้าใจ วิเคราะห์ และคาดการณ์สถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล ลักษณะความสอดคล้องดังกล่าวสะท้อนผ่านการที่บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ในสายงานที่ลึกซึ้ง และสามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการควบคุมงานก่อสร้างได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพล เสือคำรณ (2566) ซึ่งวิจัยเรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยระบุว่าปัญญาพละ มีบทบาทสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากร ทั้งในแง่ของการเรียนรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ในเชิงปฏิบัติ

2. ปัจจัยหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน ได้มากถึงร้อยละ 61.5 เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อศักยภาพนั่นเอง กล่าวคือเมื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเท่าใด บุคลากรก็จะมีศักยภาพมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญชिरา ภูชนะจิต (2564) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยหลักผล 4 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า หลักผล 4 ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน ได้มากถึงร้อยละ 74.5 แสดงว่า หลักผล 4 ส่งผลต่อ

ศักยภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสามารถนำหลักผล 4 มาประยุกต์ใช้กับการบริหารได้อย่างหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสนสุริยา รักเสมอ (2566) ที่ได้วิจัยเรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการสุขภาวะองค์กรของผู้สูงอายุในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การบูรณาการหลักผล 4 ส่งผลให้เกิดการส่งเสริมการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น กล่าวคือเกิดการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ นำสู่การบริหารจัดการสุขภาวะองค์กรของผู้สูงอายุได้ดียิ่งขึ้น

3. ศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน เกิดจากการประยุกต์หลักผล 4 กับหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐ ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น กล่าวคือผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน มีความรู้เพิ่มมากขึ้น มีทักษะสูงขึ้น มีเจตคติและบุคลิกภาพที่ดีและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัตติกาล สุขสิงห์ (2566) ที่ได้วิจัยเรื่องพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน พบว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีทักษะในการทำงานและใช้อุปกรณ์เครื่องมือ มีการบริหารงานและวางแผนงานที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าเมื่อมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ามาใช้ส่งผลให้บุคลากรมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกประการหนึ่ง เมื่อพิจารณาจากการใช้หลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ผลการวิจัยก็ยิ่งแสดงให้เห็นว่าหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ยังเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดศักยภาพดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาพัฒน์ คำดี (2566) ที่ได้วิจัยเรื่องการบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน พบว่า การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาทุกด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้ร้อยละ 75 ซึ่งถือว่าสูงมาก คือเมื่อมีการส่งเสริมหรือใช้กระบวนการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในมิติที่ถูกต้องเหมาะสม ก็จะสามารถคาดเดาผลกระทบในเชิงบวกได้อย่างชัดเจนว่า บุคลากรจะมีศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักผล 4 อย่างเหมาะสมส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกันงานวิจัยของวรินทร จินดาวงศ์ (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การใช้วิธีะยะ กำลังของความเพียร เพียรพิชิตทุกปัญหา

1. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่พึงประสงค์อยู่อย่างสม่ำเสมอ ด้านการศึกษา มีระบบการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ด้านการพัฒนา ได้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรผู้ควบคุมงานอย่างเป็นรูปธรรม

2. หลักผล 4 คือ ด้านปัญญาผล กำลังปัญญา ได้มีการส่งเสริมถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์องค์กร ด้านวิริยผล กำลังความเพียร ได้ส่งเสริมให้ผู้ควบคุมงานมีความมุ่งมั่นอดทนในการปฏิบัติงาน ด้านอนวัชผล กำลังความสุจริต ได้ส่งเสริมให้ผู้ควบคุมงานยึดมั่นในความถูกต้องและยุติธรรม และด้านสังคผล กำลังการสงเคราะห์ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

3. ศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน เมื่อได้รับการพัฒนาดังกระบวนการข้างต้นแล้ว ส่งผลให้มีศักยภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้านความรู้ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการคุมงานก่อสร้างที่จำเป็น มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านทักษะ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการควบคุมงานก่อสร้าง ด้านเจตคติ รักในเกียรติและศักดิ์ของการเป็นบุคลากรที่ดี ตระหนักในจริยธรรม ด้านบุคลิก มีภาวะผู้นำ มีความสุภาพเรียบร้อยอ่อนน้อมถ่อมตนรู้จักกาลเทศะ ด้านแรงจูงใจ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นจากผลของงาน วางแผนความก้าวหน้าของตนเองอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมชลประทาน ควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการพัฒนา เพื่อให้ผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทานได้พัฒนาทักษะอยู่เสมอ และได้รับโอกาสในการพัฒนาผลงานของตนเองที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ส่งผลให้บุคลากรมีทักษะในการควบคุมมากขึ้น และมีผลงานมากขึ้น

2. กรมชลประทาน ควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการฝึกอบรมบุคลากร โดยอาจจัดเป็นกิจกรรมประจำที่ผู้ควบคุมงานสามารถฝึกประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง หรืออาจจัดอบรมด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่จะทำให้ผู้ควบคุมงานมีความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการควบคุมงานก่อสร้างเพิ่มมากขึ้น

3. กรมชลประทาน ควรส่งเสริมการใช้สังคผล กำลังการสงเคราะห์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กรมชลประทานควรดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาโดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการควบคุมงานก่อสร้าง ศึกษาเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ทั้งนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรดำเนินการตามและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานของตนเองเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่ง

2. กรมชลประทานควรดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม โดยจัดให้มีการจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มทักษะการควบคุมงานก่อสร้าง โดยกำหนดจัดอบรมเป็นประจำ จัดอบรมทักษะเฉพาะด้าน และที่สำคัญควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าและจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการจัดอบรมครั้งต่อไป

3. กรมชลประทานควร ดำเนินการเสริมในเรื่องการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ด้วยการดูแลสวัสดิการให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น มอบของขวัญหรือแสดงความยินดีกับในโอกาสต่าง ๆ รวมทั้งให้การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อประสบภัยพิบัติหรือได้รับความทุกข์ร้อนตามความเหมาะสม การดำเนินการในลักษณะนี้จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และสุดความสามารถ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมงานก่อสร้างของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ซึ่งจะสามารถนำมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมงานก่อสร้างของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทานได้

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับนำไปพัฒนาการควบคุมงานก่อสร้าง พร้อมทั้งองค์ความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อกลยุทธ์การควบคุมงานก่อสร้างซึ่งจะส่งผลให้การควบคุมงานของกรมชลประทานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้างภาครัฐของกรมชลประทาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

เอกสารอ้างอิง

กรมชลประทาน. (2561). *ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*.

กรุงเทพฯ: กรมชลประทาน.

_____. (2567). *ข้อมูลบุคลากร (Real Time)*. สืบค้น 20 ตุลาคม 2567, จาก <https://hr.rid.go.th/ฐานข้อมูลบุคลากร-real-time>

จิรัตติกาล สุขสิงห์. (2566). *พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ณิชาพัฒน์ คำดี. (2566). การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชिरา ภูชนะจิต. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกแปลไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยสมพร อารยชาติสกุล. (2564). การควบคุมงานก่อสร้างชลประทาน. กรุงเทพฯ: กรมชลประทาน. 2564.
- วรินทร์ จินดาวงศ์. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. (2567). ประกาศสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เรื่อง เฝ้าระวังน้ำท่วมฉับ น้ำท่วมฉับพลัน และน้ำล้นตลิ่ง วันที่ 17 ตุลาคม 2567. กรุงเทพฯ: สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ.
- แสนสุริยา รักเสมอ. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการสุขภาวะองค์กรรวมของผู้สูงอายุในจังหวัดเพชรบูรณ์ (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรรถพล เสือคำรณ. (2566). พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*. 28(1), 1-14.
- Yamane T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper and Row.