

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH THE THREEFOLD
TRAINING (TISIKKHA) FOF THE PERFORMANCE POTENTIAL OF PERSONNEL OF
THE OFFICE OF THE PROVINCIAL EDUCATION PROMOTION, CHANTHABURI

พระครูโสภณสาสนานุรักษ์ (เกียรติกศักดิ์ เทชธมโม)
Phrakhru SobhonSatsananurak (Kiattisak Techathammo)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University
Suphakit.phak@mcu.ac.th



Received: 10 August 2025; Revised: 25 April 2026; Accepted: 25 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพ และ 3) นำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดจันทบุรี ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 175 คน วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูป/คน และสนทนากลุ่ม 11 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ศักยภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ มีความเข้าใจวิชาการและใช้หลัก PDCA ด้านทักษะ มีความสามารถในการวางแผน คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสื่อสาร และ ด้านทัศนคติ มีศรัทธา อุทิศตน มีสติ และเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 61.1 ขณะที่ปัจจัยด้านหลักไตรสิกขา โดยเฉพาะด้าน ปัญญา (ความเข้าใจถูกต้อง) และ สมาธิ (จิตใจตั้งมั่น) สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพได้สูงถึงร้อยละ 77.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา คือ เน้นการประพฤติปฏิบัติชอบในการครองตน และเตรียมพร้อมทางร่างกายและจิตใจ สมาธิ เสริมสร้างจิตใจที่มั่นคง แน่วแน่ มีสมาธิจดจ่อกับงาน เพื่อช่วยในการวางแผนและแก้ปัญหา ปัญญา พัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามเหตุผล รู้เท่าทันความจริง และวางแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, ไตรสิกขา, ศักยภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aims to 1) study the performance potential, 2) study the factors affecting that potential, and 3) propose human resource development based on the Threefold Training (Trisikkha) for personnel at the Chanthaburi Provincial Learning Promotion Office. A mixed-methods research design was used. Quantitative research collected data from a sample of 175 people, analyzed using mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Qualitative research involved in-depth interviews with 18 key informants and focus group discussions with 11 informants.

The research findings showed that:

1 . Performance potential comprises three aspects: Knowledge, including an understanding of academic subjects and the application of the PDCA cycle; Skills, including the ability to plan, think analytically, synthesize, and communicate; and Attitude, which includes faith, dedication, mindfulness, and serving as a good role model.

2. Factors affecting potential: Training, development, and education factors together can predict 61.1% of performance potential, while factors related to the Threefold Training (Trisikkha), especially wisdom (understanding) and concentration (mental focus), can predict as much as 77.2% of performance potential, with statistical significance at the 0.01 level.

3 . Guidelines for human resource development based on the Threefold Training (Trisikkha): Morality (Sila) emphasizes good conduct and righteous behavior in personal life, and preparing oneself physically and mentally; Concentration (Samadhi) fosters a stable and focused mind, enabling concentration for planning and problem-solving; and Wisdom (Prajna) develops accurate and rational understanding, awareness of reality, and the ability to plan effectively.

Keywords: Development, Human Resource, Development, The Threefold Training (Trisikkha), Performance Potential.

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอุตสาหกรรม เพื่อให้ก้าวทันโลกในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เพียงพอในการดำรงชีวิตให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ด้วยการให้การศึกษา เพราะ การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างพลเมืองของประเทศชาติให้มีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่ทำให้ มนุษย์ได้รับประสบการณ์ มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หากประเทศใดมีประชากรที่มีคุณภาพแล้ว การพัฒนาประเทศย่อมดำเนินไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์ เพราะบุคคลที่ได้ผ่านระบบการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ย่อมส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาประเทศโดยตรง ดังนั้น รัฐจึงควรจะต้องจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ส่วนที่ 8 เรื่องสิทธิและเสรีภาพ ในการศึกษา มาตรา 49 ได้กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้อง

ได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับ การศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการ ศึกษาด้วยการอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ ประกอบกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้กำหนดให้ การศึกษาเป็น “กระบวนการ เรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การ ฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อัน เกิดจาก การจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต” มาตรา 6 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” โดยมีสถานศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษา เป็น ผู้ดำเนินการ และมีอำนาจในการบริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ที่สำคัญใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การ บริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัวใน การบริหารสถานศึกษา สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้เป็นผู้ มีความรู้เป็นคนดีของสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร, 2561)

ผู้บริหารควรหาแนวทางในการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจ ของบุคลากรแล้ว ร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างไรก็ตามการบริหารงานของทุกองค์กรย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการ ให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลปรับปรุงพัฒนาและ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ หน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับ ภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัย สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการงานทุกประเภทและในบรรดาการบริหาร ทรัพยากร “4 M's” ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาให้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ปัจจุบันการจัด การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด โดยได้กำหนดให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาครูจึงต้องพัฒนาตนเองและ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (พระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551)

จังหวัดจันทบุรี มีทิศทาง การดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้อุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผน รายสาขาต่างๆ ข้อเสนอของนายกรัฐมนตรี แผนพัฒนาภาค และบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางใน การขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นไป ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 และ การพัฒนาที่มุ่งตอบสนอง ความต้องการและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของจังหวัด ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด จันทบุรี (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้มีการสรุปข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดจันทบุรี การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดย ใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน นำไปสู่การกำหนด เป้าหมายการพัฒนา พันธกิจ ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนา และแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดแผนงาน/โครงการซึ่งแสดงให้เห็นถึงห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) แผนการดำเนินงาน งบประมาณประเภทของงบประมาณ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และความสอดคล้อง

เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาตินโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาภาค โดยได้ระบุแผนงาน/โครงการ
ครอบคลุมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 – 2570 แผนพัฒนาจังหวัดจันทบุรี (พ.ศ. 2566 – 2570) จึงมีความสำคัญใน
ฐานะเป็นกลไกสำคัญของจังหวัดจันทบุรีในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda)
งานตามภารกิจของ ส่วนราชการ (Function) และงานในระดับพื้นที่ (Area) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา
“จันทบุรีเมืองเศรษฐกิจการเกษตร อัญมณี การค้าชายแดน และการท่องเที่ยวมูลค่าสูง ที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม มีความคิดสร้างสรรค์ และสังคมที่ดี” อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป (พระราชบัญญัติสภาครู
และบุคลากรทางการศึกษาแผนพัฒนาจังหวัดจันทบุรี, 2566-2570) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ได้พบ
ปัญหาในหลายๆ ด้าน เช่น 1) บุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนจำกัด 2) ไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง 3)
เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งต้องรับผิดชอบงานหลาย
หน้าที่ 4) การให้ข้อมูลข่าวสารไม่เป็นระบบไม่ครอบคลุมและล่าช้า จึงทำให้การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ไม่มี
ประสิทธิภาพเท่าที่ควร (นพดล วิวิจิณดา และคณะ, 2564)

จึงเป็นปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
จันทบุรี จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด นโยบาย
ด้านการพัฒนาคุณภาพ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้
บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครู สกร. ซึ่งจะมีบทบาทหน้าที่
หลักในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งพัฒนาให้เป็นสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้มีอาชีพ โดยสำนักงาน
ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดจันทบุรี มีหน้าที่พัฒนาครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเนื้อหา
สาระที่มีความเฉพาะกับบริบทของพื้นที่ ฉะนั้น การบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดมีสภาพการ
บริหารงานบุคลากรอย่างไร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของบุคลากร ให้มีคุณภาพและ
ศักยภาพยิ่งขึ้นเพื่อจะได้ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติอย่างมี
ประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากร และเป็นประโยชน์โดยตรงกับสถานศึกษา
เพราะทำให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคลากร รวมทั้งทราบถึงปัจจัย และปัญหาอุปสรรค แนวทางในการ
พัฒนางานบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้เพื่อ
ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรีด้วยการนำทางโดยยึด
หลักของไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะ
ส่งผลให้การบริหารงานบุคลากรประสบผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อการศึกษาและพัฒนาสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ
จังหวัดจันทบุรี
- 3) เพื่อนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 18 รูปหรือคน และผู้ร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 11 รูปหรือคน

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรีจำนวน 311 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) Discussion) เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคน

2.2 แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 11 รูปหรือคน

2.3 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการสร้างเครื่องมือ ได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ แบบบรรยายอธิบาย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้างและการสนทนากลุ่มเฉพาะ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย 1) ความรู้ มีองค์ความรู้ในวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เต็มที่ การทบทวนปรับปรุง แก้ไข และพิจารณาต่อยอดต่อไป ตามหลัก PDCA ส่งเสริมให้ทรัพยากรหรือบุคลากร มีความรู้ 2) ทักษะ มีทักษะในการวางแผนในการปฏิบัติงานของตนเอง การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาเป็นรากฐานของการดำเนินชีวิต ทักษะการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ 3) ทศนคติ มีศรัทธาและภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่อุทิศตนเพื่อการทำงานประชาชน มีสติไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสินใจการเป็นแบบอย่างที่ดี ความเห็น ความเข้าใจ ความเห็นที่ถูกต้อง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 มีทั้งหมด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ได้ร้อยละ 61.1 และ 2) หลักไตรสิกขา ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 มีทั้งหมด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามสมการ ดังนี้ คือ ปัญญา ความเข้าใจที่

ถูกต้อง และสมมติ จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่ แสดงว่าหลักไตรสิกขา สามารถร่วมกันทำนวยศักยภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ได้ร้อยละ 77.2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กับหลักไตรสิกขา มีค่าอยู่
ระหว่าง (0.632 - 0.712) ถือว่าบางคู่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity
จึงต้องมีการทดสอบ Collinearity Statistics โดยพิจารณาจากค่า (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัว
ของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor : VIF) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ
หลักไตรสิกขา

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
การฝึกอบรม	.422	2.369
การศึกษา	.588	1.700
การพัฒนา	.517	1.933
หลักไตรสิกขา		
ศีล การประพฤติดี	.340	2.940
สมมติ จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่	.307	3.260
ปัญญา ความเข้าใจที่ถูกต้อง	.307	3.260

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย 1) ศีล การประพฤติดี มีการเตรียมความพร้อมในด้าน
ร่างกายและจิตใจเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตเสมอ บุคคลทั่วไปเมื่อมีศีล ย่อมมีการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบใน
การครองตน 2) สมมติ จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่ ช่วยเหลือผู้อื่นหรือเพื่อนๆ ที่ได้รับความเดือดร้อนตามความสามารถ
สมมติช่วยให้บุคลากรมีจิตใจมั่นคง มีความสามารถในการจดจ่อกับงาน แก้ปัญหาและวางแผน 3) ปัญญา
ความเข้าใจที่ถูกต้อง มีความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของตนเองในการทำงานโดยใช้หลักของเหตุผล
ความเข้าใจในทุกด้าน ทั้งในส่วนที่ดี และในส่วนที่ไม่ดี การคิดวางแผนการทำงานอย่างถูกต้อง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี พบว่า ทั้ง 3
ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1) ความรู้ มีความสามารถอธิบายขยายความองค์ความรู้ได้ การเรียนรู้จาก
ประสบการณ์ และการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการให้อาสาบุคลากร
ให้แสดงความสามารถในการให้การสนับสนุนและคอยให้คำแนะนำในการทำงาน 2) ทักษะ มีทักษะในการ
ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
เพื่อให้เกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ และ 3)
ทัศนคติ มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ข้อมูล

ทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้หรือการพัฒนาในเรื่องอื่นๆ ซึ่งจะต้องมีการสร้างภาพวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ (ศรียอด) (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในคณะสงฆ์ภาค 1” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพของพระสอน ศีลธรรมใน คณะสงฆ์ภาค 1 ประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และไตรสิกขามีอิทธิพลทางตรงอิทธิพล ทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมของคณะสงฆ์ภาค 1 ค่าความ เทียงของตัว แปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.55-0.89 ตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้ มีค่า ความเที่ยงเท่ากับ 0.89 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.83 ส่วนตัวแปรที่มีค่าความ เียงต่ำสุด คือ ด้านปัญญา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.55 สำหรับค่า สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) ของสมการ โครงสร้างตัวแปรภายในแฝง พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.73 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวน ของไตรสิกขาได้ร้อยละ 73 เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรการพัฒนา ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในคณะสงฆ์ภาค 1 พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่า อิทธิพลเท่ากับ 0.30 และเรียงตามลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพลคือ การพัฒนา (91%) และการฝึกอบรม (77%)การศึกษา (71%) ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวแปรไตรสิกขา ยังได้รับอิทธิพลทางตรง จากการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด จันทบุรี พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดจันทบุรี มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการ ดังนี้ คือ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ได้ร้อยละ 61.1 และ 2) หลักไตรสิกขา ส่งผลต่อ ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 มีทั้งหมด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามสมการ ดังนี้ คือ ปัญญา ความเข้าใจที่ถูกต้อง และสมาธิ จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่ แสดงว่าหลักไตรสิกขา สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ได้ร้อยละ 77.2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวารี ศรี วิโรจน์ และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน: กรณีศึกษา บริษัท A” พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน มาก เพราะสภาพการทำงานในเรือต้องทำงานอย่างเหน็ดเหนื่อยลักษณะงานทำให้ต้องมีความพร้อมต่อการทา งานอยู่ตลอดเวลาที่ได้รับคำสั่ง หรือเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน ซึ่งคนประจำเรือโดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้ทำงานในตำแหน่งที่ สูงและค่าตอบแทนไม่สูง ดังนั้นแรงจูงใจจึงสำคัญเช่น การได้รับการชื่นชมจากหัวหน้า หรือการได้รับโอกาส ก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรประจำเรือรู้สึกว่าคุณค่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจสำคัญต่อการ พัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานเนื่องจากการทำงานในเรือเป็นเวลานานๆ ต้องมีความตั้งใจและมีความ อุดหนุนสูงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะลักษณะงานคือการปฏิบัติงานไกลฝั่ง และต้องมีความพร้อมใน การปฏิบัติงานและพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินตลอดเวลา ดังนั้นแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญจะเป็นปัจจัย ที่ทำให้บุคลากรประจำเรือมีความเห็นคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร ถึงแม้ จะไม่ได้มีโอกาสทางการศึกษา ในระดับที่สูง แต่แรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรมีความอดทนพากเพียร พยายามคิดหาวิธีการที่จะนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทา งานบนเรือให้มากที่สุด

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี พบว่า 1) ศีล การประพฤติดี มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของศูนย์

การเรียนรู้ชุมชนอย่างเคร่งครัดด้วยดีเสมอมา มีวินัย จริยธรรม จรรยาบรรณ จะช่วยพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มี
คุณธรรม ซื่อสัตย์ มีวินัย ระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ความสามัคคีทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตาม
เป้าหมาย 2) สมาธิ จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่ มีวิธีแก้โดยการทำให้จิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน สมาธิช่วยให้
บุคลากรมีจิตใจมั่นคง มีความสามารถในการจดจ่อกับงาน แก้ปัญหาและวางแผน การปฏิบัติงานได้อย่างเป็น
ระบบ ทำให้บุคคลสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานช่วยให้เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ จิตใจตั้งมั่น
แน่วแน่ 3) ปัญญา ความเข้าใจที่ถูกต้อง มีการใช้วิจารณ์ใคร่ครวญเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและเข้าถึง
เนื้อหาความหมายที่เรียนได้ถูกต้องชัดเจนเสมอ แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างแยบยล ความรู้เหตุผล รู้จักวินิจฉัย
ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คิดสิ่งต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร (2558)
ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง
2” ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง 2 ในด้านการฝึกอบรมมีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากร เชิงวิทยากรทั้งภายในและ
ภายนอกมาอบรม ในด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพใน
การทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง พัฒนาให้
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้าน
วิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้นบุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี และเป็น
แบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจ
เย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง 2 ด้านศีล ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ที่มีการจัด
อบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี การฝึกอบรมชั้นศีล คือ ฝึกกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ชั้นปัญญา
คือ ฝึกองค์ความรู้ ในการพัฒนา ด้านสมาธิ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อน
ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านปัญญา สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการ
ทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ได้แก่ 1)
ความรู้ มีความสามารถอธิบายขยายความองค์ความรู้ได้ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการแบ่งปันความรู้
ภายในองค์กร ควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการให้โอกาสบุคลากรให้แสดงความสามารถการให้การ
สนับสนุนและคอยให้คำแนะนำในการทำงาน ควรเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องทุกที่ ทุกเวลา และไม่มีข้อจำกัด 2)
ทักษะ มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้
เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความ
คิดเห็นอย่างอิสระ มีการปฏิบัติและทำความเข้าใจกับงานเพื่อให้เกิดความจำและความแม่นยำ 3) ทัศนคติ มี
ความพยายามในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ทัศนคติที่
ดีต่อการเรียนรู้หรือการพัฒนาในเรื่องนั้นๆ ซึ่งจะต้องมีการสร้างภาพวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีการเสริม
แรงจูงใจทางบวก การยกย่องชมเชย การให้เกียรติบัตรในการปฏิบัติงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดจันทบุรี คือ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาตามลำดับ และหลักไตรสิกขา ส่งผลต่อ
ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี คือ ปัญญา ความ

เข้าใจที่ถูกต้อง และสมาธิ จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่ แสดงว่าหลักไตรสิกขา สามารถร่วมกันทำนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ได้แก่ 1) ศีล การประพฤติดี มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอย่างเคร่งครัดด้วยดีเสมอมา มีวินัย จริยธรรม จรรยาบรรณ จะช่วยพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีวินัย ระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ความสามัคคีทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร 2) สมาธิ จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่ มีวิธีแก้โดยการทำจิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน สมาธิช่วยให้บุคลากรมีจิตใจมั่นคง มีความสามารถในการจดจ่อกับงาน แก้ปัญหาและวางแผน การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ทำให้บุคคลสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานช่วยให้เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่ ส่งผลให้มีการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 3) ปัญญา ความเข้าใจที่ถูกต้อง มีการใช้วิจารณ์ใคร่ครวญเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและเข้าถึงเนื้อหาความหมายที่เรียนได้ถูกต้องชัดเจนเสมอ แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างแยบยล ความรู้เหตุผล รู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คิดสิ่งต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ การคิดวางแผนการทำงานอย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ การวิจัยได้ดังนี้

1) ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี

1.1 ความรู้มีความสามารถอธิบายขยายความองค์ความรู้ได้

1.2 ทักษะมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.3 ทักษะคิด มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี คือ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาตามลำดับ และหลักไตรสิกขา ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี คือ ปัญญา ความเข้าใจที่ถูกต้อง และสมาธิ จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี

3.1 ศีล การประพฤติดี มีวินัย จะช่วยพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรม

3.2 สมาธิ จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่ มีวิธีแก้โดยการทำจิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน

3.3 ปัญญา ความเข้าใจที่ถูกต้อง มีการใช้วิจารณ์ใคร่ครวญ ในการแก้ไขปัญหา

สรุป ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี คือ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาตามลำดับ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการงานแก่ผู้อื่นได้

1.2 ผู้ที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติควรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ แผนงาน โครงการ และมีกิจกรรม ที่ชัดเจนและรวดเร็ว

1.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ควรมีความมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้ในงานของตนเองตลอดเวลา

1.4 สำนักงาน (สกร.) ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนที่ต้องบริการสถานศึกษาทั้งหมดในพื้นที่ด้วยการดูแล สนับสนุน ให้การอบรมบุคลากรสม่ำเสมอ

1.5 สำนักงาน (สกร.) ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ การสื่อสาร และการใช้ภาษาอังกฤษ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 บุคลากรในสำนักงาน (สกร.) ของท่านควรได้รับการอบรมขับเคลื่อนองค์กรตามกลยุทธ์ตามแผนงานนโยบายที่ได้ถูกกำหนดไว้ ที่ทำให้องค์กรเหล่านั้นประสบความสำเร็จ

2.2 ประชาชนในท้องถิ่นควรได้รับการส่งเสริมจากสำนักงาน (สกร.) ให้มีการเรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นของจังหวัด

2.3 ควรส่งเสริมการรับรู้เทคโนโลยีข่าวสารข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

2.4 มีการเตรียมความพร้อมในด้านร่างกายและจิตใจเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตเสมอ

2.5 บุคลากรในสำนักงาน (สกร.) ควรให้ความช่วยเหลือผู้อื่นหรือเพื่อนๆ ที่ได้รับความเดือดร้อนตามความสามารถ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี

3.2 ควรศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี เพื่อวัดค่าสัมฤทธิ์ผล

3.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมในการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรีในหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจ

3.4 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดอื่นๆ ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

3.5 ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

นพดล วิวิจิจินดา และคณะ. (2564). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอฉะเชิงเทรา. รายงานการวิจัย. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี.

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) (เอกสารประกอบ).

พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ (ศรียอด). (2563). การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในคณะสงฆ์ภาค 1. คุษณินพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิชญาภา เมธีวรฉัตร. (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สิวารี ศรีวิโรจน์ และคณะ. (2560). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ประจำเรือขนส่งน้ำมัน : กรณีศึกษา บริษัท A. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
13(3), 143-163.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. (2561). หลักสูตร
การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (เอกสารประกอบ).

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดจันทบุรี. (2566-2570). แผนพัฒนาจังหวัดจันทบุรี พ.ศ. 2566 –
2570 (เอกสารประกอบ).