



การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามแนวพระพุทธศาสนา

THE PERSONEL'S COMPETENCY DEVELOPMENT FOR STAFF OF
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ACCORDING TO BUDDHISM

ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธญาณ์ โอบอ้อม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามแนวพระพุทธศาสนา

ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธยาณ์ โอบอ้อม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE PERSONEL'S COMPETENCY DEVELOPMENT FOR STAFF OF
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ACCORDING TO BUDDHISM

ACTING SUB LT.SUTTHAYA AOBAOM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยะกุล)

กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติวัฒนสิทธิ์)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(ว่าที่ร้อยตรี หญิง สุทธญาณ โอบอ้อม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามแนวพระพุทธศาสนา

ผู้วิจัย : ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญา โอบอ้อม

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ดร.บุษกร วัฒนบุตร, ศศ.บ.,น.บ.,พบ.ม.,รป.ด.

: ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ. ,M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์คือ ๑) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๘ รูป/คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ๑๐ รูป/คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับกับแนวการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาข้อมูลไปสู่การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง ๓๒๘ โดยการแจกแบบสอบถาม เพื่อหาสาเหตุและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้าน การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ก่อนนำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ เพื่อให้ได้เป็นแนวทางที่เป็นมาตรฐานก่อนที่จะนำเสนองานวิจัยต่อสาธารณะ

ผลการวิจัยพบว่า

๑.สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ร้อยละ ๔๕.๗ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๓.๕ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๔๖.๐ มีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๕๕.๑ เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๕๔.๖ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ๖ -๑๐ ปี ร้อยละ ๔๙.๑ สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และ

ด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04, S.D. = 0.698$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒.แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขึ้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ๒) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขึ้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ๓) ด้านการพัฒนา ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขึ้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ขึ้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

๓.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน ๓ ด้าน คือทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่ดีพึงประสงค์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้แนวทางจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ $TED + SSP = KSA$

Thesis Title : The Personnel's Competency Development for Staff
of Local Administrative Organization according to
Buddhism

Researcher : Acting Sub Lt. Sutthaya Aobaom

Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Dr. Busakorn Watthanabut., B.A, LLB, M.S, D.P.A.(Public
Administration)

: Asst. Prof. Dr. Surapon Suyaprom., B.A, M.A, Ph.D. (Pol.Sc.)

Date of Graduation : March 31, 2015

ABSTRACT

The objectives of the research were: 1) to study the generality and the problem of the competency development for staff in local administrative organizations, 2) to study the concept, theory and Buddha-Dhamma principle concerning the competency development for staff in local administrative organizations, and 3) to present the ways for the competency development for staff in local administrative organizations according to Buddhism.

The methodology was the Mixed Methods Research consisting of the qualitative research and the quantitative research. The qualitative research collected data from 18 key informants by In-Depth interview from 18 key informants and the Focus Group Discussions with 10 experts. The quantitative research collected data from 328 samples. The data was analyzed by Percentile and Mean.

The findings were as follows:

1. Overall, the generality and the problem of the competency development for staff in local administrative organizations found that the 45.7 percent of the respondents are married, the 73.5 percent of the respondents are female, the 46 percent of the respondents age between 31-40 years, the 59.1 percent of the respondents graduated at the Bachelor's degree, the 54.6 percent of the respondents are government officers, and the 49.1 percent of the respondents have 6-10 year work experience. The competency development for staff in local administrative organizations was in the middle level ($\bar{X}=3.04, S.D.=0.698$).

When considering each aspect, it was found that these were in the middle level for all aspects.

2.The concept, theory and Buddha-Dhamma principle concerning the competency development for staff in local administrative organizations found that 1) the training applied the project for the knowledge, the capability and skill development according to the difference of each person. The training in Silā (the behavior) was the adjustment of the conduct in body and speech. The training in Samādhi (the concentration) was the mental development in the condition of the patience. The training in Pañña (the wisdom) was the suggestion in the suitable behavior. 2) The education promoted the personnel in higher education to develop the knowledge and capability. The Silā was the adjustment of the conduct by the system of the education. The Samādhi was development of the mental behavior to make the EQ. The Pañña was the additional education. 3) The development was that the Silā was the cultivation in the good conduct. The Samādhi was the mental practice in the good direction. The Pañña was the promotion and development of the additional education. The potential development was that the knowledge, skills and attributes had effect in the main work, related to the works of the work position and evaluate as the general standard by the training and development.

3.The ways for the competency development for staff in local administrative organizations according to Buddhism should begin at the process or the approach for the human resources according to the theory of Leonard Nadler : T (training), E (education), and D (development). The Buddhist principle, Tisikkha, was Silā (the behavior), Samādhi (the concentration), and Pañña (the wisdom) made the competency of the staff in the 3 aspects the knowledge, the skill and the attributes according to the theory of David C. McClelland. Therefore, this way for the development could apply the Buddha-Dhamma principle in the competency development for staff efficiently to make the Synthesis model : TED+SSP = KSA.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากความเมตตาอนุเคราะห์ช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์จำนวน ๒ ท่าน คือ ผศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม, ดร.บุษกร วัฒนบุตร ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณพระเดชพระคุณพระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร.ประธานกรรมการ, ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์, รศ.ดร.ประณต นันทียกุล คณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้การศึกษาระดับปริญญาเอก คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ขอขอบคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่หลักสูตรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและช่วยเติมเต็มให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

อนึ่งขอกราบขอบพระคุณแม่สมใจ โอบอ้อมที่ทำให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดเวลา ให้คำปรึกษาชี้แนะและคอยพุดให้ผู้วิจัยเข้มแข็งและต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่ทำการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าดุชนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระรัตนตรัยคุณพระพุทธรูปศาสนาที่ก่อให้เกิดสติปัญญาและคุณูปการอันมหาศาลแก่ข้าพเจ้าคุณบิดามารดาผู้มีพระคุณผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและคุณครูอาจารย์ที่มีส่วนในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนจนตราบเท่าทุกวันนี้

สุทธญาณ โอบอ้อม

มีนาคม ๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฐ
คำอธิบายการใช้สัญลักษณ์และคำย่อ	ฑ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนา	๗
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพ	๑๘
๒.๒.๑ ความหมายของศักยภาพ	๑๙
๒.๒.๒ องค์ประกอบของศักยภาพ	๒๒
๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒๗
๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๒๗
๒.๓.๒ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	๓๐
๒.๓.๓ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	๓๓
๒.๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๓๕
๒.๓.๕ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร	๓๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๓.๖ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร	๔๑
๒.๓.๗ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๔๒
๒.๓.๘ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๔๖
๒.๔ หลักของพระพุทธศาสนา	
๒.๔.๑ ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพระพุทธศาสนา	๕๔
๒.๔.๒ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา	๕๘
๒.๔.๓ การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา	๖๔
๒.๔.๔ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา	๖๘
๒.๔.๕ ความหมายของไตรสิกขา	๗๘
๒.๔.๖ หลักไตรสิกขา	๘๐
๒.๔.๗ ความสำคัญของไตรสิกขา	๘๖
๒.๔.๘ จุดมุ่งหมายของไตรสิกขา	๘๙
๒.๔.๙ กระบวนการไตรสิกขา	๙๕
๒.๕ องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น	๙๗
๒.๖ ข้อมูลพื้นที่วิจัย : องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๐๗
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๓๒
๒.๗.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑๓๒
๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น	๑๓๖
๒.๗.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพระพุทธศาสนา	๑๔๖
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๕๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	
	๓.๑ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๕๒
	๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๑๕๖
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	
	๔.๑ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๖๓
	๔.๑.๑ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๖๓
	๔.๑.๒ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๗๘
	๔.๑.๓ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๗๙
	๔.๑.๔ สรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๘๘
	๔.๒ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	๑๘๙
	๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๘๙
	๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙๑
	๔.๒.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา	๑๙๘
	๔.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา	๒๐๕
	๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๒๐๘
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๑๔
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๒๒๑
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๒๘
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒๒๘
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๒๒๘
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๒๒๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บรรณานุกรม	๒๓๐
ภาคผนวก	๒๔๑
ภาคผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ
ภาคผนวก ข	ผลการหาค่า IOC
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม(Try-out)
ภาคผนวก ง	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability)
ภาคผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม)
ภาคผนวก ฉ	เครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม)
ภาคผนวก ช	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)
ภาคผนวก ซ	เครื่องมือการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)
ภาคผนวก ฌ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สนทนากลุ่มเฉพาะ)
ภาคผนวก ญ	เครื่องมือการวิจัย (แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ)
ภาคผนวก ณ	ภาพถ่าย
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ความหมายของการพัฒนา	๑๒
๒.๒	การพัฒนามนุษย์	๑๔
๒.๓	การพัฒนาอาชีพ	๑๖
๒.๔	การพัฒนางาน	๑๘
๒.๕	ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๓๐
๒.๖	ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	๓๓
๒.๗	จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	๓๕
๒.๘	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๓๘
๒.๙	องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร	๔๐
๒.๑๐	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๔๖
๒.๑๑	ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๕๔
๒.๑๒	ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพระพุทธศาสนา	๕๘
๒.๑๓	การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา	๖๗
๒.๑๔	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแนวพระพุทธศาสนา	๗๔
๒.๑๕	หลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา	๗๗
๒.๑๖	ความหมายของไตรสิกขา	๘๐
๒.๑๗	หลักไตรสิกขา	๘๖
๒.๑๘	ความสำคัญของไตรสิกขา	๘๘
๒.๑๙	จุดมุ่งหมายของไตรสิกขา	๙๕
๒.๒๐	กระบวนการไตรสิกขา	๙๗
๒.๒๑	ความเป็นมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑๑
๒.๒๒	ความหมายของการปกครองท้องถิ่น	๑๑๔
๒.๒๓	องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น	๑๑๗
๒.๒๔	ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น	๑๑๘
๒.๒๕	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๒๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๒.๒๖	ที่มาของรายได้องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๓๒
๒.๒๗	งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑๓๕
๒.๒๘	งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔๔
๒.๒๙	งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพระพุทธศาสนา	๑๕๐
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๕๘
๔.๑	สรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๘๘
๔.๒	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๘๙
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา โดยภาพรวม	๑๙๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนาศักยภาพบุคลากร(ด้านการฝึกอบรม)	๑๙๓
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (ด้านการศึกษา)	๑๙๕
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (ด้านการพัฒนา)	๑๙๗
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาโดยภาพรวม	๑๙๘
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา(หลักไตรสิกขา:ขั้นศีล)	๑๙๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา:ชั้นสมาธิ)	๒๐๑
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา:ชั้นปัญญา)	๒๐๓

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑	วิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา
๒.๒	ภาพแสดงความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. Mc Clelland
๒.๓	สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ
๒.๔	แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์
๒.๕	ระบบการพัฒนาบุคคลในองค์กร
๒.๖	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒.๗	การประสานแผนพัฒนาจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒.๘	กรอบแนวคิดในการวิจัย
๔.๑	สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก
๔.๒	แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ (Knowledge)
๔.๓	แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะ (Skill)
๔.๔	แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพหุคุณ (Attributes)
๔.๕	องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

คำอธิบายการใช้สัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙”. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙ ซึ่งมีจำนวน ๔๕ เล่ม ในการวิจัยได้ใช้ชื่อย่อดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ส .ส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย	สธาควรรค	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	สตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อญญก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	อญญกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิบาต	มหานิเทศ	(ภาษาไทย)
ขุ.อิติ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิบาต	อิติวุตตก	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙” เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยจะระบุเล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๘๔/๒๒๕. หมายความว่าระบุถึงสุตตันตปิฎกทีฆนิกายมหาวรรคฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๑๘๔ หน้า ๒๒๕ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ รัฐได้ให้ความสำคัญเป็นอิสระคล่องตัว ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือ ประโยชน์ของประเทศเป็นสวนรวม และในสวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ในท้องถิ่น และมีสภาท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มาจากจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกัน^๑ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งทุกองค์กรมุ่งที่จะให้บุคลากรของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กรผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และด้วยเหตุนี้นุชนิยม เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในรัชกาลปัจจุบัน ทรงมีพระราชดำรัสว่า “จะต้องพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๔๐-๒๕๔๔) ถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ.๒๕๔๐-๒๕๔๔) จึงได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากร เป็นสำคัญ^๒

^๑โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส.เอเชียเพรส จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

^๒ปราโมทย์ อินสว่าง, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เข้าถึงเมื่อ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๗, จาก <http://saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf>

การจะพัฒนาบุคลากรขององค์กร จำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนและมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่สำคัญ การพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคน องค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กร ไม่ได้อยู่ที่โครงสร้างองค์กร โดยตัวโครงสร้างองค์กรจะไม่ได้มีความหมายแต่อย่างใดถ้าคนในองค์กรไม่มีความสามารถ ดังนั้น เมื่อรับคนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้วความจริงที่รับทราบกันคือองค์กรต้องเจริญเติบโต หยุดนิ่งไม่ได้ดังนั้นจำเป็นต้องพัฒนาให้พนักงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเติบโตขององค์กร ซึ่งการพัฒนาพนักงานมีหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ (Team building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น^๓ ในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Inputs) ทรัพยากรต่างๆ (Resources) ขององค์กรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และได้ผลดีที่สุดจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งขององค์กร เพราะจะเป็นผู้ที่นำเอาทรัพยากรด้านอื่นๆ ขององค์กรในการที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุดทั้งยังเป็นผู้จัดการหรือดำเนินงานให้แก่องค์กรในการที่จะแสวงหาทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นให้แก่องค์กรด้วย หากบุคลากรเป็นผู้ที่ขาดประสิทธิภาพทรัพยากรต่างๆ เหล่านั้น ก็จะถูกนำไปใช้อย่างไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่าสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย^๔

สภาพการณ์ดังกล่าวนับเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปได้ เนื่องจากการพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากร บุคคลที่มีคุณภาพ กล่าวคือ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดี มีคุณธรรมควบคู่กันไป ในการที่จะนำพาประเทศให้ผาสุกของสังคม

^๓ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖๕-๑๗๓.

^๔สมาน รังสิโยภักษ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๐), หน้า ๘๓.

ไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับนักมนุษยศาสตร์อย่างทานพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวไว้ว่า “ถ้าศีลธรรมไม่กลับมา โลกจะวินาศ” ทานมองเห็นเหตุปัญหาคือ เหตุของความหายนะของสังคมโลกที่กำลังก่อตัวขึ้นมา อย่างชัดเจนเพราะนั่นคือทานมองเห็นว่า ศีลธรรมหรือคุณธรรม จริยธรรมเท่านั้นจะช่วยแก้ปัญหาได้

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนในประเทศให้เป็นคนที่มีคุณภาพก่อน โดยการให้การศึกษา อบรม เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ การให้การศึกษาที่พัฒนาคนเพื่อการประกอบอาชีพเป็นการพัฒนา คนในเรื่องภายนอก ส่วนการพัฒนาคนในเรื่องภายใน อันได้แก่ การพัฒนาจิตใจ ด้วยการส่งเสริม และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวบุคคล ให้สามารถดำรงตน และดำเนินชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่าง สันติและมีอิสรภาพ โดยใช้หลักไตรสิกขาในทางพระพุทธศาสนา อันประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ที่เป็นกระบวนการศึกษาที่พัฒนามนุษย์ทั้งทางกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา^๕

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ยังขาดหลักการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักการของพระพุทธศาสนา ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการฝึกอบรม กาย จิต และปัญญาของบุคลากรตามหลักไตรสิกขา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทางการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะอย่างไร

^๕สุมน อมรวิวัฒน์, การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๓๐), หน้า ๔๔.

๑.๓.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนาควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาในครั้งนี้ จะทำการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แนวคิดกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และแนวคิดเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler ๓ ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามแนวคิดของ David C. McClelland ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) และหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓ ด้าน คือ ศีล สมาธิ ปัญญา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง จำนวน ๑,๘๓๔ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๓๒๘ คน และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๑๘ รูป/คน และสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ๑๐ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัย การศึกษาวิจัย “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” จะดำเนินการศึกษาวิจัยในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ๒ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

เป็นการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ มีนาคม ๒๕๕๗ ถึง กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ รวม ๑๒ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผน กำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ไคเก การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ในที่นี้หมายถึง องค์กร บริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร องค์กรบริหารส่วนจังหวัด พิจิตร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

ตามแนวพระพุทธศาสนา หมายถึง การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

ศีล หมายถึง การฝึกในด้านพฤติกรรม การจัดระเบียบระบบ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีระเบียบวินัย

สมาธิ หมายถึง การฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ความตั้งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ปัญญา หมายถึง การฝึกหรือพัฒนาในด้านปัญญาการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ ความเชื่อความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คิดการต่างๆสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ การคิดวิเคราะห์

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบสภาพทั่วไป ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖.๒ ทำให้ทราบแนวคิด ทฤษฎีและหลักพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖.๓ ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๖.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะนำไปปรับใช้กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย และเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” ผู้วิจัยจะนำเสนอการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการทำวิจัยเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นเที่ยงตรงตามหลักระเบียบวิธีวิจัยดังมีประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนา

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพ

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๔ หลักของพระพุทธศาสนา

๒.๕ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ ข้อมูลพื้นที่วิจัย : องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพ

๒.๗.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนา

แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา อธิบายได้ว่า สืบเนื่องจากสภาพธรรมชาติที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่มีข้อยกเว้นที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) และเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” และ “ผู้ตาม” คือ ประชาชนหรือคนในกลุ่ม รวมทั้งมี “การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” หรือ “การจัดระเบียบภายในกลุ่ม” ซึ่งอาจเรียกว่า การบริหารหรือการพัฒนาภายใน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความสุข และในบางกรณีการควบคุมดูแลอาจเกี่ยวข้องกับภายนอกด้วย เช่น กรณีการติดต่อ ประสานงาน การต่อสู้ หรือการทำสงครามกับกลุ่มอื่น สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศอาจเรียกว่า “นักบริหาร”

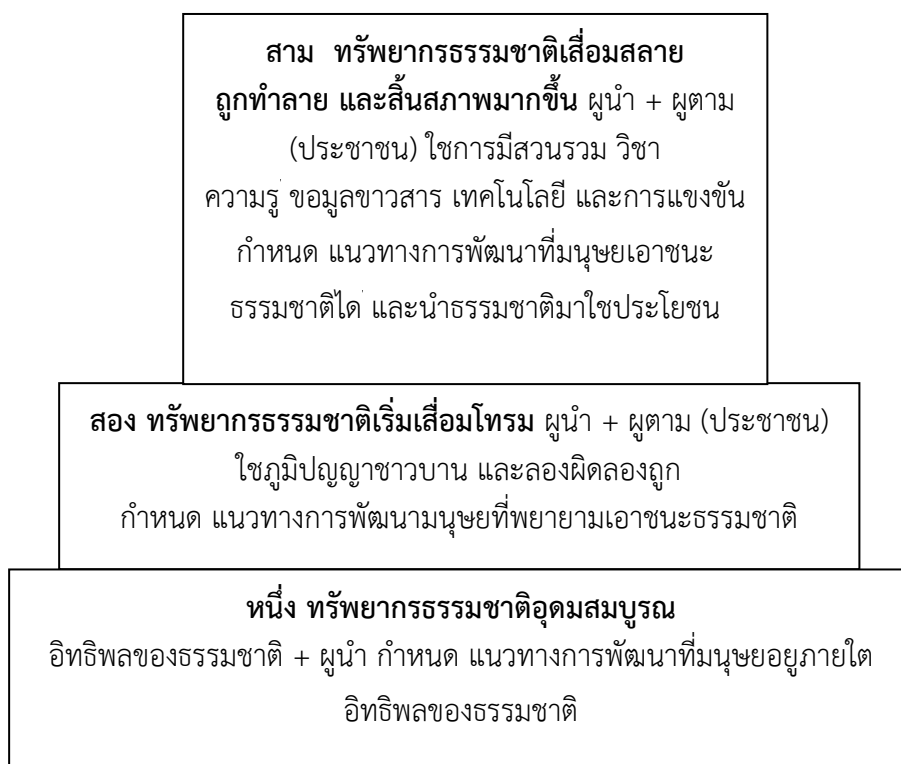
หรือ “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลหรือการจัดระเบียบนั้น เรียกว่า การบริหาร ที่กล่าวมานี้ เป็นมุมมองในแง่ของนักบริหาร แต่ถ้าในมุมมองของนักพัฒนา อาจเรียกผู้บริหารและการบริหารนั้น ว่านักพัฒนาและการพัฒนา ตามลำดับ ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการพัฒนา ได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีกลุ่ม ที่นั่นย่อมมีการพัฒนา”

จากสภาพของกลุ่มในยุคเริ่มแรกซึ่งธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ อิทธิพลของธรรมชาติจะมีต่อมนุษย์ที่รวมกันอยู่ในกลุ่มมาก โดยการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ของมนุษย์จะอยู่ใกล้ชิดกับธรรมชาติ อีกทั้งธรรมชาติและผู้นำเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมวิธีการประกอบอาชีพด้วย ลักษณะการพัฒนาและการประกอบอาชีพในยุคนี้ ไม่ซับซ้อนและจำนวนประชากรก็มีไม่มาก

ต่อมาเมื่อจำนวนมนุษย์ที่รวมตัวกันอยู่ในกลุ่มมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้กลุ่มมีขนาดใหญ่ขึ้น เปลี่ยนเป็นชุมชน และเป็นประเทศ ในเวลาเดียวกัน ทรัพยากรธรรมชาติเริ่มเสื่อมโทรม ผู้นำและผู้ตาม คือ ประชาชน พยายามเอาชนะธรรมชาติ ได้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน (folk wisdom) และการลองผิดลองถูก (trial and error) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและการประกอบอาชีพเมื่อ กลุ่มมีขนาดใหญ่และมั่นคงขึ้นเป็นประเทศ ธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติได้ถูกนำมาใช้เป็น จำนวนมาก บางส่วนเสื่อมสลาย ถูกทำลาย และสิ้นสภาพไปเป็นจำนวนมาก ประกอบกับผู้นำ และ ผู้ตามหรือประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้น มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญ เข้ามา มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น นำวิชาความรู้ที่เป็นศาสตร์ (science) หรือความรู้ที่เป็นระบบ ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น จำนวนประชากรได้เพิ่มมากขึ้น เกิดการ แข่งขันกันระหว่างกลุ่ม ระหว่างประเทศ หรือหลาย ๆ ประเทศเพื่อเร่งปริมาณและเวลาในการทำงาน และการผลิต เป็นต้น เหล่านี้ ทำให้ผู้นำประเทศต้องค้นหาแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อเอาชนะ ธรรมชาติ พึ่งพาธรรมชาติน้อยลง หรือไม่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติ ตัวอย่างเช่น เดิมมนุษย์ อยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติ ทุกปีจะเกิดน้ำท่วม ต่อมา มนุษย์มีวิชาความรู้ มีความสามารถ และ มีเทคโนโลยีสูงขึ้น ได้สร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วม และย่นนำธรรมชาติไปใช้ประโยชน์มากขึ้น เช่น มนุษย์ นำน้ำจากน้ำตกไปผลิตเป็นพลังงานไฟฟ้า และมีหน่วยงานที่คอยเฝ้าระวังและเตือนภัยเกี่ยวกับ ธรรมชาติ เช่น กรมอุตุนิยมวิทยา เป็นต้น สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น (human component) ถือว่าเป็นการ ประดิษฐ์คิดค้นหรือสร้างผลผลิตใหม่ (innovation) เพื่อนำมาใช้แทนสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้น (natural component) หรือใช้แทนทรัพยากรธรรมชาติ (natural resource) ที่นับวันจะลดน้อยลง

ที่กล่าวมานี้ ถือว่าเป็นวิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาของมนุษย์ (ผู้นำ และผู้ตาม) ที่ล้วนเกี่ยวข้องกับธรรมชาติ โดยเริ่มต้นจาก หนึ่ง การพัฒนาในสภาพที่มนุษย์อยู่ภายใต้ อิทธิพลของธรรมชาติ และวิวัฒนาการมาเป็น สอง การพัฒนาที่มนุษย์พยายามเอาชนะธรรมชาติ

จากนั้น จึงเป็น สาม การพัฒนาที่มนุษย์เอาชนะธรรมชาติได้ และนำธรรมชาติมาใช้ประโยชน์ ทั้งหมดนี้เป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น (better change) ช่วยเพิ่มอัตราเร่งในการทำกิจกรรมหรือการผลิตให้รวดเร็วขึ้น (better speed) และทำให้สภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ดีขึ้น (better life) กว่าเดิมทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ โปรดดูภาพที่ ๒.๑



แผนภาพที่ ๒.๑ วิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา

คำว่า การพัฒนา ใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและความหมายแตกต่างกันออกไปดังกล่าไปแล้ว เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน

โดยรูปศัพท์ การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่าการเปลี่ยนแปลงที่เล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้นเติบโตขึ้นมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลง

ในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี^๖

การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ นักพัฒนบริหารศาสตร์ได้ให้ความหมายของการพัฒนา เป็น ๒ ระดับ คือ ความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทำให้ดีขึ้นอันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว^๗ ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับ การพัฒนาสิ่งอื่นที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดล้อมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยายทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวนั่น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือ ตัดผมมีความหมายว่า รก เช่น นุสสิยา โลภทณโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลง ไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา^๘ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่ มีการกำหนดทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ใดวางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change) มีการกระทำให้เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า ดังนั้น การพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรม และจิตใจ และความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางดานการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อน หย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่างๆ ด้วยความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้ง เราเรียกกันว่า

^๖ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๘.

^๗สนธยา พลศรี, ทัศนคติและหลักการพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^๘พระราชวรมนี (ประยูร ปยุตโต), ทางสายกลางของการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐) หน้า ๑๕.

เป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า

การพัฒนา อาจจัดแบ่งออกเป็น ๓ ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่

๑) การพัฒนาทางเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาด้านการผลิต การจำหน่ายจ่ายแจก การแลกเปลี่ยน การลงทุนเพื่อให้ประชาชนไม่ยากจน เป็นต้น

๒) การพัฒนาทางสังคม หมายถึง การพัฒนาด้านจิตใจ แบบแผน พฤติกรรม รวมตลอดทั้งความสัมพันธ์ของคนในสังคมเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เป็นต้น

๓) การพัฒนาทางการเมือง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สร้างกระบวนการปกครองให้เป็นประชาธิปไตย และประชาชนในประเทศมีสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย เป็นต้น พร้อมกันนั้น ยังได้จัดกลุ่มการให้ความหมายคำว่า การพัฒนา ออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต (growth) อันเป็นการเพิ่มของผลผลิต (output) ซึ่งกระทำโดยระบบสังคม (social system) ร่วมกับสิ่งแวดล้อม (environment) เช่น การผลิตข้าวเพิ่มขึ้น การสร้างถนน สะพาน เขื่อน หรือบ้านเรือน ให้ประชาชนได้มีโอกาสใช้สิ่งเหล่านี้มากขึ้น

กลุ่มที่สอง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ (development is change in the with performs) เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม ระบบการเมือง และระบบบริหาร เป็นต้น

กลุ่มที่สาม มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเน้นที่วัตถุประสงค์เป็นหลัก ถ้าเป็นการบริหารจัดการก็ต้องบริหารจัดการด้วยวัตถุประสงค์ (management by objectives) คือ การปฏิบัติงานมุ่งไปที่วัตถุประสงค์นั่นเอง การพัฒนาตามความเห็นของกลุ่มนี้จึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ว่า ผู้กำหนดวัตถุประสงค์จะได้ระบุไว้อย่างไร มีอะไรบ้างที่ต้องการ ปัญหาต่อมาก็คือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นมีเหตุผลหรือได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าวัตถุประสงค์ของประเทศประชาชนในประเทศก็น่าจะเป็นผู้มีส่วนรับรู้สนับสนุนหรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วย อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายจะมีการกำหนดไว้กว้าง ๆ เช่น เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น

กลุ่มที่สี่ มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน ตามความเห็นของกลุ่มนี้เน้นว่าการพัฒนาอยู่ที่การมีแผน และการนำแผนไปดำเนินการเพื่อกำหนดหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ๆ

กลุ่มที่ห้า มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายความว่า ความทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ โดยคุณลักษณะทั้งสองแง่ไม่อาจแบ่งแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาดคือทั้งปริมาณและคุณภาพต้องควบคู่กันไปเสมอในแง่ของปริมาณ ผลของการพัฒนาสามารถมองเห็นได้เป็นวัตถุ จับต้องและวัดผลได้ง่าย เช่น เงินเดือนเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น มีถนนหนทาง โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล ส่วนในแง่คุณภาพจับต้องไม่ได้วัดผลได้ยาก เช่น การพัฒนาให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร รักระเบียบวินัยและความสะอาด เป็นต้น และเป็นความจริงเสมอว่า การพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นในแง่ของปริมาณทั้งสิ้น เพราะสามารถที่จะวัดได้ ยิ่งสังคมเจริญมากขึ้นเท่าไร การพัฒนาจำต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รู้เฉพาะเรื่องของสาขาที่ตนชำนาญ โดยขาดความสนใจในความเป็นมนุษย์ในวงกว้างออกไป การวัดผลการพัฒนาจึงเน้นไปที่ความสำเร็จในด้านสาขาวิชาชีพของตนเป็นส่วนใหญ่ เช่น นักเศรษฐศาสตร์จะวัดผลสำเร็จของตนด้วยการเพิ่มผลผลิต รายได้ประชาชาติ เพิ่มการส่งออก เพิ่มการอุตสาหกรรม และเพิ่มการลงทุน เป็นต้น โดยคำนึงถึงมนุษย์น้อยมาก

จากความหมาย การพัฒนา ที่ยกมาข้างต้นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการเพิ่มความพึงพอใจและ เพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ (๒๕๔๖, หน้า ๒๓๘)	การพัฒนา คือ ๑.การทำความเจริญ ๒.ทำให้เจริญ
สนธยา พลศรี. (๒๕๔๗, หน้า ๓)	การพัฒนาสามารถ เป็น ๒ ระดับ ๑.ความหมายอย่างแคบ ๒.ความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ
พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต) (๒๕๓๐)	แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน ๑.การพัฒนาคน ๒.การพัฒนาสิ่งอื่นๆ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (individual development) รู้จัก

วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปรวมทั้งการพัฒนางานองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development)^๙ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล (individual development) การพัฒนางานองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) ซึ่งมีนักวิชาการที่ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

๑.การพัฒนาบุคคล (individual development)

การพัฒนาบุคคลหมายถึงการให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัดและทักษะบุคลากรทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย^{๑๐} การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหารเพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ตลอดจนแนวคิดต่างๆให้บุคลากรในระดับนี้สูงยิ่งขึ้นเพื่อรองรับความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตลอดจนการขยายตัวขององค์กรและการปรับโครงสร้างของระบบงานด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรจึงจำเป็นต้องผู้บริหารระดับต่างๆให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๑}

จากการพัฒนาบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ในการพัฒนาบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์รวมทั้งแนวคิดและยังเป็นกระบวนการให้บุคคลเจริญในหน้าที่การงานมีทักษะในการทำงานดีขึ้นทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพราะองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

^๙ เสน่ห์ จัยโต และคณะ, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๔**, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๑.

^{๑๐} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **องค์การและการจัดการงานบุคคลหน่วยที่ ๑๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒.

^{๑๑} วิลาวรรณ รพีพิศาล, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๘.

ตารางที่ ๒.๒ การพัฒนาบุคคล

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
เสนห์ จุ้ยโต และคณะ (๒๕๔๗, หน้า ๑๕๑)	๑. การพัฒนาบุคคล (individual development) ๒. การพัฒนาองค์การ (organization development) ๓. การพัฒนาอาชีพ (career development)
รังสรรค์ ประเสริฐศรี (๒๕๔๓, หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒)	๑. พัฒนาศักยภาพของคนในองค์การ ๒. พัฒนาทัศนคติหรือเจตคติ
วิลาวรรณ รพีพิศาล (๒๕๕๐, หน้า ๑๕๘)	๑. การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหาร ๒. ผู้บริหารระดับต่างๆ ให้ความสำคัญทั้งด้านร่างกายจิตใจ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์

๒. การพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในอาชีพวิชาชีพและการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผลมีการให้คำจำกัดความการพัฒนาอาชีพว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมวิทยาเศรษฐศาสตร์กายภาพและโอกาสที่หล่อหลอมผลของงานอาชีพวิชาชีพที่บุคคลอาจเข้าร่วมในช่วงชีวิตของเขาการพัฒนาอาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์มันรวมถึงช่วงชีวิตและความสนใจทั้งหมดของคนทั้งคนการพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับบทบาทงานในอดีตปัจจุบันและอนาคตของบุคคลการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความเจริญงอกงามผ่านชีวิตและงานเกี่ยวกับการเรียนรู้การมีประสบการณ์การเป็นอยู่การทำงานและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสร้างและการค้นพบแนวทางผ่านชีวิตและการทำงานของบุคคล

ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพได้แก่

(๑) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพนักงานเพื่อการริเริ่มการขยายและการจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดยการใช้ไปยังสถานการณ์ธุรกิจและวิธีปฏิบัติที่เป็นจริง

(๒) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาจิตวิญญาณและศักยภาพการประกอบการค้าในหมู่พนักงานเพื่อให้เขาเป็นนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ

(๓) เพื่อช่วยให้ได้มาซึ่งทักษะความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อความเป็นเลิศขององค์การ

(๔) เพื่อทักษะและสร้างศูนย์รวมของคนที่มีความสามารถพิเศษเพื่อนำกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์การออกใช้โดยประสบความสำเร็จ

(๕) เพื่อสร้างและนำระบบการบริหารที่มีความเป็นเลิศในองค์การออกใช้

(๖) เพื่อช่วยการวางแผนและพัฒนาการสืบทอดตำแหน่งเพื่อประกันความเจริญงอกงามและความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

(๗) การพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มการจูงใจคุณภาพและผลิตภาพของพนักงาน

(๘) ความสนใจขององค์กรต่อการพัฒนาอาชีพช่วยดึงดูดนักวิชาการระดับสูงและรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่า

(๙) การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและความเจริญงอกงามของพนักงานเป็นปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจึงเป็นความพยายามที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องและเป็นทางการซึ่งโฟกัสไปยังการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถมากขึ้น^{๑๒} เพราะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคนคน เป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบทซึ่งเป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพเนื่องจากขาดการเรียนรู้ขาดโอกาสของการฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๓} ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าตามสายงานนั้นซึ่งขึ้นอยู่กับบาทขององค์กรที่ต้องพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจโดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ขณะเดียวกันตัวบุคลากรเองก็ต้องขวนขวายหาความรู้ประสบการณ์และทักษะเพิ่มเติมด้วยตนเองเมื่อองค์กรมีการขยายขอบเขตงานและต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพรับผิดชอบงานในหน้าที่ดังกล่าวบุคลากรที่มีความเตรียมความพร้อมในงานอาชีพนั้นย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทันที^{๑๔} และการพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อแสดงให้เห็นบุคลากรทราบถึงบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของตนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร^{๑๕} พนักงานใหม่ทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานย่อมจะมีความหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหากองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์กรแล้วทุกคนจะ

^{๑๒}ชาญชัย อาจินสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า๑๖๘.

^{๑๓}พินิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

^{๑๔}วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๖.

^{๑๕}สุจิตรา ธนารักษ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอ ดังนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน^{๑๖}

ในเรื่องการพัฒนาสายอาชีพตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ในการพัฒนาอาชีพถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าทุกคนที่เข้ามาทำงานก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในการงานอาชีพของตนถือได้ว่าเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอาจจะมีการเลื่อนตำแหน่งงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเพื่อไปสู่ตำแหน่งสูงสุดของสายงานนั้นๆ

ตารางที่ ๒.๓ การพัฒนาอาชีพ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ชาญชัย อาจินสมาจาร (เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๑๖๘)	การพัฒนาอาชีพ คือ ๑. การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผล ๒. ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ
พินิจดา วีระชาติ (๒๕๕๓, หน้า ๑๖)	การพัฒนาอาชีพ ๑. คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ ๒. เป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงาน
วิลาวรรณ ธิพิพิศาล (๒๕๕๐, หน้า ๑๖๖)	การพัฒนาอาชีพ ๑. พัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงาน ๒. จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ
สุจิตรา ธนารักษ์ (๒๕๕๐, หน้า ๒๘)	การพัฒนาอาชีพ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กร
อนิวัช แก้วจำนง (๒๕๕๒, หน้า ๑๖๑)	การพัฒนาอาชีพ องค์กรจะต้องดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน

๓. การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าเป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยมโดยมีความเกี่ยวพันกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์กร

^{๑๖} อนิวัช แก้วจำนง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (สงขลา : บริษัทนาศิลป์โฆษณาจำกัด, ๒๕๕๒) , หน้า ๑๖๑.

เข้ามาใช้อย่างมีแผนนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีต่างๆกระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทั้งระบบให้ดีขึ้น^{๑๗} เป็นกระบวนการที่วางแผนและจัดการอย่างมีระบบระเบียบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่างๆในองค์การด้วยความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์การในการแก้ปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างสมบูรณ์

ความจำเป็นของการพัฒนาองค์การ

องค์การสมควรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นของการพัฒนาองค์การมีดังต่อไปนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์การมี ๕ ช่วง คือ

(๑) ช่วงการเกิด

(๒) ช่วงการเติบโต

(๓) ช่วงเข้มแข็ง

(๔) ช่วงการเปลี่ยนแปลง

(๕) ช่วงตกต่ำ

๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การจึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งมีอิทธิพลทำให้องค์การได้รับผลกระทบไปด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การได้แก่สภาพเศรษฐกิจการเมืองสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์การ

การขาดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับบุคคลและหน่วยงานจะเป็นที่สังเกตพบโดยทั่วไปการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเปล่าการใช้เวลาใช้คนและใช้งบประมาณที่มากเกินไปความจำเป็นมีผลกระทบต้นทุนและการลงทุนที่สูงทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับมีมูลค่าน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนกับการลงทุนซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบข้อบกพร่องทั้งโครงสร้างองค์การนโยบายการบริหารงานบุคคลการใช้เทคโนโลยีการควบคุมคุณภาพการผลิตและปัญหาคุณภาพบุคลากรเป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้งบุคคลและองค์การ^{๑๘} การนำความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) มาใช้ในความพยายามระยะยาวเพื่อปรับปรุงความสามารถของ

^{๑๗} จุมพล หนีมนานิช, การบริหารและการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๑.

^{๑๘} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔๗ – ๒๔๙.

องค์การในการต่อสู้เอาชนะให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและเพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา^{๑๙}

การพัฒนาองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดและเป็นความพยายามจากผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้องค์การพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

ตารางที่ ๒.๔ การพัฒนาองค์การ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
จุมพล หนีมพานิช (๒๕๔๕, หน้า ๑๕๑)	๑. เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า ๒. เกี่ยวพันกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้อย่างมีแผน
สมใจ ลักษณะ (๒๕๔๙ , หน้า ๒๔๗ – ๒๔๙)	๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์การมี ๕ ช่วง ๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์การ
Bowditch , James L. and Buono , Anthony F (1990 , p. 508)	๑. ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์(Behavioral Science) ๒. เพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

^{๑๙} Bowditch, James L. and Buono, Anthony F, **A Primer on Organizational Behavior**, (New York : John Wiley and Sons, 1990) p. 508.

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคิลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (competency)

ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยัตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competen Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราราฮาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี ๗๐๘ บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

๒.๒.๑ ความหมายของศักยภาพ

ได้นักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำและมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้างถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency”

ทั้งสิ้น^{๒๐} ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^{๒๑} หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป^{๒๒} ส่วน David C.McClelland เจ้าของแนวคิดทางการบริหาร ศักยภาพ (competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (competency) ไว้ว่า ศักยภาพ^{๒๓} คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา^{๒๔} ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑) กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

^{๒๐} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

^{๒๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

^{๒๒} ชัญญาณัฐ จินณณัฐชา, การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ปีการศึกษา, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔-๑๕.

^{๒๔} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้,” Productivity, ๙ (๕๓) (พ.ย. – ธ.ค.), ๒๕๔๗, หน้า ๔๘.

๒) กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น^{๒๕} ซึ่งได้วิเคราะห์สาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ ๕ ประการ ในอดีตที่ผ่านมา และสาเหตุนั้นมาเป็นบทเรียน เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยสาเหตุอดีตที่ผ่านมา มีอยู่ ๕ สาเหตุที่สำคัญ แบ่งเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับคือ

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยาม (define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนิยาม ปัญหาหรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มีความหมาย

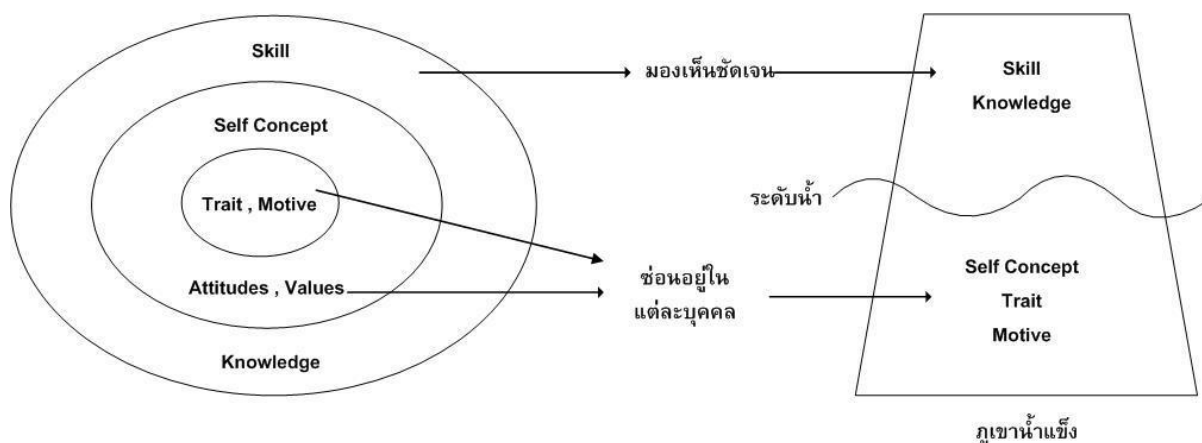
ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้

ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (improve) หลังจากที่ไม่ทราบค่านิยม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้ว ก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

^{๒๕} มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

ขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่างๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๒๖}

๒.๒.๒ องค์ประกอบของ การพัฒนาศักยภาพ ได้แก่



แผนภาพที่ ๒.๒ ภาพแสดงความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. McClelland

จากภาพอธิบายได้ว่า

ภาพ A คือองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง ๕ ประการของศักยภาพ (competency)

ภาพ B คือการแบ่งองค์ประกอบของศักยภาพ (competency) ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา

กล่าวคือส่วนที่เป็น ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่เป็น Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่นภาวะผู้นำ (leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (stress tolerance) เป็นต้น

David C. McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนไว้ดังนี้

^{๒๖} สุรชาติ ธิ หนองคาย, แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ, เอกสารประกอบคำบรรยาย, (ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล), (อัสสัมชัญ), หน้า ๖.

Skills คือ สิ่งที่คุณคนกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของคุณคน

Self-concept คือ ทศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือ สิ่งที่คุณคนเชื่อว่าตัวเองเป็น

Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

องค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนข้างต้นได้กลายมาเป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของตำรา Competency มากมาย ในปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำ Competency มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กร Competency ช่วยให้ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของ องค์กร รวมทั้งประเทศไทยก็กำลังสนใจในเรื่อง Competency นี้อย่างมาก^{๒๗}

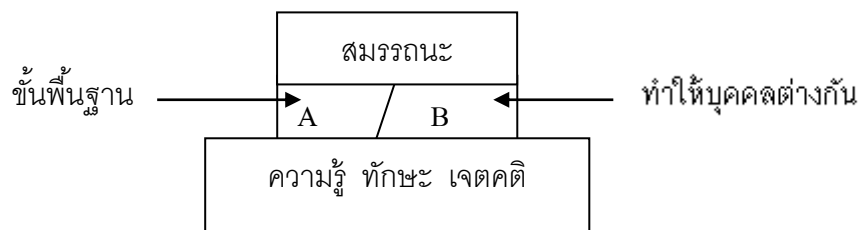
จากภาพจะพบว่า skill และ knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง skill และ knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรงและ มีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนด์นั้นสกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็น ความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า พหุตินิสัยที่พึงประสงค์ (attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง ๓ ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า^{๒๘} สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ ๒.๓

^{๒๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

^{๒๘} อ้างแล้ว, หน้า ๔๔-๔๘.



แผนภาพที่ ๒.๓ สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่ศักยภาพ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดศักยภาพ

ดังนั้น ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้นตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทำนองเดียวกันความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นศักยภาพหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นศักยภาพ ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

๒. ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าศักยภาพ (competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกคือส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่สองคือส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills

ความหมายของคำว่า Competency คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก ๓ ทางคือ^{๒๙}

๑. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

๒. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน

๓. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ประเภทของ Competency แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ขีดความสามารถหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีขีดความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

๒. ขีดความสามารถด้านการบริหาร (managerial competency) คือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (role-based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

๓. ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (job-based) เช่นตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional competency หรือเป็น Job competency เป็น Technical competency ก็ได้อาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดเป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่

^{๒๙} ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๗), หน้า ๘.

หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

หลังจากที่ทราบแล้วว่าแต่ละภาระงาน แต่ละวิชาชีพ จำเป็นจะต้องมีขีดความสามารถใดบ้างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การจัดทำขีดความสามารถให้มีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับขีดความสามารถที่องค์กรกำหนด ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญดังตัวอย่างเช่น ชื่อของขีดความสามารถ (competency name) ซึ่งจะต้องสะท้อนให้เข้าใจ และเห็นถึงความครอบคลุมหลักที่เป็นภาพลักษณ์โดยรวมของขีดความสามารถนั้น

คำจำกัดความของขีดความสามารถ (brief definition) ขีดความสามารถแต่ละตัวจะต้องมีคำอธิบายเพราะจะช่วยให้บุคลากรในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรมีความเข้าใจร่วมกันถึงหน้าที่ของขีดความสามารถแต่ละตัว โดยหลักการที่สำคัญในการเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับขีดความสามารถนั้นได้แก่ คำอธิบายขีดความสามารถนั้นจะต้องขึ้นต้นด้วยการกระทำที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคคล และจะต้องมีผลลัพธ์ของการกระทำประกอบอยู่ด้วยพร้อมทั้งแบ่งระดับขีดความสามารถตามตำแหน่ง พร้อมคำอธิบายเชิงพฤติกรรมในแต่ละระดับดังตัวอย่างเช่น ความเป็นเลิศในการให้บริการ (service excellent)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ (competency) ที่กล่าวข้างต้น โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบ (the systems approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป

จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ที่กล่าวมาข้างต้น ที่แสดงถึงว่าการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งสำคัญที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคนเพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ นี่เป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะ ถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึนึกคิดของแต่ละบุคคลประกอบกัน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้มากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปกำหนดเป็นกรอบ

แนวคิดในการศึกษาต่อไป อันได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจและความต้องการสมมติฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล และแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลในการหล่อหลอมความคิดของบุคลากรและสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งสิ้นดังจะกล่าวในลำดับต่อไป

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอาจมีการใช้คำอื่นๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมาย ของ คำภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อ ๆ ว่า HRD โดยทั่วไปแล้ว ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการสนใจเห็นตรงกัน คือ “การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากร และองค์กร” การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการใชการ ฝึกอบรม (training) การพัฒนาองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (key competencies) ที่จะทำใหบุคลากรใน องค์กรสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว ล่วงหน้า (planned learning activities) ช่วยทำใหกลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มและจัดการ เปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร

ความหมายของคำว่าพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในประเทศฝรั่งเศส คำว่า “การพัฒนาสังคม” (social development) มักใช้เป็นคำแทนคำว่า HRD ในประเทศเยอรมนี สาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร หรือ HRD จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ในภาคอุตสาหกรรมผู้ชำนาญการให้คำปรึกษาและผู้ชำนาญเรื่องการบริหารงานบุคคล ในเนเธอร์แลนด์การพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนา ที่มีจัดขึ้นเพื่อสร้างและยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กร ในประเทศรัสเซีย การพัฒนา บุคลากรสัมพันธ์กับการโดมาซึ่งบุคลากร การคัดเลือกและฝึกอบรม โดยมีจุดเน้นที่บริหารกำลังคน หรือภาพรวมของบุคลากรมากกว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในสหราชอาณาจักร

การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบ ต่อการเรียนรู้ขององค์กร และบุคลากร ^{๓๐}

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะคิด และวิธีการในการ ทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ^{๓๑} การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร เป็น การเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กรจนสามารถ ก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติที่ค่อนข้างจะถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ในพนักงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ^{๓๒} กระบวนการ ที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการ ทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรม ของ ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร และมี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ^{๓๓} ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความ สามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities) ^{๓๔} การปรับปรุงคุณภาพ ทักษะการงานโดยเน้น ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จที่น่าพอใจแก่องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มครั้งแรกเมื่อ ค.ศ.1968 โดยเน้นเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่อยู่ในวัยเรียน ต่อมาปี ค. ศ. 1970 ได้ให้ความสำคัญขึ้นและแพร่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดอดที่ยังมีชีวิตอยู่ จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมภายใน

^{๓๐} ศุภชัยยะประภาส,การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๔-๑๓๕

^{๓๑} สมาน รังสียกฤษณ, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๐.

^{๓๒} สุปรณี ศรีฉัตรวิมล, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๓๓} สุนันทา ลาภนันท์, การพัฒนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ดีดีบุ๊คส์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๔.

^{๓๔} เรวดี ทัดติยพงศ์, “ทัศนะของข้าราชการ กองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองบัญชาการ สนับสนุนทหารอากาศต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

ช่วงเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ กิจกรรมดังกล่าวมี ๓ ประการ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และพัฒนา^{๓๕} เน้น ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครอบคลุมโครงการ และกระบวนการเพิ่มทักษะ ความรู้ของคนทั้งคุณภาพและ ปริมาณการฝึกอบรมวิชาชีพและการฝึกอบรมในที่ทำงาน การฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการและอื่นๆ ถ้ามีโครงการด้านการฝึกอบรมขึ้นมาก็เรียกได้ว่า เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๓๖} การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการ ทุกอย่างที่ต้องครครกระทำ เพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน (Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปดูศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การสอนงาน การสัมมนา การดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ ขวสารจาก เว็บไซต์ การพูดคุยสนทนา การแนะนำ การปรึกษา การอ่าน^{๓๗} การนำ QC Circles (Quality Control Circles) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะจะเป็นความทันสมัยทันเหตุการณ์ เนื่องจาก ความเปลี่ยนแปลง ๒ ประการ ประการแรก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งจะทำให้เกิด การยกระดับคุณภาพและบริการ ที่จะต้องคำนึงถึงระดับโลกให้โตมาตรฐานเพิ่มมากขึ้น จึงเป็น เหตุผลของการการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของคน โดยการพัฒนาคณะจะมุ่งสร้างคุณภาพและผลผลิตของ องค์กร QC Circles มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะพนักงานเนื่องจาก QC Circles จะพยายามส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เสนอให้มีการปรับปรุงงานระบบ QC จะเป็นการลดความขัดแย้ง เพราะมีการประชุมกลุ่ม มีการทำงานเป็นคณะทำงาน การระดมสมอง ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ประการหนึ่งของระบบ คือ การพัฒนาคณะ การบริหารงานในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญของทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จที่มาจากคน

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยบุคลากร ได้เกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยน พฤติกรรมใน การทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยบุคลากรนั้นๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการ

^{๓๕} Hineman, Herbert G. and others. *Personnel / Human Resource Management*. (Illinois : Richard D Irwin.) pp. 332-349.

^{๓๖} จงกลณี ชูติมาเทวินทร, *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development)*, (กรุงเทพมหานคร : พี เอ ลี, ๒๕๔๒), หน้า ๕-๘.

^{๓๗} เพ็ชร ฐิประวิเชตร, *เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม (Training and Meeting Techniques)*, (อัสสัมชัญ), ๒๕๔๙, หน้า ๑๙-๒๔.

ใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้นๆ ออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลด้วย

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ศุภชัย ยาวะประภาษ (๒๕๔๗, หน้า ๑๗๔-๑๗๕)	การบริหารกำลังคนที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์การและบุคลากร
สมาน รังสิโยภุชณ (๒๕๒๔, หน้า ๘๐)	เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน
สุนันทา เลานันทน (๒๕๔๔, หน้า ๒๒๔)	ผู้ปฏิบัติมีโอกาสเรียนรู้โดยผ่าน การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา
Bohlander, Snell and Sherman (อานในเรวัต ทัตติยพงศ) (๒๕๕๐, หน้า ๕)	พัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันการเปลี่ยนแปลง
Hineman, Herbert G. and others (332-349)	การจัดชุดของกิจกรรม
จกกลนี ชุตินาเทวินทร (๒๕๔๒, หน้า ๕-๘)	เน้นความสามารถของทรัพยากรบุคคล
เพ็ชรี รุปะวิเชตร (๒๕๔๙, หน้า ๑๙-๒๔)	กระบวนการทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลใดเกิดการเรียนรู้

๒.๓.๒ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการปฏิบัติงาน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถึงแม้อุปกรณ์จะมีพลัง และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติอย่างเต็มที่แล้วก็ตามนั้น แต่หากขาดซึ่งการเสาะหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้กลายเป็นบุคคลที่ล้าหลัง หรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นด้วย จากแนวคิดดังกล่าวนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนา บุคลากร

มีความจำเป็นและมี ความสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดเวลา ดังที่มี นักวิชาการหลายคนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือ ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของ ตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลง ก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การศึกษาซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๓๘}

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

๑) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลาง ในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานใน องค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

๒) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

๓) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะว่าถ้าการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๓๙}

ความสำคัญหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรนั้นอาจสรุปได้อย่างน้อย ๖ ประการ คือ

๑. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการ ปฏิบัติต่อหน้าที่ของตนให้ได้ดีผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้น ไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรือง ในที่สุด

^{๓๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๓๙} พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์กรและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลบอลทีทอง, ๒๕๒๘), หน้า ๖.

๒. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลงซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานลงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานลงเวลาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการ ทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานใหม่ลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

๔. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ กล่าวคือ ในกรณีที่มิบุคลากรเขาทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดความรบกวนความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามหรือให้คำแนะนำน้อยลงจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

๕. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการ พัฒนา

๖. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร^{๔๐}

^{๔๐} ชูชัย สมितिไกร, จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร, (เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘), หน้า ๖-๗.

ตารางที่ ๒.๖ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๓, หน้า ๙๖)	การพัฒนาบุคลากร คือการศึกษาซึ่งได้แก่ ศึกษา
พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๓๘, หน้า ๖)	การพัฒนาบุคลากร จะทำให้องค์การเจริญเติบโต ทำให้เกิดการประหยัด ช่วยลดระยะเวลาของ การเรียนรู้งานในนอยลง
ชูชัย สมितिไกร (๒๕๓๘, หน้า ๖-๗)	การพัฒนาบุคลากร คือ ๑.บุคลากรช่วยทำให้ ระบบ และวิธีการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี ยิ่งขึ้น ๒. ลดความ สิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ๓. ช่วยลดระยะเวลาของการ เรียนรู้งานในนอยลง ๔. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ ของผู้นบังคับบัญชา ๕. ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ๖. ช่วยทำให้บุคคลนั้นได้ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่

๒.๓.๓ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการปรับปรุงตน
ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสภาวะ
แวดล้อม
๒. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
เฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ
๓. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์
กลั่นกรอง สัมพันธ์ปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต่องใ้บอก ชี้แนะ
หรือนำทางตลอดเวลา

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิด ความอ่าน อย่างรอบคอบของตน ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต่องรคำสั่งให้ทำงาน

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมควรชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะแต่ละกิจกรรมจะคาดหวังให้ผู้รับการฝึกอบรมทำอะไรได้บ้างภายใต้การเรียนรู้ที่ใช้ฝึกอบรมและเกณฑ์มาตรฐาน แสดง ถึงระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ^{๔๑}

๑. ความยุติธรรม (equity) ในการยอมรับว่า มนุษย์คือสัตว์ที่พึงพิงเชิงกลยุทธ์ องค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมของความ นับถือ ความไว้วางใจและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แสวงหาการพัฒนา พนักงานทั้งหมด โดยไม่ คำนึงถึงชนชั้น ผิว สี หลักความเชื่อ ศาสนา ภาษา เชื้อชาติ วัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องประกันว่าองค์กรสร้าง วัฒนธรรมที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคนเกี่ยวกับการวางแผนและ การพัฒนาอาชีพ การ บริหารอาชีพ การเลื่อนขั้นรางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อส่งเสริมความสามารถทางวิชาชีพ สิ่งดังกล่าวต้องการการสื่อสารความหมายเชิงความสัมพันธ์ ผ่านระบบเปิด สนับสนุน และมีปฏิสัมพันธ์

๒. ความสามารถทำงานได้ (employability) ในธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงของทุกวันนี้ องค์กรได้ตัดทอนค่าใช้จ่ายของตัวเองลงโดยให้ พนักงานลาออกจากงานด้วยแผนเกษียณตามความ สมควรใจ ความสามารถทำงานได้ หมายความว่าความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละคนในการทำงาน ของเขาเอง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จึงต้องยกระดับและสมรรถนะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เขามีแรงจูงใจ เข้าร่วม และรักษาไว้ และทำให้เขามีงานทำด้วย การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์สำหรับการฝึกอบรมคนหนุ่มสาวที่มองหางานทำเป็นครั้งแรกและคนว่างงาน

๓. ความสามารถในการปรับตัว /การสู้คู่แข่งได้(adaptailit /competitiveness) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยการปรับตัวของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะและการปรับทักษะใหม่ ทางวิชาชีพ ของพนักงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งดังกล่าวจะทำให้เกิดความ พอใจของ พนักงานมากขึ้น และปรับปรุงการตัดสินใจในองค์กรให้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็น

^{๔๑}ชาญชัย อาจินสมมาตร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (มปป : มปป), หน้า ๓๒-๓๖.

ของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเอง และพึ่งพาอาศัยผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเอง และงานให้ดีขึ้น^{๔๒}

ตารางที่ ๒.๗ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ชาญชัย อาจินสมาจาร. (มปป, หน้า ๓๒-๓๖)	การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีประสิทธิภาพ
วิจิตร อวະกุล (๒๕๔๐, หน้า ๑๖๙)	๑. ความยุติธรรม (equity) ๒. ความสามารถทำงานได้ (employability) ๓. ความสามารถในการปรับตัว / การสู้คู่แข่งได้ (adaptaility / competitivencss)

๒.๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นการเน้นเรื่องการพัฒนาบุคคล (Individual Development) เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา การส่งอบรมกับสถาบันภายนอก ฯลฯ จะเปลี่ยนไปให้ความสนใจในเรื่อง การพัฒนาอาชีพ (career development) กับการพัฒนาองค์กร (organization development) มากขึ้น เพราะวาทธุรกิจให้ความสนใจในเรื่องการสร้างความสามารถ หลัก (core competencies) ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในองค์ความรู้ของการพัฒนาอาชีพกับการพัฒนาองค์กร ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในยุคโลกาภิวัตน์ในโลกการแข่งขัน ควรเน้น ทักษะทางดานต่าง ๆ ดังนี้

๑. การมุ่งความสนใจที่ลูกค้า ๒.การทำงานเป็นทีม ๓. การสื่อสารขอความ ๔. ภาวะผู้นำ ๕. ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค ๖. การยืดหยุ่น / ปรับตัว ๗. นวัตกรรม สวนทักษะที่เสริมเขามา ก็คือ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ในระดับใช้งานได้ ดังนั้นในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทัศนะของผู้ศึกษา จึงขอสรุปขอบเขตเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อการทำงานวิจัย การเขาสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการประเมินบุคลากร^{๔๓}

^{๔๒}วิจิตร อวະกุล, คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,๒๕๔๐), หน้า ๑๖๙.

^{๔๓}दनัย เทียนพุม, กลยุทธ์การพัฒนาคนไขปัญหาคาใจนักฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุรพิม, ๒๕๔๑), หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ ๓ แนวทาง คือ

๑. การให้การศึกษา/เรียนรู้ (education/learning) เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิต การให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติ การเติมความรู้ การใช้วิจารณ์ญาณ ความเข้าใจ และปัญญา การให้ศึกษามักทำผ่านการศึกษาศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และสถาบันทาง รัฐประศาสนศาสตร์ต่างๆ ดังนั้นการให้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้ บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลง ในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้ เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจ เป็นการศึกษา ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และ การศึกษาในระบบ โรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการ พัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้การศึกษาอาจทำได้ โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไป ศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาในระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้ การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กร และตัวบุคลากรเอง

๒. การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในตำแหน่งหนึ่งๆ ในแง่มุมขององค์การแล้วการฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติ หรือหัวหน้างาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริม สร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้้องการประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของ บุคคลด้วย ในการจัดการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะความรู้ ความ ชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์การ โดยปกติเป้าหมายของการฝึกอบรม ได้แก่

๒.๑ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายของ องค์การ ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

๒.๒ การให้ข่าว สารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาขอ บกพร่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๒.๓ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

๒.๔ การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุและการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

๒.๕ การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาองค์กรโดยส่วนรวม

๒.๖ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บทบาท ภารกิจขององค์การ

๒.๗ การฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี / เทคนิค / วิทยาการสมัยใหม่

ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร (employee development) เป็นกระบวนการของการเกี่ยวของ เชื่อมโยงจากวุฒิภาวะขั้นหนึ่งไปสู่วุฒิภาวะอีกขั้นหนึ่ง อาทิจากผล การปฏิบัติงานระดับทั่วไป สู่ผลการปฏิบัติงานระดับดี และพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยม การพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของผูปฏิบัติงาน การพัฒนาเป็นการดำเนินการตามวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แกบุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นที่ปรึกษา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การงาน การจัดทัศนศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทน และการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรม สังคมอื่น ๆ ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ ๒ แนวทางข้างตน ก็จะช่วยทำให้ ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น^{๔๔}

การฝึกอบรมประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และ ทัศนคติหรือเจตคติ (attitude) การฝึกอบรมสามารถคาดคะเนถึงผลที่ได้รับในการปรับปรุงคุณภาพ ของทรัพยากรมนุษย์ได้ในระยะเวลานั้น

การศึกษาเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพของบุคคลในองคการให้ทำงานดีขึ้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองคการ เป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพเป็นเรื่องของการลงทุนซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้นในระยะยาว การศึกษาเราไม่อาจคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด

การพัฒนา เป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถก้าวไปทันกับการที่องคการได้เปลี่ยนแปลงไปหรือเติบโตขึ้น วัตถุประสงค์ของการพัฒนาก็เพื่อต้องการจะให้เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัว มีชีวิตอยู่รอดได้ขององคการในอนาคต เมื่อมองในแง่ของการลงทุนการพัฒนามจะเป็นเรื่องที่เสี่ยงกว่าการศึกษาและการฝึกอบรมเนื่องจากมีผลกระทบมากมายจากภายนอกในทางปฏิบัติแล้วการพัฒนาจะเป็นการวางแผนเพื่อให้พนักงานได้คุ้นเคยกับขอบเขตของกิจกรรมที่ไม่ได้สัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันหากแต่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวของเป็นอย่างมากกับอนาคต เป็นเรื่องที่องคการพยายาม ปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรไปพร้อมกับพัฒนาองคการ องคการอาจจัดให้มี การเรียนรู้งานอย่างเป็นระบบเพื่อมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองคการใน ที่สุด

^{๔๔} ชูชัย สมितिไกร, จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร, (เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘), หน้า ๘-๙.

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ต้องการให้บุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีวิธีการหลายวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการ วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาก่อน โดยพิจารณา ลักษณะของงานเป็นหลัก จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมา และต้องมีการ ประเมิน ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนา อย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อรับทราบขอบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนา บุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

ตารางที่ ๒.๘ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
दनัย เทียนพุดม (๒๕๔๑, หน้า ๑๓๗ – ๑๓๘)	๑. การมุ่งความสนใจที่ลูกค้า ๒. การทำงานเป็นทีม ๓. การสื่อสารขอความ ๔. ภาวะผู้นำ ๕. ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค ๖. การยืดหยุ่น / ปรับตัว ๗. นวัตกรรม
ชูชัย สมितिไกร, (๒๕๓๘, หน้า ๘ – ๙)	๑. การให้การศึกษา/เรียนรู้ (education/learning) ๒. การฝึกอบรม (training) ๓. การพัฒนาบุคลากร (employee development)

๒.๓.๕ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารบุคลากรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบ หรือฟังก์ชันหลัก ๆ ของการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหาร รวมถึงนักบริหาร และพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์บางคนยังเข้าใจผิดคิดว่า งานพัฒนาบุคลากรก็คือการฝึกอบรม โดยมีหน่วยงาน บุคคลทำหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บริหารระดับ CEO มักจะมีคำถามอยู่เสมอว่า “จัดฝึกอบรมแล้วพนักงานจะพัฒนาขีด ความสามารถขึ้นมาบ้างหรือไม่”

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร มิใช่มีเพียงแค่การฝึกอบรมเท่านั้น พบว่า มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาถึงแนวคิดและองค์ประกอบ ของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้เขียนขอนำเสนอหลักการพิจารณาถึงองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรจากแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และ Ann Maycunich Gilley ในหนังสือ Principle of Human Resource Development โดยแบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้มิติทางด้านจุดเน้น (focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (results) เป็นปัจจัยที่กำหนดกรอบการพัฒนา ^{๔๕}

การจัดการองค์การในปัจจุบันไม่ว่า จะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและประสิทธิภาพในการดำเนินการองค์การต่าง ๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุน ทางปัญญา (Intellectual capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ (knowledge) ความชำนาญ (expertise) และกำลังความสามารถ (dedication) ของทรัพยากรมนุษย์ จากการสำรวจของวารสาร Fortune พบว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ คือ ธุรกิจที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่สนใจสามารถจูงใจ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือมีพรสวรรค์ (talented) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ องค์การต่าง ๆ ต่างมี วัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทุกระดับ ป้องกันความล่าช้า และเพื่อเตรียมตัวสำหรับการขยายในอนาคต การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการ เรียนรู้ (learning experience) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลเกี่ยวกับงาน อย่างถาวรที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณลักษณะต่าง ๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา การที่องค์การต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว แต่ละองค์การจึงพยายามคิดค้นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจจำแนกได้ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ ^{๔๖}

๑. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งเพิ่มประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา (education) การพัฒนาบุคลากรโดยการ

^{๔๕} อารณ ภูวพิทยพันธุ์, การพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กร, ๒๕๔๘), หน้า ๗-๘.

^{๔๖} ไชวโรจน์แสง, เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑-๗, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช , ๒๕๕๔), หน้า ๒๐-๔๘.

ฝึกอบรม (training) และการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนา (development) ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้น การพัฒนางานในปัจจุบัน การศึกษาจะเน้นการพัฒนางานในอนาคต และการพัฒนาจะเน้นการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

๒. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมบุคลากรประกอบด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual development) การพัฒนาสายอาชีพ (career development) และการพัฒนาองค์กร (organization development) การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการปรับปรุง พฤติกรรม เปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วน หนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์

๓. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่ง พัฒนา องค์กรให้เป็นองค์การการเรียนรู้ (learning organization) เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับ บุคคล กลุ่ม และองค์กร การพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจาก การพัฒนาโดย การศึกษา การอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร มุ่งที่ ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์กร การพัฒนาบุคลากรอาศัยกระบวนการ เรียนรู้ จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนปฏิบัติการ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะการ ปฏิบัติงานของคนในกลุ่มต่างๆ ขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือ เพื่อความ เจริญเติบโตของบุคลากรในด้านอาชีพและในองค์กร การพัฒนาองค์กรต้องมีผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้นกระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้

ตารางที่ ๒.๙ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (๒๕๔๘, หน้า ๗-๘)	องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร มีมิติทางจุดเน้น (focus) และมีมิติผลลัพธ์ (results)
เชาว์ ไรจนแสง (๒๕๕๔, หน้า ๒๐-๔๘)	การมองทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุน ทางปัญญา คือ ผลรวมของความรู้ (knowledge) ความชำนาญ (expertise) และกำลังความสามารถ (dedication)

๒.๓.๖ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรใดๆ ไว้ ๕ ประการ^{๔๗} พอสรุปได้ดังนี้ คือ

๑.ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากลักษณะงานด้านพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยทั่วไปแล้ว เป็นงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สายงานหลักเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นบุคลากรโดยทั่วไปจึงมักจะพอใจทำงานในสายงานหลักมากกว่าสายงานช่วยเหลือสนับสนุน

๒.ปัญหาด้านวิทยากร วิทยากรที่มีคุณสมบัติดีและเหมาะสมยังมีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่วิทยากรในโครงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันมักขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีแต่จะมีลักษณะเป็นผู้บรรยายหรือผู้บอกเล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานของตนมากกว่า ผู้รับการพัฒนาก็ได้รับความรู้แปลกใหม่น้อยมาก อีกทั้งยังขาดการเลือกวิธีการและเทคนิคในการพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วย

๓.ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะคือ

๑) ผู้เข้ารับการพัฒนามีจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนาว่าพัฒนาแล้วจะได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง แต่เข้ารับการพัฒนาเพราะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

๒) ผู้เข้ารับการพัฒนาบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือคิดว่าเป็นเรื่องของเด็กนักเรียนในห้องเรียนซึ่งไม่เหมาะกับผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว อีกทั้งคิดว่าเป็นการเสียเวลาเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์และก็มีหน้าที่การทำงานอยู่แล้วก็ไม่มีเวลาจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาอีกแต่อย่างใด

๓) บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษนิยม พอใจที่จะประพฤติดำเนินการตามแนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติมาช้านานแล้วและไม่ยอมรับจนถึงขนาดต่อต้าน

๔) บุคลากรบางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะมาฝึกสอนตนได้ และไม่เชื่อว่าเนื้อหาสาระของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจะดีพอที่จะยอมรับคำแนะนำมาใช้ปฏิบัติได้

๔.ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ถ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ อย่างพร้อมมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

^{๔๗} วรรณกร แสงมณี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๔

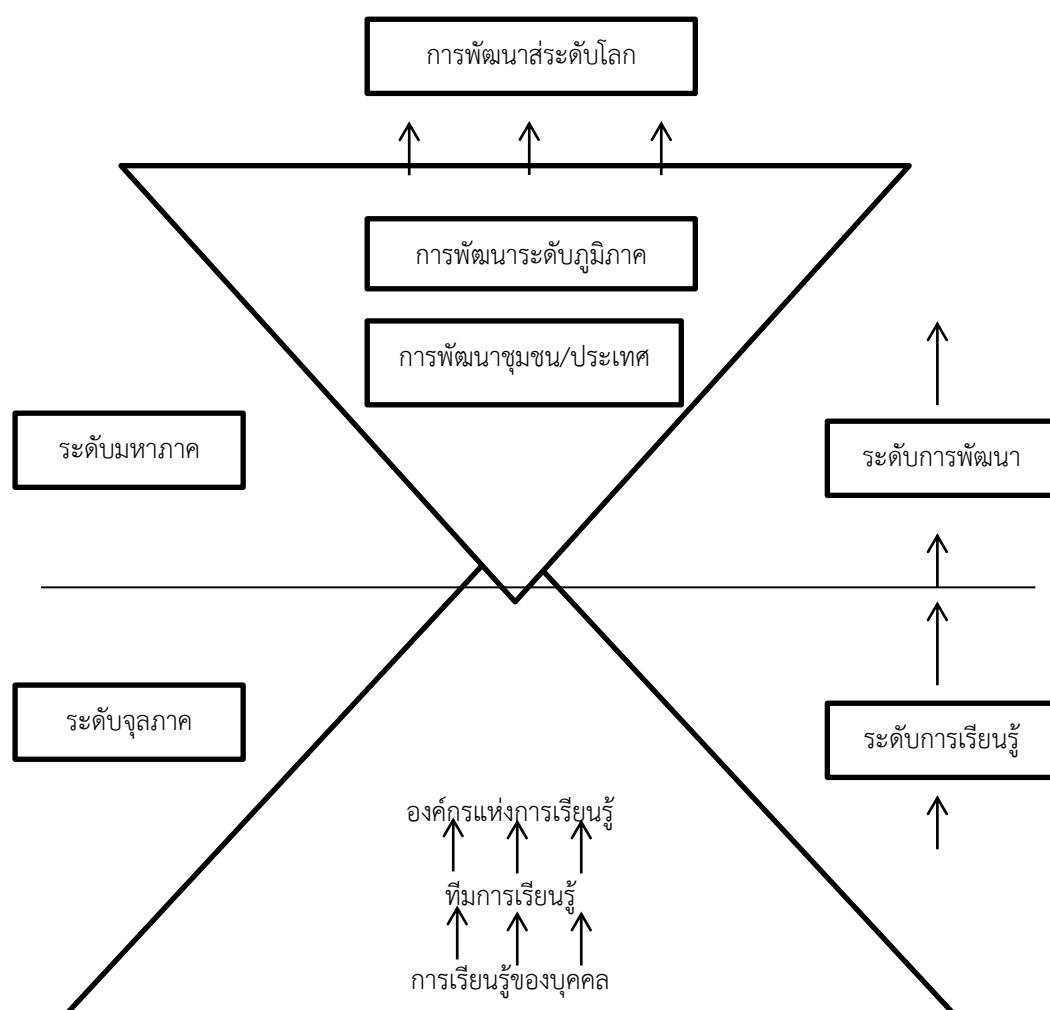
สถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ แต่การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ต้องลงทุนสูง อุปกรณ์บางชิ้นมีราคาแพงมาก องค์กรบางแห่งก็ไม่สามารถหาซื้อมาได้ครบถ้วน

๕.ปัญหาด้านผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาศูนย์กลางนักบริหาร บางคนมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาศูนย์กลางจึงไม่ให้การสนับสนุน บางคนก็สำคัญผิดว่าการพัฒนาศูนย์กลางแก้ไขปัญหได้ฉับพลันเมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็วทันใจตามที่ต้องการก็ต่อต้าน ประการสุดท้ายนักบริหารบางคนคิดว่ามีความรู้ความสามารถมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดการพัฒนาศูนย์กลางจึงเป็นผู้สั่งการและดำเนินการต่างๆ เองจึงอาจก่อให้เกิดปัญหามากมาย

๒.๓.๗ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้เชื่อกันว่า “คน” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) และถ้าหากประเทศไทยเรามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพคุณภาพ และจริยธรรมที่สูง เชื่อว่าคงสามารถก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติ มีดังนี้^{๔๘}

^{๔๘} สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาศูนย์กลางและการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : BK อินเทอร์เน็ต จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๗-๘.



แผนภาพที่ ๒.๔ แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร แบ่งได้ดังนี้

๑. ระดับจุลภาค ถือเป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งเป็นการเรียนรู้ใน ๓ ระดับคือ

๑.๑ การเรียนรู้ของบุคคล (individual learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวคิด (Concept) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ทีมการเรียนรู้ (team learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้าม หน่วยงาน (cross functional) การสั่งตนเอง (self-directed management) และการจัดการความคิดที่แตกต่าง เป็นต้น

๑.๓ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (organizational learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์กร ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นี้จะเน้นการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (workplace learning) การมีความคิดแบบเป็นระบบ หรือ

บูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้ การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

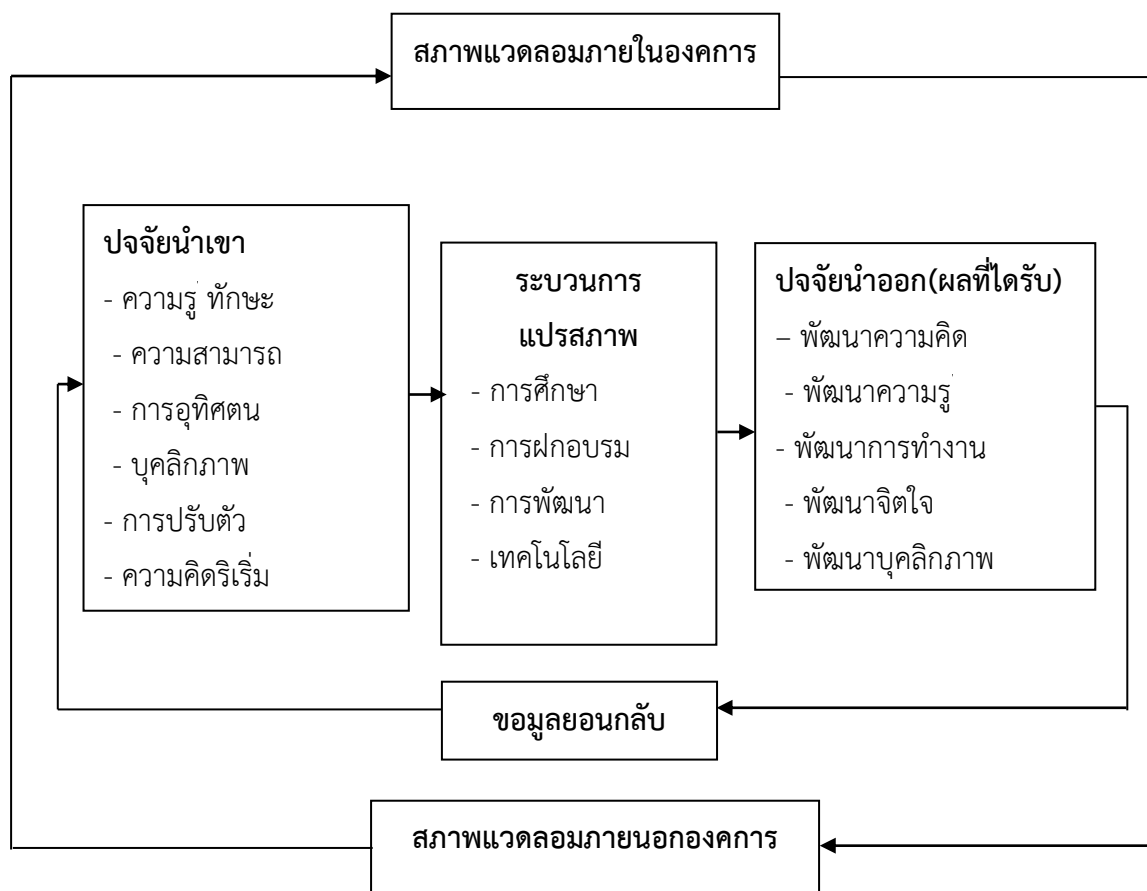
๒.ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง ๓ ระดับ ก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาที่แท้จริง (developing) ซึ่งมีอยู่ ๓ ระดับ เช่นกัน

๒.๑ การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศ เป็นการพัฒนางานหรือมีเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” (intelligence club) เป็นสติให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

๒.๒ การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเขาไปแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเขาไปแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

๒.๓ การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือสามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเขาเป็นหนึ่งในเดียวจะทำให้ประเทศของเราก้าวไปสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการ และทุน เป็นต้น

การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุมใน ๓ เรื่องด้วยกัน คือการฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development) และมีระบบการพัฒนาบุคคลในองค์กรดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๕ ระบบการพัฒนาบุคคลในองค์กร

จากภาพ อธิบายได้ว่า การพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพและการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือ โดยบุคลากรดำเนินการเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดีของบุคลากรในองค์กรได้มีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเขาสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ต่อไปภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์กร ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาขององค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป^{๔๙}

^{๔๙} สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : BK อินเทอร์เน็ต จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๙ – ๑๐.

จากแนวคิดต่างๆ ทั้งแนวคิดการพัฒนาบุคคล แนวคิดการจัดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และแนวคิดการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม ของทั้งนักวิชาการทั้งหมดข้างต้น อาจสรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยใช้แนวคิดระบบ (the systems approach) เป็นพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสิ้น อันได้แก่ปัจจัย นำเขาคือ “คน” ซึ่งมีความรู้ ความชำนาญหรือทักษะ และทัศนคติ ที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิตหรือผลงานที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันตามไปด้วยนั้นนำเขาสู่กระบวนการฝึกอบรมและกระบวนการประเมินผล ผลลัพธ์ที่ออกมาก็คือผลการฝึกอบรมที่ออกมาว่าได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่กล่าวคือสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคใด ที่ทำให้ไม่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ก็จะเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุง โครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป นั่นเอง

ตารางที่ ๒.๑๐ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๑๐๙๕)	ภาวะแห่งอำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ
ธารพรพร สัตยารักษ์ (๒๕๔๘, หน้า ๔๔)	กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยม
สมิต อาชนิจกุล (๒๕๔๔, หน้า ๒๑-๒๕)	การเข้าใจในตนเอง การรู้ตนเอง

๒.๓.๘ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๑) แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้

ความรู้ (knowledge) ได้มีผู้ให้ความหมาย ตลอดจนมีแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ไว้หลายท่าน แต่ผู้วิจัยจะขอนำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

ความหมายของความรู้คือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือการค้นคว้า การสังเกต ประสบการณ์หรือจากรายงานการรับรู้ข้อเท็จจริง

เหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา^{๕๐} เป็นความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้

กฎการเรียนรู้ของ ฮอร์นไคค์ ได้สรุปการเรียนรู้ ดังนี้

กฎเกี่ยวกับความพร้อม การเรียนจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ความพร้อมทั้งการอ่าน เขียน พูด และมีภาวะรับรู้การจูงใจที่เหมาะสม

กฎเกี่ยวกับการปฏิบัติ การได้กระทำซ้ำหรือได้ฝึกหัด ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพนั้น ควรจะได้พิจารณาถึงความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้เรียน การได้ฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ โดยเฉพาะปฏิบัติทางสุขภาพจะช่วยให้ผู้เรียนได้กระทำกิจกรรมนั้นได้ถูกต้อง และเป็นระยะยาวนาน นอกจากนี้การที่ผู้เรียนได้รู้ผลการปฏิบัติที่ถูกต้องของตนเองว่าเกิดผลดีต่อสุขภาพก็จะช่วยให้การปฏิบัตินั้นเกิดขึ้นและถาวรสืบไป

ทฤษฎีความรู้ของอริสโตเติล กล่าวว่า “สติปัญญาของมนุษย์มิได้สมบูรณ์ด้วยความรู้เพียงอย่างเดียว ต้องเกิดจากการกระทำด้วยในการพัฒนาตนเอง”

ทฤษฎีนามแห่งความรู้ความเข้าใจ แสดงให้เห็นถึงการตอบปัญหาว่าบุคคลเข้าใจตัวเขาเองได้อย่างไร เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขาเองได้อย่างไร และเขามีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมนั้นอย่างไร หมายถึง สิ่งภายในและภายนอกทั้งหลายที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลอันได้แก่ ความต้องการ เป้าหมาย ค่านิยม ความปรารถนา ความรู้ ทศนคติ ความกตัญญูภายในและสิ่งแวดล้อมทางด้านร่างกายและสังคม

ความรู้ว่าความรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่ว ๆ ไป ระลึกถึงเฉพาะวิธี และกระบวนการต่าง ๆ หรือระลึกถึงแบบกระบวนการโครงสร้าง วัตถุประสงค์ในด้านความรู้ นั้นเน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาความจำเป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (cognitive domain) เป็น ๖ ระดับจากขั้นที่ง่ายไปหาขั้นที่ยาก ดังนี้ คือ

๑. ความรู้ความจำ (knowledge) เป็นความสามารถทางสมองในอันที่จะทรงไว้หรือรักษาไว้ซึ่งเรื่องราวต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับรู้ไว้ในสมอง การวัดว่าบุคคลมีความสามารถในการจำเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ให้ดูที่ว่าคุณคนนั้นสามารถเลือกได้สิ่งที่จำไว้ได้เพียงใด

๒. ความเข้าใจ (comprehension) เป็นความสามารถในการสื่อความหมาย ทั้งให้ผู้อื่นรู้เจตนาของตนและตนเองรู้ความหมาย ความปรารถนาของผู้อื่น

^{๕๐}Richmond, Jame Malcoim. “A Survey of the Environmental Knowledge And Attitudes the of Fith Year Students in English,” **Dissertation Abstracts International**. 37(1) :5016-A ; January, 1977, p. 531

๓. การนำไปใช้ (application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ความจำและความเข้าใจในการแก้ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างได้ผลไปเลียนแบบ แต่ความสามารถในการนำใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นเป็นความสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนการสอนไปแก้ไขสถานการณ์ให้สำเร็จลุล่วง

๔. การวิเคราะห์ (analysis) เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ

๕. การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นความสามารถในการประกอบส่วนย่อย ๆ ให้เข้ากันได้เป็นเรื่องราว เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวในหลายๆลักษณะแล้วนำมาจัดระบบโครงสร้างใหม่ให้เกิดสิ่งใหม่ซึ่งมีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

๖. การประเมินค่า (evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสิน ตีราคาโดยอาศัยหลักเกณฑ์ (criteria) และมาตรฐาน (standard) ที่วางไว้วัดความรู้^{๕๑}

๒) ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital theory)

ทฤษฎีทุนมนุษย์กล่าวว่าพื้นฐานของนโยบายการพัฒนาและการวางแผนในประเทศกำลังพัฒนามักจะได้แก่การตัดสินใจในการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นไปตามความต้องการริบด่วนที่กดดันและอยู่อย่างมากมายซึ่งประเทศกำลังเผชิญอยู่กับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่ถือปฏิบัติกัน มักจะระบุทรัพยากรการผลิตไว้ ๓ ประเภทใหญ่ๆ คือ ที่ดิน แรงงาน และทุน แต่สิ่งที่มาก่อนทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์^{๕๒} ทุนในรูปมนุษย์ที่สนับสนุนความเจริญเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจว่า ความสนใจได้หันไปยังการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ (productivity) ของปัจจัยการผลิตต่างๆ และการลงทุนทางด้าน “ทุนมนุษย์” (human capital) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มขึ้นของระดับการศึกษาของกำลังแรงงานและรวมถึงการฝึกอบรมมากขึ้นและสุขภาพดีขึ้นด้วย เช่นเดียวกับการเพิ่มขึ้นของทุนในรูปวัตถุ ทุนในรูปมนุษย์ หมายถึงระดับการศึกษา ความชำนาญพิเศษ สุขภาพและอาหารบำรุงกำลังสมองกำลังแรง ถ้ากำลังแรงงานมีการศึกษามีความชำนาญพิเศษมากขึ้นมีสุขภาพดีและมีอาหารบำรุงกำลังดีขึ้นทุนในรูปมนุษย์ก็จะมากขึ้น ในทฤษฎีเช่นนี้การมีทุนในรูปมนุษย์มากขึ้นเหมือนกับว่ามีทุนในรูปวัตถุที่เพิ่มขึ้นในการผลิตมากขึ้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและ

^{๕๑}Bloom, Benjamin S., J. Hasting and F. Thomas George, **Handbook on Formative and Student Learning**, (New York : McGraw-Hill Company, 1971), p.271.

^{๕๒}เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง และคณะ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล = Human resoures and personnel management**, (ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙), หน้า ๕.

ความสามารถของประชาชนทุกคนในสังคม ในแง่ของเศรษฐศาสตร์อธิบายได้ว่า เป็นการการสะสมทุนมนุษย์ (Human capital) และมีผลต่อการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจในแง่ของการเมือง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยเตรียมประชาชนให้เป็น ผู้พร้อมเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและในแง่ของวัฒนธรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสุขสมบูรณ์มากขึ้นไม่ถูกตีกรอบโดยประเพณี กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการเปิดทางไปสู่ความทันสมัย (modernization) ทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาได้หลายแนวทางด้วยกันทางที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือการศึกษาเป็นทางการ (formal education) แนวทางที่สองทรัพยากรมนุษย์พัฒนาได้ด้วยการปฏิบัติโดยผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมต่างๆ ที่เป็นทางการในสถาบันวิชาชีพและการศึกษาผู้ใหญ่ ตลอดจนกลุ่มศาสนา กลุ่มสังคมและกลุ่มการเมือง แนวทางที่สามคือ การพัฒนาตนเอง (self development) ด้วยการที่แต่ละคนแสวงหาความรู้ทักษะหรือความสามารถให้สูงขึ้นโดยอาศัยการเตรียมการในความคิดริเริ่มของตนเองด้วยการอ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และโดยการเรียนรู้จากการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ เป็นต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ประจักษ์ว่ามีส่วนสำคัญยิ่งในการทำให้บรรลุถึงอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ในขณะเดียวกันกระบวนการของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจรวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้หรือการถ่ายโอนเทคโนโลยี และการลงทุนของต่างประเทศโดยตรงย่อมมีอิทธิพลต่อการก้าวไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานและบุคคลคือผู้ที่ทำการตัดสินใจที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกประเทศของเอเชียและแปซิฟิก ดังนั้นรัฐบาลสามารถส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นในการให้ความสำคัญกับการศึกษา การฝึกอบรมและการวิจัย เกี่ยวกับมาตรการชีวิตในระยะยาวและสนับสนุนกระตุ้นให้มีการถ่ายโอนเทคโนโลยี โดยผ่านช่องทางที่เหมาะสม

แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์จึงนำไปปรับปรุงโครงสร้างนโยบายของประเทศ ในการส่งเสริมแรงงานในตลาดแรงงาน และการยกระดับฝีมือแรงงานโดยมีการเพิ่มการลงทุนทางการศึกษา การฝึกอบรมแรงงาน โดยมุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าในทุนมนุษย์ให้สูงขึ้น

โดยสรุปสาระสำคัญของทุนมนุษย์ดังกล่าวคือ การเพิ่มคุณค่านำไปสู่การเพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าทางผลผลิต ดังนั้นการลงทุนหรือเพิ่มทุนมนุษย์โดยการศึกษาและการฝึกอบรมจากการให้ความรู้และการดูแลสุขภาพให้เกิดศักยภาพที่มีคุณภาพก่อนจะก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในด้านนั้นๆ^{๕๓}

^{๕๓}ชาวลิต อยู่ภักดี, ศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม กรณีศึกษาประเทศไทยลาว และเวียดนาม, *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*, (ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๓๙), หน้า ๙.

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทฤษฎีทุนมนุษย์นั้นเป็นการช่วยเตรียมประชาชนให้เป็นผู้พร้อมเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ช่วยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีมีสุข ดังนั้นการลงทุนบุคลากรจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย ผู้วิจัยนำแนวคิดจากทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบในการกำหนดเนื้อหาของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๓) ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่

ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่เป็นกรอบแนวคิดทางสังคมวิทยาที่มีข้อสมมุติฐานที่ว่า สังคมเป็นระบบที่ซับซ้อนระบบหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบต่างๆหลายส่วนทำงานร่วมกันจนเกิดความมีเสถียรภาพ ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่ มีองค์ประกอบของทฤษฎี ๒ ส่วน^{๕๔} คือ

๑. โครงสร้างทางสังคม (social structure) ซึ่งเป็นรูปแบบอันถาวรที่เกิดจากความสัมพันธ์ของพฤติกรรมทางสังคมเช่น วิถีชีวิตภายในครอบครัวและระบบเศรษฐกิจ เป็นรูปแบบของโครงสร้างทางสังคมประเภทหนึ่ง ที่เกิดจากพฤติกรรมทางสังคมโดยความร่วมมือระหว่างกันในกลุ่มครอบครัว จนเกิดเป็นกระบวนการผลิต การบริโภค การจำแนกแจกจ่าย และการบริการที่มีขนาดใหญ่ มีความเกี่ยวพันระหว่างกันทั่วทั้งสังคม

๒. หน้าที่ทางสังคม (social functions) เป็นส่วนทำหน้าที่เชื่อมโครงสร้างสังคมแต่ละส่วนเข้าด้วยกัน ทำให้สังคมทั้งระบบเกิดการประสานงานและทำงานร่วมกัน แนวความคิดของทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ เกิดมาจากนักสังคมวิทยาชาวอังกฤษ ชื่อ อากุสต์ กอนต์ ที่มองว่า การที่สังคมจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้น จะต้องมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปด้วยกันทั้งระบบ ต่อมานักสังคมวิทยาชาวอังกฤษชื่อ เฮอร์เบิร์ต สเปนเซอร์ ได้เสนอความคิดว่า สังคมมนุษย์นั้นมีลักษณะเหมือนกับโครงร่างของมนุษย์ ที่มีส่วนประกอบต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก แต่ละส่วนประกอบจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เป็นอินทรีย์อย่างหนึ่งที่มีลักษณะดังนี้^{๕๕}

๑) สังคมในฐานะที่เป็นระบบ ที่มีอาณาเขตแน่นอน เป็นสังคมที่วางระเบียบตนเอง ควบคุมตนเอง (Self-regulation) โดยมีแนวโน้มที่ส่วนประกอบต่างๆ พึ่งพาอาศัยกันและรักษาดุลยภาพไว้ได้

^{๕๔} Oakley. **Project with People**. (Geneva : ILO.1991), pp. 17-18.

^{๕๕} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **กลุ่มคุณภาพ : พฤติกรรมทางสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๒๕-๒๖.

๒) ในฐานะที่เป็นระบบที่บำรุงรักษาตนเอง ทำนองเดียวกับอินทรีย์ทั้งหลาย สังคมมีความต้องการจำเป็นจำนวนหนึ่ง ซึ่งเมื่อสนองได้แล้วจะทำให้สังคมดำรงชีวิตอยู่ได้ส่วนต่างๆ สามารถพึ่งพากันได้และสามารถรักษาคุณภาพไว้ได้

๓) การวิเคราะห์ระบบที่บำรุงรักษาตนเอง ทำนองเดียวกับอินทรีย์ทั้งหลายสังคม มีความต้องการและความจำเป็นของส่วนประกอบต่างๆของสังคม ซึ่งการทำเช่นนั้นจะส่งผลให้เป็น การรักษาความพึ่งพากันและคุณภาพด้วย

๔) ในระบบที่มีความต้องการและจำเป็นสังคมจึงต้องมีโครงสร้างแบบใดแบบหนึ่งขึ้นมา เพื่อเป็นหลักประกันให้มีการพึ่งพา คุณภาพ และการมีชีวิต

อิมิล เดอร์ไคม์ เป็นนักสังคมวิทยาในกลุ่มโครงสร้าง-หน้าที่ ชาวฝรั่งเศส ที่มองว่า ความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม เกิดมาจากความเป็นระเบียบของสังคมและความผาสุกของ ประชาชน หากประชาชนในสังคมไม่ให้ความสนใจหลักศีลธรรม ความไร้บรรทัดฐาน ก็จะเกิดขึ้นใน สังคม แต่อย่างไรก็ตามความเป็นปึกแผ่นของสังคมสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในสังคมแบบที่มีความเป็น ปึกแผ่นแบบกลไก ที่มีลักษณะทางสังคมเหมือนกันแบบสังคมดั้งเดิมและสังคมแบบที่มีความเป็น ปึกแผ่นแบบอินทรีย์ ที่มีลักษณะทางสังคมต่างแบบกัน แบบสังคมสมัยใหม่ นอกจากนี้ยังสามารถ ศึกษารูปแบบของสังคม และหน้าที่ของสังคม ได้จากการกระทำทางสังคม (social action) ที่เป็น ข้อเท็จจริงทางสังคม เช่น วัฒนธรรม บรรทัดฐาน และค่านิยม นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันที่นำเอา แนวความคิดด้านโครงสร้าง-หน้าที่มาพัฒนาในสหรัฐอเมริกา ที่มองทุกๆระบบและทุกๆหน้าที่หลัก ของสังคมจะเป็นตัวกระทำให้สังคมมีความเป็นระเบียบและดำรงอยู่ต่อไป ดังนั้นแต่ละแบบอย่างทาง สังคม หรือโครงสร้างจะมีหน้าที่หลายและมีหน้าที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับการมองว่าจะมองจาก จุดใด และกับบุคคลใด บางอย่างทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคม อาจมีหน้าที่ที่ชัดเจนมากกว่า หน้าที่อื่น ซึ่งเรียกว่า หน้าที่หลัก (manifest functions) แบบอย่างทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคม บางส่วน อาจมีหน้าที่ที่ไม่สำคัญหรือทำหน้าที่สนับสนุนมากกว่า ซึ่งเรียกว่าหน้าที่รอง (latent functions) แต่บางแบบอย่างทางสังคมหรือโครงสร้างสังคมที่เกิดขึ้นมานั้นเป็นสิ่งที่สังคม ไม่ต้องการจะเรียกว่า หน้าที่ที่ไม่มีประโยชน์ (dysfunctions)

ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพราะองค์ประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การวิจัย ครั้งนี้ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่มาเป็นแนวทางในการสร้างกระบวนการการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรโดยการกำหนดโครงสร้างก่อนแล้วจึงพิจารณาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้าง

๔) ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (The human relation approach)

การสนใจในการทำงาน ตามวิธีการของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับบทบาทของกระบวนการทางสังคม ในการทำงาน ฐานคิดหลักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เชื่อว่า พนักงานต้องการที่จะมีความรู้สึก ว่า พวกเขาเป็นผู้ที่มีประโยชน์และเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความต้องการทางสังคม มีความสำคัญยิ่งในการสนใจให้พนักงานทำงานมากกว่าที่จะได้ใช้เงินเป็นปัจจัยจูงใจ

การประยุกต์ใช้ในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องการวิธีการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ อีกทั้งอนุญาตให้พนักงานเป็นผู้กำหนดทิศทางของตนเองและเป็นผู้ควบคุมตนเองในการทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นงานประจำของตน อีกทั้งจะต้องพยายามสนองความต้องการทางสังคมของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น นักวิชาการที่สำคัญๆของมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่

๑) แนวคิดของเมโย (Elton Mayo)^{๕๖} เป็นรองศาสตราจารย์ทางด้านวิจัยอุตสาหกรรมโดยมีผลการศึกษาที่มีชื่อเสียงจากการทดลองที่ Western electric company : Chicago ในนาม Hawthorne study และได้นำผลการวิจัยดังกล่าวมานำเสนอในเชิงทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานที่เน้นความสำคัญที่ตัวคน และเน้นการจัดระเบียบของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น คำนึงถึงปัจจัยด้านที่พักอาศัย ค่านิยม และอารมณ์ที่มีผลต่อการอยู่ในองค์กรการทำงาน

แนวความคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของคนทำงาน หรือพฤติกรรมของคน หรือกลุ่มในองค์กร ซึ่งมีผลมาจากตัวแปรด้านจิตวิทยามากกว่าสถานภาพในองค์การหรือตำแหน่งที่เป็นอยู่อย่างเป็นทางการ ดังนั้น การส่งเสริมให้คนหรือกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๒) แนวความคิดของบาร์นาร์ด (Chester I. Barnard)^{๕๗} ได้เสนอแนวความคิดไว้ในการบริหารงานไว้ในหนังสือ “The function of executive” ว่านักบริหารควรจะมีองค์การที่ระบบองค์รวม (Total System) เพราะองค์การเป็นระบบของการร่วมแรงร่วมใจกันอย่างมีพลังอันแรงกล้าในการทำงานระหว่างคนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อการกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ

^{๕๖} ทองใบ สุดชาติ, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**, (อุบลราชธานี : กิจเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๐.

^{๕๗} Barnard อังโน ยงยุทธ เกษสาคร, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕๙.

ซึ่งอาศัยวัตถุประสงค์ที่ตรงกันระหว่างองค์การกับสมาชิก ความเต็มใจและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การทั้งระบบ (total system)

ดังนั้น คนจะทำงานได้อยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจกันทั่วทั้งองค์การโดยมีความเข้าใจ การสื่อสารข้อความจากองค์การ และเป็นหน้าที่ขององค์การในการโน้มน้าวจิตใจคนทำงานด้วยการเพิ่มแรงจูงใจหรือทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจในงาน แต่ความสมัครใจหรือความเต็มใจทำงาน ขึ้นอยู่กับงาน ฉะนั้น กล่าวได้ว่าแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยามีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจที่เกิดจากการใช้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินมากระตุ้นการทำงาน ดังนั้นการจูงใจคนในองค์การให้ทำตามคำสั่งจึงมีหลักว่า ทำอย่างไรจะ使人ยอมรับ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ๑.คนงานมีความเข้าใจในคำสั่งนั้นหรือไม่ ๒.คนงานเชื่อหรือไม่ว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ๓.คนงานเชื่อหรือไม่ว่าการปฏิบัติตามคำสั่งไม่ขัดกับผลประโยชน์ของตนหรือกลุ่ม ๔.คนงานมีความสามารถทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆหรือไม่

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์สามารถนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหน่วยงานกับวัตถุประสงค์ของคนทำงาน

ตารางที่ ๒.๑๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Richmond, Jame Malcoim. (1977, p. 531)	ทฤษฎีความรู้ นั้นเน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาความจำเป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (cognitive domain) เป็น ๖ ระดับจากชั้นที่ง่ายไปหาชั้นที่ยาก
เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง และคณะ (๒๕๓๙ ,หน้า ๕)	ทฤษฎีทุนมนุษย์ (human capital theory) คือ การเพิ่มคุณค่านำไปสู่การเพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าทางผลผลิต
Oakley (1991, pp. 17-18)	ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่ คือ สังคมเป็นระบบที่ซับซ้อนระบบหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบต่างๆหลายส่วนทำงานร่วมกันจนเกิดควมมีเสถียรภาพ ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่
ทองใบ สุดซารี (๒๕๔๓, หน้า ๒๐๐)	ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์(the human relation approach) คือ ผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ

๒.๔ หลักของพระพุทธศาสนา

แนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา

๒.๔.๑ ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนามนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนงหรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม ตามมาอย่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อคิดอย่างใดก็จะทำและพูดเช่นนั้น หรือเมื่อทำและพูดอย่างใดก็จะสะท้อนถึงความคิดว่าเป็นอย่างไร

ดังนั้นการมีความเข้าใจในมโนกรรมว่า มีความสำคัญและส่งผลอย่างไรทั้งต่อตนเองและต่อโลก นั่นคือ การทำให้เกิดการพัฒนาคนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป^{๕๘}

เมื่อมนุษย์เป็นผู้สร้างอารยธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกโดยมีมโนกรรมอยู่เบื้องหลัง ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของสิ่งเหล่านี้ ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ที่อาศัยมโนกรรมที่ถูกต้องจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างอารยธรรม สร้างสังคมที่สงบสุขต่อไป และด้วยเหตุที่มโนกรรมเป็นตัวชี้วัดถึงทิศทางแห่งการพัฒนามนุษย์ ความหมายของคำนี้จึงสามารถเป็นตัวบอกลักษณะของมโนกรรมได้ทางหนึ่ง

ดังนั้น จึงมีความหมายของคำว่า “การพัฒนามนุษย์” ตามนัยโดยทั่วไปและนัยทางพระพุทธศาสนา

คำว่า “พัฒนา” ในภาษาสันสกฤตมาจาก “วฺรณ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วฑฺฒน” หรือ “วฒฺน” แปลว่า ความเจริญ ความงดงาม เพิ่มขึ้นขึ้น ผีกล่น ทำให้ยืดยาวขึ้น และนำมาใช้ในภาษาไทย ก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความงอกงาม การขยายขยาย^{๕๙}

คำว่า “พัฒนา” หรือ “วฒฺนา” ในภาษาบาลีนั้น แปลว่า รก คือ รกอย่างหนาแน่น เช่น รกหญ้า ฌมบนศรีษะรก ก็เรียกว่า พัฒนา คือ เป็นความเจริญด้วยเหมือนกัน ถ้าบุคคลมีความประพฤติหรือการกระทำที่ไม่มีประโยชน์อะไรในโลกนี้ ก็เรียกว่า คนทำโลกให้รก รวมความคำว่า “พัฒนา” แปลว่า ทำให้รก หรือสร้างความรก ถ้าจะให้รกไปด้วยคนดี หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้ว จำเป็นต้องส่งเสริมปลูกสร้าง ทศนคติโดยต้องพัฒนาทางจิต ซึ่งเป็นผู้นำของกาย ถ้าจะให้รกไปด้วยปัญหายุงยาก รกไปด้วยความโกลาหลวุ่นวาย ก็ต้องพัฒนาวัตถุ การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจำป็นต้องพัฒนาให้ครบทั้ง ๒ ด้าน กล่าวคือ การพัฒนาทั้งทางวัตถุและทางจิตใจให้ควบคู่กับทศนคติ โดยเฉพาะทศนคติเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจจะต้องเน้นเป็นพิเศษ เพราะการพัฒนาถูกต้องดีแล้วก็จะสามารถควบคุมการพัฒนาทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้และการพัฒนาจิตที่ถูกต้องก็คือ พัฒนาจิตให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ จนกระทั่งพัฒนาจิตให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาด สว่าง จากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย จนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงาน สามารถจะนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้^{๖๐}

^{๕๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๘๓

^{๕๙} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕๘๐.

^{๖๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง, พิมพ์ครั้งที่ ๓๐, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๙๒.

นักปราชญ์ผู้รู้ศัพทศาสตร์ได้ให้ความหมายของคำว่า “มนุษย์” เมื่อประมวลแล้วคงได้ให้ความหมายเป็น ๓ ประการ คือ^{๖๑}

- ๑) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นเหล่ากอ,เชื้อสายหรือลูกหลานของมนุษย์
- ๒) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นผู้รู้เหตุและมีใจเหตุ ซึ่งได้แก่ผู้รู้จักดี รู้จักชั่ว
- ๓) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้นสั่งสมขึ้น คือ ปฏิบัติฝึกหัดอบรมสั่งสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรม หรือใจที่คิดเป็นบุญ เป็นกุศล

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บงการให้มีบุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ ได้ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบ ถือว่า เป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตใจให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ได้ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้ว ก็จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม การพัฒนาจิตตามแนวพระพุทธศาสนานั้น บุคคลทุกคนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องลงมือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะสามารถพัฒนาจิตได้ เพราะการพัฒนาจิตในลักษณะนี้ เป็นการฝึกจิตให้หลุดจากกิเลสและเกิดความอดกลั้นต่อสิ่งชั่วร้ายทั้งหลาย

ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เราจะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไป ในระบบการดำเนินชีวิตของเราซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนามีการศึกษา ก็ทำให้การดำเนินชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่เรียนรู้ ไม่ฝึก เราที่เป็นมนุษย์นั้นก็ดำเนินชีวิตให้ไม่ดีเลย ทั้งนี้ เพราะมนุษย์อยู่ด้วยสัญชาตญาณอย่างเดียวไม่พอ^{๖๒}

การพัฒนาบุคคล ต้องมีการปฏิบัติศีล สมาธิ และปัญญา การศึกษาที่สมบูรณ์ต้องทำ ความเป็นมนุษย์ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ อันประกอบด้วย

- ๑) ความฉลาด หรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัว คือ พอแก่ความต้องการ คือ การเรียนหนังสือ
- ๒) มีความรู้เรื่องวิชาชีพและอาชีพพอตัว คือ การเรียนอาชีพ

^{๖๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๖๒.

^{๖๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

๓) มีมนุษยธรรม คือ ความเป็นมนุษย์อย่างถูกต้อง คือ การเรียนความเป็นมนุษย์ ซึ่งกระทำได้ด้วยการสอน การอบรมจริยธรรม^{๖๓}

การพัฒนา ตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนา ๔^{๖๔} คือ ประกอบด้วย

๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย,พัฒนากาย,การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ,การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) สีลภาวนา คือ การเจริญศีล,พัฒนาความประพฤติ,การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต,พัฒนาจิต,การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา,พัฒนาปัญญา,การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม

^{๖๓} พุทธทาสภิกขุ, **เป้าหมายของการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน, ๒๕๓๓), หน้า ๑๕.

^{๖๔} พระพรหมคุณาภรณ์, **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗๐.

ตารางที่ ๒.๑๒ ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๔, หน้า ๘๓)	การทำให้เกิดการพัฒนาคนและโลกไปในทิศทาง ที่ถูกต้องพร้อมกัน
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๕๘๐)	ความเจริญ ความมั่งคั่ง การขยายขยาย
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๓๙, หน้า ๙๒)	๑.การพัฒนาทั้งทางวัตถุและทางจิตใจให้ควบคู่ กับทัศนคติ ๒.พัฒนาจิตใจให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ จนกระทั่งพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๐, หน้า ๖๒)	ความหมาย ๓ ประการ คือ ๑) เป็นเหล่ากอ,เชื้อสายหรือลูกหลานของมनु ๒) เป็นผู้รู้เหตุและมีใจเหตุ ๓) ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๐, หน้า ๓๐)	เป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๓๗, หน้า ๑๕)	การพัฒนาบุคคลอันประกอบด้วย ๑) ความฉลาด หรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัว ๒) มีความรู้เรื่องวิชาชีพและอาชีพพอตัว ๓) มีมนุษยธรรม
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๖, หน้า ๗๐)	การพัฒนา ๔ ๑) กายภาวนา ๒) สีสภาวนา ๓) จิตภาวนา ๔) ปัญญาภาวนา

๒.๔.๒ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา

การพัฒนาบุคลากรของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลผลิตของบุคคลและองค์การ ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้นักศึกษเกิดการเรียนรู้ (learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสอง

ประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบคือ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (performance paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (performance paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรกที่กำลังกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม

จาก ๔ กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ

- ๑) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองความจำเป็นขององค์การมีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ
- ๒) นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ
- ๓) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วย กล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรม ศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การ หากองค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์การที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่นองค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ เช่น วัดสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่น ภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชเพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรม เพื่อความหลุดพ้น องค์การเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

เป้าหมายการพัฒนาศาสนา ๓ ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้ว คือการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมี ๘ องค์ หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนา มนุษย์แนวพุทธสามประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ ๑ ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีสัมมาวาจาชอบ)

สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้ คือประโยชน์เบื้องกลาง หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนานระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ สัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือ ประโยชน์เบื้องปลาย หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนา และประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาเป็นปัจจัยอิสระที่กำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้ง หลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา

จากความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามี ๔ อย่าง คือ

๑) พระพุทธศาสนามองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วย ก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวมอันนี้ การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้ เราเรียกว่า ความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลกทั้งโลก จักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่งหรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้ มันก็อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนี้ด้วย จะเรียกว่า เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติหรือไม่เป็น ก็เป็นไปโดยอัตโนมัติเท่านั้น

๒) ในเมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือ ทั้งในมুমุขิยาและปฏิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือ มองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจกรรมกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๓) มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ ละต้องฝึก ทางพระเรียกว่า เป็นทัมมะ คือ เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมาก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่น ทำให้จริยธรรมกับความสุข เป็นสภาพที่พัฒนา

ไปด้วยกันหรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุขหลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง อันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

๔) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือ การทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้ง หรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้ง ศักยภาพของการพัฒนา คือ การทำให้คนสามารถทำความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมด เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือ การที่ความสามารถยิ่งขึ้นๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างมนุษย์ และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้น เบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะแก่การอาศัยมากยิ่งขึ้น

พระพุทธศาสนาได้แบ่งจุดหมายของชีวิตออกเป็น ๒ ระดับคือ จุดหมายระดับโลกียะ และระดับโลกุตระ การจะเข้าถึงแต่จุดหมายนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกันและคุณสมบัติของผู้สำเร็จในแต่ละเป้าหมายก็แตกต่างกันเช่นกัน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

จุดหมายระดับโลกียะ ในการจะเข้าถึงจุดหมายระดับโลกียะนั้น สามารถทำได้โดยการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ที่เป็นจุดหมายของการมีชีวิตในปัจจุบันและในเบื้องหน้า ประกอบด้วย

๑) ทิฐิธัมมิกัตถะ จุดหมายชั้นตาเห็นหรือประโยชน์ปัจจุบัน ที่สำคัญ คือ

- ก) มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไร้โรค งามสง่า อายุยืนยาว
- ข) มีเงิน มีงาน มีทรัพย์จากอาชีพสุจริต พึ่งตนได้ทางเศรษฐกิจ
- ค) มีสถานภาพดี ทรงยศ เกียรติ ไม่ตรี เป็นที่ยอมรับในสังคม
- ง) มีครอบครัวผาสุก ทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่น่าพอใจ

๒) สัมปรายิกัตถะ จุดหมายชั้นเลียดาเห็นหรือประโยชน์เบื้องหน้า ที่เป็นคุณค่าของชีวิตซึ่งทำให้เกิดความสุขลึกลับภายใน โดยเฉพาะ

- ก) ความอบอุ่นซาบซึ้ง สุขใจ ด้วยศรัทธา มีหลักใจ
- ข) ความภูมิใจในชีวิตที่สะอาด ที่ได้ประพาสแต่ความดีงามสุจริต
- ค) ความแก้วล้ำมั่งใจ ด้วยมีปัญญาที่จะแก้ปัญหานำพาชีวิตไป
- ง) ความโปร่งโล่งมั่นใจ ว่าได้ทำกรรมดี มีหลักประกันวิถีสู่ภพใหม่^{๖๕}

^{๖๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

จุดหมายระดับโลกุตตระ จุดหมายระดับโลกุตตระนั้น จัดเป็นจุดหมายสูงสุด หรือ ประโยชน์อย่างยิ่งในพระพุทธศาสนา คือ การมีปัญญารู้เท่าทันความจริง เข้าถึงธรรมชาติของโลกและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระ โดย

- ก) ไม่หวั่นไหว หรือถูกรอบงำด้วยความผันผวนปรวนแปรต่างๆ
- ข) ไม่ผิดหวังโศกเศร้าบีบคั้นจิต เพราะความยึดติดถือมั่นในสิ่งใด ๆ
- ค) ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส สดชื่น เบิกบานใจตลอดเวลา
- ง) เป็นอยู่และการกระทำด้วยปัญญา ซึ่งมองที่เหตุปัจจัย

พระพุทธศาสนาดังจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย “การพัฒนา” ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า ทำให้มีทำให้เป็น การบรรลุนิพพาน มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่างๆในการบรรลุนิพพาน ซึ่งจะขอนำเสนอเป็น ๒ ประเด็น คือ

๑) นิพพานเป็นภาวะที่ทุกคนอาจบรรลุได้ในชาตินี้

คุณลักษณะอย่างหนึ่งของนิพพานที่ว่า “สนธิภูมิก” หมายถึง เห็นได้ชัดเอง ประจักษ์ได้ในชีวิตนี้ และ “อกาลิก” หมายถึง ไม่จำกัดกาล, ไม่ขึ้นต่อเวลา เหล่านี้เป็นการแสดงถึงบรรลุนิพพาน เป็นสิ่งที่สามารถบรรลุได้ในชาตินี้ ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้ ...บุรุษเป็นวิญญู ไม่โอ้อวด ไม่มีการยา เป็นคนตรง จงมาเถิด เราจะสั่งสอน เราจะแสดงธรรม เมื่อเขาปฏิบัติตามคำสั่งสอนก็จักประจักษ์ แจ่มด้วยปัญญอันยิ่งขึ้นเองซึ่งประโยชน์ยอดเยี่ยม ที่กุลบุตรทั้งหลายผู้ออกจากเรือน บวชเป็นอนาคาริกโดยชอบอันเป็นจุดหมายของพราหมณ์ เข้าถึงอยู่ในปัจจุบันทีเดียว...^{๖๖}

๒) นิพพานเป็นจุดหมายที่ทุกคนเข้าถึงได้ ไม่จำกัดชาติ ชั้น หญิง ชาย

เมื่อบุคคลใด มีฉันทะ พียรพยายาม มีความพร้อมแล้ว ก็สามารถบรรลุได้ ไม่มีข้อจำกัดว่า จะต้องเป็นคน ชาติ ชั้น วรรณะใด มีฐานะอย่างไร ยากจน มั่งมี เป็นหญิง หรือชาย เป็นคฤหัสถ์ หรือบรรชิต ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้ ...ทางนั้น ชื่อว่า ทางสายตรง ทิศนั้นชื่อว่า ทิศไม่มีภัยรล ชื่อว่า ไร้เสียง ประกอบด้วยลือ คือ ธรรม มีหิริเป็นฝา มีสติเป็นเกาะกัน ธรรมรณนั้น เราบอกให้มีสัมมาทิฐิ นำหน้าเป็นสารถิ บุคคลใดมียานเช่นนี้จะเป็นสตรีหรือบุรุษก็ตาม เขาย่อมใช้ยานนั้นถึงในสำนักแห่งนิพพาน...^{๖๗}

^{๖๖} ที.ปา.(ไทย)๑๑/๓๑/๕๘.

^{๖๗} ม.ม.(ไทย)๑๓/๑๐/๖๕๐.

การบรรลุนิพพาน แม้จะอาศัยความสำเร็จทางจิต (เจโตวิมุตติ) คือ ญาณสมบัติ เป็นพื้นฐานไม่มากนักน้อย และผู้บรรลุนิพพานก็มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางจิตนั้นอยู่เรื่อยๆ ในการดำเนินชีวิต แต่นิพพานก็เป็นภาวะต่างจากความสำเร็จทางจิตเหล่านั้น ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้สรุปเกี่ยวกับผลพิเศษของการบรรลุนิพพานไว้ ๕ ประการ คือ

๑)ทำให้เกิดความหลุดพ้นขั้นสุดท้ายโดยสิ้นเชิง เช่น ในทางจริยธรรม มีความไม่เห็นแก่ตัวที่แท้จริง กล่าวคือ เป็นอาการของการที่ได้ทำลายความยึดมั่นในตัวตนลงได้ ด้วยปัญญาที่มองเห็นสภาวะของสิ่งทั้งหลาย จึงทำให้ไม่เห็นแก่ตัวนั้น สามารถทำได้โดยไม่ต้องฝืน ไม่ต้องอาศัยกำลังจิต

๒)ในการที่จะประจักษ์แจ้งนิพพานนั้น ไม่ว่าผู้ปฏิบัติจะได้บรรลุความสำเร็จทางจิตไว้แล้วสูงเพียงใดก็ตาม เขาจะต้องหลุดพ้นจากความติดใจพอใจในผลสำเร็จทางจิตนั้น กล่าวคือ การข้ามพ้นซึ่งความผูกพันในผลสำเร็จเหล่านั้นไปได้ก่อนจึงจะบรรลุนิพพานได้ ซึ่งถือเป็นส่วนเติมเต็มของความสำเร็จทางจิต โดยผลสำเร็จทางจิตเท่าใดก็ตามที่ตนเคยได้ไว้แล้ว ผู้บรรลุนิพพานสามารถใช้ประโยชน์ได้ทั้งหมด เช่น ใช้เป็นที่พักผ่อนหาความสุขยามว่างอย่างที่เราเรียกว่า ทัศนธรรมสุขวิหาร คือเป็นการนำเอาฌานสมาบัติมารับใช้การดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น และผลสำเร็จทางจิตที่เคยได้ไว้แล้ว ซึ่งตามปกติยังอาจเสื่อมถอยได้ กลายเป็นภาวะไม่เสื่อมถอย นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มความสามารถและขยายวิสัยแห่งการเสวยผลสำเร็จทางจิตให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น

๓)การบรรลุนิพพานทำให้กิเลสและความทุกข์นั้นสูญเสียไปด้วยปัญญา โดยการดับเฉพาะสิ่งชั่วร้ายซึ่งได้แก่ อวิชชา ตัณหา อุปาทาน ดับภพชาติ เป็นต้น และเมื่อดับสิ่งเหล่านี้แล้วก็กลับมีคุณลักษณะที่ดีเด่นขึ้นมาแทน กล่าวคือ เป็นการดำเนินชีวิตด้วยปัญญา และการบำเพ็ญกิจด้วยกรุณาซึ่งเป็นสิ่งที่ล้าพังความสำเร็จทางจิตไม่อาจเกิดขึ้นได้

๔)การบรรลุนิพพาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนจิตใจ เปลี่ยนลักษณะความคิด เปลี่ยนบุคลิกภาพ มีโลกทัศน์และชีวทัศน์อย่างใหม่ มีระบบพฤติกรรมมั่นคง ด้วยเหตุที่มีความเปลี่ยนแปลงในทางจิตใจที่สำคัญ ๒ ด้าน คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น และความเชื่อถือ อันเป็นเรื่องทางด้านอวิชชา และปัญญาอย่างหนึ่งและความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าหรือความสนองความต้องการ อันเป็นเรื่องทางด้านตัณหาและฉันทะอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้บรรลุนิพพานจะสามารถมองเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะของธรรมดาแห่งธรรมชาติ มองเห็นสิ่งทั้งหลายพ้นจากการติดยึดในเวทนาที่จะเสพเสวย มองเห็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายไปตามความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง เป็นบุคลิกภาพและระบบพฤติกรรมอย่างใหม่ที่รอดพ้นจากโลกธรรมหรือแม้จะอยู่ในโลก แต่ไม่ติดโลก

๕) การสนองความต้องการของมนุษย์ต้องเป็นไปทั้งด้านทิฐธัมมิกัตถะ สัมปรายิกัตถะ และปรมัตถะด้วย กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์มิใช่ต้องการเพียงในเรื่องของวัตถุที่เป็นเรื่องของประโยชน์ปัจจุบันเท่านั้น แต่มนุษย์ยังต้องการในเรื่องของจิตใจด้วย ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์เบื้องหน้าและความต้องการในประโยชน์ขั้นสูงสุด ซึ่งในความสำเร็จทางจิตยังจัดอยู่ในระดับสัมปรายิกัตถะ คือ ประโยชน์หรือจุดหมายที่ล้าลึกเลยหน้าออกไปจากทิฐธัมมิกัตถะเป็นระดับออกไป หรือขั้นรองยังจะต้องก้าวออกไปอีกขั้นสุดท้าย คือ นิพพาน ซึ่งเป็นปรมัตถะหรือจุดหมายสูงสุด อันเป็นสุขสมบูรณ์ที่แท้จริงลักษณะสำคัญที่เป็นพื้นฐานทางความประพฤติ หรือการดำเนินชีวิตของผู้บรรลุนิพพาน คือ กรุณา พระอรหันต์เป็นผู้ดับกรรมหรือสิ้นกรรม การกระทำของท่านจึงไม่เป็นกรรม แต่เป็นกริยา (มีปัญญา) เป็นแรงจูงใจ และมีกรุณาเป็นคุณธรรม เกิดแทรกโดยเป็นผลสืบเนื่องจากปัญญา และความมีจิตใจเป็นอิสระ ดังนั้นกิจหรืองานหลักของท่าน จึงได้แก่ การแนะนำสั่งสอนให้ความรู้ ส่งเสริมสติปัญญา และคุณธรรมต่างๆ ตลอดจนการดำเนินชีวิต และทำตัวที่เป็นแบบอย่างในทางที่มีความสุข มีคุณธรรมและเป็นชีวิตที่ดีงาม

ภาวะทางปัญญา ภาวะทางจิต และภาวะทางความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตของผู้บรรลุนิพพาน ทั้งหมดรวมอยู่ที่หลัก ๓ ประการ คือ วิชา วิมุตติ และกรุณา ซึ่งหมายถึงความหลุดพ้น เป็นอิสระโดยอาศัย ความรู้ การมองเห็นสรรพสิ่งตามความเป็นจริง และส่งผลให้เป็นพลังแผ่ปรีชาญาณออกไปสู่ผู้อื่นโดยการอุทิศตน และบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม^{๖๘}

๒.๔.๓ การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำ ด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมทางกายวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์และมนุษย์ก็ยังคงเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาทไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาภายในให้พ้น

^{๖๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗๔.

จากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง

หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ ไตรสิกขา ๓ ศีล ๕ สัมปยุตธรรม ๗ พรหมวิหารธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์มีชีวิตที่ประเสริฐและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และไม่เบียดเบียนกัน

การพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภาวนา ๓ คือ กายภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ ๓ ประการ^{๖๙} คือ

๑)ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วาจทุจริต และประพฤติดังกายสุจริต วาจาสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีล เรียกว่า กายภาวนา กายภาวนานี้เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น

๒)ทำให้บุคคลมีจิตใจ และอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่น เป็นคนที่เห็นประโยชน์แก่ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติดังมโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท หรือมีจิตใจเสียสละ และยินดีให้อภัยตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวนา

๓)ทำให้บุคคลได้รู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริตปฏิบัติตามมโนสุจริตเป็นการพัฒนาบุคคล ตามหลักปัญญา เรียกว่า ปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาบุคคลให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลूसัมมาวิมุติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน^{๗๐}

การพัฒนาบุคลากรตามหลักพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤติ”หรือแนวทางของการประพฤติดี ปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางสูงสุด

^{๖๙}ที.ปา (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๑๗๘.

^{๗๐}โกศล เพ็ชรวงศ์, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมผู้บริหารการศึกษา” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓)

ของชีวิต^{๗๑} หลักพื้นฐานของมนุษย์ที่มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัย อยู่ในสังคมที่ปกติสุข จึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันหมด ซึ่งการทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศล จากการเว้นถือเอาของที่เขามิได้ให้ การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต^{๗๒} การเว้นจากการประพฤติดิฉันในกาม งดเว้นจากความประพฤตินานาที่จะล่วงละเมิดคู่ครอง หรือการไม่ล่วงเกินในขอบเขตแห่งความเป็นสามีภรรยาซึ่งดำเนินไปทางกาย ในการประพฤติดิฉันด้วยประสงค์ในการเสพสัทธรรม โดยมีเจตนาล่วงเกินอคมนิยฐาน (ฐานะมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคู่ครอง) การเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากความประพฤตินานาที่จะกล่าวในด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความเป็นจริง โดยมีความตั้งใจให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่า คำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง โยการแสดงออกทางกาย วาจา การแสดงออกทางกายนั้น หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงให้คนอื่นเข้าใจผิด ส่วนด้านวาจา หมายถึง การพูดให้คนอื่นเชื่อด้วยถ้อยคำเท็จโดยเจตนาการพูดคำหยาบคายด้วยถ้อยคำที่คนทั่วไปไม่นิยมพูด การพูดส่อเสียดเพื่อให้ผู้อื่นแตกแยกกัน การเว้นจากของเมา คือ สุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เป็นสิ่งเสพติดที่ทำให้เสียสติสัมปชัญญะ เป็นสิ่งที่ควรดเว้น เพราะสุราและเมรัยเป็นเหตุที่ทำให้ผู้ที่ดื่มมีเมามา ขาดความยั้งคิด หลงลืมเลือนดังพระพุทธเจ้าตรัสว่า ด้วยโทษการดื่มสุราเมรัย ๖ ประการดังปรากฏในทีฆนิกาย ปาฏิวรรค สังคาลกสูตรว่า ..ดูก่อนท่านคฤหบดีบุตร โทษในการประกอบเนื่อง ๆ ซึ่งในการดื่มน้ำเมา อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ๖ ประการ คือ ความเสื่อมทรัพย์อันผู้ดื่มพึงเห็นเอง ๑ การก่อทะเลาะวิวาท ๑ เป็นบ่อเกิดแห่งโรค ๑ เป็นเหตุเสียชื่อเสียง ๑ เป็นเหตุไม่รู้จักกาย ๑ เป็นเหตุบั่นทอน กำลังปัญญา ๑...^{๗๓}

การละเมิดศีล ๕ ย่อมก่อให้เกิดความไม่ดีงามสำหรับตนเองและสังคมความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม ความประพฤติดิฉันในระดับพื้นฐานเป็นเหตุของความทุกข์ความเดือดร้อน จึงเกิดความขัดแย้งเอาไรต์เอาเปรียบ จะทำอะไรก็แสดงออกไปตามความรู้สึก ตกอยู่ในอำนาจของกิเลสเหล่านั้น คือ ไม่มีความเข้มแข็งในการควบคุมตน เมื่อมีการละเมิดศีล ๕ สภาพจิตใจ และร่างกายก็จะกลายเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินชีวิตที่ร้าย หรือสนับสนุนการสร้างปัญหาของมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น พระพุทธองค์ตรัสสอนให้ยึดหลักสำหรับใช้ในชีวิต คือ หนทางการดำเนินชีวิตมนุษย์ มีความประพฤติดิปฏิบัติชอบ ประกอบกายสุจริต วาจาสุจริต มโนสุจริต การปฏิบัติตามศีลธรรมซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานของ

^{๗๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธศาสนากับปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร : อริณทร์พรินต์กรุ๊ป, ๒๕๓๓), หน้า ๓๑.

^{๗๒} ที.ปา.(ไทย)๒๐/๓๑๕/๒๘๐.

^{๗๓} ที.ปา. (ไทย) ๑๔/๒๔๘/๑๔๘.

การพัฒนามนุษย์ที่สำคัญ ที่จะแก้ไขปัญหारेื่องความทุกข์ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสุข และหลุดพ้นจากความทุกข์ ดับกิเลสได้สิ้นเชิง การประพฤติปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต คือ การบรรลุถึงนิพพาน อันเป็นความสุขอย่างยิ่งที่ชีวิตมนุษย์ทุก ๆ ชีวิตต้องการ

ตารางที่ ๒.๑๓ การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที.ปา.(ไทย)๑๑/๓๑/๕๘.	การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ ไตรสิกขา ๓ ศีล ๕ สัมปรัสนธรรม ๗ พรหม วิหารธรรม ๔ สังคหัตถ์ ๔
โกศล เพ็ชรวงศ์ (๒๕๔๓)	การพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บน หลักภาวนา ๓ คือ กายภาวนา จิตภาวนา และ ปัญญาภาวนา
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๓๓, หน้า ๓๑)	ศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตน
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที.ปา.(ไทย)๒๐/๓๑๕/๒๘๐.	ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม คือ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต การเว้น ถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้ การเว้นจากการประพฤติด ผิดในกาม การเว้นจากการพูด การเว้นจาก ของเมา
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที.ปา. (ไทย) ๑๔/๒๔๘/๑๙๘.	ความประมาท ๖ ประการ คือ ความเสื่อมทรัพย์ อันผู้ดื่มพึงเห็นเอง ๑ การก่อทะเลาะวิวาท ๑ เป็นบ่อเกิดแห่งโรค ๑ เป็นเหตุเสียชื่อเสียง ๑ เป็นเหตุไม่รู้จักอาย ๑ เป็นเหตุบั่นทอน กำลัง ปัญญา ๑

๒.๔.๔ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรกระแสหลัก จะใช้หลักการวิเคราะห์ ทำข้อเสนอการพัฒนา สร้างโปรแกรมการพัฒนา ลงมือปฏิบัติการ และประเมินผลการพัฒนา ซึ่งจะคล้ายคลึงกับ กระบวนการพัฒนาฝึกอบรม คือ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาสื่อการสอน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลการฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างกระบวนการพัฒนาบุคลากร กับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม จะต่างกันที่ขอบเขตของกิจกรรมทั้งสอง โดยที่การฝึกอบรมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพระพุทธศาสนา สามารถใช้หลัก “อริยสัจ ๔” ซึ่งค่อนข้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนอยู่ในตัว เช่น การวิเคราะห์หาความจำเป็นนั้น มีความชัดเจนว่าเป็นเรื่องของการดับ “ทุกข์” และมี “สมุทัย” เป็นสาเหตุ ส่วน “นิโรธ” คือ เป้าหมายที่ต้องการ (อย่างไรก็ตาม เราสามารถแบ่งซอยเป้าหมายออกเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงได้ เช่น ใช้หลักไตรสิกขา เริ่มจาก ๑. ศีล ๒. สมาธิ และ ๓. ปัญญา) สำหรับขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร และการพัฒนาสื่อการสอน คงต้องใช้เทคนิคของการฝึกอบรมมาช่วย เพียงแต่ตีความผลงานที่องค์การต้องการให้อยู่ในแนวพุทธ

สำหรับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแนวพระพุทธศาสนา จะมีกระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัจจัยสองปัจจัย คือเป้าหมายของการพัฒนา และกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาซึ่งจะเป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมในตัว เป้าหมายในการพัฒนาสามประการได้กล่าวข้างต้นแล้ว ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับการพัฒนานั้น อาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ตามบทบาทหน้าที่ในองค์การ กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองนี้จะต้องปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น หากเป็นกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหารและองค์การวางระดับพัฒนาที่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีศีลธรรมในการบริหารงาน และในขณะเดียวกันผู้บริหารกลุ่มนี้มี “ภูมิธรรม” คือภูมิหลังเกี่ยวกับพุทธธรรมในระดับต้น ๆ สมรรถนะที่ต้องการ ก็จะกำหนดไว้ในระดับต้น (คือระดับศีลหรือสมาธิ) รูปแบบนี้จะกำหนดสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็น สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา เนื้อหาหลักสูตร เทคนิคการสอน สื่อที่ใช้สอน และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์/วิทยากรได้ ซึ่ง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพระพุทธศาสนา^{๗๔} จะประกอบด้วย

^{๗๔} ญาณ ธรรมวิจารณ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๒.

๑) **แนวทางการพัฒนา** แนวทางการพัฒนาบุคลากรวิถีพุทธจะผสมผสานระหว่างแนวทางของการพัฒนาบุคลากรกระแสหลักและแนวทางของพระพุทธเจ้า สำหรับการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงผลงาน เพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาของกระแสหลักจะมีความเหมาะสมในการพัฒนา (ซึ่งจะไม่กล่าวถึงในที่นี้เนื่องจากการพัฒนาในกระแสหลักมีแนวคิดทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว) สำหรับการพัฒนาตามหลักธรรมมรรคมีองค์ ๘ จะผสมผสานทั้งแนวของกระแสหลักและแนวของพุทธธรรม ยกตัวอย่างเช่น การฝึกให้มีสัมมาทิฐิ เมื่อมนุษย์ทั่วไปถูกอบรมเลี้ยงดู มีการกล่อมเกลாதาสังคม จนมีมิจฉาทิฐิมาอย่างยาวนาน การบอกเล่าแต่เพียงว่าความคิดความเห็นที่ตนมีอยู่เป็นมิจฉา และจะให้ปรับเปลี่ยนไปเลยนั้น เป็นสิ่งคาดหวังได้ยาก ดังนั้นจึงควรต้องมีเทคนิคใหม่มาช่วย ซึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามกระแสหลักใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาช่วย เช่นการใช้วิธีการที่จะทำให้คนมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนกระบวนทัศน์ เปลี่ยนปรัชญาชีวิต ความเชื่อระดับฝังลึกได้ นั่นคือการเปลี่ยนจากมิจฉาทิฐิมาเป็นสัมมาทิฐิ หรือหากใช้แนวทางพุทธ หลักธรรมที่เป็นประโยชน์ คือ กาลามสูตรหรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีจุดเน้นที่การพิจารณาถึงความคิดความเชื่อของตนว่าเป็นสัมมาทิฐิหรือมิจฉาทิฐิ แนวทางในการพัฒนาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นการผสมผสานทั้งเทคนิคของตะวันตกและของพุทธธรรมเข้าด้วยกัน

สำหรับแนวทางพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งใช้มรรคมีองค์ ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมี ๓ แนวทางสำคัญ^{๗๕} คือแนวทางของการใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือการใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่ ๓ คือการใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธเป็นผู้มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางในการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องทั้งเป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หากผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยังพอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรมศีลธรรม เป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้นอาจเป็นเพียงระดับ “ศีล” หรือ “สมาธิ” ก็เพียงพอ ความชัดเจนในปัจจัยสามประการนี้จะทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนามากยิ่งขึ้น แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้วจะใช้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา

^{๗๕} ธีรวิวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน, (กรุงเทพมหานคร : วิถีทัศน์, ๒๕๔๕),

๒) **หลักสูตรการพัฒนา** การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคล การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรมและระยะเวลาในการประเมินผล การฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายแผนการฝึกอบรมที่องค์กร หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการ ผนวกกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องมี ซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้ว ความจำเป็นดังกล่าวจะได้จากรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นตัวตั้งหลังจากนี้จึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินผล กล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้แล้วหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแนวพระพุทธศาสนาจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของผู้เรียนซึ่งกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแนวพระพุทธศาสนา หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาหลักสูตรที่จำเป็นตามรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแนวพระพุทธศาสนา ที่ได้จากเป้าหมายขององค์กรบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคลผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียน จะกำหนดได้เป็น รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารที่การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีหลักสูตรเรื่องศัพทธารธรรม หรือพรหมวิหาร ๔ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยาการ ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักสูตรรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้และเรียนรู้ของผู้บริหาร การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุ ที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแนวพระพุทธศาสนา ที่องค์กรกำหนดรวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาต่อไป

๓) **เทคนิคการฝึกอบรมพัฒนา** จากองค์ความรู้ของการการพัฒนาบุคลากรกระแสหลักคือทฤษฎีทางจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ต่าง ๆ ที่พื้งนำมาพิจารณาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเชิงพุทธในทางพุทธศาสนาใช้องค์ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์น่าจะเปรียบเทียบกับการบัญญัติข้อปฏิบัติต่าง ๆ เช่น ศีล ๕ ในหลักการที่ว่าหากปฏิบัติเช่นนี้จะได้ผลเช่นไร ตามกฎแห่งกรรม แต่การเชื่อมโยงให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจยังไม่ชัดเจน จึงไม่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะอาจจะขัดแย้งกับการเรียนรู้จากสังคมที่ผู้ไม่มีศีลกลับได้รางวัล ได้รับการยกย่อง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีผู้นำหน้าถือดา แต่ผู้มีศีลนั้นกลับถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกกระทำถูกเบียดเบียน มีชีวิตอยู่อย่างยากจนข้นแค้น

อย่างไรก็ตามในศีลข้อ ๑ การไม่ฆ่าสัตว์และเบียดเบียนสัตว์อื่น หากนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นการรับประทานอาหารมังสวิรัต แล้วเกิดคุณประโยชน์คือมีทั้งสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี (ได้รับรางวัล) ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างไร ก็น่าจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนและเกิดการเรียนรู้ได้

สำหรับการประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากสังคม มาใช้ในการพัฒนาสามารถทำได้ด้วยการ เชิดชูบุคคลตัวอย่าง ซึ่งพฤติกรรมดี มีสัมมาทิฐิ มีศีลมีธรรม ทั้งในด้านการได้ผลตอบแทนด้วยความสุข ที่มากขึ้น ความสุขที่ลดลงโดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ หรือด้วยการบริโภคที่เกินพอดี บุคคลประเภทนี้จะ เป็นแบบอย่างให้คนในสังคมได้เรียนรู้ ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าคนที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบจะมีทั้ง ความสุข มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ แทนการยกย่องนับถือผู้มีเงิน เศรษฐี นักธุรกิจที่ร่ำรวย มหาศาล ข้าราชการหรือนักการเมืองที่มีอำนาจ กล่าวโดยสรุปก็คือการเปลี่ยนแปลงค่านิยมใหม่ด้วย การยกย่องผู้ที่ปฏิบัติธรรมนั่นเอง “การเรียนรู้จากสังคม” ยังสามารถใช้ในการกำหนดสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยนำไปทางธรรม ไม่ใช่ไปสู่อบายมุข การรณรงค์ในยุคปัจจุบันเรื่องการดื่มสุรา หรือ การงดสูบบุหรี่เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างสภาพแวดล้อม ป้องกันเรื่องโรคภัยหรือเรื่องอุบัติเหตุ การ พัฒนาทรัพยากรเชิงพุทธสามารถใช้แนวคิดทำนองนี้ได้เช่นเดียวกัน โดยการขยายจากศีลข้อเรื่องสุรา ยาเมาไปยังศีลข้ออื่น ๆ และไม่ควรเน้นเฉพาะการห้าม (เบญจศีล) แต่ยังต้องการรณรงค์ส่งเสริม (เบญจธรรม) ด้วย ถึงแม้ว่ามาตรการนี้จะยังไม่ทำให้ผู้คนเกิดปัญหาที่แท้จริง แต่ก็สามารถลด ละ “มิจฉาทิฐิ มิจฉากัมมันตะ” ไม่ให้เพิ่มมากไปกว่าปัจจุบัน หลังจากที่ควบคุมความหลงไม่ให้เพิ่ม มากไปกว่าเดิมแล้ว จึงใช้เทคนิควิธีการอื่น ๆ มาเสริมในขั้นตอนต่อไป องค์การสามารถพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วยการส่งบุคลากรขององค์การไปตามสำนักปฏิบัติธรรมที่มีมาตรฐาน เพื่อให้เขาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบร่มเย็น มีการกินอยู่ในกรอบของศีล ๕ หรือศีล ๘ แวดล้อม ด้วยผู้มีศีลมีธรรม มีปัญญา ย่อมช่วยโน้มนำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตามหลักการเรียนรู้จากสังคม จะมีทฤษฎีการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

ก) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเด็ก เช่น ต้องการ เหตุผลของการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ามีใครมาสั่งสอน ประสบการณ์ เดิม (จากหลักธรรมชั้น ๕ ก็คือสัญญาขันธ์) ของผู้เรียนเป็นข้อมูลที่สำคัญมากของผู้ที่จะสอน ผู้ใหญ่ จะพร้อมที่จะเรียนรู้หากเห็นความจำเป็นในการที่จะนำไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน เป็นต้น จากหลักการข้างต้นการที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสนใจที่จะปฏิบัติธรรม ต้องเริ่มต้นที่ ทำไม่จึงต้องปฏิบัติธรรม หากยกตัวอย่างเรื่องการใช้หลัก อริยสัจ ๔ ผู้เรียนต้องเห็น “ทุกข์” ที่แท้จริง เสียก่อน “ความสุข” ที่ตนประสบพบอยู่ทุกวันที่แท้คือ รูปแบบของความทุกข์ ความรู้ซึ้งเช่นนี้จึงจะ ทำให้ผู้เรียนเริ่มแสวงหาทางสาเหตุของปัญหาคือ “สมุทัย” ซึ่งสรุปรวบยอดได้ที่ “อวิชชา” เมื่อทราบ

รากฐานของปัญหาแล้วการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ทราบว่าหนทางแก้ปัญหาคือการจัดวิชานั้นคือ มรรค ๘ ซึ่งจะนำไปสู่ “นิโรธ” ภาวะของการดับทุกข์โดยสิ้นเชิง ซึ่งพุทธทาส^{๗๖} เรียกคนกลุ่มนี้ว่าเป็น คน “เจ้าปัญญา” มีปัญญามากใช้ปัญญานำ อย่างไรก็ตามประสบการณ์เดิมของผู้เรียนบางกลุ่มไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับนี้จึงต้องให้แนวทางปฏิบัติที่เข้าใจง่ายกว่า เช่น การทำบุญทำทาน การถือศีล การละเว้นอบายมุข เป็นแนวทางการพัฒนาที่ใช้ “ศีลนำ” เป็นแนวทางที่ให้ปฏิบัติไปก่อนเป็นการ .ลด” กิเลสลง ไม่ต้องใช้ความคิดลึกซึ้ง เมื่อมีความพร้อมมากขึ้นก็จะเรียนรู้เรื่องทีละเอียดย่อยลึกซึ้งได้มากขึ้นต่อไป ความรู้ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะทำให้วิทยากรเตรียมการสอน ออกแบบหลักสูตร เลือกใช้เทคนิคและทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายมากขึ้น

ข) การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนจาก “ประสบการณ์” ประสบการณ์ที่ว่าอาจจะเป็นประสบการณ์จริงหรือประสบการณ์ที่เรียนรู้จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นก็ได้ ซึ่งมี ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๑.เป็นการจำลองประสบการณ์ เช่นการใช้ในกรณีศึกษา การใช้การจำลองสถานการณ์ในรูปของเกมต่าง ๆ การสาธิตให้เห็น หรือการใช้ทัศนศึกษา ทั้งหมดนั้นจะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะประสบพบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเอง

๒.การให้สังเกตการณ์และใช้ความคิดใคร่ครวญ เช่นการแบ่งกลุ่มระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม มอบหมายให้สังเกตเหตุการณ์ที่จะนำไปสู่บทเรียน

๓.จะเป็นการสรุปการเรียนรู้จากการใช้ตรรกะทำให้เกิดเป็นแนวคิดสรุปรวบยอด

๔.ทดลองใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่สามทดสอบในสถานการณ์อื่น ๆ เพื่อการแก้ไขปัญหาดัดสนใจ

หลักการนี้ใช้สำหรับการฝึกงานจากสถานที่ทำงานจริง หรือการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการ วิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เปลี่ยนวิถี เกิดปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลที่ได้นี้ย่อมแตกต่างจากเพียงการฟังคำบอกเล่า ฟังบรรยาย หรือฟังเทศน์เท่านั้น

การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ในทางพุทธธรรมอาจเปรียบเทียบได้กับการเปลี่ยน “วิถี” จากมีฉาทิฐิเป้าสัมมาทิฐิ หรือจากหลักธรรมปฏิบัติจนสรุปบาทคือการเปลี่ยนที่ระดับ “อุปาทาน” ซึ่งหากไถ่ถอนกลับไปดูแล้ว อุปาทานนั้นก็เกิดจาก ความยากได้ ยากมี ยากเป็น (ตัณหา) และตัณหานั้นเกิดจากความรู้สึกตอบสนองต่อสิ่งเร้า (เวทนา) และเวทนานั้นเกิดจากการรับรู้ (อายตนะ ๖ ขั้น ๕) ที่มีการ “ปรุงแต่ง” (สังขาร) ที่ปรุงแต่งผิดเพี้ยนไปจากความจริงเพราะมี “อวิชชา” คือความไม่รู้ในสังขารหรือความหลงผิด หลงเชื่อ หลงคิด หลงเข้าใจ (ทิฐิ) ไปเป็นอย่าง

^{๗๖} พุทธทาสภิกขุ, คู่มือมนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๔๔.

อื่นที่ไม่ใช่สังฆกรรมหรืออาจจะไปแก้ไขที่ปัจจัยอื่น ๆ ในวงจรปฏิจสงฺกุปบาทตามที่ท่านพุทธทาสสอนไว้ในหนังสือคู่มือมนุษยก็ได้ เช่น ที่สังฆารหรือเวทนา หรือตัณหา เป็นต้น

การเรียนรู้ตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์ คือการเรียนรู้ในระดับแรกคือ การไม่ทำความชั่ว อยู่ในศีล การเรียนรู้ในระดับที่สองคือการทำความดี ทำบุญสุนทาน เป็นคนดีของครอบครัว ของสังคม ประเทศชาติ และการเรียนรู้ในระดับที่สามคือการทำจิตให้บริสุทธิ์เข้าถึงความเป็น “พุทธะ” (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) การเรียนรู้ในสองระดับแรกนั้นคือเรียนรู้ในระดับโลกียธรรม และการเรียนรู้ในระดับที่สามเรียกว่าการเรียนรู้ในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีปัญญาเห็นความจริงตามกฎธรรมชาติ หลุดพ้นจากความจริงในระดับของการสมมติตามความเข้าใจของมนุษย์ปุถุชน (สมมติสัจจะ) เข้าถึงความจริงระดับสูงสุดเป็นความจริงแท้ (ปรมาตฺสัจจะ) หรือก็คือการเห็นหรือเข้าถึง “อริยสัจ ๔” นั่นเอง คำถามหนึ่งที่ทุกคนควรจะฝึกถามตนเอง คือ “ทำไมเราจึงต้องคิด เชื่อ หรือกระทำการอย่างในทุกวันนี้เราคิด เราเชื่อ เรากระทำอยู่” การเริ่มถามคำถามเช่นนี้จะทำให้มนุษย์หรือ “กบ” เริ่มเห็นกะลาที่ครอบอยู่ เมื่อกบเห็นกะลาแล้วจึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพยายามเรียนรู้ดินรนที่จะออกจากกะลา เมื่อกบเห็นกะลานั้นคือจุดเริ่มต้นของการมี “สัมมาทิฐิ” การใช้หลักธรรมกาลามสูตรนับว่าเป็นหลักธรรมที่ดีที่จะพิจารณาถึงกรอบความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในตน เป็นการตั้งคำถามในระดับรากฐาน หรือเป็นคำเชิงปรัชญาที่มีความลึกซึ้งพอที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเองได้

๔)การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนา การกำหนดให้มีการประเมินหลักสูตรการพัฒนาจะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ประเด็นที่จะต้องมีการประเมินเช่น ประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนา หลักสูตรที่พัฒนา เทคนิควิธีการสอน สื่อที่ใช้การสอน วิทยากร/อาจารย์ผู้สอน เป็นต้น ในส่วนของการประเมินประสิทธิภาพการพัฒนาตามหลักพุทธธรรมจะประเมินโดยการใช้หลักภาวะ ๔ กล่าวคือ กายภาวนา คีลภาวนา จิตตภาวนา (emotional) และปัญญาภาวนา^{๗๗} หลักภาวนา ๔ ก็คือฉบับย่อของมรรคมีองค์ ๘ นั่นเอง การประเมินผลหลักสูตรจะทำให้หลักสูตรมีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากการประเมินผลหลักสูตรแล้ว ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณาในลำดับต่อไป

การพัฒนาพัฒนาบุคลากรเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการบริหารบุคลากร ดังนั้นทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยดังกล่าวต้องมีความสอดคล้อง ตอบสนองซึ่งกันและกัน เช่น การสรรหาคัดเลือกบุคลากรจะต้องใช้ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นมาตรฐานในการคัดเลือก สำหรับระบบค่าตอบแทนต้องเป็นการตอบแทนที่ส่งเสริมการลด ละกิเลส ไม่ยึดติดกับการสะสมทรัพย์สินเงินทองเกียรติยศ การบริหารหรือประเมินผลงานจะต้องใช้ รูปแบบการพัฒนา

^{๗๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **สู่การศึกษาแนวพุทธ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์และพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖.

บุคลากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งในการวัดพฤติกรรม ทักษะ ค่านิยม ต่าง ๆ ของบุคลากรว่าเป็นไปตามแนวทางพระพุทธศาสนาอย่างน้อยเพียงใด

๕) การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนา การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนาบุคลากรเพื่อประเมินว่าการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเพียงใด และมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคลากรขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหลักไตรสิกขา คือมีศีลในระดับใด มีสมาธิมากน้อยเพียงใด มีปัญญา สัมมาทิฐิมากขึ้นหรือไม่การพัฒนาพัฒนาบุคลากรแนวทางพุทธนี้ทำให้องค์การเป็นองค์กรที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงมีธรรมาภิบาล บรรษัทภิบาล มีจริยธรรม คุณธรรม ดูแลบุคลากรอย่างดี ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่รับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการหรือไม่ นอกจากพิจารณาที่ประสิทธิผลการพัฒนากระบวนการพัฒนาก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีการประเมินไม่ว่าจะเป็นการวางแผนทางการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพระพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร ระบบการบริหารบุคลากรมีความสอดคล้องเพียงพอกับการพัฒนาบุคลากรแนวพระพุทธศาสนาเพียงใด

ตารางที่ ๒.๑๔ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแนวพระพุทธศาสนา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ฉาน ธรรมวิจารณ์ (๒๕๕๐, หน้า ๒๕๒)	กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับการพัฒนานั้น แบ่งเป็น ๓ กลุ่มใหญ่
ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์ (๒๕๕๕, หน้า ๑๔๑)	ใช้ ม ร ร ค มี อ ง ค์ ๘ หรือ ไตร สิก ข า (ศีล สมาธิ ปัญญา)
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๔๔, หน้า ๔๔)	หลักสูตรการพัฒนา เทคนิคการฝึกอบรมพัฒนา
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๖, หน้า ๔๖)	การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาโดยการใช้ หลักภาวนา ๔

หลักธรรมของพระพุทธเจ้า นั้น เนื่องจากเป็นสุกธรรม คือ ธรรมฝ่ายขาวหรือธรรมฝ่ายดี ซึ่งเป็นกุศลธรรมอันพระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสไว้ดีแล้ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหลักการดำเนินชีวิต ทั้งส่วนตนและส่วนงานได้ทุกหัวข้อธรรม ดังนั้น หลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรนั้น จึงพอสรุปได้ดังนี้

สิกขา ๓ เป็นหลักธรรมในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ หรือเป็นบุคคล
ผู้ที่มีจิตใจสูง ทั้ง ๓ ประการ คือ

๑) อธิศีลสิกขา (สิกขา คือศีลอันยิ่งใหญ่) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทาง
ความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรนิกาย มหาวรรค คัมภีร์มหานิทเทสว่า

อธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียศ สำนวณด้วยความ
สังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษา
ในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สิลขันธเล็ก สิลขันธใหญ่ ศีลเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ
เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศลนี้
ชื่อว่า อธิศีลสิกขา^{๗๘}

โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็น
เกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกากถา
คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ...
ความสำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา...อภยาบาท ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นอภยาบาท
...อรหัตตมรรค ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๗๙}

๒) อธิจิตสิกขา (สิกขา คือจิตอันยิ่งใหญ่) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิด
คุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสังคจจากามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบาย ในคุหฺฏฐกสูตรนิกาย
มหาวรรค คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

อธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ สังคจจากามและอกุศลธรรม
ทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ และสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับ
ไปแล้ว บรรลุดีความ มีสมาธิในกายในใจ มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์
มีแต่ปีติปลื้มสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปีติจากคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เวทสุขด้วย
นามกาย บรรลุดีความที่พระอรหันต์ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุข
และทุกข์ได้แล้ว เพราะมีโสมนัสละโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุดีความที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติ
บริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา^{๘๐}

^{๗๘} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๗๙} พ.ม. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

^{๘๐} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์มารรรคว่า “ชื่อว่าตัตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่าไม่ฟุ้งซ่าน...ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”^{๘๑}

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขา คือ ปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไป จนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคหุฏฐกสูตรนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทศ ว่า

อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุดังความสิ้นทุกข์โดยชอบ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์”... “นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” ... “นี้อาสวสมุทัย” ... “นี้อาสวนิโรธ” ... “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^{๘๒}

โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์มารรรคว่า “ชื่อว่าทวิวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็น... ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา^{๘๓}

การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตั้งอยู่ตลอดเวลา หมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหาณิพพาน อาสวะทั้งหลาย ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”^{๘๔} ทั้งนี้ พระสารีบุตรได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิทเทศ ว่า

๑. เพื่อไม่ประพฤติดิตถิทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติดิตถิ
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติยศ
๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ

^{๘๑} พ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๘๒} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๘๓} พ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๘๔} พ.ร. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

๔.เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่งตน ความลึกลับสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนา และสิ่งที่ไม่ปรารถนา

๕.เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ รากะ โทสะ โมหะ มานะ ทิณฺณิ กิเลส มิจฉาทิณฺณิ มิจฉาสังกัปปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติ มิจฉาสมาธิ มิจฉาญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาจึงมีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาตน^{๘๕}

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประพฤติปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม ซึ่งเป็นการควบคุมพฤติกรรมของตนทางกาย วาจา ใจ ให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมและจริยธรรม อีกทั้งมุ่งเน้นให้รู้เข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อละรากะ โทสะ โมหะ เพื่อนำให้จิตหลุดพ้นจากบ่วงแห่งกิเลสทั้งหลาย

ตารางที่ ๒.๑๕ หลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม

แนวพระพุทธศาสนา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ช.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.	อธิศีลสิกขา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ช.ม. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.	การฝึกอบรมศีล คือ การมุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำ
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ช.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.	อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิต เพื่อให้เกิดคุณธรรม
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ช.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.	การฝึกอบรมจิต คือ มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำใจให้สงบแน่วแน่
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ช.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.	อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา

^{๘๕} ช.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๕๐, ๒๙/๕๒/๑๘๒, ๒๙/๑๐๓/๓๑๙, ๒๙/๑๙๗/๕๔๗-๕๗๙, ๒๙/๒๐๘/

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ป.(ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.	การฝึกอบรมปัญญา คือ มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ธ.(ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.	การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน คือ การทำลายกิเลสอัน เป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๕๐,/๒๙/๕๒/๑๘๒,๒๙/ ๑๐๓/๓๑๘,๒๙/๑๘๗/๕๔๗-๕๗๘,๒๙/๒๐๘/ ๖๑๔-๖๑๕.	สิกขา ๓ ประการ คือ ๑. เพื่อไม่ประพฤติดีตทาง กาย วาจา ใจ ๒. เพื่อละเมถุนธรรม ๓.เพื่อ กำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ ๔.เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่งตน ๕.เพื่อกำจัดมลทินของตน

๒.๔.๕ ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจาก
วรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจาก
พระไตรปิฎกมาแสดงไว้ ว่า การศึกษาและของเขตของการศึกษาไว้ในวิมุตติมรรคว่า สิกขา
หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ
(ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๘๖} เป็นการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็น
ทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับ
สิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยัติ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐ
เมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพา
อวิชา ตัณหา อุปทานน้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำของมัน พร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้น
และดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลु
เป้าหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๘๗} ซึ่ง ศีล สมาธิ ปัญญาให้ถือว่าเป็นทฤษฎีถ้าเป็นการปฏิบัติต้อง

^{๘๖} พระอุปัชฌาย์, วิมุตติมรรค, แปลโดยพระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต) และคณะ,
(กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๘๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), หัวใจพระพุทธศาสนา, พุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕
(พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

เป็นปัญญาแล้วเป็นศีลแล้วเป็นสมาธิสำหรับศีลสมาธิปัญญาที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่าผิดถูกตามรูปของทฤษฎีคือเรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูงแต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้วต้องตั้งปัญญามานำหน้าและปัญญานั้นจะงอกงามเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆไปเพราะว่ามีสมาธิแล้วปัญญาก็จะงอกงามกว่าเดิมปัญญาจึงให้ศีลสมาธิเดินไปถูกทางแล้วก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้นไป^{๘๘} ไตรสิกขาจึงเป็น การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำไปสู่อารยธรรมที่ถูกต้อง^{๘๙} ศีลเรียกว่า สีลสิกขา สมาธิเรียกว่าจิตสิกขาและปัญญาเรียกว่าปัญญาสิกขา...”^{๙๐} คืออริยมรรคมีองค์ ๘ แต่พูดในฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรมเมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติเท่านั้นคือทางด้านปัญญาทางด้านศีลทางด้านจิตทางด้านปัญญาเป็นเรื่องทางความรู้ความเข้าใจแนวคิดค่านิยมที่ถูกต้องทางด้านศีลการควบคุมพฤติกรรมทางกายทางวาจาให้อยู่ในกรอบสอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจทางด้านจิตเป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิพัฒนาจิตให้มีความเพียรพัฒนาจิตให้มีสติ ดังนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา ๓ องค์ประกอบนี้เป็น ๓ มิติต้องทำไปด้วยกันเรื่องเดียวกันทำไปด้วยกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกันจึงตรัสรวมกันไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์แล้วต้องมาทำสมาธิทำสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา^{๙๑}

สรุปได้ว่า คำว่า ไตรสิกขา ก็คือสิกขา ๓ หมายถึง ข้อสำหรับศึกษาการศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษาการฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา ๓ อย่าง คือ

- ๑) อริสีลสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางประพฤติ (ทางกายวาจา) อย่างสูง
- ๒) อริจิตตสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูงคือศึกษาเรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ
- ๓) อริปัญญาสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง

^{๘๘} พุทธทาสภิกขุ, **วิธีแก้ปัญหาชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป.), หน้า ๑๔๘.

^{๘๙} ธรรมะ วิภาวโร, **หัวใจของศาสนาพุทธ**, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา), ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม, ๒๕๒๘.

^{๙๐} ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. ๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๘๔.

^{๙๑} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, **“มัชฌิมาปฎิปปา : สายกลางสองมิติ”** ในคอลัมน์ธรรมะใต้ธรรมาสัน, (หนังสือพิมพ์ข่าวสด ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙), หน้า ๒๙.

ตารางที่ ๒.๑๖ ความหมายของไตรสิกขา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระอุปติสสเถระ, วิมุตติมรรค (๒๕๔๘, หน้า ๔)	สิกขา คือ การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา, การศึกษา อันยอดเยี่ยม
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๕๐, หน้า ๗)	การพัฒนาตนมนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้องทำให้ มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค
พุทธทาสภิกขุ, (ม.ม.ป., หน้า ๑๙๘)	ศีล สมาธิ ปัญญา ให้ถือว่าเป็นทฤษฎี
ระวี ภาวิไล (๒๕๒๘)	ไตรสิกขาเป็นการศึกษาสามประการเป็นกุศโล บายแห่งการพัฒนาตนเอง
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๒๘๔)	ไตรสิกขาหมายถึงสิกขา ๓ ศีล เรียกว่า สีสสิกขา สมาธิ เรียกว่า จิตสิกขา ปัญญา เรียกว่า ปัญญา สิกขา
เสฐียรพงษ์ วรรณปก, (๒๕๔๙, หน้า ๒๙)	อริยมรรคมีองค์ ๘ คือ การฝึกฝนสามมิติ

๒.๔.๖ หลักไตรสิกขา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) อธิบายหลักไตรสิกขาไว้ในเรื่อง “พระพุทธศาสนา
พัฒนาคนและสังคม” ว่าการศึกษา (สิกขา) แยกย่อยออกไปเป็นสามด้านโดยสอดคล้องกับองค์ประกอบ
แห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มี ๓ ด้านคือพฤติกรรมจิตใจและปัญญาเรียกว่าไตรสิกขาซึ่งมี
สาระสำคัญดังนี้

๑. อธิศีลสิกขา คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมหมายถึงการพัฒนาพฤติกรรมทาง
กายและวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดีสิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์มี ๒
ประเภทคือ

- (๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคมได้แก่เพื่อนมนุษย์รวมทั้งสัตว์อื่น
- (๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุได้แก่ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆรวมทั้งเทคโนโลยี
และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ

ขอบเขตของศีลไว้ว่าศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอกคือถ้าภายนอกเรียบร้อยตามวินัยแม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียในส่วนศีล^{๙๒} ดังนั้นพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) จึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ๔ หมวด^{๙๓} คือ

(๑) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือทำงานทำกิจการร่วมกันเป็นชุมชนเป็นหน่วยงานเป็นองค์กรตลอดจนเป็นประเทศชาติจะต้องมีกฎเกณฑ์กติกาตลอดจนกฎหมายเพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อยความประสานสอดคล้องความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคีที่จะเอื้อโอกาสหรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่และกิจการต่างๆดำเนินไปด้วยดีสมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้นเช่นโรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกันสำหรับสังคมคฤหัสถ์หรือสังคมแห่งมนุษยชาติทั้งหมดก็คือ ศีล ๕

(๒) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์คือตาหูจมูกลิ้นกายใจถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็นเช่นดูไม่เป็นฟังไม่เป็นแทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษเช่นเกิดความลุ่มหลงมัวเมาถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้นตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลายจึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้อินทรีย์ให้ดูฟัง เป็นต้นอย่างมีสติเมื่อดูเป็นฟังเป็นเช่นดูที่วิเป็นฟังวิทุเป็นรู้จักใช้ตาหูแสวงหาความรู้เป็นต้นก็จะได้ปัญญาได้คุณภาพชีวิตและนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์

หลักปฏิบัติที่สำคัญในการใช้อินทรีย์คือ

๑) รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดูจะฟังเป็นต้นแยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดรายการใดดีงามหรือไม่เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัยแล้วหลีกเลี่ยงเว้นสิ่งที่ชั่วร้ายเป็นโทษภัยและรับรู้รับฟังสิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์

๒) ดูฟังเป็นต้นอย่างมีสติควบคุมตนเองได้รู้จักประมาณรู้พอดีไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลงมัวเมาตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้นอันจะทำให้สิ้นเปลืองเงินทองสูญเสียเวลาเสียสุขภาพเสียการทำงานเสียการเล่าเรียนเป็นต้น

^{๙๒} พุทธทาสภิกขุ, เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : จักรานุกูลการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๙.

^{๙๓} พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต), พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๙), หน้า ๓๗๔.

๓) ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิงไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจแต่รู้จักดูรู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ตีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้นโดยเฉพาะที่สำคัญคือต้องให้ได้ปัญญาและคติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตและสังคม

(๓) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวนิวิธาน) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริตเป็นมิจฉาชีพนอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้วก็จะก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมากจึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาสัมมาชีพและส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาชีพคือหาเลี้ยงชีวิตโดยทางสุจริตไม่ผิดกฎหมายสัมมาชีพจึงมีลักษณะที่สำคัญๆดังนี้

- เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่นไม่ก่อเวรภัยหรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม
- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมทางใดทางหนึ่ง
- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยให้ผู้ทำได้พัฒนาชีวิตของตนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นทั้งด้านพฤติกรรมด้านจิตใจและด้านปัญญา
- เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิตและไม่เสื่อมเสียคุณภาพชีวิตแต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน่าภาคภูมิใจ
- เป็นอาชีพการงานที่ทำให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีพมาด้วยเรี่ยวแรงกำลังกายกำลังสติปัญญาความเพียรพยายามความสามารถและฝีมือของตนและทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจนหรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

(๔) การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ในที่สุดก็มาลงที่การกินใช้เสพบริโภคถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภคก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิตแก่สังคมและแก่โลกเพราะเขาจะกินใช้บริโภคปัจจัย๔และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลายรวมทั้งเทคโนโลยีด้วยโมหะก่อให้เกิดความลุ่มหลงมัวเมาฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยความเสื่อมเสียคุณภาพชีวิตการใช้จ่ายสิ้นเปลืองการขัดแย้งแย่งชิงเบียดเบียนกันในสังคมการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและ การก่อมลภาวะเป็นต้นจึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกินใช้เสพบริโภคให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจและปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย๔ตลอดจนเทคโนโลยีนั้นๆเริ่มแต่รับประทานอาหารเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดีไม่ใช่กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อยยอวอดโก๋อวดฐานะหรือตื่นตามค่านิยมฟุ้งเฟ้อให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณในการบริโภคหรือกินพอดีที่เรียกว่า โภชนะมีัตตัญญูตาตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่างๆอย่างประหยัดซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุดปัจจัยปฏิเสวนาหมายถึงการใช้ปัญญาทำความเข้าใจแล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลาย

ให้ได้ผลตรงพอดิตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้นๆ ศีลหมวดนี้มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

๑) บริโภคด้วยความรู้ตระหนักว่าการมี-ใช้-บริโภคสิ่งเหล่านั้นมิใช่เป็นจุดหมายของชีวิต แต่มันเป็นปัจจัยเครื่องช่วยเกื้อหนุนให้เราสามารถพัฒนาชีวิตและทำการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่สูงยิ่งขึ้นไป

๒) บริโภคด้วยความรู้เท่าทันต่อวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภคใช้สอยสิ่งนั้นๆ เช่น การสวมรองเท้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปกป้องเท้ามิให้เป็นอันตรายจากสิ่งกระทบกระทั่งและเชื้อโรค เป็นต้น และเพื่อช่วยให้เดินวิ่งได้สะดวกรวดเร็วทนนาน เป็นต้น มิใช่สวมใส่เพื่ออวดโก้แสดงฐานะกันตามค่านิยมที่เลื่อนลอย

๓) บริโภคโดยพิจารณาจัดสรรควบคุมให้ได้ปริมาณประเภทและคุณสมบัติของสิ่งที่บริโภคตรงพอดิกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภคสิ่งนั้นๆ เช่น บริโภคอาหารในปริมาณและประเภทซึ่งพอดิกับความต้องการของร่างกายที่จะช่วยให้มีสุขภาพดี

๔) สามารถละเว้นหรือเลิกเสพบริโภคสิ่งที่ไม่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนชีวิต เช่น สิ่งที่ทำลายสุขภาพ เป็นต้น โดยไม่เห็นแก่การเสพรสหรือความโก้หรูหาเป็นต้น

๒. อธิจิตตสิกขา หมายถึงการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรมเนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งงามด้วยแม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งไปกว่านั้นปัญญาจะเจริญงอกงามได้ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหาเอาใจใส่มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้งเรื่อง ที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้งก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่มิพุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวายคือต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจนเจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอดจิตที่ฝึกดีแล้วจึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผลการพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางจึงเรียกก่ายๆว่า "สมาธิ" และอาจแยกออกได้เป็นการพัฒนาคุณสมบัติของจิตใจในด้านต่างๆ คือ

๑) พัฒนาคุณธรรมซึ่งเป็นคุณภาพของจิตใจกล่าวคือคุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงามให้เป็นจิตใจที่สูงประณีตและประเสริฐเช่นหลักอิทธิบาท ๔ จาคะคือความมีน้ำใจเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กตัญญูกตเวทิตาหิริคือความละอายต่อบาปละอายใจต่อการทำความชั่วโอตตปปะคือ

ความกลัวบาปเกรงกลัวต่อความชั่วร้ายขยาดต่อทุจริตการระคือความเคารพความใสใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้นๆอย่างถูกต้องเหมาะสมหะคือความอ่อนโยนสุภาพนุ่มนวลไม่กระด้าง

๒) พัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจโดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็งหนักแน่นมั่นคงแก่กล้าสามารถทำกิจหน้าที่ได้ผลดีเช่นฉันทะคือความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์วิริยะอุตสาหะจิตตะคือความมีใจจดจ่อหรือสิ่งที่ทำสัจจะคือความตั้งใจจริงอิทธิฐานคือความตั้งใจเด็ดเดี่ยวตบะคือพลังเพากิเลสสติคือความระลึกรู้ได้สมาธิคือภาวะจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่

๓) พัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจคุณสมบัติที่ควรเสริมสร้างขึ้นให้มีอยู่ประจำในจิตใจเพื่อความสุขภาพจิตที่ดีพระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้หลายอย่างโดยเฉพาะเช่น ปราโมทย์คือความร่าเริงสดชื่นปิติคือความอิ่มใจปัสสัทธิคือความสงบเย็นสุขคือความคล่องใจสันติคือความสงบเกษมคือความปลอดภัยปฐิสภาพคือความเย็นสบายเสรีภาพคือความมีใจเสรีเป็นอิสระปริโยทตาคือความผ่องใสวิมริยาที่กัตตาคือความมีใจไร้พรมแดน

การพัฒนาในด้านจิตใจนี้เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไปความสำคัญของสมาธิที่เป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางจะยิ่งเด่นชัดมากขึ้นและเมื่อสมาธิเจริญขึ้นไปจนจิตแน่วตั้งอยู่ตัวอย่างแท้จริงแล้วผู้บำเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูง การพัฒนาจิตใจหรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้แม้จะมีประโยชน์มากมายนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่างเช่นในเรื่องพลังจิตและในด้านการหาความสุขทางจิตใจแต่คุณค่าแท้จริงที่ท่านมุ่งหมายก็คือเพื่อเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญา การทำงานทางปัญญาที่ยิ่งละเอียดซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้นก็ยิ่งต้องการสมาธิจิตสูงชันการพัฒนาจิตใจหรือสมาธินี้จึงมีความสำคัญมาก

๓. อธิปัญญาสิกขา หมายถึงการพัฒนาปัญญาซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดคนเราจะมีพฤติกรรมอะไรอย่างไรและแคไหนก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใดและปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจเช่นเมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไรจิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายขั้นหลายระดับเช่น

๑) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จความรู้ความเข้าใจข้อมูลความรู้รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆเข้าถึงเนื้อหาความหมายได้ถูกต้องชัดเจนการรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริงตรงตามสภาวะของสิ่งนั้นๆหรือตามที่มันเป็นความรู้จักจับสาระของความรู้หรือเรื่องราวต่างๆรู้จุดรู้ประเด็นสามารถยกขึ้นพุดยกขึ้นชี้แสดงหรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้ความรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตนให้ผู้อื่นรู้ตามเห็นตามเป็นต้นการคิดการ

วินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรงความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์ปัจจัยสืบสาวเหตุปัจจัยของเรื่องราวต่างๆที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและทำการสร้างสรรค์ต่างๆได้ความรู้จักจัดทำดำเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่างๆให้สำเร็จผลตามที่มุ่งหมายความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆโยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจนหรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้หยั่งเห็นใหม่ๆได้

๒) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องตั้งตามความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัยมองเห็นภาวะและกระบวนการที่ชีวิตสังคมและโลกคือหมู่สัตว์มีความเป็นมาและจะเป็นไปตามกระแสแห่งเจตจำนงและเหตุปัจจัยที่ตนประกอบสร้างสมจัดสรรและมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นทั้งหลายเรียกว่าเป็นไปตามกรรม

๓) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ตั้งตามความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติจนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลายทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

การศึกษา ๓ ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขาคือศีลสมาธิปัญญานี้เป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนาเป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการพัฒนาคนจากหลักไตรสิกขานี้พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรมและข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมายอย่างที่เรามักเห็นหรือได้ยินเป็นหมวดๆหรือเป็นชุดๆมี ๓ ข้อบ้าง ๔ ข้อบ้าง ๕ ข้อบ้าง ฯลฯ หลักธรรมแต่ละหมวดแต่ละชุดเหล่านั้นก็คือข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาชีวิตพัฒนาสังคมในขั้นตอนหรือในส่วนปลีกย่อยต่างๆแต่ละหมวดแต่ละชุดมักจะมีสาระบางส่วนของไตรสิกขาครบทั้ง ๓ อย่างประสานหรือบูรณาการกันอยู่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีนั้นๆหลักไตรสิกขามีความสัมพันธ์กับหลักอัฐมรรคคือมรรคมีองค์ ๘ (เรียกเต็มๆว่าอริยอัฐมรรค) ซึ่งแปลว่าทางมีองค์ ๘ ที่รู้จักกันในชื่อว่าทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา/the middle way) นั้นเมื่อย้อนลงก็ได้เท่ากับไตรสิกขาหรือสิกขา ๓ ได้แก่ ศีลสมาธิและปัญญาเป็นแต่ในทางสายกลางจัดเอาปัญญาขึ้นก่อนเท่านั้น^{๙๔}

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขา คือกระบวนการพัฒนาโดยมีหลักที่สำคัญ ๓ ประการดังนี้ ๑) อริศีลสิกขา ๒) อริจิตตสิกขา ๓) อริปัญญาสิกขา ทั้ง ๓ ข้อนี้เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดในการพัฒนาคน ทั้งนี้หลักไตรสิกขายังเชื่อมโยงถึงมรรค ๘ ที่รู้จักกันในทางสายกลางอีกด้วย

^{๙๔}วิ.ม.หา.(ไทย)๔/๑๔/๑๖.

ตารางที่ ๒.๑๗ หลักไตรสิกขา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๒๙, หน้า ๕๙)	ขอบเขตของศีล ว่ามีขอบเขตเฉพาะทางกายแลพวาจาที่ปรากฏภายนอก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิมहा.(ไทย)๔/๑๔/๑๖.	การศึกษาทั้ง ๓ ด้าน คือ กระบวนการทั้งหมดของการพัฒนาคนจากหลักไตรสิกขา

๒.๔.๗ ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ คือการจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่าง ๆ เช่น สอดแทรกอยู่ในหลักโอวาทปาติโมกข์ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงจำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสืบกันว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภวตัณหาได้แล้ว ภวเนตติสันไปแล้ว ธรรมเหล่านี้ คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มียศตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลายเพื่อความรู้ยิ่ง^{๙๕}

๒.ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปุตตสูตร ว่าพระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขาบทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละราคะ โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม^{๙๖} เพราะสิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั้นเอง^{๙๗}

^{๙๕} อิง.จตุกก. (ไทย)๒๑/๑/๑-๒.

^{๙๖} อิง.ติก. (ไทย)๒๐/๘๕/๓๑๐-๓๑๑.

^{๙๗} อิง.ติก. (ไทย)๒๐/๘๗/๓๑๒,๒๐/๘๘/๓๑๔,๒๐/๘๙/๓๑๗.

๓. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการการศึกษาพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสดทาคามิ ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง^{๙๘}

ความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนั้นตั้งแต่ว่า ละสังขตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดเห็นอย่างมนุษย ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศทางที่ถูกต้อง คือ ละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นั่นคือเป้าหมายของการศึกษา^{๙๙} ไตรสิกขา นี้เมื่อนำมาแสดงเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติทั่วไป ได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่า โอวาทปาติโมกข์^{๑๐๐} (พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ ๓ อย่าง) คือ ๑.การไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทั้งทางกาย ทางวาจา จัดเป็น ศีล ๒.การบำเพ็ญ ความดีให้เพียบพร้อม จัดอยู่ในการปฏิบัติขั้นที่เรียกว่า สมาธิ ๓.การทำจิตของตนให้ผ่องใส จัดเป็นการฝึกปฏิบัติในขั้นสูงสุดเรียกว่า ปัญญา ดังนั้น ความสำคัญของไตรสิกขาหรือ (การศึกษา) ไว้ว่า การศึกษาหมายถึงการเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลส ตัณหาตั้งคำถามที่ว่า “ทุกข์เพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือ สันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะฉะนั้น วิมุตติเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่ง

^{๙๘} อิง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒-๓๑๔.

^{๙๙} พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุษากการพิมพ์, ๒๕๕๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

^{๑๐๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม), พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๗.

เป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^{๑๐๑}

ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ไตรสิกขา เป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกชนทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่างๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่างๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

ตารางที่ ๒.๑๘ ความสำคัญของไตรสิกขา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อง.จตุกก. (ไทย)๒๑/๑/๑-๒.	การจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อง.ติก. (ไทย)๒๐/๘๕/๓๑๐-๓๑๑.	ไตรสิกขาเป็นรากฐานที่สำคัญของพระวินัยที่พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อง.ติก. (ไทย)๒๐/๘๗/๓๑๒,๒๐/๘๘/๓๑๔,๒๐/๘๙/๓๑๗.	สิกขา ๓ ประการ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นที่รวมของสิกขาบท
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อง.ติก. (ไทย)๒๐/๘๗/๓๑๒-๓๑๔.	ไตรสิกขาเป็นกระบวนการการฝึกศึกษาพัฒนา มนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึก พฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น
พุทธศาสนิกชน (๒๕๔๙, หน้า ๒๐๕-๒๐๖)	เป้าหมายของ การศึกษา คือ จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม

^{๑๐๑} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทิศทางการศึกษาไทย** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑-๔๒.

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (๒๕๔๔, หน้า ๒๒๓)	๑.การไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทั้งทางกาย ทางวาจา ๒.การบำเพ็ญ ความดีให้เพียบพร้อม ๓.การทำจิตของตนให้ผ่องใส
พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๖, หน้า ๔๑-๔๒)	โอวาทปาฏิโมกข์ คือ การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่ เต็มบริบูรณ์

๒.๔.๘ จุดมุ่งหมายของไตรสิกขา

หลักการศึกษาศรีปริชาดหรือไตรสิกขาเป็นการจัดวางรูปแบบขึ้นโดยมุ่งให้เกิดผลขึ้นตามหลักปฏิบัติแห่งอริยมรรคคือการฝึกฝนอบรมให้องค์ทั้ง ๘ แห่งมรรคให้เกิดขึ้นและเจริญงอกงามใช้ประโยชน์ได้บริบูรณ์ยิ่งขึ้นแก้ไขปัญหาได้ทุกชั้นได้ดียิ่งขึ้นตามลำดับจนถึงที่สุดกล่าวคือ

อริศีลสิกขาคือการศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาวาจาสัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะเจริญงอกงามขึ้นจนบุคคลมีความพร้อมทางความประพฤติวินัยและความสัมพันธ์ทางสังคมถึงมาตรฐานของอารยชนเป็นพื้นฐานแก่การสร้างเสริมคุณภาพจิตได้ดี

อริจิตสิกขาคือการศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาวาจาสมาสติและสัมมาสมาธิเจริญงอกงามขึ้นจนบุคคลมีความพร้อมทางคุณธรรมมีคุณภาพจิตสมรรถภาพจิตและสุขภาพจิตพัฒนาถึงมาตรฐานของอารยชนเป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาปัญญาได้ดี

อริปัญญาสิกขาคือการศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะเจริญงอกงามขึ้นจนบุคคลมีความพร้อมทางปัญญาถึงมาตรฐานของอารยชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญามีจิตใจผ่องใสเบิกบานไร้ทุกข์หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นต่างๆเป็นอิสระเสรีด้วยปัญญาอย่างแท้จริงหนึ่งจุดมุ่งหมายของไตรสิกขาหรือการศึกษาในพระพุทธศาสนานี้ย่อมคล้อยตามจุดมุ่งหมายระดับต่างๆของพระพุทธศาสนาเนื่องจากการศึกษาเป็นวิธีการที่มุ่งประสงค์ไปสู่อุดมการณ์หรือจุดมุ่งหมายในพระพุทธศาสนาและจุดมุ่งหมายในพระพุทธศาสนาก็มีหลากหลายระดับซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายของปัจเจกบุคคลอีกชั้นหนึ่ง ฉะนั้นในที่นี้จึงขอกล่าวถึงจุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของการศึกษาในพระพุทธศาสนาไว้ดังนี้

ก.จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต

๑) จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ๓ อย่างตามแนวตั้งคือทิฐิฐัมมิกัตถะสัมปรายิกัตถะและปรมัตถะจุดมุ่งหมายหรือประโยชน์ที่บุคคลควรเข้าถึงและสร้างสรรค์ขึ้นแบ่งได้

๓ ระดับ โดยที่แต่ละบุคคลอาจจะเข้าถึงและสร้างสรรค์ได้ไม่เท่ากันทว่าเป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนควรมีให้ครบทุกระดับถึงแม้ว่าจะมากหรือน้อยแตกต่างกันไปอีกทั้งควรพัฒนาตนให้เข้าถึงให้มากยิ่งขึ้นไปคือ

๑.๑ ประโยชน์ในปัจจุบันหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้แก่ทรัพย์สินเกียรติยศหรือฐานะในสังคมไมตรีหรือมิตรบริวารและชีวิตครอบครัวที่เป็นสุขหรือความสามารถพึ่งพาตนเองได้ในทางเศรษฐกิจและสังคมประโยชน์ในระดับนี้จะต้องให้เกิดมีขึ้นหรือให้เป็นการแสวงหาด้วยกำลังความเพียรพยายามและสติปัญญาของตนโดยทางชอบธรรมไม่เกิดจากการเบียดเบียนผู้อื่นหรือสร้างความเดือดร้อนแก่สังคมจึงอาศัยการศึกษาในด้านที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดศิลปวิทยาหรือวิชาการและวิชาชีพต่างๆเป็นหลักประโยชน์ในระดับนี้เรียกว่าทฤษฎีหมักต๊ะ

๑.๒ ประโยชน์ในอนาคตหรือประโยชน์เบื้องหน้าเป็นประโยชน์ด้านคุณค่าของชีวิตด้านในซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองอย่างลึกซึ้งหมายถึงความเจริญงอกงามของชีวิตจิตใจที่ก้าวหน้าพัฒนาขึ้นด้วยคุณธรรมเช่นศรัทธาความสุจริตมีศีลความเสียสละความสงบสุขของจิตใจการดำรงอยู่ในศีลธรรมการได้สร้างสรรค์บำเพ็ญประโยชน์เป็นต้นจนมั่นใจในความมีชีวิตที่ดีของตนไม่ต้องห่วงกลัวต่อความตายและปรโลกประโยชน์ในระดับนี้เกี่ยวกับคุณธรรมภายในจิตใจและความประพฤติที่ชอบธรรมจึงอิงอยู่กับการศึกษาในด้านทำหน้าที่แนะนำวิธีดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและพัฒนาตนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ประโยชน์ขั้นนี้เรียกว่าสัมปรายิกต๊ะ

๑.๓ ประโยชน์สูงสุดหรือประโยชน์ที่เป็นสาระแท้จริงของชีวิตคือความมีจิตใจเป็นอิสระปลอดโปร่งผ่องใสเบิกบานสามารถแก้ปัญหาในจิตใจได้สิ้นเชิงไม่ถูกบีบคั้นคับข้องจำกัดด้วยความยึดติดถือมั่นหวั่นหวาดและกังวลปราศจากกิเลสเผาลนที่ทำให้เศร้าหมองขุ่นมัวอยู่อย่างไรทุกข์ได้ประจักษ์ความสุขประณีตภายในที่บริสุทธิ์สงบเย็นสว่างไสวเบิกบานโดยสมบูรณ์ซึ่งเป็นภาวะที่เข้าถึงได้ด้วยการรู้จักสภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงรู้เท่าทันคติธรรมดาของสังขารธรรมทั้งหลายไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตจึงต้องอาศัยการศึกษาในด้านที่ทำหน้าที่อย่างที๒ในระดับของการพัฒนาปัญญาอย่างสูงสุดประโยชน์ขั้นนี้เรียกว่าปรมัตตะ

๒) จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต๓อย่างตามแนวราบคืออัตตัตตะปรัตตะอุภยัตตะการศึกษาพัฒนาคนให้สามารถแผ่แผ่ขยายหรือกระจายประโยชน์ออกไปได้อย่างกว้างขวางและบุคคลควรทำให้ประโยชน์เกิดขึ้นแก่ชีวิตโดยแบ่งออกตามแนวราบเป็น ๓ ประเภทดังนี้

๒.๑ ประโยชน์ตน (อัตตัตตะ) คือการบรรลุจุดหมายแห่งชีวิตของตนได้แก่ประโยชน์ ๓อย่างคือประโยชน์ในปัจจุบันประโยชน์ในอนาคตและประโยชน์สูงสุดดังที่ได้อธิบายแล้ว

ซึ่งเป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ตนโดยเฉพาะเป็นการเสวยผลที่ดีของการมีชีวิตโดยสมบูรณ์เน้นการพึ่งตนเองได้ในทุกระดับเพื่อความไม่ต้องเป็นภาระแก่ผู้อื่นและเพื่อความเป็นผู้พร้อมที่จะบำเพ็ญกิจเพื่อผู้อื่นและกิจต่างๆอย่างได้ผลดี

๒.๒ ประโยชน์ผู้อื่น (ปรัตละ) คือการช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้อื่นบรรลุจุดหมายแห่งชีวิตของเขาได้แก่ประโยชน์๓อย่างคือประโยชน์ในปัจจุบันประโยชน์ในอนาคตและประโยชน์สูงสุดเท่าที่เกี่ยวกับคนอื่นเป็นผลที่จะช่วยทำให้เกิดขึ้นแก่คนอื่นมุ่งประคับประคองให้เขาสามารถพึ่งตนเองได้โดยการทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรให้เป็นต้น

๒.๓ ประโยชน์ทั้งสองฝ่ายหรือประโยชน์ร่วมกัน (อุภยัตละ) คือการสร้างสรรค์ปัจจัยที่อำนวยให้ทุกคนทุกฝ่ายทั้งสังคมบรรลุจุดหมายแห่งชีวิตทั่วกันได้แก่ประโยชน์ ๓ อย่างคือประโยชน์ในปัจจุบันประโยชน์ในอนาคตและประโยชน์สูงสุดที่เป็นผลเกิดขึ้นทั้งแก่ตนเองและแก่คนอื่นหรือแก่สังคมแก่ชุมชนอันเป็นส่วนรวมเช่นประโยชน์ที่เกิดจากของกลางและกิจส่วนรวมเป็นต้น โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่อันเอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และการบำเพ็ญปรัตละของทุกคน

ข. จุดมุ่งหมายที่เป็นภาวะหรืออิสรภาพ ๔ ด้านตามการพัฒนา

ภาวะที่เป็นจุดหมายของการศึกษาคืออิสรภาพหรือความหลุดพ้น (วิมุตติ) ได้แก่ความปลอดภัยต่อความเป็นอิสระซึ่งมองได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบในแง่ลบหมายถึงภาวะที่พ้นจากความบีบคั้นบังคับจำกัดผูกมัดขัดข้องปราศจากข้อบกพร่องไม่ต้องขึ้นต่อสิ่งอื่นหรือใครอื่นในแง่บวกหมายถึงภาวะที่เป็นไทแก่ตัวหรือเป็นใหญ่ในตัวเองซึ่งทำให้พร้อมที่จะทำ(และไม่ทำ) การใดๆได้ตามที่ต้องการหรือเห็นสมควรอิสรภาพนั้นสัมพันธ์สืบเนื่องมาจากการพัฒนาเพราะเป็นจุดหมายของการพัฒนาจึงอาจจะแยกได้เป็น ๔ ด้านหรือ ๔ ระดับให้ตรงกับการพัฒนา ๔ ด้านคือ

๑) อิสรภาพทางกายหรืออิสรภาพพื้นฐานของชีวิตได้แก่อิสรภาพทางกายที่ปลอดภัยพ้นจากการบีบคั้นเบียดเบียนในทางธรรมชาติหรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่นโรคภัยไข้เจ็บการมีปัจจัยเพียงพอที่จะหลุดพ้นจากความยากจนแร้นแค้นขาดแคลนไม่มีภัยธรรมชาติเบียดเบียนหรือว่าพอจะป้องกันแก้ไขได้แล้วก็พ้นจากภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นในทางกายภาพเช่นมลภาวะในสภาพแวดล้อมตลอดจนการรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องเป็นคุณประโยชน์

๒) อิสรภาพทางสังคมหรือเกี่ยวกับศีลคือความปลอดภัยพ้นจากการบีบคั้นเบียดเบียนกันในระหว่างมนุษย์พ้นจากความยุติธรรมการเอาเปรียบการข่มเหงแย่งชิงมีอาชีวะคืออาชีพที่ประกอบได้โดยสุจริตดำรงชีวิตอย่างโปร่งโล่งไม่ว่างงานพึ่งตนได้รวมไปถึงความหลุดพ้นจากความบีบ

ค้นในการใช้สติปัญญาสามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็นผลแห่งสติปัญญานั้นโดยเสรี ซึ่งสัมพันธ์กับอิสรภาพทางปัญญาในข้อสุดท้าย

๓) อิสรภาพทางจิตใจเช่นมีจิตใจที่มีคุณธรรมมีความเข้มแข็งมั่นคงไม่หวั่นไหวด้วย โลกธรรมไม่มีความโศกไม่มีกิเลสปราศจากความเศร้าหมองมีแต่ความเบิกบานเป็นสุขเป็นต้น

๔) อิสรภาพทางปัญญาคือภาวะที่มีการรับรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริงไม่เอนเอียง ด้วยอคติรู้จักคิดคิดเองเป็นรู้จักคิดแก้ปัญหาวิธีที่จะจัดการต่าง ๆ ให้สำเร็จผลมีความคิดวินิจฉัย ที่บริสุทธิ์ไม่เป็นทาสของกิเลสใช้ปัญญาคิดการต่าง ๆ โดยบริสุทธิ์ใจไม่มีเงื่อนไขหรือกิเลสเคลือบแฝง ตลอดจนรู้แจ้งสัจธรรมถึงขั้นหลุดพ้นจากความทุกข์อันเนื่องกันกับอิสรภาพทางจิตใจอิสรภาพทั้ง ๔ ด้านเมื่อรวมความแล้วแบ่งได้เป็น ๒ พวกคือประเภทภายนอกกับภายในและทั้งสองต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกล่าวคือถ้าหากด้านภายในของคนซึ่งมีจิตใจไม่สบายมีความทุกข์หรือมีกิเลสครอบงำเป็นต้นก็ย่อมส่งผลให้การพัฒนาด้านภายนอกเป็นไปโดยไม่บริสุทธิ์หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาตามมาด้วยหรือถ้าพัฒนาด้านภายนอกไว้ไม่ดีเช่นมีความขาดแคลนปัจจัย ๔ เป็นต้นก็ย่อมส่งผลกระทบถึงการพัฒนาด้านภายในทำให้ไม่สามารถจะทำการพัฒนาจิตใจของคนได้เต็มที่เช่นคนที่อยู่ในถิ่นที่เกิดปัญหาเกิดสงครามเป็นต้นย่อมไม่มีเวลาในการทำสมาธิหรือทำจิตใจให้ปลอดโปร่งผ่องใสก็ย่อมเป็นไปได้อย่างยากหรือถ้าภายในไม่มีอิสรภาพทางปัญญาคิดการต่าง ๆ โดยมีความปรารถนาส่วนตัวเคลือบแฝงหรือคิดบิดเบือนไปตามความยึดมั่นส่วนตัวไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน อิสรภาพทางสังคมในด้านการแสดงความคิดเห็นหรือใช้ผลของสติปัญญาก็ย่อมเป็นไปได้อย่างยากเป็นต้น เพราะฉะนั้นอิสรภาพและสันติสุขทั้งภายนอกและภายในต่างก็มีความสัมพันธ์กัน

ค. จุดมุ่งหมายที่เป็นคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการศึกษา

๑) มองในแง่ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา เมื่อมองการศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ความมุ่งหมายของการศึกษาคือทำให้คนเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วและหมายถึงการที่ได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนรอบด้านโดยที่การพัฒนาคนนั้นมี ๔ ด้านคือกายภาพนา ศิลปนาจิตตาวนาปัญญาณาดังนั้นคนที่ได้รับการศึกษาจึงเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วครบทั้ง ๔ ด้านคนที่ได้รับการพัฒนารอบด้านแล้วเรียกว่าภาวิตตะแปลว่ามีตนที่ได้ฝึกอบรมแล้วหรือได้พัฒนาแล้วแยกลักษณะการที่ได้รับการพัฒนาแล้วออกเป็น ๔ ด้านคือ

๑.๑ ภาวิตกายแปลว่ามีกายที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้วคือมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้อย่างดีและอย่างได้ผลดีมีความสมบูรณ์ของชีวิตในด้านกาย

๑.๒ ภาวิตศิลป์แปลว่ามีศิลป์ที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้วคือมีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้วดำรงตนอยู่ในวินัยมีศีลธรรมมีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะสร้างสรรค์และก่อสันติสุข

๑.๓ ภาวจิตที่แปลว่ามีจิตใจที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้วคือมีจิตใจที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิตสมรรถภาพจิตและสุภาพจิต

๑.๔ ภาวิตปัญญาแปลว่ามีปัญญาที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้วคือมีปัญญาที่เป็นอิสระจากการครอบงำของกิเลสมองดูรู้เข้าใจเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงหรือตามที่มันเป็น คิดเห็นวินิจฉัยการต่างๆด้วยปัญญาบริสุทธิ์ปราศจากอคติและแรงจูงใจเคลือบแฝงรู้เท่าทันธรรมตามมีความเป็นอิสระโดยสมบูรณ์ฉะนั้นคุณสมบัติ ๔ อย่างนี้จึงเป็นคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการศึกษาแล้ว

๒) มองในแง่ลักษณะการดำเนินชีวิต จุดมุ่งหมายในแง่นี้เป็นการมองการดำเนินชีวิตโดยสัมพันธ์กับประโยชน์ที่ชีวิตพึงมีพึงถึงโดยโยงออกมาสู่การปฏิบัติคุณสมบัติของผู้มีการศึกษาหรือพัฒนาตนสมบูรณ์แล้วในแง่นี้ถือตามคุณสมบัติ ๒ ประการของพระพุทธเจ้าซึ่งชีวิตของคนทั่วไปควรดำเนินตามกล่าวคือ

๒.๑ อัตตัตถสมบัติ (หรืออัตตहितสมบัติ) ความถึงพร้อมหรือสมบูรณ์ด้วยประโยชน์ตนคำว่าประโยชน์ตนในที่นี้ไม่ได้มุ่งผลที่ประโยชน์หรือลาภยศอำนาจสุขสรรเสริญอย่างที่มีคนเข้าใจกันซึ่งมักจะเป็นสิ่งที่คนอยากได้เพียงเพื่อสนองตัณหาโดยที่ยังไม่แน่ว่าจะเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ชีวิตอย่างแท้จริงหรือไม่คือชีวิตต้องการหรือเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ชีวิตเพียงส่วนหนึ่งหรือระดับหนึ่งส่วนนอกเหนือจากนั้นอาจเป็นโทษแก่ชีวิตก็ได้การวินิจฉัยว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์แก่ชีวิตหรือไม่ต้องดูที่ความสัมพันธ์ซึ่งจะช่วยเสริมประโยชน์ที่แท้จริงของชีวิตประโยชน์ที่แท้จริงของชีวิตคือความเจริญงอกงามของชีวิตซึ่งช่วยให้ชีวิตเข้าถึงสันติสุขและอิสรภาพได้แก่ความเจริญงอกงามแห่งปัญญาและคุณสมบัติต่างๆของชีวิตซึ่งความเจริญบริบูรณ์แห่งปัญญาและคุณสมบัติเหล่านั้นจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ดีหรือชีวิตที่ดำเนินไปได้ด้วยดีมีความสมบูรณ์ซึ่งมีลักษณะเป็นการพึ่งตนเองได้หรือเป็นที่พึ่งของตนได้ในทุกๆด้านภาษาบาลีเรียกว่าอัตตนาถะลักษณะเด่นของการดำเนินชีวิตที่พึ่งตนเองได้คือการดำเนินชีวิตด้วยปัญญาซึ่งหมายถึงการมีปัญญาที่ได้เจริญหรือพัฒนาอย่างดีแล้วโดยมีคุณสมบัติอย่างอื่นที่พัฒนาร่วมกันเป็นส่วนที่ช่วยเสริมหรือประกอบสนับสนุน

๒.๒ ปรัตถปฏิบัติ (หรือปรหิตปฏิบัติ) (หรือปรหิตปฏิบัติ) การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นเมื่อพัฒนาจนบรรลุประโยชน์ตนโดยสมบูรณ์แล้วนอกจากตนเองจะดำเนินชีวิตได้ดีแล้วยังพร้อมที่จะบำเพ็ญประโยชน์แก่ผู้อื่นอย่างได้ผลดีด้วยหรือเมื่อพึ่งตนเองได้ดีแล้วก็สามารถที่จะเป็นที่พึ่งแก่ผู้อื่นได้ด้วยซึ่งเป็นผลพสุจน์ความสมบูรณ์ของการศึกษาในด้านที่สองผู้ที่มีการศึกษาสมบูรณ์จะต้องมีลักษณะการดำเนินชีวิตที่เป็นการปฏิบัติหรือบำเพ็ญประโยชน์ของผู้อื่นด้วย ซึ่งหมายถึงความสามารถและความพร้อมที่จะช่วยให้ผู้อื่นดำเนินชีวิตที่ดีหรือได้ด้วยดีให้ผู้อื่นประสบความเจริญงอกงามของชีวิตโดยมีชีวิตที่พัฒนาด้วยปัญญาและคุณสมบัติประกอบอย่างอื่นหรือให้พัฒนาครบทั้ง ๔ ด้านช่วยให้เขาพึ่งตนเองได้ลักษณะการดำเนินชีวิตในด้านนี้ที่สมบูรณ์ในระดับของพระพุทธเจ้าเรียกว่าโลกนาถะแปลว่าเป็นที่พึ่งของชาวโลกสำหรับคนทั่วไปอาจใช้คำว่าปรนาถะแปลว่าเป็นที่พึ่ง

ของคนอื่นได้การที่บุคคลจะมีลักษณะการดำเนินชีวิตด้านนี้ได้ นอกจากการพัฒนาปัญญาแล้ว คุณสมบัติสำคัญที่เด่นชัดที่เป็นแรงจูงใจหรือผลักดันให้ออกไปปฏิบัติบำเพ็ญกิจคือกรุณาซึ่งหมายถึงความรักเพื่อนมนุษย์และเพื่อนร่วมสังสารวัฏในระดับที่เห็นว่าบุคคลอื่นมีทุกข์หรือลำบากจึงไม่อาจนิ่งเฉยได้แต่จะต้องชวนช่วยให้ความช่วยเหลือให้พ้นจากสภาพดังกล่าวเป็นต้น

๓) มองในแง่คุณธรรมหลักของผู้มีการศึกษา คุณธรรมหลักของผู้มีการศึกษาคือคุณธรรมที่จะทำให้บุคคลมีลักษณะการดำเนินชีวิตดังที่กล่าวแล้วในเบื้องต้นนั้นแต่แยกพิจารณาเป็นด้านๆไปซึ่งโดยสาระสำคัญแล้วจุดมุ่งหมายต่างๆนั้นล้วนแล้วประสานกันเป็นจุดหมายอันเดียวกันและเมื่อมองในแง่คุณธรรมหลักของผู้มีการศึกษานั้นมี๒อย่างคือ

๓.๑ ปัญญา (รู้) เป็นองค์ธรรมแกนของอัตตัตถสมมติคือความสมบูรณ์พร้อมแห่งประโยชน์ตนหรือความเจริญงอกงามของชีวิตที่พัฒนาสมบูรณ์จนเป็นอยู่ได้ด้วยดีสามารถใช้คุณสมบัติอื่นๆของชีวิตที่พัฒนาร่วมกันมาให้เป็นประโยชน์ได้อย่างเต็มที่จนเป็นอัตตนาถะ คือพึ่งตนเองได้หรือเป็นที่พึ่งของตนเองได้มีความสมบูรณ์ในตัวเองปัญญานี้เจริญงอกงามขึ้นมาพร้อมกับความลดน้อยและสูญสิ้นไปของอวิชชาทำให้กำพันหรือหลุดพ้นจากการอยู่รอดด้วยกิเลส ขึ้นมาสู่การเป็นอยู่ด้วยปัญญา

๓.๒ กรุณา (รัก) เป็นองค์ธรรมแกนของปรตถปฏิบัติคือการปฏิบัติบำเพ็ญเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นหรือการช่วยผู้อื่นให้พัฒนาชีวิตของเขาเองจนเจริญงอกงามพอที่จะเป็นอยู่ได้ด้วยดีเป็นคุณสมบัติที่ทำให้เป็นโลกนาถะหรือปรนาถะเป็นที่พึ่งของชาวโลกหรือเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้) ที่ช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาตนเองจนเป็นอัตตนาถะ (พึ่งตนเองได้หรือเป็นที่พึ่งของตนเองได้) ในที่สุดกรุณานี้เจริญขึ้นมาพร้อมกับการพัฒนาปัญญาอย่างถูกต้องและเข้ามาทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจหรือปลุกเร้าของการกระทำมากขึ้นโดยลำดับแทนที่ตัณหาพร้อมกับความลดน้อยลงและสูญสิ้นหมดไปของตัณหานั้นกรุณานี้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติต่อบุคคลหรือสัตว์อื่น(เรียกว่ามีสัตว์เป็นอารมณ์) แต่ถ้าเป็นการปฏิบัติต่องานหรือสิ่งหรือเรื่องอย่างอื่นๆ (เช่นความจริงความถูกต้องดีงาม) ที่ไม่ใช่มนุษย์คุณธรรมหลักข้อนี้ก็เปลี่ยนไปเป็นฉันทะหรือธรรมฉันทะ

ฉะนั้น การศึกษาซึ่งเป็นวิธีการที่มุ่งประสงค์ให้เขาถึงเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายในพระพุทธศาสนาในระดับต่างๆกันทั้งนี้การที่จะมีจุดมุ่งหมายในระดับใดๆนั้นก็ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลแต่อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายสำคัญยิ่งของการศึกษาไตรสิกขาก็คือมุ่งให้เกิดการดำเนินชีวิตหรือ

วิถีชีวิตที่เข้าสู่รรคาอันประเสริฐเป็นไปเพื่อความดับทุกข์จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนาหรือพระนิพพาน^{๑๐๒}

สรุปได้ว่าหลักไตรสิกขามีจุดมุ่งหมาย คือการฝึกอบรมให้มรรค ๘ เกิดขึ้น และมีความเจริญงอกงาม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้นจุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของพระพุทธศาสนา คือ ๑) จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง ๒) จุดมุ่งหมายที่เป็นภาวะหรืออิสรภาพ ๔ ด้านตามการพัฒนา ๓) จุดมุ่งหมายที่เป็นคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการศึกษา

ตารางที่ ๒.๑๙ จุดมุ่งหมายของไตรสิกขา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระบุญชู กัลณ (๒๕๕๑)	เป็นการฝึกฝนอบรมให้องค์ทั้ง ๘ แห่งมรรค ก.จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ข.จุดมุ่งหมายที่เป็นภาวะหรืออิสรภาพ ๔ ด้านตามการพัฒนา ค.จุดมุ่งหมายที่เป็นคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการศึกษา

๒.๔.๙ กระบวนการไตรสิกขา

ไตรสิกขาเป็นกระบวนการศึกษาที่พัฒนามนุษย์ทั้งทางกายวาจาความคิดจิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาให้สามารถดำรงและดำเนินชีวิตในสังคมอย่างสันติมีอิสรภาพเน้นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนด้วยหลักศีลสมาธิปัญญา

วิธีปฏิบัติฝึกหัดตนตามหลักของศีลสมาธิปัญญานั้นผู้ศึกษาต้องปฏิบัติตามแนวทางของมรรคมืองค์แปดได้แก่

๑. การฝึกหัดอบรมตนให้มีศีลด้วยสัมมาวาจา-เจรจาชอบสัมมาภังคะ-การกระทำชอบและสัมมาอาชีวะ - การเลี้ยงชีพชอบ

^{๑๐๒}พระบุญชู กัลณ, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๑.

๒. การฝึกหัดอบรมตนให้มีสมาธิด้วยสัมมาวายามะ– ความเพียรชอบ สัมมาสติ – การระลึกชอบและสัมมาสมาธิ – ความตั้งใจชอบ

๓. การฝึกหัดอบรมตนให้มีปัญญาด้วยสัมมาทิฐิ – การเห็นชอบและสัมมาสังกัปปะการดำรงชอบ^{๑๐๓}

โดยสรุปไตรสิกขาก็คือสิกขา๓หมายถึงข้อสำหรับศึกษาการศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา ๓ อย่างคือ

๑) อธิศีลสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางประพฤติ (ทางกายวาจา) อย่างสูงคือศึกษาเรื่องศีลอบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงามให้ถูกต้องตามหลักจลศีลมัชฌิมศีลและมหาศีลตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลักมัชฌิมศีลและมหาศีลตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลักอินทริยสังวรสติสัมปชัญญะและสันโดษ

๒) อธิจิตตสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูงคือศึกษาเรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิได้แก่การบำเพ็ญสมถกัมมัฏฐานของผู้สมบูรณ์ด้วยอริยสีลชั้นจันได้บรรลุฌาน๔

๓) อธิปัญญาสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง (รู้แจ้งไตรลักษณ์คืออนิจจังทุกขังอนัตตา) คือศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้งได้แก่การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐานของผู้ได้ฌานแล้วจนได้บรรลุวิชชา ๘ คือ เป็นพระอรหันต์^{๑๐๔} เรียกว่าง่ายว่าศีล (morality) สมาธิ (concentration) และปัญญา (wisdom)

สรุปได้ว่า กระบวนการไตรสิกขาเป็นกระบวนการดังนี้ คือ การฝึกฝนด้านพฤติกรรม การฝึกฝนด้านจิตใจ และการพัฒนาปัญญา ซึ่งการพัฒนาปัญญานั้นมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด

^{๑๐๓} วนิดา กันตะกนิษฐ์, “การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ โดยการสอนแบบไตรสิกขา”, **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๑.

^{๑๐๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า๑๒๗.

ตารางที่ ๒.๒๐ กระบวนการไตรสิกขา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
วนิดา กันตะกนิษฐ์ (๒๕๕๑)	วิธีปฏิบัติฝึกหัดตนตามหลักของศีลสมาธิปัญญา อบรมตนให้มีศีล อบรมตนให้มีสมาธิ และอบรม ตนให้มีปัญญา
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๐, หน้า ๑๒๗)	ข้อสำหรับศึกษาการศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา ๓ อย่าง อริสัสสิกขา อริจิตตสิกขา อริปัญญาสิกขา

๒.๕ องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

๒.๕.๑ บทบาทของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการพัฒนาบุคลากร

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นการบริหารงานบุคคลการเงินการคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ

อำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. ดำเนินการพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำประสานงานและบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่นและวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
๓. ดำเนินการจัดทำแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการดำเนินงานด้านการเงินการคลังการงบประมาณการพัสดุการจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงินการบัญชีและการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดบริการสาธารณะ และ การศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. กำหนดแนวทางวางระบบและสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน

๘. ส่งเสริมภาคประชาชนใหม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๙. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๐. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือของกรม

๑๑. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ^{๑๐๕}

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ภายใต้กรอบความคิดการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วในบริบทการบริหารราชการรวมทั้งสังคมรอบตัวและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นำปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นมาพิจารณาประกอบกับอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดและเป้าหมายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่นสมกับเจตนารมณ์ของการจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นและรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นซึ่งจะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานสำหรับยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๑ เป้าประสงค์ และ ๙ กลยุทธ์หลักดังนี้ ^{๑๐๖}

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีและการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ในยุทธศาสตร์นี้มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยเน้นการเสริมสร้างมาตรฐานในการป้องกันและปราบปรามทุจริตประพฤติมิชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) และการบริหารจัดการและการจัดองค์กรภาครัฐรวมทั้ง การสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

^{๑๐๕} กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๑๐๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒-๔.

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเชี่ยวชาญและทัศนคติที่ดีในการทำงานยึดมั่นในหลักคุณธรรม
๒. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและพึงพอใจในการ บริหารงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

กลยุทธ์หลัก

๑. การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑การพัฒนาบุคลากร ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยเน้นให้ท้องถิ่น จังหวัดและท้องถิ่นอำเภอเป็นกลไกหลักของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในระดับภูมิภาค
- ๑.๒พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๓พัฒนาระบบการบริหารงานของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพโปร่งใสเป็นธรรมและประหยัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการจัดการสิ่งแวดล้อมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์นี้มีจุดมุ่งหมายในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคือการใช้หลักคุณธรรม กำกับการพัฒนาภายใต้กรอบความยั่งยืนและความพอดีโดยเน้นภาคเศรษฐกิจฐานรากในด้านการเกษตรกรรมและผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นรวมทั้งภาคเศรษฐกิจระบบตลาดซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีบทบาทในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เกิดความสมดุลมั่นคงและยั่งยืน

กลยุทธ์หลักนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากแก้ไขปัญหาความยากจนและการจัดการสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาสังคมบนพื้นฐานของคุณธรรม
ยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้เกิดความเข้มแข็งของสถาบันต่างๆในชุมชนในด้านต่างๆโดยเฉพาะการส่งเสริมความรักความสามัคคีความสมานฉันท์ของคนในชาติโดยมีประเด็นการจัดการในเรื่อง

- เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้และสร้างวิถีประชาธิปไตย
- พัฒนาสุขภาวะของประชาชนให้ครอบคลุมทั้งมิติกายจิตสังคมและปัญญา
- ส่งเสริมกีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬามวลชน

- สงเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีสันติสุข

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการสร้างความรู้ ความเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้

๓. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณสุขและสวัสดิการสังคมที่จำเป็นโดยเฉพาะกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้อย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

๔. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการส่งเสริมคุณธรรมความสามัคคีเอื้ออาทรและสมานฉันท์ของสังคม

๕. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการส่งเสริมทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมเพื่อสืบทอดการดำรงชีวิตความเป็นไทย

กลยุทธ์หลัก

๑. สงเสริมการจัดบริการสังคมขั้นพื้นฐานทั้งด้านการศึกษาสาธารณสุขและการคุ้มครองทางสังคม อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒. ไขหลักการประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วมและหลักคุณธรรมจริยธรรมและความสมานฉันท์เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สงเสริมการรักษาความมั่นคงของรัฐและความสงบสุขของประชาชน

ในยุทธศาสตร์นี้มีจุดมุ่งหมายในการสงเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการรักษาความมั่นคงของรัฐและความสงบสุขความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอาทิการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการแก้ไขปัญหายาเสพติด

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการรักษาความมั่นคงของรัฐบนหลักการ “เขาใจเขาถึงและพัฒนา” โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนและรวมเป็นเจ้าภาพดำเนินการในด้านความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในภาวะปกติและในขณะเกิดสาธารณภัยทุกประเภท

๓. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทเป็นองค์กรเจ้าภาพในการแก้ไขปัญหาเสพติดดานการป้องกันและบำบัดรักษา

กลยุทธ์หลัก

๑.ร่วมมือกับหน่วยงานความมั่นคงในการพัฒนาการศึกษาคุณภาพชีวิตและสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.สนับสนุนการปฏิบัติการรวมพลังไทยขจัดภัยยาเสพติดรวมเทิดไท้องคราชน

๓.สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๕.๒ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ส่วนที่ ๓ ว่าด้วย การพัฒนาข้าราชการ

ข้อ ๒๖๐ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ ๒๖๐ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้

หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ. กำหนดเป็นหลักสูตร และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๖๒ การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

ข้อ ๒๖๓ การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.จ. องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.จ. ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัด หรือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ ๒๖๔ การดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบรรจุใหม่นี้ ให้กระทำภายในระยะเวลาที่ข้าราชการนั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๖๕ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนา ที่ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาข้าราชการ ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น การงบประมาณ สื่อ การฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(๔) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๗ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอน มาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๖๘ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือ มอบหมายให้สำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. หรือ ส่วนราชการ หน่วยงานอื่นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควร โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการ พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการตามความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ ๒๖๙ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ ราบละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่นมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อ ความหมาย การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และด้านจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

ข้อ ๒๗๐ ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำการดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้ผู้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ในการกระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ได้ผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้ผู้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ได้ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้ผู้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ได้ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้ผู้บังคับบัญชาโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือการรักษาในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ได้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผิดพลาดให้ผู้ได้รับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้ได้รับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ ๒๗๑ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

ข้อ ๒๗๒ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๒๗๓ แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา

(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๔ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ เป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๒๗๖ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๗ วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๘ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๙ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา^{๑๐๗}

จากแนวทางการให้นิยามที่หลากหลายข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นเรื่อง ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะมียาอะไรก็แล้วแต่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ๆ เพราะการพัฒนาตนเองจะทำให้เรามีพัฒนาการที่ดีขึ้น มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น

๒.๖ ข้อมูลพื้นที่วิจัย : องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นองค์กรประชาธิปไตยที่สำคัญที่สุดในระดับรากหญ้า และมีภูมิภาคนากระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ถือเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานเพราะเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดประชาชนรู้และเข้าใจในปัญหา รวมถึงความต้องการของประชาชนในชุมชนและหมู่บ้านอย่างแท้จริงนอกจากนั้นยังสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างตรงประเด็น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสำหรับในประเทศไทยมีความเป็นมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๑๐๘} ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การปกครองท้องถิ่นถือได้ว่าเป็นการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย^{๑๐๙}โดยใช้หลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการประชาชนอย่างอิสระโดยมี แนวคิดดังนี้

๑.แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการจัดระเบียบการปกครองประเทศโดยทั่วไปหลักการปกครองประเทศนิยมแบ่งเป็น๓หลักคือหลักการรวมอำนาจปกครอง (centralization) หลักการแบ่งอำนาจปกครอง (deconcentration) และหลักการกระจาย อำนาจปกครอง (decentralization)

^{๑๐๗}ประกาศ ก.จ.จ. นครสวรรค์, หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด, (เอกสารอัดสำเนา, ๒๕๔๒), หน้า ๘๙-๙๘.

^{๑๐๘}พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในโลกโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้าคำนำ.

^{๑๐๙}โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔), หน้า ๒๖ - ๓๖.

๑.๑ หลักการรวมอำนาจปกครอง (centralization) หมายถึงหลักการจัดวางระเบียบบริหารราชการแผ่นดินโดยรวมอำนาจในการปกครองไว้แกหหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางอันใดแก กระทรวงทบวงกรมหรือทบวงการเมืองต่างๆของรัฐและมีเจาหนาที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางโดยใหขึ้นตอกันตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาซึ่งเป้นผูดำเนินการปกครองตลอดทั่วทั้งอาณาเขตของประเทศ

๑.๑.๑ ลักษณะสำคัญของหลักการรวมอำนาจปกครอง

๑.๑.๑ .๑ มีการรวมกำลังทหารและกำลังตำรวจใหขึ้นตอสวนกลางเพื่อใหการบังคับบัญชาเป้นไปอยางดีดขาดและทันทวงที่

๑.๑.๑ .๒ มีการรวมอำนาจวินิจฉัยสั่งการไว้ในสวนกลาง

๑.๑.๑.๓ มีการลำดับชั้นการบังคับบัญชาเจาหนาที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy)

๑.๑.๒ จุดแข็งของหลักการรวมอำนาจปกครอง

๑.๑.๒.๑ การที่รัฐบาลมีอำนาจแผขยายไปทั่วอาณาเขตทำไหนโยบายแผน หรือคำสั่งเกิดผลได้ ทั่วประเทศอยางทันที่

๑.๑.๒.๒ ใบบริการและประโยชน์แก่ประชาชนโดยเสมอหนาทั่วประเทศมิได้ทำเพื่อทองถิ่นใดโดยเฉพาะ

๑.๑.๒.๓ ทำให้เกิดการประหยัดเพราะสามารถหมุนเวียนเจาหนาที่และเครื่องมือเครื่องใช้ไปยังจุดต่างๆของประเทศได้โดยไม่ต้องจัดซื้อจัดหาประจำทุกจุด

๑.๑.๒.๔ มีความเป้นเอกภาพในการปกครองและการบริหารงานการปกครองในทองที่เป้นไปในแนวเดียวกัน

๑.๑.๒.๕ มีเจาหนาที่ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าเจาหนาที่ในทองถิ่นทำให้บริการสาธารณะดำเนินไปโดยสมำเสมอและเป้นไปตามระเบียบแบบแผนอันเดียวกัน

๑.๑.๓ จุดอ่อนของหลักการรวมอำนาจปกครอง

๑.๑.๓.๑ ไม่สามารถดำเนินกิจการทุกอย่างให้ไตผลดีทั่วทุกทองที่ในเวลา เดียวกัน เพราะมีพื้นที่กวางใหญ่ จึงไม่อาจตอบสนองความต้องการของประชาชนในทองถิ่นได้ ทั่วถึง

๑.๑.๓.๒ การปฏิบัติงานมีความลาซาเพราะมีแบบแผนและขั้นตอนมากมายตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา

๑.๑.๓.๓ ไม่สอดคล้องกับหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตย

๑.๑.๓.๔ ไม่อาจตอบสนองความต้องการของแต่ละทองถิ่นได้อย่างแท้จริง เพราะความหมายหลากหลายของความแตกต่างในแต่ละทองถิ่น

๑.๒ หลักการแบ่งอำนาจปกครอง (deconcentration) หมายถึงหลักการที่การบริหารราชการส่วนกลางได้จัดแบ่งอำนาจวินิจฉัยและสั่งการบางส่วนไปใหข้าราชการในส่วนภูมิภาคโดยให้มี

อำนาจในการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจแก้ไขปัญหา ตลอดจนริเริ่มได้ ในกรอบแห่งนโยบายของรัฐบาลที่
 ใต้วงไว้

๑.๒.๑ ลักษณะสำคัญของหลักการแบ่งอำนาจปกครอง

๑.๒.๑.๑ เป็นการบริหารโดยไซเจาหนาที้ที่ที่ได้รับการแต่งตั้งไปจากสวนกลางไป
 ประจำตามเขตการปกครองในสวนภูมิภาคทุกแห่งใดแก ภาคมณฑลจังหวัดอำเภอกิ่งอำเภอตำบล
 และหมู่บ้านเปตนและเจาหนาที้เหล่านี้ก็อยู่ในระบบการบริหารงาน บุคคลของรัฐบาลกลางอัน
 เดียวกัน

๑.๒.๑.๒ เป็นการบริหารโดยไซงบประมาณซึ่งสวนกลางเปนผู้อนุมัติและควบคุมให้
 เป นไปตามวิธีการงบประมาณแผ่นดิน

๑.๒.๑.๓ เป็นการบริหารภายใต้นโยบายและวัตถุประสงค์ของรัฐบาลกลาง

๑.๒.๒ จุดแข็งของหลักการแบ่งอำนาจปกครอง

๑.๒.๒.๑ หลักการนี้เปนกาวแรกที่จะนำไปสู่การกระจายอำนาจการ ปกครอง

๑.๒.๒.๒ ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วขึ้นในการมาติดต่อในเรื่องที่ราชการส
 วนภูมิภาคมีอำนาจวินิจฉัยสั่งการเพราะไม่ต้องรอให้สวนกลางมาวินิจฉัยสั่งการ

๑.๒.๒.๓ เปนจุดเชื่อมระหว่างสวนกลางและสวนท้องถิ่นทำให้การติดต่อประสาน
 งานระหว่างทั้ง๒สวนดีขึ้น

๑.๒.๒.๔ มีประโยชน์ต่อประเทศที่ประชาชนยังไม่รู้จักการปกครองตนเอง

๑.๒.๓ จุดอ่อนของหลักการแบ่งอำนาจปกครอง

๑.๒.๓.๑ เปนอุปสรรคต่อการพัฒนาประชาธิปไตยเพราะการที่ส่งเจาหนาที้จาก
 สวนกลางเขาไปบริหารงานในท้องถิ่นสะท้อนให้เห็นว่ารัฐบาลยังไม่เชื่อใน ความสามารถของท้องถิ่น

๑.๒.๓.๒ เกิดความลาซาในการบริหารงานเพราะต้องผานระเบียบแบบแผนถึง๒
 ระดับคือระดับสวนกลางและระดับสวนภูมิภาค

๑.๒.๓.๓ ทำให้ระบบราชการมีขนาดใหญ่โตเกิดการสิ้นเปลือง งบประมาณ

๑.๒.๓.๔ ทำให้ทรัพยากรที่มีคาบางอย่างในท้องถิ่นไม่เกิดประโยชน์ เช่นบุคลากรเจ
 าหนาที้เพราะถูกส่งมาจากที่อื่น

๑.๒.๓.๕ บุคลากรเจาหนาที้ที่ถูกส่งเขาไปปฏิบัติในท้องถิ่นไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้
 เต็มที่อาจจะเนื่องมาจากไม่ไซคนในพื้นที่จึงไม่เขาใจพื้นที่และอาจเกิดความขัดแย้ง กับคนในพื้นที่

๑.๓ หลักการกระจายอำนาจปกครอง (eecentralization) หมายถึงหลักการที่รัฐมอบ
 อำนาจปกครองบางส่วนให้แกองคการอื่นที่ไม่ได้เปนสวนหนึ่งของหน่วยการบริหารราชการ สวนกลาง
 ให้ไปจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควรเปนมอบอำนาจให้ทั้ง ในดาน

การเมืองและการบริหารเป็นเรื่องที่ท้องถิ่นมีอำนาจที่จะกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายท้องถิ่นของตนเองได้

๑.๓.๑ ลักษณะสำคัญของหลักการกระจายอำนาจปกครอง

๑.๓.๑.๑ ได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายให้มีสวนเป็นนิติบุคคลหน่วยการปกครองท้องถิ่นเหล่านี้มีหน้าที่งบประมาณและทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหากและไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการปกครองส่วนกลางส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไป ตามกฎหมายเท่านั้น

๑.๓.๑.๒ มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดเพื่อเปิด โอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

๑.๓.๑.๓ มีอำนาจอิสระในการบริหารงานจัดทำกิจกรรมและวินิจัยสั่งการ ใดเองพอสมควรงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง

๑.๓.๑.๔ หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ เช่นภาษีอากรค่าธรรมเนียมต่างๆตามที่รัฐอนุญาตเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการต่าง ๆ

๑.๓.๒ จุดแข็งของหลักการกระจายอำนาจปกครอง

๑.๓.๒.๑ ทำให้มีการสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ดีขึ้นเพราะผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งในท้องถิ่นจะรู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้ดีกว่า

๑.๓.๒.๒ เป็นการแบ่งเบาภาระของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง

๑.๓.๒.๓ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยเพราะการกระจายอำนาจทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักรับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

๑.๓.๓ จุดอ่อนของหลักการกระจายอำนาจปกครอง

๑.๓.๓.๑ อาจก่อให้เกิดการแก่งแย่งแข่งขันระหว่างท้องถิ่นซึ่งมีผลกระทบต่อเอกภาพทางการเมืองและการปกครองและความมั่นคงของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นอาจมุ่งแต่ประโยชน์ของท้องถิ่นตนไม่ให้ความสำคัญกับส่วนรวม

๑.๓.๓.๒ ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งอาจใช้อำนาจบังคับกดขี่คู่แข่งหรือประชาชนที่ไม่ได้อยู่ฝ่ายตนเอง

๑.๓.๓.๓ ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณเพราะต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรประจำอยู่ทุกหน่วยการปกครองท้องถิ่นไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเหมือนการบริหารราชการส่วนกลาง

ดังนั้นการจัดระเบียบการปกครองประเทศจึงประกอบด้วยหลักคือหลักการรวมอำนาจ หลักการแบ่งอำนาจและหลักการกระจายอำนาจซึ่งการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยโดยให้หลักการกระจายอำนาจที่รัฐมอบอำนาจในการบริหารจัดการ ท้องถิ่นให้กับประชาชน

ตารางที่ ๒.๒๑ ความเป็นมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (๒๕๕๒, หน้า คำนำ)	หลักการจัดระเบียบการปกครองประเทศคือ หลักการรวมอำนาจปกครอง (Centralization) หลักการแบ่งอำนาจปกครอง (Deconcentration) หลักการกระจายอำนาจ ปกครอง (Decentralization)

๒.๖.๑ ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเด็นของ ความหมาย องค์ประกอบวัตถุประสงค์และความสำคัญรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นดังนี้

การปกครอง ที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชนโดยมี อาณาเขตแน่นอนมีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้มีอำนาจการปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลางโดยมีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาคแต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศมีอำนาจการปกครองตนเอง (autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย

(legal rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (necessary organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ^{๑๑๐}

จากนิยามต่างๆข้างต้นสามารถสรุปหลักการปกครองท้องถิ่นได้ในสาระสำคัญดังนี้

๑) การปกครองชุมชนหนึ่งซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญจำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่เช่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานครเทศบาลสุขาภิบาลองค์การบริหารส่วนจังหวัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยาตามเหตุผลดังกล่าว

๒) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมกล่าวคืออำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขตหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยเองเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาลอำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญรวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

๓) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (legal rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเองสิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น๒ประเภทคือ

๓.๑ หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์การปกครองท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆเช่นเทศบัญญัติข้อบังคับสุขาภิบาล เป็นต้น

๓.๒ สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคืออำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

๔) องค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเององค์การที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่ายคือองค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติเช่นการปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือในแบบมหานครคือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพ มหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

^{๑๑๐}โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒), หน้า ๒๘.

๕) ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นจากแนวความคิดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริงหน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่นนอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

ขณะเดียวกันการปกครองท้องถิ่นยังหมายถึงกระบวนการปกครองตนเองโดยประชาชนในหน่วยชุมชนหรือหน่วยการปกครองต่าง ๆ ในลักษณะหน่วยของรัฐบาลท้องถิ่นที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ^{๑๑๑} ทั้งนี้จะต้องเป็นการจัดระบบการปกครองที่มีอาณาเขตที่แน่นอน แต่ไม่มีความเป็นอธิปไตยหรือแยกเป็นรัฐอิสระไปจากประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายและจัดองค์การโดยอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก^{๑๑๒} รัฐบาลกลางมีหน้าที่เพียงมอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเอง และจัดทำบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น^{๑๑๓} ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้บริหารและตรวจสอบผลการดำเนินงาน ทั้งนี้จะต้องมีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท อำนาจ หน้าที่อย่างชัดเจน โดยมีรัฐบาลกลางคอยกำกับดูแลและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ^{๑๑๔} การปกครองท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองตนเองรวมกันโดยจะเมืองกรปกครองสวนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการตามเจตนารมณ์ ความต้องการและปัญหาของ ท้องถิ่นเป็นสำคัญแต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

สรุปได้ว่า การรปกครองท้องถิ่นเป็นพื้นฐานการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและถือเป็นสถาบันที่ทำให้การศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยกับประชาชน โดยให้ประชาชนได้เขามีส่วนรวมในการตัดสินใจในภารกิจของท้องถิ่น

^{๑๑๑} ดำรง ลิ้มพิพัฒน์, **การพัฒนาการเมืองในท้องถิ่น : ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๘), หน้า ๑๒๑.

^{๑๑๒} ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพัทธ์, **การปกครองท้องถิ่น : ประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน**, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมรัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๖.

^{๑๑๓} วิศิษฐ์ เทวีเศรษฐ์, **การเมืองการปกครองไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๔๑๕.

^{๑๑๔} สมบัติ อารังญวงศ์, **การเมืองไทย**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๗๔๒.

และเกิดความสำนึกในสิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีต่อชุมชนหน้าที่พลเมืองอันจะนำไปสู่การปกครองตนเอง

ตารางที่ ๒.๒๒ ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
โกวิท พวงงาม (๒๕๕๒, หน้า ๒๘)	๑. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น ๒. การปกครองชุมชนหนึ่ง ๓. อำนาจอิสระ (Autonomy) ๔. สิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ๕. องค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ ๖. การมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น
ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพนธ์ (๒๕๔๓, หน้า ๑๗๖)	๑. มีอาณาเขตรับผิดชอบที่แน่นอน ๒. ไม่มีอำนาจอธิปไตยในลักษณะรัฐอิสระ ๓. เป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมาย ๔. ดำเนินการโดยอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก
วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์ (๒๕๔๓, หน้า ๔๑๕)	๑. รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนปกครองตนเอง ๒. จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประชาชนในท้องถิ่น ๓. มีอิสระตามขอบเขตกฎหมายกำหนด
สมบัติ อารังธัญวงศ์ (๒๕๔๙, หน้า ๗๔๒)	๑. รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนปกครองตนเอง ๒. ฝ่ายบริหารและนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้ง ๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบ ๔. อยู่ในการกำกับ ดูแลและการสนับสนุนจากรัฐบาลกลาง

๒.๖.๒ องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยมีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่สมัยราชการที่ ๕ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์จนถึงปัจจุบันปี พ.ศ. ๒๕๔๐ นับว่าเป้นปีที่มีความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยเป็นอย่างมากเพราะรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้วางรากฐานเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการจัดการท้องถิ่นใหม่ โดยกำหนดให้การปกครองท้องถิ่นเป็นของประชาชนโดย ประชาชนและเพื่อประชาชนเกิดขึ้นได้จริงโดยไม่ให้กระทบความเป้นอันหนึ่งอันเดียวกันของ ราชอาณาจักรโดยกำหนดกลไกของครปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป้นอิสระทั้งการกำหนด นโยบายการปกครองการบริหารงานบุคคลการเงินการคลังและอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะและกำหนดให้องคร

ปกครองสวนทองถิ่นต้องประกอบด้วยสมาชิกสภาทองถิ่นที่มา จากการเลือกตั้งและคณะผู้บริหารทองถิ่นหรือผู้บริหารทองถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรงหรือมาจากความเห็นชอบของสภาทองถิ่นจะแต่งตั้งข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเขา ไปดำรงตำแหน่งไม่ได้ เว้นแต่กรณีที่มีการยุบสภาทองถิ่นรวมถึงการกำหนดไโรชาฎรผู้มีสิทธิ เลือกตั้งสามารถเขาซื้อถอดถอนสมาชิกสภาทองถิ่นหรือผู้บริหารทองถิ่นได้ และสามารถเขาซื้อ ร้องขอให้ออกขอบัญญัติทองถิ่นได้ รวมถึงกำหนดให้องครปกครองสวนทองถิ่นมีหน้าที่ในการบำรุงรักษาศิลปจาริตประเพณีภูมิปัญญาทองถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของทองถิ่นจัดการศึกษาอบรมและฝกอาชีพและเขาไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและกำหนดให้การกำกับดูแลองครปกครองสวนทองถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติแต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนใน ทองถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นสวนรวม

ปัจจุบันประเทศไทยได้แบ่งรูปแบบองครปกครองสวนทองถิ่นออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ

๑. รูปแบบทั่วไปได้แก่ ๑. องคการบริหารสวนจังหวัด (อบจ.) ๒. เทศบาล ๓. องคการบริหารสวนตำบล (อบต.)

๒. รูปแบบพิเศษได้แก่ ๑. กรุงเทพมหานคร (กทม.) ๒. เมืองพัทยา

ระบบการปกครองทองถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ๗ประการคือ

๑) สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองทองถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศการปกครองทองถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งว่าการปกครองทองถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่นเพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

๒) พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองทองถิ่นมีหลายประการเช่นปัจจัยทางภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองทองถิ่นออกเป็น๒ระดับคือหน่วยการปกครองทองถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WTO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองทองถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ ๕๐,๐๐๐ คนแต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วยเช่นประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากรเป็นต้น

๓) การกระจายอำนาจและหน้าที่การที่จะกำหนดให้ทองถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

๔) องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนมีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

๕) การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

๖) อิสระในการปกครองท้องถิ่นสามารถให้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

๗) งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

นอกจากนี้คณะกรรมการการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นโดยนายชวน หลีกภัยนายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวตามคำสั่งที่ ๒๖๒/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๓๕ เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันในทุกรูปแบบหาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่กับหน่วยการปกครองท้องถิ่นโดยกล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

๑) เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและทบวงการเมือง

๒) สภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

๓) มีอิสระในการปกครองตนเอง

๔) มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม

๕) มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ

๖) มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง

๗) มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ

๘) มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท

๙) มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดจะประกอบด้วยสภาท้องถิ่นและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้นแต่ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีส่วนสำคัญที่ขาดไม่ได้อีก ๓ ฝ่ายได้แก่ ฝ่ายกำกับดูแลหรือควบคุมดูแลและ

ายข้าราชการหรือฝ่ายพนักงานสวนทองถิ่นและประชาชนในเขตองค์กรปกครองสวนทองถิ่นซึ่งทั้ง ๕ ฝ่ายต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวของและรวมกับทำงานอย่างใกล้ชิดและมีอย่างมีสมดุลงครปกครองสวนทองถิ่นนั้นๆจึงจะประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

ตารางที่ ๒.๒๓ องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
โกวิท พวงงาม (๒๕๕๒, หน้า ๓๐-๓๕)	๑. สถานะตามกฎหมาย ๒. พื้นที่และระดับ ๓. การกระจายอำนาจและหน้าที่ ๔. องค์การนิติบุคคล ๕. การเลือกตั้ง ๖. อิสระในการปกครองท้องถิ่น ๗. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้

๒.๖.๓ วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

- ๑) ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทั้งทางด้านการเงินตัวบุคคลตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ
- ๒) เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
- ๓) เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการในเรืองของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

๒.๖.๔ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

- ๑) การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองแก่ประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองอันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
- ๒) การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
- ๓) การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองเพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่นประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น
- ๔) การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

๕) การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต

๖) การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

หน่วยการปกครองท้องถิ่นควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณกำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริงหากเกินกว่าภาระหรือเป็น นโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการเช่นงานทะเบียนที่ดิน, การศึกษาในระดับอุดมศึกษาการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการมีขอพิจารณา^{๑๑๕}

๑. เปนงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนใดแก การจัดทำถนนสะพานสวนหย่อมสวนสาธารณะการกำจัดขยะมูลฝอยเปนตน

๒. เปนงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัยรักษาความปลอดภัยเช่นงานดับเพลิง

๓. เปนงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคมดำนนี้มีมีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่นการจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชราเปนตน

๔. เปนงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่นเปนงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็นจัดให้มีโรงรับจำนำการจัดตลาดและงานต่างๆที่มีรายได้โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

สรุปการปกครองท้องถิ่นเปนรูปแบบการปกครองที่ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทั้งทางด้านการเงินด้านบุคคลตลอดจนการกำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นที่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงรวมถึงเปน สถาบันที่ให้การศึกษารอบการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

ตารางที่ ๒.๒๔ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
โกวิท พงงาม (๒๕๔๔, หน้า ๒๕)	หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่โดยการกำหนดข้อพิจารณา

^{๑๑๕}โกวิท พงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔), หน้า ๒๕.

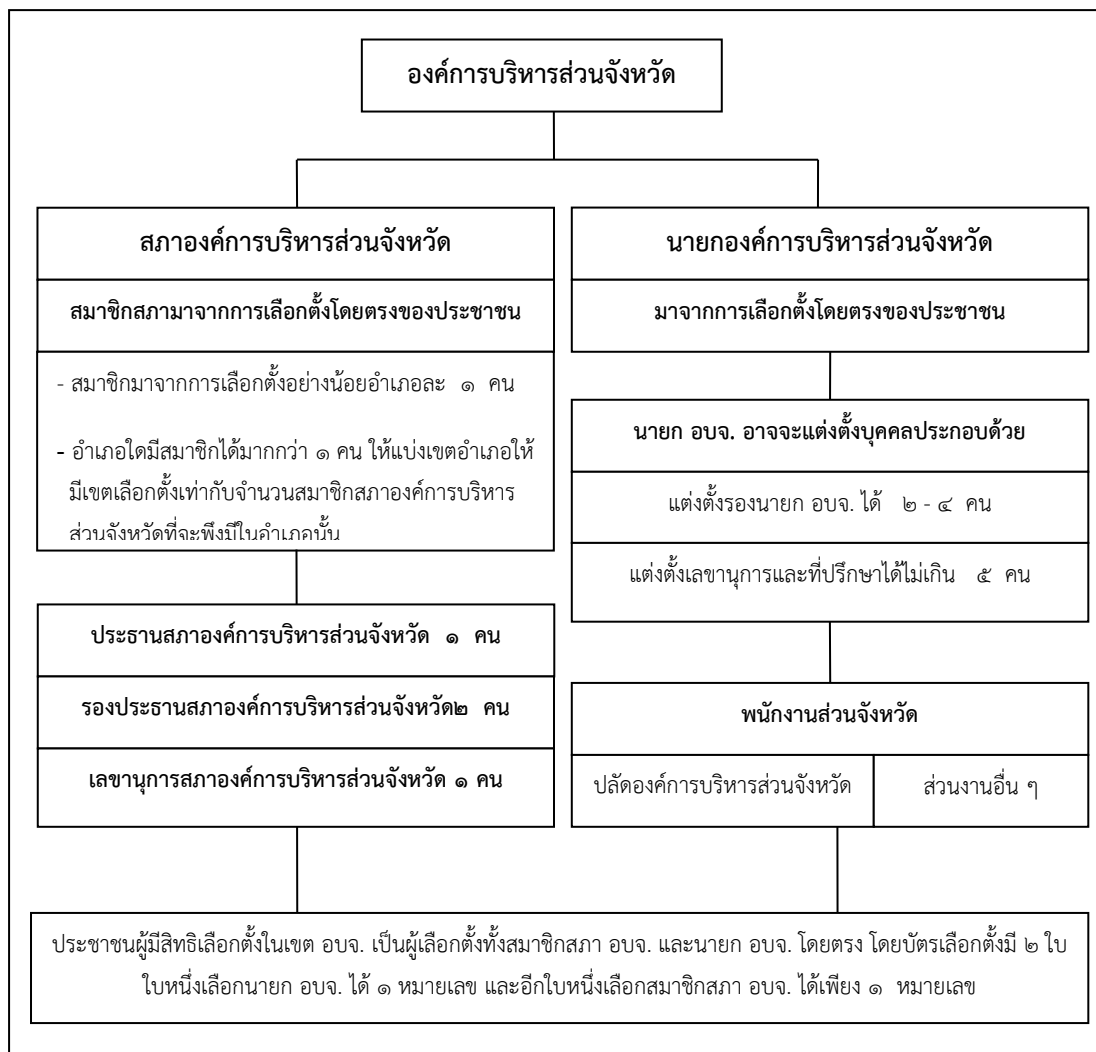
๒.๖.๕ การปกครองท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ถือเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเป็นมาที่ยาวนานสามารถแบ่งได้เป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ – ๒๔๙๗ เป็นระยะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่มีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๘ – ๒๕๓๙ เป็นระยะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดถือกำเนิดขึ้นในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นนิติบุคคล แต่ข้าราชการส่วนภูมิภาค (ผู้ว่าราชการจังหวัดและคณะ) ยังคงมีอำนาจในการบริหารงาน ซึ่งไม่ใช่ตัวแทนของประชาชนที่มาจากการเลือกตั้ง และระยะที่ ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดในยุคปัจจุบัน ซึ่งผ่านกระบวนการแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นต้นมา ระยะนี้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่นอย่างแท้จริง^{๑๑๖} โดยมีผู้บริหารหรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

๒.๖.๕.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมีผลทำให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างจากรูปแบบของการปกครอง (Form of Government) เดิมที่ใช้รูปแบบสภา-นายกเทศมนตรี (The Council-Mayor Form) หรือรูปแบบรัฐสภา (Parliamentary System) ซึ่งเป็นรูปแบบเดียวกับการเมืองการปกครองในระดับชาติตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของประชาชน แต่ฝ่ายบริหารมีหัวหน้าเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดโดยตำแหน่ง มาสู่รูปแบบใหม่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่มีการแก้ไขให้หัวหน้าฝ่ายบริหารหรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกกันเองของสมาชิกสภาหลังจากนั้นพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๖ ก็ได้เปลี่ยนมาใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีเข้มแข็ง (The Strong Mayor Form) หรือรูปแบบของการเมืองในระบบประธานาธิบดี (Presidential System) หรือรูปแบบที่กำหนดให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรง ดังแสดงในแผนภาพ

^{๑๑๖} บุญอริ ยีหมะ, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๓.



แผนภาพที่ ๒.๖ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ (ฉบับที่ ๓) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖

จากแผนภาพที่ ๒.๖ อธิบายได้ดังนี้

๑.ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือ สภาองค์การจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

- ๑) จำนวนประชากรไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภา ๒๔ คน
- ๒) จำนวนประชากร ๕๐๐,๐๐๑ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภา ๓๐ คน
- ๓) จำนวนประชากร ๑,๐๐๐,๐๐๑ - ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภา ๓๖ คน
- ๔) จำนวนประชากร ๑,๕๐๐,๐๐๑ - ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภา ๔๒ คน
- ๕) จำนวนประชากรมากกว่า ๒,๐๐๐,๐๐๑ คน มีสมาชิกสภา ๔๘ คน

นอกจากนั้นยังได้กำหนดให้อำเภอหนึ่งต้องมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๑ คน ในกรณีที่อำเภอใดมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มากกว่า ๑ คน ให้แบ่งเขตอำเภอให้มีเขตเลือกตั้งเท่ากับจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะพึงมีในอำเภอนั้น

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะทำการเลือกสมาชิกด้วยกันเองเพื่อดำรงตำแหน่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ คน ตำแหน่งรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีก ๒ คน และตำแหน่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีก ๑ คน และในปีหนึ่งให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมัยประชุมสามัญ ๒ สมัย สมัยละ ๔๕ วัน แต่ถ้ามีกรณีจำเป็นให้ประธานสภาสั่งขยายสมัยประชุมสามัญออกไปอีกได้แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน

นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมดที่มีอยู่อาจเรียกประชุมสมัยวิสามัญได้

หากจะมองถึงอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น จากการศึกษาพบว่าประกอบด้วย

๑) มีอำนาจหน้าที่ในด้านนิติบัญญัติ ได้แก่ การเสนอและพิจารณาร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้อบัญญัติชั่วคราวเพื่อใช้ในการบริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒) มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร ด้วยการตั้งกระทู้ถามนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ การพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓) มีอำนาจในการเสนอข้อสอบถามต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนงานราชการในจังหวัดมาชี้แจงข้อเท็จจริงอันเกี่ยวกับอำนาจของราชการส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนงานราชการในจังหวัดชี้แจงด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในเวลาอันสมควรก็ได้

๔) อำนาจในการเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรรมการสามัญประจำสภา และเลือกบุคคลที่ไม่ได้เป็นสมาชิกเป็นกรรมการวิสามัญ เพื่อกระทำการกิจการหรือพิจารณาสอบสวนเรื่องใด ๆ อันอยู่ในความดูแลของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วรายงานต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สำหรับคุณสมบัติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นจะต้องประกอบด้วย

- ๑) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- ๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
- ๓) มีชื่อในทะเบียนบ้านในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง
- ๔) ไม่มีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิเลือกตั้ง

๒. ฝ่ายบริหาร หลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๖^{๑๑๗} โดยได้ผ่านความเห็นชอบของรัฐสภาและมีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างและคุณภาพแห่งอำนาจในองค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่ โดยเฉพาะการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรงจากประชาชน ซึ่งจะมีผลทำให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเข้มแข็งในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น ส่วนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องกลับมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ และดำเนินงานในด้านกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมากขึ้น

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งจังหวัด มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และปัจจุบันมีการแก้ไขกฎหมายในเรื่องนี้ให้สามารถดำรงตำแหน่งได้โดยไม่มีการจำกัดวาระ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วย โดยแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีจำนวนรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแตกต่างกันไปตามเกณฑ์ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่แต่ละจังหวัดพึงมี ดังนี้

- ๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๔๘ คน แต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ไม่เกิน ๔ คน
- ๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓๖ หรือ ๔๒ คน แต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ไม่เกิน ๓ คน
- ๓) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒๔ หรือ ๓๐ คน แต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ไม่เกิน ๒ คน

นอกจากนี้ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังสามารถแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหาร

^{๑๑๗} ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา, เล่มที่ ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๗ ก, ประกาศเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๖.

ส่วนจังหวัดได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๕ คน สำหรับอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นมีดังนี้

๑) กำหนดนโยบายและดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ ตลอดจนรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อบัญญัติ

๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมายอื่น

คุณสมบัติของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๐ ปี บริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

๒) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาจังหวัด หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

๓) ไม่เป็นผู้ที่พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เลขานุการหรือที่ปรึกษาผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ถึง ๕ ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

๔) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

๕) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตจังหวัดที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง หรือได้เสียภาษีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน หรือกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเวลาติดต่อกัน ๓ ปี นับถึงวันรับสมัคร (การเสียภาษีครั้งเดียวเพื่อให้มีผลย้อนหลัง ๓ ปี ไม่เข้าเกณฑ์ดังกล่าวนี้)

คุณสมบัติต้องห้ามของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑) ดิตยาเสพติดให้โทษ

๒) เป็นบุคคลล้มละลาย

๓) วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

๔) เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช

- ๕) อยู่ในระหว่างถูกเพิกถอนสิทธิ์เลือกตั้ง
๖. ต้องคำพิพากษาให้รับโทษจำคุกและถูกคุมขังอยู่โดยหมายศาล
๗. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไป และได้พ้นโทษมาไม่ถึง ๕ ปี นับถึงวันเลือกตั้ง เว้นแต่ความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
๘. ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าด้วยการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ ไม่ว่าจะได้รับโทษหรือไม่ โดยพ้นโทษหรือต้องคำพิพากษายังไม่ถึง ๕ ปี นับถึงวันเลือกตั้ง แล้วแต่กรณี
๙. เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่หรือถือว่าการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
๑๐. เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะรื้อรายผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้นกว่าปกติ
๑๑. เคยถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น แล้วแต่กรณี มาไม่ถึง ๕ ปี นับถึงวันเลือกตั้ง
๑๒. อยู่ในระหว่างเสียสิทธิ์เพราะไม่ไปทำหน้าที่ใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นและไม่ได้แจ้งเหตุที่ไม่สามารถไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่อผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองมีสิทธิ์ หรืออยู่ระหว่างเสียสิทธิตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา
๑๓. เคยถูกคณะกรรมการเลือกตั้งเพิกถอนสิทธิ์สิทธิเลือกตั้งมาไม่ถึง ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการเลือกตั้งมีคำสั่งอันเนื่องมาจากการกระทำการโดยไม่สุจริตตามพระราชบัญญัติเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ หรือตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทน และสมาชิกวุฒิสภา เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการเลือกตั้งหรือได้รับการเลือกตั้งโดยไม่สุจริต
๑๔. เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นอยู่

๑๕.เป็นผู้สมัครรับเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือเป็นผู้รับสมัครสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวกัน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นอยู่

๑๖.เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินประจำ

๑๗.เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือส่วนราชการท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ

๑๘.เป็นกรรมการเลือกตั้ง กรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กรรมการ ป.ป.ช. กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ หรือผู้ตรวจการแผ่นดินรัฐสภา

๑๙.ลักษณะอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

กล่าวโดยสรุปองค์การบริหารส่วนจังหวัดเริ่มมีกฎหมายมารองรับความเป็นสถานะความเป็นนิติบุคคล รวมถึงให้อำนาจ บทบาท หน้าที่และเรื่องที่เกี่ยวข้องชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งยังได้ถูกบัญญัติไว้เป็นเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ผลที่ตามมาคือได้เกิดกฎหมายลูกหลายฉบับที่ร่างขึ้นมาเพื่อรองรับความชอบธรรมที่เปิดโอกาสให้เป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชนตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตยที่แท้จริง

ตารางที่ ๒.๕ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พ.ร.บ. อบจ. (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๖	ประเด็นเปลี่ยนแปลง
ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา, เล่มที่ ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๗ ก, ประกาศเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๖.	๑. มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่อันเนื่องมาจาก “พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ - ๓ พ.ศ. ๒๕๔๔” ๒. สมาชิกสภา อบจ.มาจากการเลือกตั้ง ๓. มีการเลือกตั้งนายก อบจ.โดยตรง ๔. การเมือง(สภา) แยกออกจากการบริหาร (นายก อบจ.) ๕. ฝ่ายนิติบัญญัติ (ส.อบจ.) มาจากการเลือกตั้ง ดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี โดยมีสัดส่วนที่มาดังนี้

พ.ร.บ. อบจ. (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๖	ประเด็นเปลี่ยนแปลง
	๑) ประชากรไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภา ๒๔ คน ๒) ประชากร ๕๐๐,๐๐๑-๑,๐๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภา ๓๐ คน ๓) ประชากร ๑,๐๐๐,๐๐๑ - ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภา ๓๖ คน ๔) ประชากร ๑,๕๐๐,๐๐๑ - ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภา ๔๒ คน ๕) ประชากรมากกว่า ๒,๐๐๐,๐๐๑ คน มีสมาชิกสภา ๔๘ คน

๒.๖.๕.๒ บทบาท อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ปรับเปลี่ยนหน้าที่ไปจากเดิม โดยจะมีหน้าที่เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นระดับจังหวัด ซึ่งเน้นการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่ำกว่าภายในจังหวัดพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๔๕ ได้กำหนดหน้าที่ไว้ ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
๕. อำนาจหน้าที่ของจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ เฉพาะในเขตสภาตำบล
๖. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๘. จัดทำกิจการอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังอาจจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นนอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากองค์กรนั้น ๆ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคที่มอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น

สำหรับการประสานแผนพัฒนาจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะการกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการประสานความร่วมมือกับราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ทั้งเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล นับเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบัน ยิ่งกฎหมายพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดระบบการบริการสาธารณะไว้จำนวน ๒๙ ประการ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การประสาน และ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕. การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. การจัดการศึกษา

๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๘. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๙. การส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยี

๑๐. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดรักษาน้ำเสียรวม

๑๑. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๑๒. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
๑๓. การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
๑๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๕. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
๑๖. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๑๗. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๑๘. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๑๙. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาลและการควบคุมโรคติดต่อ
๒๐. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๒๑. การขนส่งมวลชนและวิศวกรรมจราจร
๒๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๓. การจัดให้มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
๒๔. การจัดทำกิจการใดเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
๒๕. สนับสนุนหรือช่วยเหลือช่วยราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒๖. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๒๗. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒๘. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจ และหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒๙. กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังได้กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกำหนดเวลา คือ ประการแรกภารกิจข้ามอำนาจรัฐและท้องถิ่นให้ดำเนินการเสร็จสิ้นภายใน ๔ ปี ประการที่ ๒ ภารกิจที่รัฐจัดบริการในเขตของท้องถิ่นและกระทบถึงท้องถิ่นอื่นให้ดำเนินการเสร็จสิ้นภายใน ๔ ปี และประการสุดท้ายภารกิจที่ดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน ๔ ปี

๒. กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและท้องถิ่น และระหว่างท้องถิ่นด้วยกันเองให้ชัดเจน

๓. กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ให้รัฐทำหน้าที่ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือการดำเนินงานของท้องถิ่น

๔. กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่ท้องถิ่น โดยในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้ท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนต่อรายรับของรัฐบาลไม่เกินร้อยละ ๒๐ และในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พ.ศ. ๒๕๔๙ ให้ท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนต่อรายรับของรัฐบาลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕

๕. การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะในเขตท้องถิ่น ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

นอกจากนี้ยังให้คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ซึ่งคณะกรรมการ ฯ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ฯ ไปจัดทำแผน โดยวางกรอบเงื่อนไข การจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อกำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจ ดังนี้

- ๑) การถ่ายโอนตามศักยภาพของท้องถิ่นโดยการแบ่งความรับผิดชอบ
- ๒) ประชาชนต้องได้รับการบริการที่ไม่ด้อยไปกว่าเดิม
- ๓) การถ่ายโอนต้องคุ้มค่ากับการลงทุนและทรัพยากร

สำหรับรูปแบบของการดำเนินงานหลังการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีการดำเนินการใน ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑) ท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้เอง ๓ แบบ คือ แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างคนต่างทำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันร่วมกันทำ และกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ทำเอง อาจพิจารณาซื้อบริการหรือให้เอกชนเข้ามาดำเนินการจัดทำ

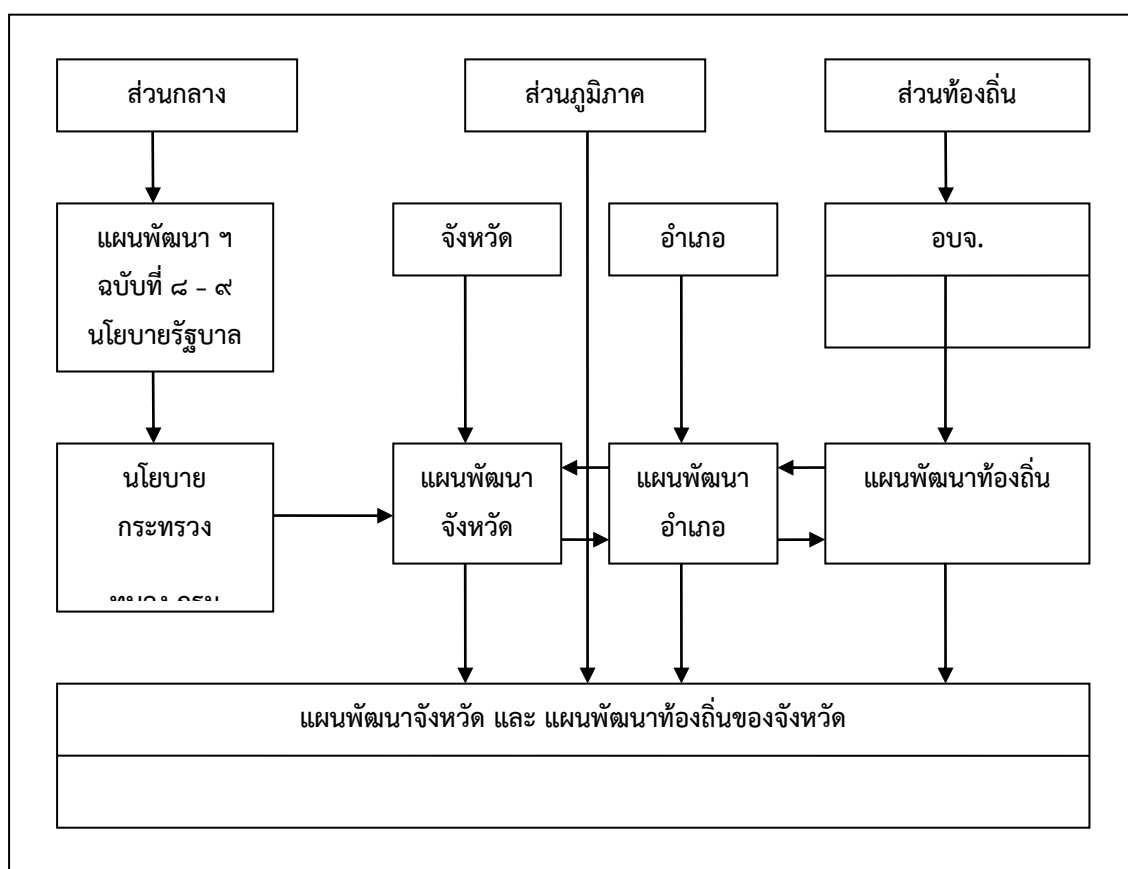
๒) ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรของรัฐในรูปของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค มีส่วนร่วมกันรับผิดชอบและช่วยกันหรือกระทำร่วมกัน

๓) เป็นภารกิจซ้ำซ้อนทางกฎหมายซึ่งรัฐจะต้องเป็นผู้ดำเนินการทำต่อไป หรือหากท้องถิ่นมีขีดความสามารถที่จะกระทำได้ ก็สามารถทำได้

เมื่อมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสนอให้คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว และมีการรายงานต่อรัฐสภาเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา และเมื่อประกาศใช้บังคับแล้วให้มีผลผูกพันหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการนั้น และในเรื่องนี้เห็นว่าหน่วยงานของรัฐทั้งราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องรีบดำเนินการประสานแผนพัฒนาจังหวัด เพื่อให้แนวทางการพัฒนาจังหวัดมีลักษณะเป็นเอกภาพมากยิ่งขึ้น และสิ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องพิจารณาเพื่อให้งานหน้าที่ของตนเป็นไปตามเป้าหมายจำเป็นต้องปรับความคิดใหม่ ดังนี้

๑)เสริมสร้างความสามารถในการประสานแผนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

๒)เสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อรองรับและสอดคล้องกับภารกิจการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๗ การประสานแผนพัฒนาจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กล่าวโดยสรุปจากบทบาทหน้าที่ข้างต้นจะเห็นว่า อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นอกเหนือจากจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ยังมีลักษณะที่ซ้ำซ้อนกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของรัฐในนามราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกหลายประการ ซึ่งการประสานแผนพัฒนาจังหวัดถือเป็นการบูรณาการร่วมกัน ซึ่งน่าจะมีการตกลงกำหนดบทบาทหน้าที่ของกันและกันในการรับผิดชอบภารกิจเหล่านั้น

๒.๖.๕.๓ รายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สำหรับรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากภาษีชนิดต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้จัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ บางส่วนมาจากภาษีบางชนิดที่รัฐบาลเป็นผู้จัดเก็บแล้วจัดสรรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่มซึ่งจัดเก็บโดยกรมสรรพากร ภาษีและค่าธรรมเนียมจากรถยนต์และล้อเลื่อนซึ่งจัดเก็บโดยกรมการขนส่งทางบก ค่าภาคหลวงแร่และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมซึ่งจัดเก็บโดยกรมทรัพยากรธรณี และยังมีงบประมาณบางส่วนที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล นอกจากนี้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ยังกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อจัดเก็บ

๑) ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากสถานค้าปลีกน้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล และน้ำมันที่คล้ายกัน รวมถึงก๊าซปิโตรเลียม

๒) ค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากผู้เข้าพักในโรงแรม ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

๓) ภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นจากภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราและใบอนุญาตเล่นการพนันไม่เกินร้อยละยี่สิบ

๔) ภาษีมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้นจากอัตราเรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร กรณีที่ประมวลรัษฎากรเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดเก็บในอัตราร้อยละศูนย์ กรณีที่ประมวลรัษฎากรเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดเก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร

๕) ค่าธรรมเนียมใด ๆ จากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีขึ้นตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีรายได้ก็จำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการใช้จ่าย ซึ่งระดับประเทศการบริหารงบประมาณแผ่นดินจะกระทำโดยร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาผู้แทนราษฎรก่อน รัฐบาลจึงจะนำงบประมาณไปใช้จ่ายในการบริหารประเทศได้

การบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ใช้หลักเดียวกัน กล่าวคือ ฝ่ายบริหารจะต้องจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน ฝ่ายบริหารหรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงจะนำงบประมาณไปใช้จ่ายได้

ตารางที่ ๒.๒๖ ที่มาของรายได้องค์การบริหารส่วนจังหวัด

กฎหมาย	ที่มารายได้
ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา, เล่มที่ ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๗ ก, ประกาศเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๖.	๑. ภาษีบำรุงจากสถานค้าปลีกน้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล และน้ำมันที่คล้ายกัน รวมถึงก๊าซปิโตรเลียม ๒. ค่าธรรมเนียมบำรุงจากผู้เข้าพักในโรงแรม ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ๓. ภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นจากภาษีธุรกิจเฉพาะ ตามประมวลรัษฎากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราและใบอนุญาตเล่นการพนันไม่เกินร้อยละสิบ ๔. ภาษีมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้นจากอัตราเรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร ๕) ค่าธรรมเนียมใด ๆ จากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีขึ้นตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

กุลชลี พวงเพชร ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรมพบว่า ๑) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๒) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัย ๓) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่องบประมาณด้านการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๔) ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๕) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหาร พบว่า พนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัทประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาและการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร^{๑๑๘}

ฉาน ธรรมกิจจารย์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่าเชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรมส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ^{๑๑๙}

สมชาย สรรพเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง “ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”พบว่า ๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ (๑) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา (๒) พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (๓) พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ (๔) พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว (๕) สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานและ

^{๑๑๘} กุลชลี พวงเพชร, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”, **ปรัชญาคุษภักดิ์(บริหารธุรกิจ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๑๑๙} ฉาน ธรรมกิจจารย์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **ปรัชญาคุษภักดิ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

(๖) พัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว^{๑๒๐}

อนุวัต กระสังข์ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ ภายใต้กระแสบริโณคานิยมพบว่า ๑. แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโณคานิยม พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบายพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีกำหนดนโยบายหรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่าเยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเเอ็ดอ่อยในเรื่องปัจจัย ๔ มีแต่หันไปส่งเสริมความก้าวหน้าทางวัตถุนิยมใหม่ ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่าพบว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้และส่งผลให้เกิดความงอกงามในทุกๆด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเหมาะสมทั้งกายวาจาใจมีความยุติธรรมและละอายต่อบาปไม่เอาเปรียบไม่ทุจริตไม่หลอกลวงและไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

๒. สภาพปัญหาทั่วไปและสภาพปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโณคานิยม พบว่ากระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้อย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดสื่อใหม่ๆ มากมาย โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลจำนวนมาก เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้ เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาอย่างอิสระ ในขณะที่สื่อดั้งเดิม ทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจโดยมีเป้าหมายการนำเสนอในเชิงพาณิชย์มากยิ่งขึ้น

๓. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโณคานิยม พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโณคานิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ ต้องสร้าง

^{๑๒๐} สมชาย สรรพเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

โอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมถูกต้องเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยมได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการการพัฒนาในองค์กร^{๑๒๑}

ตารางที่ ๒.๒๗ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
กุลชลี พวงเพชร (๒๕๕๐)	ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัทประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนา
ฉาน ธรรมกิจารย์ (๒๕๕๐)	ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบและอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎี
สมชาย สรรพเสริฐ (๒๕๕๒)	ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย

^{๑๒๑} อนุวัต กระสังข์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม, พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗)

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
นายอนุวัต กระสังข์ (๒๕๕๗)	ความจำเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร/กระบวนการเรียนรู้/การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ๑)ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชั้นนำมากที่สุด ๒) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกช่วงอายุ ทั้งเพศหญิง และเพศชายในทุกระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชั้นนำมากที่สุด ๓) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่บริหาร โดยคำนึงถึงมิติประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความรับผิดชอบต่อสังคม ซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส และการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แต่ในมิติความมีจริยธรรม และเคารพกฎหมาย และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงน้อยกว่ามิติอื่น ๔. เมื่อควบคุมตัวแปรระยะเวลาที่เคยทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาก่อน ประเภทผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือความรับผิดชอบต่อสังคม การสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความรับผิดชอบต่อสังคม^{๑๒๒}

ไพฑูรย์สมแก้วและคณะ ทำการวิจัยเรื่อง ส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่น กรณีศึกษาช่องทางทุจริตในระดับตำบล : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิงโครงสร้างระดับท้องถิ่นพบว่า ปัญหาจากแนวคิดของระบบสังคมตามกลไกของระบบทุนผูกขาดที่มีฐานะนำทางเศรษฐกิจและครอบงำสังคมชุมชนเกษตรกรรมไทยเป็นตัวกำหนดกรอบคิดเชิงอำนาจเป็นผลให้สังคมชุมชนเลือกสรรผู้มีฐานะนำทางเศรษฐกิจของชุมชนมาเป็นตัวแทนสมาชิกสภา

^{๑๒๒}บุญแสง ชีระภากร, “ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลต่อรูปแบบของการบริหารจัดการและการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปในรูปแบบของการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลตามทักษะของผู้ที่ได้รับเลือกสรรและผลการวิจัยยังบ่งบอกอีกว่าความสนใจในการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยปัญหาจากกลไกการให้ประชาชนมีส่วนร่วมและความไม่เข้าใจในโครงสร้างของระบอบประชาธิปไตยจึงจำเป็นและต้องสร้างกลไกหรือหลักสูตรการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยในระดับฐานรากเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย^{๑๒๓}

ศักดาพินิจ ฌรณศาติโสภณ ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พบว่า ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีความจริงจังและจริงใจต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร มีการถ่ายโอนเฉพาะภารกิจและอำนาจหน้าที่ส่วนหนึ่งให้เท่านั้น ในขณะที่งบประมาณและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริงยังไม่มี การถ่ายโอน ทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนให้ ส่วนในด้านผู้ปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนให้ ส่วนในด้านผู้ปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน หรือมีการอาศัยช่องว่างของระเบียบกฎหมายในการยืดเวลาถ่ายโอนภารกิจออกไป ผลของการกระจายอำนาจต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ยังไม่เห็นผลมากนัก อาจจะก่อให้เกิดผลเสียเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการปกครองท้องถิ่น^{๑๒๔}

อรพินท์ สทโชชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอรูปแบบและแนวทางในการสร้างธรรมาภิบาลในระดับตำบลและหมู่บ้านผู้วิจัยได้เลือกอบต. ชมพูอำเภอสาร์ภักดีจังหวัดเชียงใหม่เป็นพื้นที่ทำการศึกษาโดยได้รับความร่วมมือกับผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาลและเจ้าหน้าที่อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องจากการดำเนินงานภาคสนามร่วมกับผู้ปฏิบัติระดับตำบลทำให้สามารถรวบรวมบทเรียนและแนวคิดจากการปฏิบัติจริงผลการศึกษาอบต. ที่มี ธรรมาภิบาลในภาคปฏิบัติเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรมแม้ว่าผลการศึกษาในพื้นที่ทดลองยังไม่สมบูรณ์นักแต่ก็มีข้อมูลบางส่วนที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นว่า

^{๑๒๓}ไพฑูรย์ สมแก้ว และคณะ, “การวิจัยเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่นกรณีศึกษาช่องทางทุจริตในระดับตำบล : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิงโครงสร้างระดับท้องถิ่น”, **รายงานวิจัย**, ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, ๒๕๔๘).

^{๑๒๔}ศักดาพินิจ ฌรณศาติโสภณ, “ การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙).

ประโยชน์ในการเผยแผ่แนวคิดและขั้นตอนการปฏิบัติในการสร้าง อบต.ธรรมาภิบาลต่อไป กระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลระดับอบต. เริ่มตั้งแต่กระบวนการสร้างความเข้าใจการกำหนดแนวทางและรูปแบบการทดลองปฏิบัติและสิ้นสุดที่การทบทวนและสรุปบทเรียนอบต.ชมพูเลือกประยุกต์หลักธรรมาภิบาล ๔ หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรมหลักความโปร่งใสหลักการมีส่วนร่วมและความคุ้มค่า ส่วนอีกสองหลักคือ

หลักความรับผิดชอบและหลักคุณธรรมยังไม่ได้ดำเนินการเป็นเรื่องนามธรรมที่จะต้องใช้การรณรงค์และการสร้างจิตสำนึกสำหรับการศึกษาในโครงการนี้ยังไม่สามารถสร้างกลไกในเชิงการบริหารจัดการได้เนื่องด้วยเป็นเรื่องระยะยาวและโครงการมีข้อจำกัด^{๑๒๕}

สมคิด เลิศไพฑูรย์^{๑๒๖} ได้ศึกษาวิจัย “การปรับปรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด” โดยได้แนวคิดจากการเกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลและสภาตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและสภาตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่ทำให้เกิดปัญหาต่อความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเกิดความซ้ำซ้อนกันทั้งในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบกับรายได้จากแหล่งภาษี พบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด มี ๓ ประการ คือ

๑. ด้านรายได้ : มีรายได้ที่สำคัญของ อบจ. เดิมลดลง คือ ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีธุรกิจเฉพาะที่ อบจ. จะต้องแบ่งฐานรายได้ประเภทภาษีการค้าในปี ๒๕๓๐ ที่มีอยู่ให้กับ อบต. ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ และในกรณีที่มีการจัดตั้ง อบต. เต็มทั้งจังหวัดรายได้ในส่วนนี้ของ อบจ. ก็จะหมดไป , สำหรับภาษีสุราและภาษีสรรพสามิตก็จะลดลงด้วยเนื่องจากภาษีประเภทนี้จัดสรรให้ท้องถิ่นตามสัดส่วนจำนวนประชากร ดังนั้นเมื่อมีการจัดตั้ง อบต. ทำให้ประชากรในเขต อบจ. ลดลงตามไปด้วย และหากจังหวัดใดมีการจัดตั้งเป็น อบต. ทั้งจังหวัด อบจ. ก็จะไม่มียาได้ประเภทนี้อีกต่อไป นอกจากนั้นยังมีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้สภาตำบลซึ่งได้รับจัดสรรจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๓๘ ที่กำหนดให้ อบจ. จะต้องแบ่งปันรายได้ส่วนหนึ่งให้สภาตำบลโดยผลของระเบียบดังกล่าว อบจ. จะมีรายได้ลดลงอย่างน้อยที่สุดร้อยละ ๓๕ ของรายได้ที่มีอยู่เดิม

๒. ด้านเขตพื้นที่รับผิดชอบและการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ : ในกรณีที่มีการประกาศจัดตั้งสภาตำบลเป็น อบต. เป็นผลทำให้เขตพื้นที่ อบจ. ที่จะบริหารงานตามอำนาจหน้าที่เดิม

^{๑๒๕} อรพินท์ ส孚โชคชัย, “แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๔๓).

^{๑๒๖} สมคิด เลิศไพฑูรย์, “การปรับปรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓).

ลดลง และหากในจังหวัดใดมีการประกาศจัดตั้ง อบต. ขึ้นเต็มพื้นที่ของอำเภอหรือเต็มพื้นที่ของ จังหวัดก็จะทำให้เขตพื้นที่รับผิดชอบของ อบจ. ในส่วนอำเภอหรือทั้งพื้นที่แล้วแต่กรณีหมดไปด้วย

๓. ด้านโครงสร้างองค์กรและบริหารงานบุคคล : ประเด็นที่น่าทบทวนโครงสร้างองค์กร ของ อบจ. คือยังจะมีส่วนอำเภอในเขตพื้นที่อำเภอที่มีการจัดตั้ง อบต. เต็มพื้นที่หรือไม่ เพราะหาก ยังคงมีอยู่ก็ไม่ว่าจะสามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้หรือไม่ นอกจากนั้นด้านการ บริหารงานบุคคลจะต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงด้านอำนาจหน้าที่และ รายได้ที่ลดลงของ อบจ. ที่อาจจะไม่มีเงินจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าใช้จ่ายในการบริหาร จนน่า เป็นห่วงว่ากรณีนี้อาจนำไปสู่การเกิดปัญหาทางการเมืองต่อไปได้

แนวทางแก้ปัญหาดังกล่าว มีข้อเสนอแนะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็น จุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจจะยังคงอยู่ต่อไป แต่ทั้งนี้จะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทในเชิง อำนาจหน้าที่ใหม่ ซึ่งแต่เดิมองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเป็นผู้ดูแลการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการ จัดทำบริการสาธารณะ ตลอดจนการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มาเป็นผู้ประสานงานให้กับส่วน ราชการท้องถิ่นระดับตำบลกับราชการส่วนภูมิภาค เช่น การประสานงานการจัดหาแผนพัฒนาตำบล การประสานการปฏิบัติงานระหว่างท้องถิ่น การดำเนินกิจกรรมที่ส่วนท้องถิ่นอื่นไม่สามารถกระทำ ได้ ตลอดจนมีหน้าที่ในการแบ่งสรรเงินให้กับส่วนราชการท้องถิ่นต่าง ๆ นอกจากนี้ผลการศึกษาความ คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างยังต้องการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ในการดูแลและจัดการด้าน สิ่งแวดล้อมอีกด้วย

ในประเด็นรายได้ที่เป็นข้อถกเถียงกันระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับองค์การ บริหารส่วนตำบลนั้น กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางให้มีการจัดแบ่งรายได้ระหว่าง อบจ. และ อบต. ใน สัดส่วน ๗๐ : ๓๐ อนึ่ง ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๘๒ - ๒๙๐ ถือได้ว่าเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ของการปกครองท้องถิ่นที่ครอบคลุมทั้ง ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ การเงินการคลัง และการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารท้องถิ่น หรือ สมาชิก สภาท้องถิ่นยังไม่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนอย่างแท้จริง การควบคุมจากส่วนกลางที่มีมาก เกินไปและประชาชนยังไม่มีส่วนร่วมเท่าที่ควร รวมทั้งกรณีของ อบจ. ด้วย ดังนั้นการดำเนินการตาม รับธรรมนูญ หากสามารถทำได้เสร็จครบถ้วนตามเจตนารมณ์ของสภาร่างรัฐธรรมนูญที่เล็งเห็นปัญหา การปกครองท้องถิ่นไทย และมีการแก้ไข พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐พร้อมกันไป ด้วย ผู้วิจัยเชื่อว่าจะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าว ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้

สุจิต บุญบงการและคณะ^{๑๒๗} ได้ศึกษาวิจัย “การเมืองท้องถิ่นของ อบต. และ อบจ.” พบว่า ปัญหาสำคัญของการเมืองการปกครองท้องถิ่นสรุปได้ ดังนี้

๑. รูปแบบโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนยังไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับลักษณะพื้นที่โดยมีการกำหนดรูปแบบที่ไม่อ่อนตัวหรือยืดหยุ่น

๒. หน่วยงานของรัฐในส่วนกลางและภูมิภาคยังไม่กระจายอำนาจการจัดทำบริการสาธารณะให้ท้องถิ่นอย่างจริงจัง

๓. โครงสร้างการคลังของท้องถิ่นยังไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ หน้าที่ และบทบาทของท้องถิ่น

๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีบทบาทนำในฐานะผู้บริหารและจัดการเศรษฐกิจชุมชน

๕. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังมีบทบาทที่สับสนและไม่ชัดเจน หากไม่แก้ไขจะเป็นปัญหาในชุมชนอย่างรุนแรง

ส่วนปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการท้องถิ่น ปัญหาการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลท้องถิ่นซึ่งขาดความเป็นอิสระและไม่มีคุณภาพเพียงพอต่อการทำบริการสาธารณะ และปัญหาประชาชนในท้องถิ่นขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมปกครองท้องถิ่นอย่างรอบด้าน

โกวิท พวงงาม^{๑๒๘} ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อสะท้อนสภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ อบท. พบว่า

สภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตที่เกิดจากการทุจริตด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง ส่วนใหญ่ พบว่า กระบวนการทุจริตใน อบท. เกี่ยวกับด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ อบท. ละเลยไม่ปฏิบัติหรือไม่ทำตามระเบียบฯ และอ้างว่าไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องที่มีการให้จัดทำและไม่จัดทำ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนเรื่องทีกลุ่ม อบท. ไม่จัดทำ อันเป็นผลก่อให้เกิดการทุจริตใน อบท. ดังตัวอย่างเช่น

^{๑๒๗} สุจิต บุญบงการ, พรศักดิ์ ผ่องแผ้วและไมเคิลเนลสัน, “การเมืองท้องถิ่นของ อบต. และ อบจ.”, **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์), ๒๕๔๐.

^{๑๒๘} โกวิท พวงงาม, “แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” **รายงานการวิจัย**, พุนสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : กระทรวงมหาดไทย, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๙.

- ๑) มี อปท. ไม่ทำทะเบียนยืมเงิน ร้อยละ ๑๔
- ๒) มี อปท. ไม่ทำบัญชีคุมรายรับรายจ่ายพัสดุให้เป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๒
- ๓) มี อปท. ไม่มีการทำหลักฐานในการเบิกจ่ายพัสดุ ร้อยละ ๑๓
- ๔) มี อปท. ไม่มีการทำการลงบัญชีรายรับรายจ่าย ร้อยละ ๑๑
- ๕) มี อปท. ไม่มีการทำรายงานแสดงรายรับรายจ่ายและงบทดลองเป็นรายเดือน ร้อยละ ๑๕

๖) มี อปท. ไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจรับพัสดุ ตรวจสอบพัสดุ และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบพัสดุประจำปี ร้อยละ ๑๒

๗) มี อปท. ไม่จัดให้มีการแต่งตั้งผู้แทนชุมชนหรือผู้แทนประชาคมเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ หรือจัดให้มีก็เป็นการแต่งตั้งคนหน้าเดิม ๆ ในการตรวจรับงานจ้าง ร้อยละ ๖

๘) มี อปท. ที่สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีญาติมารับเหมาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างใน อปท. ร้อยละ ๑๑.๕

๙) มี อปท. ได้แต่งตั้งประชาชนเข้ามาเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ตรวจรับงานจ้างบางส่วน ร้อยละ ๓๔.๗ ยังไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนและทุกฝ่าย

นอกจากนั้นสภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากอำนาจ บารมี อิทธิพล ใน อปท. บางแห่ง ยังมีอิทธิพลหรืออำนาจที่ส่งผลให้เกิดการทุจริตได้ โดยเฉพาะอิทธิพลและอำนาจของฝ่ายการเมืองที่ครอบงำหรือสามารถให้คุณให้โทษต่อเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการท้องถิ่น ตลอดจนการใช้ อิทธิพลข่มขู่หรือกีดกันผู้เสนอราคารายอื่น ๆ การบีบบังคับให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจรับงานโครงการต่าง ๆ ตลอดจนบางครั้งประชาชนในท้องถิ่นไม่กล้าที่จะให้การเป็นพยานเพื่อเอาผิดกับผู้ทุจริต และส่วนหนึ่งวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกจิตใจคนในสังคมไทยมานาน เช่น ความเกรงกลัวอิทธิพล การนับถือผู้มี บารมี การสำนึกบุญคุณของผู้มีพระคุณ สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจหน้าที่การทำงานในการแสวงหาผลประโยชน์

บุญแสง ชีระภากร วิจัยเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ๑) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชั้นนำมากที่สุด ๒) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกช่วงอายุ ทั้งเพศหญิง และเพศชายในทุกระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชั้นนำมากที่สุด ๓) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่บริหาร โดยคำนึงถึงมิติประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความรับผิดชอบต่อสังคม ซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส และการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แต่ในมิติความมีจริยธรรม และเคารพกฎหมาย และการ

ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่านึงน้อยกว่ามิติอื่น ๔. เมื่อควบคุมตัวแปรระยะเวลาที่เคยทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาก่อน ประเภทผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม การสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและความซื่อสัตย์เป็นธรรม โปร่งใส ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือการค่านึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความรับผิดชอบต่อสังคม^{๑๒๙}

สุขุมลย์ ประสมศักดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดจำเป็นที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญในฐานะที่มีบทบาทหลักในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามนโยบายของรัฐบาล และตามกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ นอกจากนี้ ควรให้องค์กรสงฆ์ องค์กรด้านสตรี และประชาชนทั่วไปได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วย ทั้งนี้โดยการนำกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักพุทธธรรมทั้ง ๗ ประการ มาใช้ในการกำหนดแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่ประชาชนและองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน สามารถจำแนกได้ทั้งหมดออกเป็น ๔ กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการสิ่งแวดล้อม ๒) นโยบายภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถควบคุมและไม่สามารถรักษามาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมได้ ๓) ประชาชนขาดองค์ความรู้และไม่มีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง และ ๔) เครือข่ายของสมาคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหมู่บ้านไม่สามารถจะบูรณาการการทำงานในเชิงเครือข่ายได้

แนวทางการส่งเสริมกลยุทธ์การมีส่วนร่วม พบว่า การวางแผนการดำเนินงานจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งได้แก่ การสร้างองค์ความรู้ในเครือข่ายภาคประชาชน โดยเมืองครที่รับผิดชอบ ส่วนการดำเนินงานการจัดการสิ่งแวดล้อมมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่ม แต่ละองค์กรด้วยว่าแต่ละแห่งมีภาระหน้าที่อะไรบ้าง ในการติดตามตรวจสอบประเมินผลนั้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เจ้าหน้าที่จากการควบคุมมลพิษ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความจริงจัง ไม่เว้นการปฏิบัติหน้าที่ มี

^{๑๒๙} บุญแสง ชีระภากร, “ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

ความเข้มงวดในการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบประเมินผลจะต้องให้ประชาชนเห็นด้วย มีความพอใจ และตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะรูปแบบวิธีการดำเนินงาน เป้าหมายดำเนินงานตามเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนดไว้ ส่วนการทบทวนและปรับปรุงพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อม ต้องเริ่มจากความชัดเจนของนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม ไปสู่การบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการสนับสนุนงบประมาณให้กับการสร้างความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชนที่จะสร้างองค์ความรู้และการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้นักเรียน เด็ก เยาวชน และนักศึกษา รวมทั้งเครือข่ายภาคประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่ของโรงเรียนและมหาวิทยาลัยที่จะดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้^{๑๓๐}

สุทธิพร สายทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้เชิงพุทธสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน พบว่า สภาพการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบนเป็นการจัดการความรู้โดยในลักษณะของการแข่งขันเชิงอำนาจ และเชิงการเรียนรู้ ด้านพัฒนาคน พบว่า การจัดการความรู้ในองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศ ต่างประเทศ เพื่อนพ้องความรู้ หรือประสบการณ์มาพัฒนาองค์กร ส่วนด้านพัฒนางาน พบว่า มีการประชุมเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน และทำงานกันเป็นทีม มีการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน จากการทำงาน จากการใช้เทคโนโลยีในองค์กรความรู้เพื่อสะดวกต่อการบริหารจัดการด้านข้อมูล ในด้านพัฒนาองค์กร พบว่า การจัดการความรู้ของเทศบาลนคร ยึดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ของการบริหารราชการ โดยภาพรวม การจัดการความรู้ของเทศบาลนครมีองค์ความรู้การบริหารเป็นพื้นฐาน และฝังตัวอยู่ในองค์กร แต่ไม่มีการแลกเปลี่ยนและพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้เชิงพุทธสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน พบว่า มีการจัดการความรู้โดยการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ และหลักอปริหานิยธรรม ๗ มาบูรณาการการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

เช่น มีการหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ พร้อมเพื่อกันประชุม พร้อมเพื่อกันเลิกประชุม เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การจะคำนึงถึงหลักคุณธรรมและ

^{๑๓๐} สุขุมาลัย ประสมศักดิ์, กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๗).

จริยธรรมในการพัฒนางานองค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมั่นคง ส่วนรูปแบบ พบว่าควรมีการบูรณาการการนำหลักธรรมหลักอปริหานิยธรรม ๗ และหลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ และควรมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ด้วยการกำหนดแผนกลยุทธ์อย่างมีมาตรฐาน มีการสร้างกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการสร้างคลังความรู้ ในการจัดระบบอย่างเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายอย่างเป็นรูปธรรมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ การพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง^{๑๓๑}

สรุปได้ว่างานวิจัยในเรื่องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นเป็นศึกษาความสัมพันธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม การสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส โดยมีกลไกการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารมีการสร้างกลไกหรือหลักสูตรการเรียนรู้ระบบประชาธิปไตยในระดับฐานรากเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างปลอดภัยและสิ่งที่สำคัญ ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ต้องมีความจริงจังและจริงใจต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๒.๒๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
บุญแสง ชีระภากร (๒๕๕๒)	ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ๑. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. ความรับผิดชอบต่อสังคมควมมีจริยธรรม ๓. เคารพกฎหมาย ๔. การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
ไพฑูรย์ สมแก้ว และคณะ (๒๕๔๘)	ส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่นกรณีศึกษาช่องทางทุจริตในระดับตำบล : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิงโครงสร้างระดับท้องถิ่นพบว่า ๑. รูปแบบของการบริหารจัดการและการบริการ ๒. รูปแบบของการบริหารจัดการแบบธุรกิจ

^{๑๓๑} สุทธิพร สายทอง, การจัดการความรู้เชิงพุทธสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน, พุทธศาสตร์คุณภิวัตน์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๔๗.

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
ศักดาพิณิจ ณรงค์ชาติโสภณ (๒๕๔๔)	การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พบว่า ๑. นโยบายการกระจายอำนาจ ๒. การถ่ายโอนเฉพาะภารกิจและอำนาจหน้าที่ ๓. งบประมาณและบุคลากร
อรพินท์ สฟโซคชัย (๒๕๔๓)	แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น คือ ๑. รูปแบบและแนวทางในการสร้างธรรมาภิบาล ๒. บทเรียนและแนวคิดจากการปฏิบัติจริง ๓. กระบวนการการสร้างความสำเร็จ
สมคิด เลิศไพฑูรย์, รายงานวิจัย (๒๕๔๓)	การปรับปรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อการเกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑. ด้านรายได้ : จะลดลงในส่วนของภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีธุรกิจเฉพาะ ในกรณีที่มีการจัดตั้ง อบต. ๒. ด้านเขตพื้นที่รับผิดชอบและการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ : ในจังหวัดที่มีการประกาศจัดตั้ง อบต. ๓. ด้านโครงสร้างองค์กรและบริหารงานบุคคล : ประเด็นที่น่าทบทวนโครงสร้างองค์กรของ อบจ. คือยังมีส่วนอำเภอในเขตพื้นที่อำเภอที่มีการจัดตั้ง อบต. เต็มพื้นที่หรือไม่
สุจิต บุญบงการ, พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และไมเคิลเนลสัน (๒๕๔๐)	ปัญหาการเมืองท้องถิ่นของ อบต. และ อบจ. ๑. รูปแบบโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. หน่วยงานของรัฐในส่วนกลางและภูมิภาคยังไม่กระจายอำนาจการจัดทำบริการสาธารณะให้ท้องถิ่นอย่างจริงจัง ๓. โครงสร้างการคลังของท้องถิ่นยังไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ หน้าที่และบทบาทของท้องถิ่น ๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีบทบาทนำในฐานะผู้บริหารและจัดการเศรษฐกิจชุมชน ๕. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังมีบทบาทที่สับสนและไม่ชัดเจน หากไม่แก้ไขจะเป็นปัญหาในชุมชนอย่างรุนแรง ๖. ปัญหาอื่นๆ เช่นไม่มีประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลท้องถิ่นซึ่งขาดความเป็นอิสระและไม่มีคุณภาพ

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
โกวิทย์ พวงงาม (๒๕๔๙)	แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระบวนการทุจริตใน อปท. เกี่ยวกับด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง
บุญแสง ชีระภากร (๒๕๕๒)	ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ๑. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. ความรับผิดชอบต่อสังคมควมมีจริยธรรม ๓. เคารพกฎหมาย ๔. การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
สุชุมาลย์ ประสมศักดิ์ (๒๕๔๗)	กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน คือ ๑.การจำแนกสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒.การสร้างองค์ความรู้ในเครือข่ายภาคประชาชน ๓.การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้นักเรียน เด็ก เยาวชน และนักศึกษา
สุทธิพร สายทอง (๒๕๔๗)	การจัดการความรู้เชิงพุทธสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน พบว่า ๑.สภาพการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบนเป็นการจัดการความรู้โดยในลักษณะของการแข่งขันเชิงอำนาจ และเชิงการเรียนรู้ ๒.การจัดการความรู้โดยการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ และหลักอปริหานิยธรรม ๗ มาบูรณาการการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

บุษกร วัฒนบุตร ได้ศึกษาเรื่อง การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชนพบว่า๑.สภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติ ของศีล ๕ อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความเข้าใจและ

ระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติของศีล ๘ สมาธิ และปัญญา อยู่ในระดับน้อย ๒.การบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า หากองค์กรระดับมหาชน มีหลักการบริหารโดยใช้ตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยา และตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรม ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ท้นกาล มีกำไร สูงจะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้นด้วยและจากขั้นตอนที่ ๑ ในการศึกษาสภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน สามารถสรุปองค์ประกอบที่สามารถนำมาพัฒนาตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยา เพื่อสร้างและการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ประกอบด้วย ศีล ๕ ทุกข์ นิโรธ ความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรม ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ๓. สัมฤทธิ์ผลของการประเมินการนำตัวแบบที่ได้จากการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยา และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธีคือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม จนก่อให้เกิดลักษณะของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข^{๑๓๒}

วันชัย สุขตาม ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา สัมปยุตธรรม ๗ จริต ๖ รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างจากการคิดเรื่องบัว ๔ เหล่าอันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพระพุทธศาสนา สำหรับหลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น พระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับมิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชชาจรณสัมปันโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตาม

^{๑๓๒} บุษกร วัฒนบุตร, การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน, **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔)

หลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีพละภูมิที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)^{๑๓๓}

ทวิศักดิ์ ทองทิพย์ ได้ทำการศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาที่พบว่า

๑. พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร ไตรสิกขา มีความหมายว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมองค์แปด และตามธรรมชั้นสาม ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนาสาระสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา

๒. หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร กำหนดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา^{๑๓๔}

พูนสุข มาศรีงสรรค์ ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการพบว่า คนในสถาบันครอบครัวและในสถาบันอื่นๆที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์จากหลักธรรมต่างๆในพระพุทธศาสนาเถรวาทโดยการนำมาประยุกต์ร่วมกับแนวทางการดำเนินการของประเทศทางตะวันตกตะวันออกและประเทศไทยในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบันเป็นการจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการเพื่อใช้จัดการกับความรุนแรงในครอบครัวได้อย่างเป็นรูปธรรมและมี

^{๑๓๓} วันชัย สุขตาม, การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์, รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕)

^{๑๓๔} ทวิศักดิ์ ทองทิพย์, การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา, พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ประสิทธิภาพมากขึ้นโดยมีวิธีการและเครื่องมือสำหรับแต่ละปัจเจกบุคคลเริ่มลงมือนำไปจัดการได้เองอย่างริบด่วนและหมั่นนำไปปฏิบัติในระยะยาวและแผ่ขยายไปในองค์กรของสังคมในมิติของ (๑) การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งที่เป็นความก้าวร้าวรุนแรงให้เป็นความเข้าใจอันดีต่อกัน (transformation) (๒) การหาทางแก้ไขปัญหาความรุนแรงในระดับต่างๆ รวมถึงการป้องกันมิให้เกิดซ้ำซ้อน (solution in terms of problem solving and prevention) และการเยียวยา (healing) รักษาใจตนให้สงบสันติไปพร้อมกับคนในครอบครัว

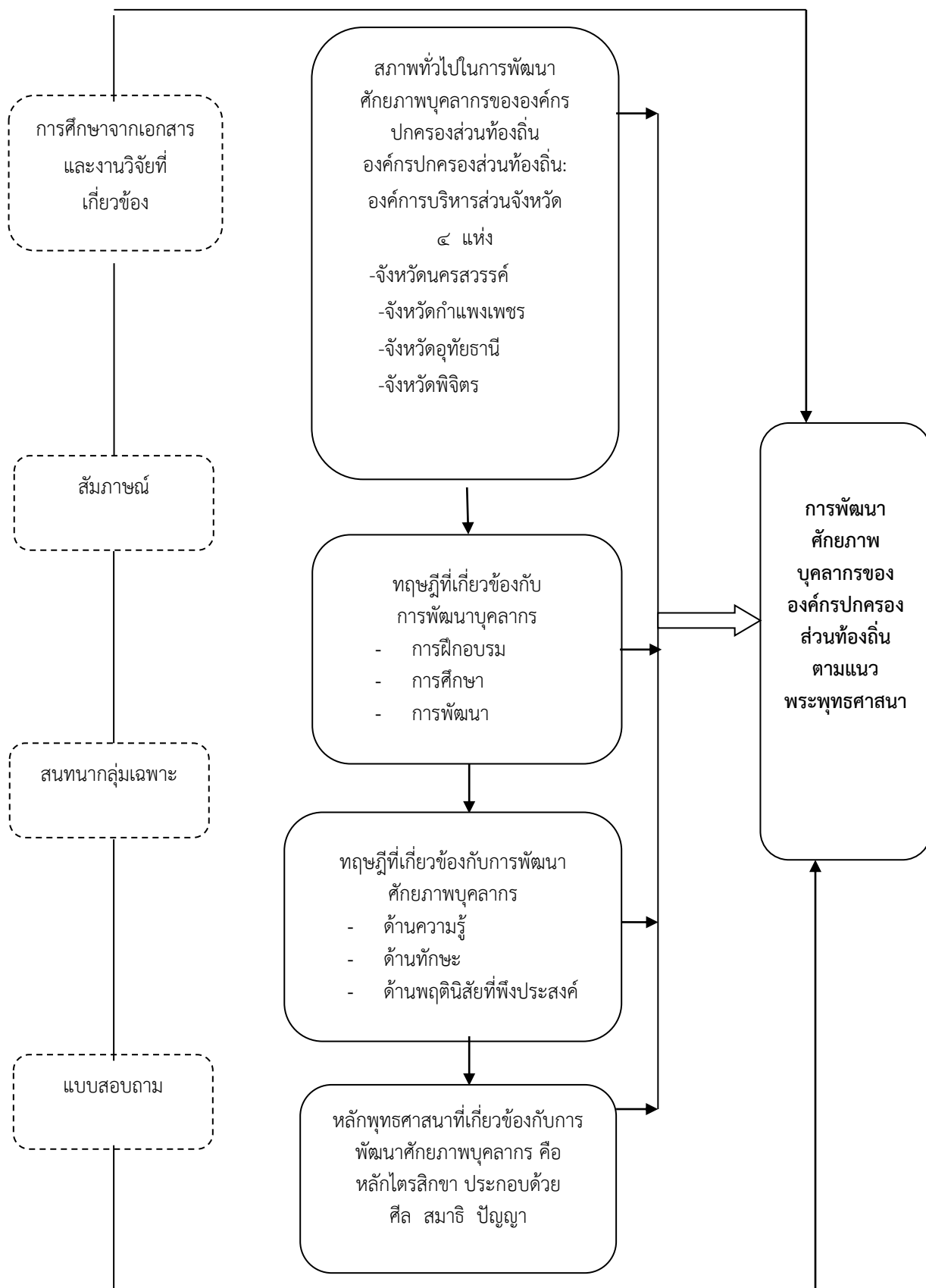
หัวใจสำคัญของการบูรณาการเชิงพุทธเพื่อใช้จัดการความรุนแรงในครอบครัวในงานนี้คือการเข้าไปจัดการกับฐานของใจในปัจเจกด้วยการฝึกฝนบ่มเพาะจิตใจให้ตั้งมั่นแน่วแน่ มีสัมมาสมาธิในการปรับปรุงพัฒนาตนให้มีสัมมาทิฐิ มีสติสัมปชัญญะอยู่ในปัจจุบันขณะไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ร้ายต่างๆ โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบภายในจิตใจตนเองได้แก่ ตัณหา ทิฐิ มานะ เพื่อลดละเลิกความยึดมั่นในตัวตนความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ ความมักได้ และความไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น อันเป็นสาเหตุแห่งความก้าวร้าวรุนแรง ร่วมกับการพัฒนารูปแบบของการดำเนินชีวิตครอบครัวของปัจเจกให้เศรษฐกิจกับจิตใจไปด้วยกันในหลักแห่งความสันโดษพอเพียงในทางสายกลางอันอุดมด้วยศีลสมาธิและปัญญา (ไตรสิกขา) จากหลักพุทธธรรมต่างๆ สานกับการใช้แนวทางดีของตะวันตก และตะวันออก รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์สูงสุดปลอดภัยจากความขัดแย้งรุนแรงใดๆ เพราะเมื่อใจของปัจเจกสงบสันติสุขแล้ว ความวุ่นวายขัดแย้งสับสนไม่ลงรอยในรูปต่างๆ จากใครหรืออะไรก็ตาม ไม่อาจสร้างความกดดันในใจของเขาให้ประทุเป็นความรุนแรงทางวาจาและทางกายได้อีกที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่งคือสังคมโดยรวมต้องร่วมสร้างค่านิยมในคุณค่าแท้มากกว่าคุณค่าเทียมในทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตครอบครัวทั้งทางตรงและทางอ้อม^{๑๓๕}

^{๑๓๕} พูนสุข มาศรีงสรรค์, การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ, ดุษฎีนิพนธ์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕)

ตารางที่ ๒.๒๙ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพระพุทธศาสนา

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
บุษกร วัฒนบุตร (๒๕๕๔)	การพัฒนาทุนมนุษย์องค์กรมหาชน ประกอบด้วย ศีล ๕ ทugend นิโรธ ความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การ มองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การ ประสานงาน การมีจิตนวัตกรรม ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี
วันชัย สุขตาม (๒๕๕๕)	มีการนำหลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา สัมปยุตธรรม ๗ จริต ๖ มาประยุกต์ใช้ โดยทางพระพุทธศาสนาการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับ มิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแส โลกาภิวัตน์
ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ (๒๕๕๕)	การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ตามหลัก ไตรสิกขา ตามมรรคมืองค์แปดและตามธรรมชั้น
พูนสุข มาศรีสรค์ (๒๕๕๕)	พระพุทธศาสนาเธรวาทโดยการนำมาประยุกต์ ร่วมกับแนวทางการดำเนินการของประเทศทาง ตะวันตกตะวันออกและประเทศไทยในสังคมยุค โลกาภิวัตน์ปัจจุบันเป็นการจัดการความรุนแรง

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Researchs Method) โดยส่วนแรกจะศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียดที่สำคัญ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำให้ การศึกษาอย่างครบถ้วน พร้อมกันนั้น ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก (In-depth) ที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงตรรกะได้ (Analytic Induction) ส่วนที่สองจะทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Empirical Analysis) เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในเชิงประจักษ์ข้อมูล และวิเคราะห์ให้ทราบถึงเหตุผลที่มีส่วนสัมพันธ์กันกับข้อมูลในเชิงคุณภาพ และอุดช่องจุดด้อยของข้อมูลเชิงคุณภาพดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามระเบียบ วิธีการ ผู้วิจัยจะนำเสนอวิธีการวิจัยตามลำดับ

๓.๑ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๑.๑ พื้นที่การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้เลือกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๔ แห่ง ได้แก่ ๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ๓) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร และ ๔) องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

๓.๑.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนองค์กรในการที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาและในนี้ ผู้วิจัยแบ่งออก ดังนี้

กลุ่มที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ พระนักวิชาการ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา (Key-Expert Information) ที่มีประสบการณ์ตรงและเป็นผู้ผลักดันเพื่อให้องค์กรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ในการนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ ผู้บริหาร

ระดับกลางขององค์กร จำนวน ๑๘ รูป/คน ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

๓.๑.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑)แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-depth Interview) จำนวน ๑ ฉบับ ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา

โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

(๑) กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ระบุนายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น

(๒) จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น

(๓) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(๔) แก้ไขและปรับปรุงให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

โดยมีขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับขอเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาพร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงเลย

๒) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discssion) เพื่อศึกษา ๑) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้เป็นอย่างไร ๒) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะเป็นอย่างไร ๓) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพหุตินิสัยที่พึงประสงค์เป็นอย่างไร และผู้ให้สัมภาษณ์ตอบตามกรอบแนวคิดการศึกษาและมีอิสระในการตอบ โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทั้งหมด เพื่อให้ได้รับทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตรงตามกรอบแนวคิด จึงมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) การนัดหมายวัน เวลาจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจะทำการนัดวันเวลาที่จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มดังกล่าวกับผู้บริหารองค์กร

(๒) หลังจากตกลงดังที่นัดหมายแล้ว ผู้วิจัยจึงเดินทางไปยังสถานที่ที่นัดหมายกลุ่มเป้าหมายก่อนอย่างน้อย ๓ ชั่วโมง ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมของการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม

(๓) ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มโดยที่คณะผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินรายการของกิจกรรมนี้

(๔) ขณะสนทนากลุ่ม มีการบันทึกการดำเนินกิจกรรมด้วยเครื่องบันทึก (Recorder)

(๕) สรุปผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๓.๑.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (documentary study) เป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) จากหนังสือและเอกสารงานวิชาการต่างๆ ทั้งที่เป็นหนังสือ และสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ งานเขียนทางวิชาการ บทความทางวิชาการ ตลอดจนหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร สื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่างๆ ในการนี้ผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะในส่วนที่เชื่อมโยง หรือที่มีส่วนสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระ และกรอบแนวคิดในการวิจัย และเป็นข้อมูลที่มีส่วนสัมพันธ์กับบทสัมภาษณ์

๒) การสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Information Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์พระนักวิชาการ นักวิชาการ ผู้บริหารองค์กร ๑๘ รูป/คน โดยคำถามที่จะใช้จะเป็นเพียงแนวทางในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา และให้ผู้สัมภาษณ์ตอบตามกรอบแนวคิดการศึกษาและมีอิสระในการตอบ โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทั้งหมดทำให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบแนวคิด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

(๑) ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัย เริ่มต้นด้วยการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ที่จะสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องมือในการบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

(๒) ขั้นการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาร่างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงเลย

๓.๑.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๒) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่างได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

๓) การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นแรกผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าได้ข้อมูลเพียงพอแล้วหรือยัง ข้อมูลนั้นได้ตอบปัญหาของการวิจัยแล้วหรือไม่ หากผู้วิจัยพบว่าได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกวิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพคือการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ดังต่อไปนี้ (Denzin, 1970)

(๑) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูลแหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ (๑) แหล่งเวลา ถ้าเวลาต่างกันข้อมูลที่ได้รับจะเหมือนกันหรือไม่ (๒) แหล่งสถานที่ ถ้าสถานที่ต่างกันข้อมูลที่ได้รับจะเหมือนกันหรือไม่ (๓) แหล่งบุคคล ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมอยู่หรือไม่

(๒) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ข้อมูลที่ผู้วิจัยลงไปเก็บแต่ละครั้งจะแตกต่างกันอย่างไร ในกรณีที่ไม่น่าสนใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลสนาม ผู้วิจัยได้ปรับเปลี่ยนตัวผู้วิจัยให้มีหลายคนขึ้น

(๓) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าใช้แนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

(๔) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (methodology triangulation) คือการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถามพร้อมกัน นั่นก็คือการศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วยนั่นเอง

(๕) การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป เป็นการนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ทางวิชาการ มาสร้างเป็นบทสรุปร่วมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเน้นความเชื่อมโยง เพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรมและตรงต่อข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

(๖) นำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ให้อาจารย์ที่ปรึกษาคุณวินัยพิจารณาความเหมาะสม แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาต่อไป

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ในเชิงปริมาณนี้ เพื่อที่จะทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

๓.๒.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง จำนวน ๑,๘๓๔ คน โดยดำเนินการวิจัยผ่านวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

๒)กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้สำหรับการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาผ่านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยระบุคุณสมบัติต่างๆ ของประชากรเป้าหมายให้เฉพาะเจาะจง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ได้มาจากประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๑,๘๓๔ คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane^{๑๓๖} ซึ่งใช้ระดับความความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 ประชากรทั้งหมด ๑,๘๓๔ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{1,834}{1 + 1,834 \times (0.0025)}$$

$$n = \frac{1834}{1 + 4.58}$$

$$n = \frac{1,834}{5.58}$$

$$n = 328.473$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๓๒๘ คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้นประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากรการบริหารส่วนจังหวัดทั้ง ๔ แห่ง เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้
 จำนวนตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด =

$$\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

^{๑๓๖} ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, การวิเคราะห์และวิจัยข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕.

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของประชากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้ง ๔ แห่ง จำนวน ๓๒๘ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ศึกษา	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑.องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	๑,๐๐๑	๑๗๙
๒.องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร	๔๕๘	๘๒
๓.องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี	๑๗๔	๓๑
๔.องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร	๒๐๑	๓๖
รวม	๑,๘๓๔	๓๒๘

๓.๒.๓ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในเชิงปริมาณ ได้แก่

๑ .ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

๒ .การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

๓.๒.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑) ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีระดับความคิดเห็นมีค่าดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ ๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยมาก หรือไม่เห็นด้วยเลย

ตอนที่ ๓ ระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีระดับความคิดเห็นมีค่าดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ ๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยมาก หรือไม่เห็นด้วยเลย

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะเป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

๓.๒.๕ การสร้างเครื่องมือ

๑) ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้ศึกษาหลักการและทฤษฎี ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ สร้างเครื่องมือนำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๒) การหาคุณภาพของเครื่องมือ

(๑) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงครายข้อ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)^{๑๓๗} ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๘ ถึง ๑.๐

(๒) การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง กับกลุ่มประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน หลังจากนั้น ทำการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach, 1971) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๗๕

๓.๒.๖ การเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหน่วยงานทั้ง ๔ แห่ง ได้แก่ ๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ๓) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร ๔) องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี เพื่อขอความร่วมมือประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล ก่อนที่ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ประสานงานกับหน่วยงานทั้ง ๔ แห่งอยู่เป็นระยะ เพื่อให้เกิดความสนใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปฝากไว้กับผู้บริหารของหน่วยงานทั้ง ๔ แห่ง พร้อมกับการชี้แจงรายละเอียดเบื้องต้น ในแบบสอบถามกับผู้บริหารของหน่วยงานทั้ง ๔ แห่ง เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์แบบมากที่สุด โดยแบบสอบถามในการวิจัยมีทั้งหมด ๓๒๘ ชุด เมื่อผู้วิจัยได้ชี้แจง และนำแบบสอบถามไปฝากไว้กับผู้บริหารของหน่วยงานทั้ง ๔ แห่งแล้วจึงนัดวันที่จะไปเก็บแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง โดยระยะเวลาที่นัดวันเก็บแบบสอบถามกับหน่วยงานทั้ง ๔ แห่งนั้น ใช้ระยะเวลา ๒ สัปดาห์ ก่อนจะถึงกำหนดเวลานัดเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ประสานงานกันอีกครั้งหนึ่ง เมื่อมีการยืนยันเป็นที่แน่นอนในการกรอกแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดทุกแห่งแล้ว ผู้วิจัยจึงได้เดินทางไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

^{๑๓๗} สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘).

๓.๒.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน แล้วคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เหลือเพียงแต่แบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องพร้อมทั้งการลงรหัส (Coding Form) โดยแยกเป็นประเด็นสำคัญแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยการกำหนดระดับไว้ ๕ ระดับ โดยแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง^{๑๓๘} ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

เมื่อได้ทราบถึงเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ พร้อมทั้งความหมายของค่าเฉลี่ยในแต่ละประเด็นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

^{๑๓๘} ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒), หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาโดยใช้เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๘ รูป/คนและการสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐ รูป/คน แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวนทั้งสิ้น ๓๒๘ ชุด เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลทำการวิเคราะห์และประมวลผลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ซึ่งผู้วิจัย ได้แบ่งการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยดังนี้

๔.๑ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

๔.๑.๑ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๑.๒ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๑.๓ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๑.๔ สรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๒ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๒.๓ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

๔.๒.๔ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๔.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

๔.๑ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

๔.๑.๑ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำเสนอการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนาซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีรายละเอียดจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดังนี้

๑) วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถเข้าถึงประชาชนได้เร็วที่สุด ดังนั้นการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุดเพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์สุขให้กับประชาชน ด้วยเหตุนี้เรื่องศักยภาพของบุคลากรจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างคน งาน และเป้าหมายขององค์กร ในทางพระพุทธศาสนาให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีพัฒนาการอย่างไม่มีที่สิ้นสุดสามารถฝึกอบรมพัฒนาตนเองจนมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบอยู่ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า ทนฺโต เสฏฺโฐ มนุสฺเสสุ แปลความว่า บุคคลที่ฝึกอบรมแล้ว เป็นผู้ประเสริฐในหมู่มนุษย์ จะเห็นได้ว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เช่นกันสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับกับภาระงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี เพียงแต่การพัฒนาต้องเป็นไปตามวิธีการที่ถูกต้องที่ควร ต้องเป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดเสถียรภาพ (ความยั่งยืน) คำว่า “ศักยภาพ” เป็นคำที่มีความความหมายที่ชัดเจนในตัวอยู่แล้วนั่นก็คือ “ความสามารถ” การพัฒนาศักยภาพก็คือการพัฒนาบุคลากรในเรื่องความสามารถ แต่ในเบื้องต้นของการพัฒนาก็จำเป็นจะต้องตรวจสอบขีดความสามารถของบุคลากรก่อนว่ามีมากน้อยเพียงใด มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบหรือไม่ เรื่องความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน

เป็นเรื่องสำคัญ ความสามารถของมนุษย์สามารถพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดจำกัดก็จริงอยู่ แต่มนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่มีความสามารถต่างกัน เมื่อความสามารถต่างก็เป็นผลดีต่อภาระงานที่ต่างกัน ต้องใช้คนให้ถูกกับงาน เพื่อที่เขาเหล่านั้นจะดึงความสามารถเฉพาะตนออกมาใช้กับงานได้อย่างเต็มที่สรุปว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องพัฒนาคนให้มีศักยภาพที่เหมาะสม^{๑๓๙} กับงานจากที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เป็นสถาบันที่มีวิสัยทัศน์ในด้านการพัฒนาบุคลากร คือ เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีศักยภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ความงาม เป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรคือ สร้างเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เพิ่มเติมและแก้ไขปัญหาได้^{๑๔๐} จะต้องต้องแยกก่อนระหว่าง ฝ่ายการเมือง กับฝ่ายประจำ คือ ฝ่ายการเมือง นายกจะเข้ามาต้องเข้ามาตามแนวพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จะต้องรับแต่คนดีเข้ามา และการปกครองต้องใช้หลักของในหลวง คือ ทศพิธราชธรรม และหลักธรรมาภิบาล ฝ่ายข้าราชการประจำ จะพัฒนาบุคลากรได้ต้องมาจากบนลงสู่ล่าง^{๑๔๑} ทั้งนี้เมื่อผ่านกระบวนการคัดสรรคนเข้าทำงานแล้วก็พัฒนาโดยกระบวนการฝึกอบรมซึ่งแบ่งได้ ๒ แบบ คือ ๑) การจัดฝึกอบรมระยะสั้นไม่เกิน ๒ วัน ๒)การจัดฝึกอบรมโดยหลักสูตรระยะยาว^{๑๔๒} โดยมีแนวทาง ๒ แนวทางคือ^{๑๔๓}

๑)การฝึกอบรม (training) เน้นความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงานให้มีการสอนงานเป็นกลุ่มชั้น และเรียกมาทบทวนสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง^{๑๔๔} แทรกเนื้อหาวินัยข้าราชการ^{๑๔๕} พัฒนาความรู้เฉพาะด้านที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่^{๑๔๖}

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีศุภมงคล บุษายายเทศ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, ผู้อำนวยการส่วนการบริหารงานฝึกอบรม, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ นายสุชาติ สบาย ท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ นางเพชรรัตน์ เลิศรัตน์ ท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ นายสุนทร รัตนกร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ นายไกรสิน ศิลปจารย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ นางสาวจันทนา ปาณรูป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ นายสำเริง สารชาติ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

๒)การศึกษา (education or further study) เน้นถึงความพยายามที่จะเพิ่มเติมความรู้ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ^{๑๔๗} หรือการศึกษาทำงานโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบสองทาง (two way)^{๑๔๘}

ทั้งการฝึกอบรมและการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ต้องได้รับสนับสนุนงบประมาณจากองค์กร^{๑๔๙} แต่ต้องใช้หลักของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวให้รู้จักประมาณตัวเอง ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มากำหนดเป็นนโยบายสนับสนุนงบประมาณ^{๑๕๐} นอกจากนี้ควรทำมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) นำเสนอข้อมูลที่เป็นปัญหา^{๑๕๑} การที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้ต้องสร้าง คนให้มีความพร้อมที่จะบริหารราชการและพร้อมที่จะบริการประชาชน^{๑๕๒} และเน้นการให้นำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาพัฒนาบุคลากร^{๑๕๓} เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และการทำงานและ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน^{๑๕๔}

สรุปได้ว่า เรื่องศักยภาพหรือสมรรถนะ อันหมายถึงขีดความสามารถในการทำงานของ บุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะองค์กร ปกครองส่วนปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้นบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ศักยภาพที่เพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรส่วนปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นย่อม มีความมีความแตกต่างกันตามขอบเขตภาระงานที่ได้รับผิดชอบ ดังนั้นการใช้คนให้ถูกกับงานจึงถือเป็น เรื่องสำคัญเพราะจะสามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารจึง จำเป็นจะต้องมีกลวิธีในการจัดสรรคนให้เหมาะกับงานซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งในการที่จะ

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ นางสาวอร่าม วัฒนะ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ นายสุนทร รัตนกร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นายเผด็จ นุ้ยปรี นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ พระทีฆทัตสสิมนิวส์ เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

นำพาองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ธรรมตามนุษย์เรานั้นมีศักยภาพไม่คงที่กล่าวคือไม่มีขีดจำกัดในการพัฒนา สามารถพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ขึ้นอยู่กับการสร้างรูปแบบที่จะพัฒนาให้เหมาะสมกับคนและงาน และต้องพัฒนาเป็นองค์รวมจากระดับบนสู่ล่างให้มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรนั้นสามารถทำได้ด้วยหลายวิธีขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรว่ามีความพร้อมในการพัฒนามากน้อยเพียงใด การพัฒนาอาจเกิดได้ด้วยการศึกษา การฝึกอบรม หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างองค์กร วิธีการเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการในการพัฒนาศักยภาพนั้น ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสมและความพร้อมของบุคลากร เมื่อองค์กรมีศักยภาพด้านศักยภาพของบุคลากรมากเท่าไรก็จะยิ่งจะเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากเท่านั้น ศักยภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้ทำงานที่ได้ใช้ศักยภาพจริงๆ ดังนั้นเรื่องภาระงานที่เหมาะสมจึงถือเป็นเรื่องสำคัญเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือต้องใช้คนให้ถูกกับงาน ใช้คนให้ถูกเวลา และใช้คนให้ถูกกับสถานที่ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพหรือดึงเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และนอกจากการพัฒนาศักยภาพแล้ว การต้องมีการพัฒนาด้านจิตเป็นเบื้องต้นด้วย กล่าวคือบุคลากรภายในองค์กรจะต้องมีจิตอุทิศต่อองค์กรเป็นสำคัญ เมื่อมีจิตอุทิศเป็นเบื้องต้นแล้วก็จะส่งผลต่อการดึงเอาศักยภาพที่สมบูรณ์พร้อมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๒) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โอกาสในการพัฒนา นั้น หมายถึง ช่องทางในการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ที่กล่าวว่าเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์เพราะเหตุอะไร เพราะโลกมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาเป็นการเคลื่อนตัวไปข้างหน้าตามกระแสโลก การทำงานขององค์กรไม่สามารถที่จะหยุดนิ่งโดยปราศจากการพัฒนาได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เช่นกัน เมื่อโลกมีความเปลี่ยนแปลง ทุกภาคส่วนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตของโลก จึงอาจกล่าวได้ว่าโอกาสในการพัฒนานั้นมีอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือเมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปในมิติของความเจริญมากขึ้นเท่าไร องค์กรจะต้องมีการขยายตัวของภาระงานไปตามทิศทางโลกมากขึ้นเช่นกัน การทำงานของบุคลากรด้วยศักยภาพที่มีอยู่เท่าเดิมก็จะไม่ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรเลย ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือต้องก้าวทันโลกด้วยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อข้ามผ่านมิติการทำงานแบบเดิมไปสู่การทำงานที่เท่าทันต่อโลกสมัยใหม่ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาเพียงแต่ความรู้ความสามารถเท่านั้นก็คงจะไม่เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อองค์กรเท่าที่ควร ต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการสร้างความคิด ควบคู่ไปกับความรู้

ความสามารถด้วย เพื่อให้เป็นบุคลากรที่สมบูรณ์แบบขององค์กร^{๑๕๕} บุคลากรต้องมีความรู้ที่ทันยุคทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง^{๑๕๖} ก็คือ ใช้โอกาสในขณะทำงาน ก็จะมีทักษะแสวงหาความรู้อันได้แก่ การสังเกต การฟัง การอ่าน^{๑๕๗} โอกาสของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จะได้พัฒนาอยู่ ๓ เรื่อง ดังนี้

- ความรู้ ให้บุคลากรได้ทั้งความรู้ ความเข้าใจ ได้ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อไปและจะได้วิทยากรที่เป็นต้นแบบ ซึ่งผู้เข้าอบรมจะมีโอกาสได้ซักถามผู้กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ

- ความเข้าใจเมื่อบุคลากรที่อบรมได้ซักถามวิทยากรแล้วก็จะเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง สิ่งเหล่านี้จะนำไปตอบปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่และผู้บังคับบัญชาได้

- ทักษะ เมื่อเกิดความรู้ ความเข้าใจ ต้องการให้นำไปฝึกฝน ไปทบทวนบ่อยๆ เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงาน^{๑๕๘} ทักษะเกิดจากการฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน^{๑๕๙}

ทั้งนี้ถ้ามองถึงโอกาสนั้นได้ตลอดเวลา ต้องเรียนรู้ตลอด^{๑๖๐} โอกาสส่วนหนึ่งประเมินจากศักยภาพองค์กร โดยทำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดย (๑) ไปศึกษาดูงานที่มีการบริหารจัดการแล้วประสบผลสำเร็จและนำมาประยุกต์ใช้ (๒) การทำงานร่วมกันของท้องถิ่น คือ แบ่งกันทำงาน ใครมีความรับผิดชอบทางไหนก็ทำงานทางนั้น และหลังจากนั้นก็กลับมาทำงานร่วมกันอีกตามที่ได้รับมอบหมาย^{๑๖๑} นอกจากนี้แล้วขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะใช้เทคนิคเกี่ยวกับการทำงานเข้าไปทำให้บุคลากรเห็นเป็นตัวอย่าง^{๑๖๒} อันที่จริงแล้วโอกาสการพัฒนาค่อนข้างมากเพราะว่า การพัฒนาศักยภาพคือ (๑) ไม่จำกัดระดับของผู้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร (๒) งบประมาณ บุคลากรที่จะเข้าอบรมเพื่อ

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ ผศ.อานนท์ เมธีวรณัฏฐ์ หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ศุภมงคล บุชาถ่ายเทศ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, ผู้อำนวยการส่วนการบริหารงานฝึกอบรม, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ นายสำเริง สารชาติ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ นางเพชรรัตน์ เลิศรัตน์ ท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ นายชาติชาย เจียมศรีพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ นายเผด็จ นัยปรี นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

พัฒนา กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือมหาวิทยาลัยที่ได้รับการรับรอง^{๑๖๓} ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องงบประมาณไว้อบรมข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้าง^{๑๖๔} จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคนต้องพัฒนาตลอดเวลา ต้องสอนด้วย และยิ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรจะพัฒนาศักยภาพตัวเองขึ้นมากน้อยขนาดไหน นำไปปฏิบัติหรือไม่^{๑๖๕} หรืออีกวิธีหนึ่งที่ดีว่าเป็นโอกาส คือการจัดการศึกษาทางไกล โดยเราจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้^{๑๖๖} แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการของโอกาสควรใช้สีล ๕ เป็นตัวชีวิต^{๑๖๗} ซึ่งโอกาสในหน่วยงานควรจัดให้เป็นระบบและต้องกำหนด ๑ ปีว่าจะพัฒนาศักยภาพคนในองค์กรกี่ครั้ง^{๑๖๘}

สรุปได้ว่า โอกาสหรือช่องทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีการเปลี่ยนแปลงไปในมิติของความเจริญ ศักยภาพของบุคลากรจึงจะคงที่โดยปราศจากการพัฒนาไม่ได้ จำเป็นที่จะต้องก้าวให้ทันพลวัตของโลก ดังนั้นจึงเป็นเรื่องของผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่จะต้องหาโอกาสหรือช่องทางในการพัฒนาบุคลากรของตนเพื่อให้มีศักยภาพทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ ในระดับสากล เท่าทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย โอกาสในการพัฒนานั้นมีมากมายหลายวิธีขึ้นอยู่กับบริบทภายในองค์กรว่ามีความพร้อมและความเหมาะสมมากเพียงใดในการพัฒนา องค์กรต้องมีรูปแบบในการพัฒนาที่ชัดเจนและมีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด ในเบื้องต้นต้องจำแนกบุคลากรในองค์กรตามระดับศักยภาพการทำงานเพื่อที่จะได้รู้ว่าจัดโปรแกรมการพัฒนาอย่างไร หรือจะพัฒนาด้วยวิธีใดเพื่อให้การพัฒนาในแต่ละครั้งบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ ทั้งนี้ทั้งนั้นเนื่องจากบุคลากรในองค์กรนั้นมีขอบเขตภาระงานที่ต่างกันไป จึงเป็นเหตุให้มีศักยภาพต่างกันออกไปด้วย หรือแม้แต่มิชอบเขตภาระงานเหมือนกันก็อาจมีศักยภาพในการทำงานไม่เท่ากัน ดังนั้นโอกาสในการพัฒนาจึงจำเป็นต้องมอง

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ นางสาวอร่าม วัฒนะ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ นางสาวจันทนา ปาณรูป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ นายไกรสิน ศิลปจารย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์ ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครสวรรค์, วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ พระทีฆทัสสีมุนีวงศ์ เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี ดร.รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ที่ตัวบุคลากรเป็นสำคัญด้วย กล่าวคือต้องยึดตัวบุคลากรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา จัดระบบการพัฒนาให้เหมาะสมมีความสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติการอยู่ จัดช่วงเวลาหรือสถานที่ในการอบรมพัฒนาให้เหมาะสม มีงบประมาณที่เพียงพอ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต้องดำเนินการอยู่เป็นประจำ กำหนดขอบเขตระยะเวลาให้ชัดเจน และต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเป็นอย่างดี ต้องวางรากฐานในการพัฒนาศักยภาพ กล่าวคือต้องสร้างทัศนคติ เจตคติ จิตสาธารณะ และวิสัยทัศน์การทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเป็นเบื้องต้นก่อนการพัฒนาศักยภาพ

๓) ปัญหาและและวิธีแก้ไขปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการต่างๆมีความเจริญอย่างรวดเร็วมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง บุคลากรที่เคยมีความรู้ความชำนาญในหน้าที่ของตนเองในสมัยหนึ่งอาจจะกลายเป็นคนที่หย่อยในความรู้ความสามารถในสมัยหนึ่งได้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานในองค์กรโดยเฉพาะในเรื่องงานของงานบริหารงานบุคคลต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร^{๑๖๙} ปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เห็นเป็นประจักษ์เลยก็คือศักยภาพที่ไม่เพียงพอต่อการทำงานและการไม่พยายามที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้เทียบเท่ากับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ หากจะกล่าวถึงด้านเหตุของปัญหาก็คงเป็นตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร เพราะปรากฏว่าเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วไม่มีความถนัดตามภาระงานที่องค์กรต้องการแต่นั้นยังไม่หนักเท่าเมื่อเข้ามาแล้วไม่ถนัดก็ไม่พยายามที่จะพัฒนาเรียนรู้ภาระงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ใหญ่มากในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร^{๑๗๐} ปัญหาของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แบ่งได้ เป็น ๒ ส่วน คือ (๑)ปัญหภายนอก เช่น เศรษฐกิจ การเมือง สังคม (๒)ปัญหภายใน คือ ทุจริตคอร์รัปชั่น เช่น การเบิกเตีจ การมาสาย เป็นต้น^{๑๗๑} ปัญหาทั้งหลายก็คือ “คน” เพราะคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ในเมื่อคนไม่พัฒนางานก็ไม่พัฒนา^{๑๗๒} เช่น ไม่มีจิตสำนึก ไม่ระเบิดจากใจ,เป็นพุทธแต่ตัว แต่ใจไม่เป็น

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ นายสุนทร รัตนกร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ นายเผด็จ นุ้ยปรี นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ นายชาติชาย เจริญศรีพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

มองถึงความสำคัญในเรื่องศาสนาน้อยมาก ไปเน้นเรื่องวัตถุนิยม,^{๑๗๓} คนในองค์กรไม่สามารถพัฒนาความคิดได้ เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่, คนในองค์กรไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง,^{๑๗๔} การรับรู้จะมีน้อยมาก, ผู้บริหารไม่ค่อยสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรม,^{๑๗๕} ข้าราชการมีภาระงานเยอะ บางคนมีงานนอก มีงานด่วน การจัดอบรมแต่ละครั้งจึงมีปัญหาเรื่องผู้เข้าอบรม, ข้าราชการขาดความสนใจในเรื่องความสำคัญของการอบรม เพราะข้าราชการมักปฏิบัติงานแบบเข้าขามเย็นขาม หรือ เรียกได้ว่า ขาดความมีจิตสำนึกของตัวบุคคล และขึ้นอยู่กับภูมิหลังของตัวบุคลากร,^{๑๗๖} ขาดประสบการณ์, ขาดความรู้ทางวิชาการ, การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพต่ำ, ขาดหลักธรรมาภิบาล, ขาดการสร้างเครือข่าย^{๑๗๗} การไม่รู้จักฉวยโอกาสของบุคลากร^{๑๗๘} บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน,^{๑๗๙} ที่ผ่านมามีงบประมาณ การฝึกอบรมใช้งบประมาณมาก ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณในการฝึกอบรมน้อย บุคลากรก็จะมีการพัฒนาน้อย การติดตามประเมินผล สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีโอกาสน้อยที่จะไปติดตามประเมินผลบุคลากรที่เข้าอบรมได้^{๑๘๐} ในทางพระพุทธศาสนา มองว่าปัญหาในการพัฒนาศักยภาพคนนั้น คือ ปัญหาการครองตน ปัญหาการอยู่ร่วมกับคน และปัญหาการทำงาน^{๑๘๑}

วิธีการแก้ปัญหการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การแก้ปัญหาในเรื่องนี้จำเป็นต้องแก้ไขขั้นตอนของการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร ต้องรับคนเข้ามาทำงานในองค์กรที่มีความสามารถตรงกับสายงาน การคัดเลือกต้องเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมปราศจากระบบอุปถัมภ์เส้นสายพวกพ้อง เพราะจะทำให้เป็นปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว ด้วยว่าเมื่อรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับภาระงานขององค์กรแล้ว

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ นางเพชรรัตน์ เลิศรัตน์ ท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ นางสาวอร่าม วัฒนะ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ นางเพชรรัตน์ เลิศรัตน์ ท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ นางสาวจันทนา ปาณรูป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์ หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

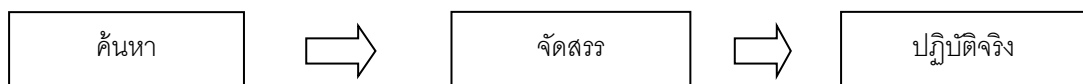
^{๑๗๘} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ศุภมงคล บุชาถ่ายเทศ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, ผู้อำนวยการส่วนการบริหารงานฝึกอบรม, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗

ในขั้นตอนของการพัฒนาศักยภาพก็ไม่ใช่เรื่องยาก เหมือนคำพูดที่ว่าสอนต่อย่อมดีกว่าสอนใหม่ สร้างเพิ่มเติมย่อมเร็วกว่าสร้างใหม่ การพัฒนาบุคลากรที่มีพื้นฐานในเรื่องความสามารถเฉพาะงานดีอยู่แล้ว จะทำให้เกิดประสิทธิผลของการพัฒนารวดเร็วกว่าการสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรใหม่ๆ^{๑๘๒} โดยการฝึกอบรม(Training) เน้นความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน การศึกษา (Education or Further Study) เน้นถึงความพยายามที่จะเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจของการปฏิบัติงานเพื่อสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงาน^{๑๘๓} และพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ในงานด้านของการฝึกอบรมและกระบวนการแก้ปัญหาโดยสร้างสภาพการณ์ หรือได้จากประสบการณ์จริง^{๑๘๔} งานจะสำเร็จได้ต้องใช้งานเข้าควบคุม คือ ถ้างานไม่เสร็จก็จะมีบทลงโทษ,^{๑๘๕} กำหนดแผนการพัฒนา “คน” ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ ,เพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร,สนับสนุนระบบ เทคโนโลยี^{๑๘๖} ปลุกฝังให้ความเป็นไทยกลับมาบุคลากรจะพัฒนาได้ต้องใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาแก้,ให้วัฒนธรรมไทยกลับมาคืนสู่สังคม โดยยึดแนวทางให้ยึดตามพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ต้องปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม และต้องจัดสรรคนให้เข้ากับงาน,^{๑๘๗}



ต้องทำความเข้าใจกับผู้บริหารและพยายามจัดประชุมในพื้นที่^{๑๘๘} จัดอบรมเรื่อง KPI /เรื่องคุณธรรม จริยธรรม^{๑๘๙} เราต้องพูดคุยเป็นประจำ เพื่อสร้างทัศนคติด้านบวกให้เค้าอบรมพัฒนาตัวเองให้มาก

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ นายสุนทร รัตนกร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี (ผศ.ดร.) เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ นายเผด็จ นุ้ยปรี นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ นายชาติชาย เจริญศรีพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ นายสุชาติ สบาย ท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ นางเพชรรัตน์ เลิศรัตน์ ท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ นางสาวจันทนา ปาณรูป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

ต้องให้เค้ารู้ว่าการพัฒนาศักยภาพตัวเองมันเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ^{๑๙๐} โดยเน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและต้องยกตัวอย่างของบุคคลตัวอย่าง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเลื่อนขั้นของตัวบุคลากรเอง โดยส่งเสริมให้แสวงหาความรู้และสอบแข่งขัน^{๑๙๑} ต้องมีการฝึกอบรมบ่อยๆ, ต้องเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น, ต้องพัฒนาผู้นำ-ผู้ตาม ทรัพยากร และพัฒนาด้านอื่นๆไปพร้อมกัน, ต้องศึกษาดูงานต้นแบบ ที่สำคัญต้องให้เรียนรู้และเข้าใจเป้าหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น^{๑๙๒} ดังนั้นวิธีแก้ปัญหาข้างต้น เราต้องรู้ตัวอยู่ตลอดเวลาว่า ณ ขณะนี้ปัญหาอยู่ตรงไหน ปัญหาอยู่ที่ระบบผู้นำหรือตัวบุคลากรเอง เมื่อวิเคราะห์เสร็จแล้ว การที่จะแก้ ก็ต้องแก้ให้ถูกจุด ถ้าติดที่ระบบต้องแก้ระบบ ติดที่บุคคลต้องแก้บุคคล ติดที่สิ่งแวดล้อมต้องแก้สิ่งแวดล้อม บางทีอาคาร สถานที่ไม่อำนวย บางที่ผู้นำขาดภาวะผู้นำ ต้องใช้พหุวิธี คือ ปัญหาตรงไหนแก้ตรงนั้น^{๑๙๓}

สรุปได้ว่า ปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรนั้นนับเป็นอุปสรรคในการนำพาองค์กรไปสู่ระดับสากลที่มีประสิทธิภาพสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเมื่อองค์กรมีปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ก็เหมือนกับเครื่องจักรเก่าที่ไม่ได้รับการซ่อมแซม ย่อมจะเกิดปัญหาในการใช้งานอยู่ตลอดเวลา ประเด็นปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เห็นได้ชัดเลยก็คือ ๑. ปัญหภายนอก อันมีผลกระทบมาจากเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม อันเนื่องมาจากเศรษฐกิจที่ปราศจากความคล่องตัวส่งผลกระทบต่อองค์กรทุกระดับ ระบบการเมืองที่ขาดเสถียรภาพไม่แน่นอน และสังคมที่มีความหลากหลายด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และเจตคติที่แตกต่างกันไป ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหภายนอกที่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร ๒. ปัญหภายใน ถือเป็นสมมติที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งปัญหาหลักๆ อยู่ที่ความไม่สอดคล้องลงตัวของระหว่างงานกับคน ปัญหาเรื่องเจตคติต่อองค์กร การไม่มีจิตสาธารณะ และวิสัยทัศน์การทำงานที่ไม่ชัดเจนของบุคลากร ปัญหาดังกล่าวนี้อธิบายเป็นชนวนเหตุให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรได้ ทั้งปัญหภายนอกและปัญหภายในที่ได้กล่าวมาแล้วแต่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จะต้องดำเนินการแก้ไขเสียก่อนจึงจะสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ นายไกรสิน ศิลปจารย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ นางสาวอร่าม วัฒนะ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๙๒} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์ หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

^{๑๙๓} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ในส่วนของการแก้ไขปัญหานี้จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย จากปัจจัยภายนอก และจะต้องยึดตัวบุคลากรเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือจะต้องนำเอาหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้แบบเข้มงวด เริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการจรรีกรักษาองค์กรต้องคัดเลือกเอาบุคลากรที่มีศักยภาพตรงต่อภาระงานเข้ามาทำงาน มีระบบการคัดเลือกอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมก็จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานในองค์กร

๔) กระบวนการแก้ไขปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักไตรสิกขา

๔.๑) ด้านการศึกษา หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเหมือนเส้น (เสา ๓ หลัก) แห่งการศึกษาอันเป็นรากฐานของการพัฒนาประกอบด้วยด้วยศีล สมาธิ และปัญญา การประยุกต์หลักไตรสิกขาเข้ากับการศึกษาเพื่อแก้ปัญหการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรก็จะต้องเน้นบทบาทของบุคลากรใน^{๑๙๔}ด้านวิชาการแบบแนวพุทธ คือวิญญูจรรณสัมปันโน ความรู้คู่คุณธรรม^{๑๙๕}

ด้านศีล การปฏิบัติให้ถูกต้องทางกาย วาจา^{๑๙๖} โดยใช้ศีล ๕^{๑๙๗} เข้ามาปรับเปลี่ยนพฤติกรรม^{๑๙๘}ให้เขารับบทบาทหน้าที่ขององค์กรส่วนท้องถิ่น^{๑๙๙}เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม^{๒๐๐}และจิตสำนึกในทางการเมืองการปกครองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล^{๒๐๑}เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ^{๒๐๒}มีความชำนาญในงาน^{๒๐๓}แล้วนำศีลมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการศึกษา^{๒๐๔}

^{๑๙๔} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔ ,วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๙๕} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี (ผศ.ดร.) เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๑๙๖} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ นายสุชาติ สบาย ท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ พระทีฆทัสสน์นึ่งศ์ เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี(ดร.) รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ นายชาติชาย เข็มศรีพงษ์นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์สุทธิ หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ นายสุนทร รัตนกร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ นายสำเร็จ สารชาติ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

ด้านสมาธิ การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิด^{๒๐๕} ศึกษาให้รู้ว่ามีจิต ๖ จะทำให้เรา
รู้ว่าในหน่วยงานมีคน ๖ ประเภท จะทำให้เราใช้คนเหมาะกับงาน^{๒๐๖} เราจะต้องปรับปรุงให้สมดุล^{๒๐๗}
ทำจิตให้แน่วแน่ไม่แปรปรวน^{๒๐๘} ตั้งมั่นในความดี,^{๒๐๙} ตั้งมั่นในระเบียบ^{๒๑๐} โดยพัฒนาให้มี EQ^{๒๑๑}

ด้านปัญญา พิจารณาสภาวะธรรมหรือสภาพปัญหานั้นจนเกิดความรู้^{๒๑๒} การรู้ปัจจุบัน^{๒๑๓}
โดยมีการจัดการความรู้^{๒๑๔} ให้มีสติปัญญา^{๒๑๕} มีการสร้างความรู้ ความจำ ความเข้าใจ และนำไป
ปฏิบัติ^{๒๑๖} มีความคิดสร้างสรรค์^{๒๑๗}

๔.๒) ด้านการฝึกอบรม หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ถูกนำมาเป็น
เครื่องมือในการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน เป็นการวัดศักยภาพของ
บุคลากรทั้งในด้านพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์,
วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาวะที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ พระทีฆทัตถ์นิเวศน์ เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิสุขย์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,
วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ นายสุนทร รัตนกร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม
๒๕๕๗

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ นายสำเริง สารชาติ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่
๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์,
วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาวะที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ นายไกรสิน ศิลปจารย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘
กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี(ดร.) รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๑๕} สัมภาษณ์ พระทีฆทัตถ์นิเวศน์ เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิสุขย์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,
วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

^{๒๑๗} สัมภาษณ์ นายสำเริง สารชาติ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่
๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

ด้านศิลป ศิลจะเป็นตัวช่วยกลั่นกรองและละลายพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี พฤติกรรมองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะบุคลากรในองค์กรจะต้องมีพฤติกรรมที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีระเบียบการปฏิบัติภายในองค์กรที่เท่าเทียมกัน มีวินัยในการทำงาน เช่น เข้างาน-ออกงาน ตรงตามเวลา มีจิตสาธารณะต่อองค์กร^{๒๑๘} ทำให้คนมีพฤติกรรมไปทางบวก^{๒๑๙} ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมทางกาย+วาจา ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม^{๒๒๐} เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ^{๒๒๑} มีทักษะเพิ่มขึ้น^{๒๒๒} อาจใช้หลัก ๓ ประสานร่วมมือกัน คือ บ้าน วัด โรงเรียน อบรมคุณธรรม จริยธรรม โดยหลักศิลปเป็นศูนย์กลาง^{๒๒๓} ดังนั้น เบื้องต้นต้องคัดสรรคนปฏิบัติต่อเนื่องเข้ามาฝึกอบรม^{๒๒๔} และอยู่ร่วมกันต้องมี กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ วางตนให้เสมอกัน^{๒๒๕}

ด้านสมาธิ สมาธิจะเป็นตัวช่วยในการทำงานให้บุคลากรมีความตั้งใจจริงรับผิดชอบและเต็มใจต่องานที่ทำ ,ทำงานอย่างละเอียดและโปร่งใส,^{๒๒๖} สมาธิยังปรับแก้พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน^{๒๒๗} มีสติปัญญา,^{๒๒๘} ตั้งมั่นในความดี^{๒๒๙} อาจใช้ระบบกรรมฐานเข้ามาช่วยให้เกิดสมาธิ^{๒๓๐}

^{๒๑๘} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๑๙} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๒๐} สัมภาษณ์ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๒๑} สัมภาษณ์ นายสุนทร รัตนกร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๒๒} สัมภาษณ์ พระทีฆทัตสึมนิวส์ เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๒๓} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

^{๒๒๔} สัมภาษณ์ นายสุชาติ สบาย ท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๒๕} สัมภาษณ์ นางสาวอร่าม วัฒนะ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๒๖} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๒๗} สัมภาษณ์ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๒๘} สัมภาษณ์ พระทีฆทัตสึมนิวส์ เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๒๙} สัมภาษณ์ นายสุนทร รัตนกร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๓๐} สัมภาษณ์ นายสุชาติ สบาย ท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ด้านปัญญา ปัญญาจะเป็นตัวที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอันเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่ถูกหล่อหลอมด้วยระบบศีลและสมาธิ^{๒๓๑} โดยใช้หลักวิชา เป็นหลักการในการบริหาร^{๒๓๒} จนเกิดความรู้ แล้วนำความรู้มาใช้^{๒๓๓} และต้องมีจิตสาธารณะ^{๒๓๔}

๔.๒) ด้านการพัฒนา การพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนเป็นบุคลากรที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กร วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็โดยใช้หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนใน ๓ มิติก็คือ

ด้านศีล พัฒนาด้านพฤติกรรม^{๒๓๕} ใช้ มรรค ๘,^{๒๓๖} ศีล ๕,^{๒๓๗} ยึดค่านิยม ๔ ประการ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะฝึกปฏิบัติให้เกิดความซื่อสัตย์กับตัวเองและซื่อตรงต่อบุคคลอื่น^{๒๓๘} ในสังคมแต่ต้องขึ้นอยู่กับฝึกตัวเอง^{๒๓๙}

ด้านสมาธิ พัฒนาด้านจิตใจ^{๒๔๐} ให้รู้จักตนเองในเรื่องของสถานภาพ^{๒๔๑} มีการปฏิบัติด้วยความรู้สึกผิดชอบ^{๒๔๒}

^{๒๓๑} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๓๒} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

^{๒๓๓} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๓๔} สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์ ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครสวรรค์, วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๓๕} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๓๖} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๓๗} สัมภาษณ์ พระทีฆทัสสนีวงศ์ เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๓๘} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

^{๒๓๙} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีศุภมงคล บุชาถ่ายเทศ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, ผู้อำนวยการส่วนการบริหารงานฝึกอบรม, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๔๐} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๔๑} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

^{๒๔๒} สัมภาษณ์ นายสุนทร รัตนกร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

ด้านปัญญา พัฒนาด้านความรู้^{๒๔๓} ส่งเสริมพัฒนาให้การศึกษาเพิ่มเติม^{๒๔๔} โดยการสร้างกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติ^{๒๔๕} โดยยึดหลักธรรมาภิบาล^{๒๔๖} ปฏิบัติตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง^{๒๔๗}

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมแห่งการศึกษา ๓ ประการอันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา สามารถนำมาบูรณาการเพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้ง ๓ ด้าน อันได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ได้ลงตัว

ไตรสิกขากับการศึกษา การศึกษานั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความรู้ที่เหมาะสมกับระดับการปฏิบัติการตามภาระงานในองค์กร หลักไตรสิกขามีส่วนเกื้อหนุนเป็นอย่างมากในการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กล่าวคือ ศีล เป็นคุณเครื่องแห่งการเตรียมตน สมาธิเป็นคุณเครื่องแห่งการเตรียมใจ ในการศึกษาเรียนรู้ และปัญญาเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการศึกษา ศีล เป็นเรื่องของกายกรรม และวจีกรรม ส่วนสมาธิ เป็นเรื่องของมโนกรรม ในเบื้องต้นของการศึกษา ต้องมีการเตรียมตน กล่าวคือต้องมีร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ รู้จักการใช้เวลาให้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีการสื่อสารที่ดี ต้องมีการเตรียมใจ กล่าวคือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีจิตจดจ่อกับการศึกษาทั้งศีลและสมาธิจะเป็นตัวช่วยสนับสนุนให้เกิดความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งก็คือ ปัญญา

ไตรสิกขากับการฝึกอบรม การฝึกอบรมนับเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการศึกษาอย่างดีเป็นเบื้องต้นแล้วจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมถือเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หลักไตรสิกขามีส่วนจำเป็นในการนำมาเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมอย่างมาก กล่าวคือ ศีล จะเป็นตัวขัดเกลาพฤติกรรม หล่อหลอมพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะการทำงานในองค์กร บุคลากรจะต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเช่นเดียวกัน ศีลจะเป็นเครื่องช่วยสร้างหลักเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรม สร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร สมาธิ เป็นเครื่องมือสำหรับยกระดับจิตปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้ตรงกันกล่าวคือมีทัศนคติในการทำงานที่เป็นไปใน

^{๒๔๓} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๔๔} สัมภาษณ์ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๔๕} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

^{๒๔๖} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวิสุทธิ์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗

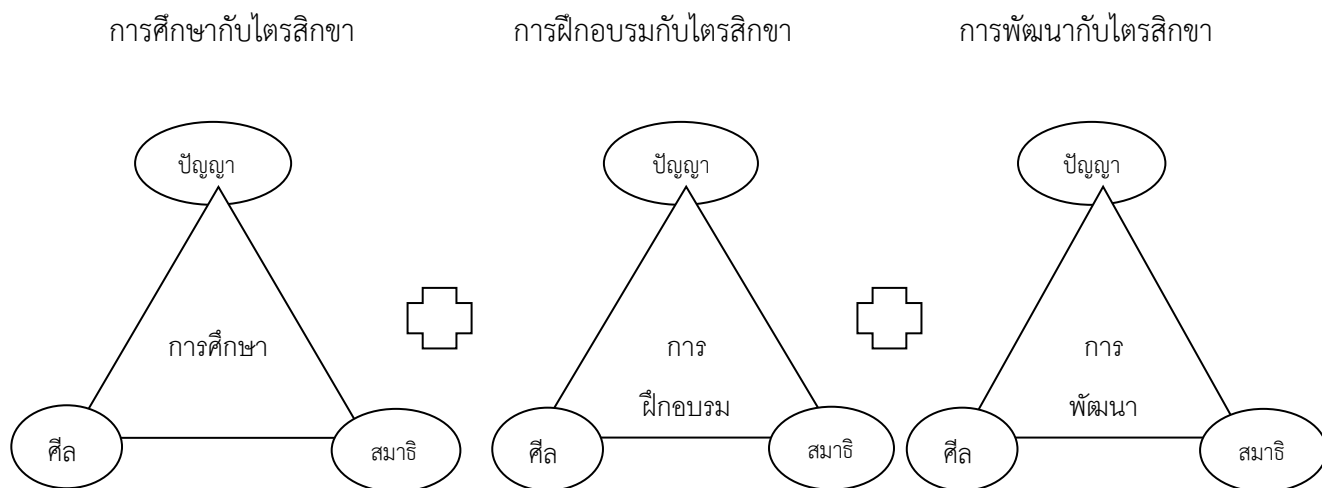
^{๒๔๗} สัมภาษณ์ นายชาติชาย เจียมศรีพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ทิศทางเดียวกัน เมื่อได้รับการอบรมด้วยศีลและสมาธิแล้วก็จะสามารถปฏิบัติภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันผ่านกระบวนการอบรมด้วยศีลวิธีและสมาธิวิธีแล้วเป็นวิธีแห่งปัญญา

ไตรสิกขากับการพัฒนา การพัฒนาถือเป็นกุญแจดอกสำคัญในการนำเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เพราะมนุษย์มีการพัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด การพัฒนานั้นหมายถึงการทำให้เจริญให้ยิ่งกว่าเดิมนั้นหมายความว่าเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องมีระดับการปฏิบัติการที่สูงกว่าเดิมจึงจะเรียกว่าการพัฒนาที่แท้จริง สำหรับเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรนั้นหลักไตรสิกขานับเป็นพุทธบูรณาการที่ใช้ได้ผลเป็นอย่างดี กล่าวคือ ศีล เป็นเครื่องมือที่สร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อบุคลากรมีศีลกำกับแล้วจะทำให้รู้หน้าที่เข้าใจบทบาทในการทำงานของตนเป็นอย่างดี สมาธิ เป็นตัวเสริมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะ ความคิดที่เป็นระบบอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เป็นสมาธิขั้นนักบริหารอันจะนำไปสู่ปัญญาชั้นสูงกล่าวคือมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานรู้ชัดรู้แจ้งระบบงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

๔.๑.๒ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์และ สรุปแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา สามารถอธิบายได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

๑.การศึกษากับไตรสิกขา กล่าวคือ ศีลเป็นคุณเครื่องแห่งการเตรียมตน สมาธิเป็นคุณเครื่องแห่งการเตรียมใจ ในการศึกษาเรียนรู้ และปัญญาคือผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการศึกษา

๒.การฝึกอบรมกับไตรสิกขา กล่าวคือศีลจะเป็นตัวขัดเกลาพฤติกรรม หล่อหลอมพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะการทำงานในองค์กร บุคลากรจะต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเช่นเดียวกัน ศีลจะเป็นเครื่องช่วยสร้างหลักเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรม สร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร สมาธิ เป็นเครื่องมือสำหรับยกระดับจิตปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้ตรงกันกล่าวคือมีทัศนคติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้รับการอบรมด้วยศีลและสมาธิแล้วก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือปัญญา

๓.การพัฒนากับไตรสิกขา กล่าวคือศีล เป็นเครื่องมือที่สร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อบุคลากรมีศีลกำกับแล้วจะทำให้รู้หน้าที่เข้าใจบทบาทในการทำงานของตนเป็นอย่างดี สมาธิ เป็นตัวเสริมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะ ความคิดที่เป็นระบบอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เป็นสมาธิขั้นนักบริหารอันจะนำไปสู่ปัญญาชั้นสูงกล่าวคือมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

จะเห็นได้ว่า การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนานั้น ต้องมีศีล และสมาธิเป็นฐานรากร่วมกันที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์คือปัญญานั้นเอง

๔.๑.๓ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ(competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ นักบริหารทุกระดับ มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ เพื่อให้ภาคราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบ เท่าเกณฑ์สากลการพัฒนาข้าราชการในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

๑.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ (knowledge)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ คือ การทำให้มีความรู้ในสาขาวิชานั้นๆ อย่างลึกซึ้งเข้าใจ^{๒๔๘} และกำหนดให้ชัดเจนว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน เลือกบุคคลที่จะพัฒนาได้^{๒๔๙} โดยการศึกษาเพิ่มเติม อบรม สัมมนา ดูงาน^{๒๕๐} แต่จะต้องมองในมิติ สายบริหาร ข้าราชการประจำ ฝ่ายปฏิบัติ และนักการเมือง^{๒๕๑} การพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น^{๒๕๒} แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ปฏิบัติได้ดังนี้

๑. รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้อง ซึ่งตนมีหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้สิ่งนั้นบรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องรู้หลักการ ที่จะเป็เหตุให้สิ่งนั้นประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย^{๒๕๓} จากการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าความรู้ คือ ปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาบุคคลและองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งแต่ก่อนเราเรียกว่า “Intangible Assets” เมื่อความรู้เป็นสิ่งจำเป็นในการก่อให้เกิดปัญญาจนสามารถสร้างคุณค่าและผลกำไรให้องค์กรได้จึงมีผู้เรียกว่า “Intellectual Capital” ข้อนี้สอนให้เราต้องพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อ

^{๒๔๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชปรีดีดิวิธาน,รองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๔๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ วัฒนะ กัลยาพัฒนะกุล, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ปันดดา ชื่นอยู่, กำนันตำบลนครสวรรค์ตก, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ อนุสรณ์ รูปทอง,รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นภดล สันจิตาพจันทร, สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ จิตรา หมีทอง , ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

เป็นฐานไปสู่ความสำเร็จ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (knowledge management, KM) ทั้งความรู้ในตัว (tacit knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) ตั้งแต่การแสวงหาความรู้ (knowledge Acquisition) การสร้างความรู้ (knowledge creation) การจัดเก็บความรู้ (knowledge storing) และการถ่ายโอนเผยแพร่ความรู้ (knowledge transfer and Dissemination)^{๒๕๔} การรู้หลัก รู้จัก เหตุว่าความรู้เป็นหลักการสำคัญ ในการพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จจึงเป็นขั้นแรกที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาในขั้นต่อไป

๒. การรู้ความหมายและความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ตนกำลังปฏิบัติ กล่าวคือ ต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

การจัดการความรู้ การพัฒนาบุคคลและกลุ่มคน (individual & group development) และการพัฒนาองค์กร (organization development) เป็นกลยุทธ์ที่มีวัตถุประสงค์ให้องค์กรพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจว่าจุดมุ่งหมายขององค์กรคืออะไร^{๒๕๕} จะเห็นว่าจุดมุ่งหมายที่แท้จริงในการนำกลยุทธ์ต่างๆ มาพัฒนาองค์กรก็เพื่อให้องค์กรเกิดผลลัพธ์ (outcomes) ที่ดีอันได้แก่ ผลกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น จึงต้องตระหนักว่ากิจกรรมต่างๆ ที่นำมาปฏิบัติล้วนเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่วิสัยทัศน์ เพื่อเป็นการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ (high performance organization; HPO)

๓. รู้ตามความเป็นจริงว่า ตนมีฐานะ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร ซึ่งต้องกำหนดบทบาทให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริงของตน ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาตนให้มีศักยภาพสูงขึ้น เครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้เรารู้จักตนได้มากขึ้น คือ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง (SWOT Analysis) โดยพิจารณาทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก หรือจากการประเมินความสามารถรายบุคคล (individual competency gap assessment)^{๒๕๖}

๔. การรู้จักความพอดี รู้ประมาณในการบริโภค รู้ประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอดีในการประกอบกิจต่างๆ ต้องมีความเข้าใจและกระทำด้วยปัญญา เพื่อให้เกิดประโยชน์และความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น ดังปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทยเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและทรงคุณค่าที่ชาวไทยควรน้อมนำไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนั้นสมาชิกร่วม (Moderation Society: MOSO) ซึ่งเรียกตัวเองว่า “ชาวโมโซ” ของสถาบันไทยพัฒน์ มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

^{๒๕๔} สอนทนากลุ่มเฉพาะ วิวัฒน์ โพธิ์ศรี, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดวรนาถบรรพต, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๕} สอนทนากลุ่มเฉพาะ ไพรัช โพธิ์นคร, ข้าราชการบำนาญ, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๖} สอนทนากลุ่มเฉพาะ ปัญญา พรหมบุตร, รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่วงศ์พิทยาคม, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

ได้สร้างค่านิยมร่วมสำหรับชาวโมโซ คือ การสร้างสังคมอันพึงปรารถนา ที่ประกอบไปด้วยความจริง ความดีงาม และความสุข ด้วยคติพจน์ประจำใจของชาวโมโซ คือ “เน้นสติ เน้นอดทน”^{๒๕๗}

๕. การรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม รู้ว่าเวลาใด ควรกระทำสิ่งใด วางแผนด้านเวลาอย่างไร ให้มีประสิทธิภาพ และไม่ควรปล่อยเวลาให้ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์^{๒๕๘} เทคนิคอย่างหนึ่งที่ช่วยให้การบริหารเวลามีประสิทธิภาพ คือ การจัดทำตารางเวลา(schedule) โดยจัดสรรเวลาเป็นลำดับ ก่อนหลังตามความเร่งด่วนและความสำคัญของงาน (priorities) เช่น งานที่เร่งด่วนและสำคัญ งานที่เร่งด่วนแต่ไม่สำคัญ งานที่ไม่เร่งด่วนแต่สำคัญ และงานที่ไม่เร่งด่วนและไม่สำคัญ ดังนั้นจึงควรเลือกปฏิบัติงานที่เร่งด่วนและสำคัญก่อน (first in, first out) จึงจะเป็นการสะท้อนคุณค่าของบุคคลที่มีการบริหารเวลาอย่างแท้จริง^{๒๕๙}

๖. เมื่อเข้าไปเกี่ยวข้องกับชุมชนใด ต้องรู้จักชุมชน และวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน นั้นๆ ตลอดจนรู้จักให้เกียรติ ให้ความร่วมมือ ช่วยทำนุบำรุง รักษาชุมชนให้สงบเรียบร้อยอยู่อาศัย เช่น ภาวะโลกร้อน (global warming) ในปัจจุบันเกิดขึ้นจากความไม่สมดุลของสองส่วนคือ ระบบ เศรษฐกิจ (economy) และระบบนิเวศน์ (ecology) การพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development) จึงเป็นทางออกที่สังคมปรารถนาและกำลังแสวงหา Corporate Social Responsibility (CSR) หรือที่เรียกเป็นภาษาไทยว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจนั้น หมายถึง การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับที่ดี ควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและ สิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน Corporate Social Responsibility (CSR) เป็น แนวคิดที่ให้ความสำคัญต่อสังคมชุมชนและความเป็นอยู่ของมนุษย์ ซึ่งไม่ต้องการให้มนุษย์และ สิ่งแวดล้อมอยู่ร่วมกันในลักษณะเบียดเบียน แต่ต้องการให้มนุษย์และสิ่งแวดล้อมอยู่ร่วมกันใน ลักษณะเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

๗. การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างของบุคคล ในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทศนคติ และคุณธรรม เป็นเรื่องจำเป็น เพราะงานบุคลากร ต้องเกี่ยวข้องกับการ คัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาของบุคลากร

^{๒๕๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ทศนีย์ โชติกเจริญสุข, หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ปนัดดา ชื่นอยู่, กำนันตำบลนครสวรรค์ตก, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ ไพรัช โพธิ์นคร, ข้าราชการบำนาญ, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

ความแตกต่างของบุคคลในทางธรรมวิภาค แบ่งบุคคลออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ บัว พันน้ำ บัวปริ่มน้ำ บัวใต้น้ำ และบัวใต้โคลนตม^{๒๖๐} ส่วน ดร.พอล จี สติลส์ ได้อาศัยหลัก Adversity Quotient (AQ) หรือ QCC (Quit-Camping-Climbing) มาเปรียบกับบุคคลเป็นนักไต่เขา และจำแนกบุคคลออกเป็น ๓ จำพวก คือ The Quitter คือ พวกยอมแพ้ตั้งแต่อยู่ที่ตีนเขา ไม่กล้าปีนป่ายขึ้นไป The Camper คือ พวกตั้งค่าย ปีนเขาไปได้เพียงเล็กน้อย ก็หมดความพยายาม เลือกที่จะหยุดกลางคัน และ The Climber คือ พวกที่ชอบปีนเขา ยิ่งสูงเท่าไรยิ่งท้าทาย กระตุ้นให้ตนเองพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นเป็นอย่างมาก เต็มไปด้วยพลัง มีวิสัยทัศน์ ชอบปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำทุกอย่างเปลี่ยนแปลง ปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์ มองทุกสิ่งว่าเป็นไปได้อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นในชีวิต พร้อมที่จะทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม^{๒๖๑}

สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านความรู้ คือ ควรให้ผู้นำและผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเพิ่มเติม เพิ่มความเชี่ยวชาญ รู้ลึก รู้ชัด รู้มีเหตุมีผลเพื่อสร้างงานให้มีคุณภาพ ส่งเสริมศักยภาพ โดยการศึกษาให้ตรงกับสายงานนั้นๆ สนับสนุนให้ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา เพื่อบริหารในส่วนที่ขาด และสิ่งสำคัญจะต้องให้บุคลากรรับรู้บทบาทหน้าที่ รู้ถึงความมีจิตสาธารณะ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้ ความรู้ที่ชัดแจ้ง ความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคล มีพื้นฐานในการเรียนรู้ การอ่าน คิด เขียน ในสาขานั้นๆ มีเครื่องมือแสวงหาความรู้ มีแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ และจะต้องเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ แต่ทั้งนี้จะต้องแยกความแตกต่างของบุคคล ความแตกต่างของภาระงาน แล้วใช้หลักการพัฒนาคน เข้าไปพัฒนา ตามกระบวนการ รับ พัฒนา ดูแล และพัน และสิ่งสำคัญคือการจัดสรรงบประมาณเพื่อรองรับโครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้

๒.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะ (skill)

การพัฒนาด้านทักษะ จะต้องพัฒนาให้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถแท้จริง ตามความต้องการให้เกิดความชำนาญ^{๒๖๒} โดยกำหนดกลุ่มที่จะพัฒนาเป็น ๒ กลุ่ม คือ สายวิชาการ กับสายปฏิบัติการเสียก่อน อาจใช้โอกาสพัฒนาทักษะในช่วง

^{๒๖๐} สันทนา กลุ่มเฉพาะ อาจารย์วัฒนะ กัลยาพัฒนะกุล, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๑} สันทนา กลุ่มเฉพาะ วิวัฒน์ โพธิ์ศรี, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดวรนาถบรรพต, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๒} สันทนา กลุ่มเฉพาะ พระราชปรีดีวิชาน, รองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

ปฏิบัติงาน^{๒๖๓ ๒๖๔} แล้วส่งเสริมพัฒนาด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง^{๒๖๕} ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ^{๒๖๖} เช่น การฝึกอบรม งานธุรการ งานด้านช่าง เป็นต้น บุคลากรที่อยู่ในสายผู้บริหาร สายงานปฏิบัติ และสายงานพนักงานจ้างจะได้รับทักษะ ในทุกระดับ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน^{๒๖๗} ซึ่งแบ่งระดับ การพัฒนาด้านทักษะได้ดังนี้

แรงงานฝีมือ (Skilled Labour) คือ ผู้มีความรู้ความชำนาญในงานอาชีพทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเอง

แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labour) คือ ผู้ที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือและแรงงานไม่มีฝีมือ ซึ่งได้รับการเรียนรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของงานอาชีพ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในระดับกลางที่เกิดจากการทำงานในหน้าที่ได้

แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) คือ เป็นผู้ทำงานซึ่งลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพียงได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้^{๒๖๘}

อย่างไรก็ตามจะพัฒนาบุคลากรด้านทักษะได้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเริ่มจากกระบวนการสรรหาคนเข้ามาเสียก่อน โดยการลดระบบอุปถัมภ์ใช้ระบบคุณธรรม^{๒๖๙} ในการสรรหาให้รางวัลกับคนปฏิบัติดี เพิ่มความน่าเชื่อถือของผู้สั่งการ ส่งเสริมให้มีวิสัยทัศน์ทั้งฝ่ายข้าราชการและ

^{๒๖๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ปัญญา พรหมบุตร, รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่วงก์พิทยาคม, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ วัฒนะ กัลยาพัฒนะกุล, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ ปนัดดา ชื่นอยู่, กำนันตำบลนครสวรรค์ตก, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ อนุสรณ์ ธูปทอง, รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ปัญญา พรหมบุตร, รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่วงก์พิทยาคม, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ วิวัฒน์ โพธิ์ศรี, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดวรนาถบรรพต, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ ทศนีย์ โชติกเจริญสุข, หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน รักษาการแทนผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

ฝ่ายการเมือง^{๒๗๐} และใช้วิจารณ์งานในการทำงาน^{๒๗๑} และต้องรู้พฤติกรรมของมนุษย์ โดยจับงานให้เข้ากับคน ใช้ความพอใจของบุคลากรมาพัฒนาทักษะในการทำงาน^{๒๗๒} ซึ่งจะส่งผลให้มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นจะต้องมีการติดตามประเมินผล^{๒๗๓} โดยการกำหนดตัวชี้วัด^{๒๗๔}

สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านทักษะ คือ บุคลากรควรมีทักษะความรู้ของตนเองอย่างเชี่ยวชาญ มีทักษะในการทำงานในวิชาชีพของตน ทักษะจึงจำเป็นกับชีวิตการทำงาน การบริหารงานไม่ว่าจะตำแหน่งใดๆ และจะต้องรู้จักนำทักษะต่างๆมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้ได้ตามคำที่ว่า เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน การส่งเสริมทักษะจะต้องพัฒนาให้เกิดความชำนาญ พัฒนาต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เช่น ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยลดปัญหาความขัดข้องของการปฏิบัติงานและทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทักษะทางด้านการบริการ เนื่องจากการบริการที่ดีเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับบริการ ทั้งนี้การปฏิบัติงานไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ตามจะต้องสรรหาและจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับทักษะงานของบุคลากร

๓.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพหุคุณ (attributes)

ได้แก่ ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร^{๒๗๕} มีทัศนคติที่ดี มีวินัย^{๒๗๖} และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น^{๒๗๗} และมี

^{๒๗๐} สทนากลุ่มเฉพาะ นภดล สันจิตาพจันทร, สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๑} สทนากลุ่มเฉพาะ จิตรา หมีทอง , ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๒} สทนากลุ่มเฉพาะ ไพรัช โพธิ์นคร, ข้าราชการบำนาญ, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๓} สทนากลุ่มเฉพาะ วิวัฒน์ โพธิ์ศรี, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดวรนาถบรรพต, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๔} สทนากลุ่มเฉพาะ ทศนีย์ โชติกเจริญสุข, หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน รักษาการแทนผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๕} สทนากลุ่มเฉพาะ ปณิดา ชื่นอยู่, กำนันตำบลนครสวรรค์ดก, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๖} สทนากลุ่มเฉพาะ ปัญญา พรหมบุตร ,รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่วงก์พิทยาคม, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๗} สทนากลุ่มเฉพาะ วัฒนะ กลยาพัฒนะกุล, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

ประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย^{๒๗๙} เป็นต้น แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ โดยการสร้างวัฒนธรรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ สร้างความตระหนักรู้ตระหนักคิด เห็นคุณค่าในความเป็นคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๒๘๐} ดังนั้นต้องเริ่มจากการปรับปรุงบุคลากรที่มีอยู่ให้ใช้งานได้^{๒๘๑} พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ให้เลื่อมใสในพระพุทธศาสนา^{๒๘๒} สร้างหลักความเสมอภาคในตัวบุคลากร^{๒๘๓} และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือ ปลุกจิตสำนึกให้เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว^{๒๘๔} ซึ่งแบ่งประเภทของพฤติกรรมที่จะช่วยให้เข้าใจแนวทางพัฒนาพฤติกรรมได้ง่ายขึ้น ๒ ประเภท^{๒๘๕} ดังนี้

๑) พฤติกรรมภายนอก (overt behavior) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้โดยชัดเจนแยกได้
อีกเป็น ๒ ชนิดคือ

(๑) พฤติกรรมที่สังเกตได้โดยไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย เช่น การพูด การหัวเราะ การร้องไห้ การเคลื่อนไหวของร่างกาย หรือแม้แต่การเต้นของหัวใจ ซึ่งผู้อื่นสังเกตได้โดยอาศัยประสาทสัมผัส

^{๒๗๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ จิตรา หมีทอง , ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชปรีดีดิวิธาน,รองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ อนุสรณ์ รูปทอง,รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นกตล สันจิตาพจันทร์, สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ วิวัฒน์ โพธิ์ศรี, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดวรนาถบรรพต, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ปันตดา ชื่นอยู่, กำนันตำบลนครสวรรค์ตก, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ทศนีย์ โชติกเจริญสุข, หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน รักษาการแทนผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ วิวัฒน์ โพธิ์ศรี, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดวรนาถบรรพต, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

(๒)พฤติกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือหรือการวิเคราะห์เชิงวิทยาศาสตร์ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสารเคมีหรือปริมาณน้ำตาลในกระแสเลือด การทำงานของกระเพาะอาหารและลำไส้ ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้ด้วยตาเปล่าหรือประสาทสัมผัสเปล่า

๒) พฤติกรรมภายในหรือ “ ความในใจ ” (covert behavior) เป็นพฤติกรรมที่เจ้าตัวเท่า นั้นจึงจะรู้ดี ถ้าไม่บอกใคร ไม่แสดงออกก็ไม่มีใครรู้ได้ดี เช่น การจำ การรับรู้ การเข้าใจ การได้กลิ่น การได้ยิน การฝัน การหิว การโกรธ ความคิด การตัดสินใจ เจตคติ จินตนาการ พฤติกรรมเหล่านี้ อาจมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกาย เช่น ขณะใช้ความคิดคลื่นสมองทำงานมาก หรือขณะโกรธปริมาณน้ำตาลในกระแสเลือดมีมาก ซึ่งวัดได้โดยเครื่องมือ แต่ก็ไม่มีใครรู้ละเอียดลงไปได้ว่าเขาคิดอะไร หรือ เขารู้สึกอย่างไร คนรู้ละเอียดคือเจ้าของพฤติกรรมนั้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่พึงประสงค์ คือ พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในมีความสัมพันธ์กัน โดยพฤติกรรมภายในเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมภายนอก เช่น คนเราย่อมพูดหรือย่อมแสดงกิริยาโดยสอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิดภายใน ถ้าต้องการศึกษาให้เข้าใจเกี่ยวกับ “จิตใจ” หรือพฤติกรรมภายในของคน ก็ต้องศึกษาจากส่วนที่สัมผัสได้ชัดเจนคือพฤติกรรมภายนอก ซึ่งเป็นแนวทางสู่ความเข้าใจพฤติกรรมที่เป็นความในใจและการจะเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มนุษย์แสดงออกอันเป็นพฤติกรรมภายนอกเราก็ต้องศึกษาให้เข้าใจธรรมชาติของการคิด การตัดสินใจ การรับรู้ การรู้สึก ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในสรุปได้ว่าทั้งพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายใน พฤติกรรมที่เป็นเรื่องของธรรมชาติสรีระ ซึ่งมักเรียกกันว่า “ พฤติกรรมแบบเครื่องจักร ” และพฤติกรรมที่เป็นเรื่องของประสบการณ์ ซึ่งมักเรียกกันว่า “ พฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย ” แต่โดยทั่วไปแล้วมักเน้นการศึกษาเฉพาะพฤติกรรมที่เกิดเนื่องจากประสบการณ์เท่านั้น ซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามระยะเวลาที่ผ่านมาตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และสำหรับการศึกษาพฤติกรรมเพื่อการพัฒนาตนนั้น มุ่งเน้นการพัฒนาจิต ความคิด หรือพฤติกรรมภายในเป็นลำดับแรก เนื่องจากพฤติกรรมภายในเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมภายนอกหากคิดดีการปฏิบัติก็มักดีด้วย จะเห็นว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งแก่ตนเองและสังคม เพราะช่วยให้รู้และบอกได้ถึงสาเหตุที่มาของพฤติกรรม แล้วนำความรู้เหล่านั้นมาวิเคราะห์ให้เกิดความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น ช่วยทำนายแนวโน้มพฤติกรรม และได้แนวทางเสริมสร้างพัฒนาพฤติกรรมเพื่อดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่าวิกฤติชีวิตได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยสันติสุข

๔.๑.๔ สรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ตารางที่ ๔.๑ สรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑.ด้านความรู้ (knowledge)	๑.สร้างเวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ ๒.การเรียนรู้และฝึกอบรม ๓.การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ที่ต้องการ ๔.การนำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันเข้ามาประชุม หรือทำงานร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ๕.ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ มาบูรณาการใช้กับการพัฒนาความรู้
๒.ด้านทักษะ (skills)	๑.มีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ๒.มีทักษะทางการบริการ ๓.บุคลากรที่มีความรู้ที่ต้องการเข้ามาทำงานภายในองค์กร ๔.พัฒนาด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๕.ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร
๓.ด้านพหุคุณที่พึงประสงค์ (attributes)	๑.มีความใฝ่รู้ ซื่อสัตย์ ความรักองค์กร ๒.มีจิตสาธารณะ ๓.มีใจใฝ่บริการ ๔.คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ๕.มีหลักพรหมวิหาร ๔

๔.๒ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสภาพทั่วไปการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย สถานะเพศอายุระดับการศึกษาประเภทของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานจากการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา บุคลากร วิเคราะห์โดยการหาจำนวนและร้อยละในแต่ละข้อ นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบ คำบรรยายดังต่อไปนี้ รายละเอียดแสดงในตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๓๒๘)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานะ		
โสด	๑๔๖	๔๔.๕
สมรส	๑๕๐	๔๕.๗
หม้าย	๑๒	๓.๗
หย่าร้าง	๑๕	๔.๖
แยกกันอยู่	๕	๑.๕
รวม	๓๒๘	๑๐๐.๐
เพศ		
ชาย	๘๗	๒๖.๕
หญิง	๒๔๑	๗๓.๕
รวม	๓๒๘	๑๐๐.๐
อายุ		
๒๑ - ๓๐ ปี	๘๑	๒๔.๗
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๕๑	๔๖.๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๖๖	๒๐.๑
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๐	๙.๑
รวม	๓๒๘	๑๐๐.๐

ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๔	๑๖.๕
ปริญญาตรี	๑๙๔	๕๙.๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๘๐	๒๔.๔
รวม	๓๒๘	๑๐๐.๐
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	๑๗๙	๕๔.๖
ลูกจ้างประจำ	๑๗	๕.๒
พนักงานจ้าง	๑๓๒	๔๐.๒
รวม	๓๒๘	๑๐๐.๐
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า ๕ ปี	๗๖	๒๓.๒
๖ - ๑๐ ปี	๑๖๑	๔๙.๑
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๘	๕.๕
๑๖ - ๒๐	๒๔	๗.๓
มากกว่า ๒๐ ปี	๔๙	๑๔.๙
รวม	๓๒๘	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม โสด จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕ สมรส จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗ หม้ายจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗ หย่าร้างจำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖ แยกกันอยู่จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน ๘๗คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕ และเพศหญิง จำนวน ๒๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕

ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗ ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐ ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปีจำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑ ช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปีจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕ ปริญญาตรี จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔

ประเภทของบุคลากร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการ จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒ พนักงานจ้างจำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒

ประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงการทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ ช่วงการทำงาน ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑ ช่วงการทำงาน ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕ ช่วงการทำงาน ๑๖ – ๒๐ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓ ช่วงการทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการศึกษา ๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนา โดยรวม และรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓ - ๔.๖

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา โดยภาพรวม

(n = ๓๒๘)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา	ระดับทักษะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการฝึกอบรม)	๓.๐๙	๐.๗๓๖	ปานกลาง
๒.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการศึกษา)	๒.๙๑	๐.๘๖๑	ปานกลาง
๓.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการพัฒนา)	๓.๑๑	๐.๗๓๔	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๐๔	๐.๖๙๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, $S.D = 0.698$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.11$, $S.D = 0.734$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.09$, $S.D = 0.736$) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.91$, $S.D = 0.861$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(ด้านการฝึกอบรม)

(n = ๓๒๘)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนาการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้าน การฝึกอบรม)	ระดับทักษะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตน ปฏิบัติอยู่	๓.๒๔	๐.๘๙๒	ปานกลาง
๒. ฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตน ปฏิบัติงานอยู่	๒.๙๐	๐.๙๓๙	ปานกลาง
๓. ฝึกอบรมหลักสูตร การใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการ สมัยใหม่ ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๓.๑๔	๐.๙๓๔	ปานกลาง
๔. ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำมา ปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	๓.๑๓	๐.๙๒๒	ปานกลาง
๕. การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณการฝึกอบรมจาก หน่วยงานอย่างเพียงพอ	๓.๑๙	๐.๙๙๗	ปานกลาง
๖. ฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้าน	๓.๐๖	๐.๙๓๕	ปานกลาง
๗. ฝึกอบรมเองภายในหน่วยงาน	๓.๐๕	๐.๙๙๑	ปานกลาง
๘. ฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริง	๓.๐๓	๐.๙๔๓	ปานกลาง
๙. ฝึกอบรมโดยเน้นการเสริมสร้างทักษะความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน	๓.๑๓	๐.๙๓๑	ปานกลาง
๑๐. ฝึกอบรม โดยเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติ ของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๓.๐๗	๐.๙๔๙	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๐๙	๐.๗๓๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.736) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.892) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือการสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.997) อยู่ในระดับปานกลาง และ ฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.939) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(ด้านการศึกษา)

(n =๓๒๘)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนาการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการศึกษา)	ระดับทักษะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่	๓.๑๓	๑.๐๐๕	ปานกลาง
๒. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้จะไม่อยู่ในสายงานที่ตน ปฏิบัติอยู่	๓.๐๒	๐.๙๕๑	ปานกลาง
๓. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้	๓.๐๗	๐.๙๗๑	ปานกลาง
๔. ศึกษาต่อภายในประเทศ ก็ต่อเมื่อได้รับทุนจากหน่วยงาน	๒.๙๘	๒.๕๓๘	ปานกลาง
๕. ศึกษาต่อภายในประเทศ แม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัว	๒.๙๕	๑.๑๓๖	ปานกลาง
๖. ศึกษาต่อต่างประเทศ ก็ต่อเมื่อได้รับทุนจากหน่วยงาน	๒.๖๕	๑.๑๗๙	ปานกลาง
๗. การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณในการศึกษาต่อ จากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	๒.๗๘	๑.๐๖๙	ปานกลาง
๘. การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ ในการศึกษาต่อ	๒.๘๐	๑.๐๔๕	ปานกลาง
๙. ศึกษาต่อในเวลาราชการ	๒.๖๔	๑.๑๔๖	ปานกลาง
๑๐. ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	๓.๐๓	๑.๐๘๙	ปานกลาง
ภาพรวม	๒.๙๑	๐.๘๖๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๒.๙๑, S.D. = ๐.๘๖๑) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๑๓, S.D. = ๑.๐๐๕) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ ($\bar{X}$ = ๓.๐๗, S.D. = ๐.๙๗๑) อยู่ในระดับปานกลาง และศึกษาต่อในเวลาราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = ๒.๖๔, S.D. = ๑.๑๔๖) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
(ด้านการพัฒนา)

(n = ๓๒๘)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการพัฒนา)	ระดับทักษะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. จัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อ เพิ่มพูนความรู้	๒.๙๓	๐.๙๙๖	ปานกลาง
๒. มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน สายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่	๓.๑๐	๐.๘๙๐	ปานกลาง
๓. มีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ แก่ บุคลากรและสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้	๓.๒๒	๐.๘๗๗	ปานกลาง
๔. การมอบหมายงานพิเศษ เพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ หรือ งานที่ท้าทายความสามารถ	๓.๐๗	๐.๘๖๕	ปานกลาง
๕. มีการสอนงาน เพื่อให้รู้ และความเข้าใจในระบบการทำงาน รูปแบบใหม่ๆ	๓.๑๖	๐.๙๑๔	ปานกลาง
๖. การให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความกระจ่างในการทำงาน	๓.๒๐	๐.๙๓๗	ปานกลาง
๗. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เรียนรู้การ ทำงาน ลักษณะงานในรูปแบบต่างๆ	๒.๙๖	๐.๙๔๖	ปานกลาง
๘. การเป็นพี่เลี้ยง เพื่อช่วยสอน และแนะนำการทำงาน	๒.๙๗	๐.๙๓๖	ปานกลาง
๙. หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางาน ของตนเอง	๓.๒๘	๐.๘๘๕	ปานกลาง
๑๐. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน	๓.๒๔	๐.๙๑๖	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๑๑	๐.๗๓๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๑๑, S.D. = ๐.๗๓๔) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๒๘, S.D. = ๐.๘๘๕) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ($\bar{X}$ = ๓.๒๔, S.D. = ๐.๙๑๖) อยู่ในระดับปานกลาง และจัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = ๒.๙๓, S.D. = ๐.๙๙๖) อยู่ในระดับปานกลาง

๔.๒.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นศีล) ๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขา ขั้นสมาธิ) ๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นปัญญา) โดยรวม และรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๗ - ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา โดยภาพรวม

(n = ๓๒๘)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม แนวพระพุทธศาสนา	ระดับทักษะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นศีล)	๓.๔๓	๐.๗๙๖	ปานกลาง
๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขา ขั้นสมาธิ)	๓.๒๐	๐.๘๑๗	ปานกลาง
๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นปัญญา)	๓.๒๖	๐.๘๐๑	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๓๐	๐.๗๕๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.757) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นศีล) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.796) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นปัญญา) ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.801) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นสมาธิ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.817) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขาขั้นศีล)

(n = ๓๒๘)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขาขั้นศีล)	ระดับทักษะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.มีกฎระเบียบที่อยู่ในกรอบของศีล ๕ อย่างเคร่งครัด	3.38	0.960	ปานกลาง
๒.บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายอย่างเต็มที่	3.47	0.881	ปานกลาง
๓.มีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่	3.30	0.959	ปานกลาง
๔.มีการชี้แนะให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรม เป็น แนวทางในการประพฤติตน	3.32	0.935	ปานกลาง
๕.มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด	3.70	1.036	มาก
๖.มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้วาจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหก หรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่	3.45	1.071	ปานกลาง
๗. มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิก อบายมุข เช่น ต้มสุรา เสพยา เสพติด	3.59	1.052	มาก
๘.มีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความ เดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ	3.46	1.028	ปานกลาง
๙.มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับจริยธรรม	3.30	0.991	ปานกลาง
๑๐.หน่วยงานได้เล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.33	0.953	ปานกลาง
ภาพรวม	3.43	0.796	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา (ชั้นศีล) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๔๓, S.D. = ๐.๗๙๖) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๗๐, S.D. = ๐.๐๓๖) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิก อบายมุข เช่น ดื่มสุรา เสพยาเสพติด ($\bar{X}$ = ๓.๕๙, S.D. = ๐.๐๕๒) อยู่ในระดับมากและ มีการรณรงค์เรื่องความ ประพฤติสุจริตต่อหน้าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = ๓.๓๐, S.D. = ๐.๙๕๙) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา:ขั้นสมาธิ)

(n = ๓๒๘)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา:ขั้นสมาธิ)	ระดับทักษะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุข ก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๒.๙๘	๐.๙๘๖	ปานกลาง
๒. มีบุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและ กัน มีความรักหมู่คณะ มีจริยธรรมในการประกอบอาชีพสุจริต ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น	๓.๒๖	๐.๙๙๓	ปานกลาง
๓. มีบุคลากรที่มีความตั้งใจ ความรู้ความสามารถหลาย สาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบ	๓.๓๑	๐.๙๖๕	ปานกลาง
๔. มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ	๓.๓๔	๐.๙๖๑	ปานกลาง
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักกิจกรรม ๕ ส. คือ สะอาด สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติ และสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่	๓.๔๑	๐.๙๖๓	ปานกลาง
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจชอบในการประกอบกิจต่างๆ ที่เป็นกุศลธรรม	๓.๒๙	๐.๙๘๘	ปานกลาง
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่นแน่วแน่ มีความรอบคอบระมัดระวังอยู่เสมอ	๓.๓๒	๐.๘๘๗	ปานกลาง
๘. มีการจัดกิจกรรมสันตนาการให้บุคลากรได้ทำกิจกรรม ร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	๓.๑๒	๑.๐๒๐	ปานกลาง
๙. หน่วยงานมอบรางวัล และยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความ ดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่าง แน่วแน่	๒.๙๔	๑.๐๖๓	ปานกลาง
๑๐. หน่วยงานจัดกิจกรรมที่สามารถเป็นแรงจูงใจในการเลื่อน ตำแหน่งแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการ ทำงาน	๓.๐๕	๑.๐๕๕	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๒๐	๐.๘๑๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา (ขั้นสมาธิ) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๒๐, S.D. = ๐.๘๑๗) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักกิจกรรม ๕ ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธிகอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๔๑, S.D. = ๐.๙๖๓) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ ($\bar{X}$ = ๓.๓๔, S.D. = ๐.๙๖๑) อยู่ในระดับปานกลาง และ หน่วยงานมอบรางวัล และยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = ๒.๙๔, S.D. = ๑.๐๖๓) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา:ชั้นปัญญา)

(n = ๓๒๘)

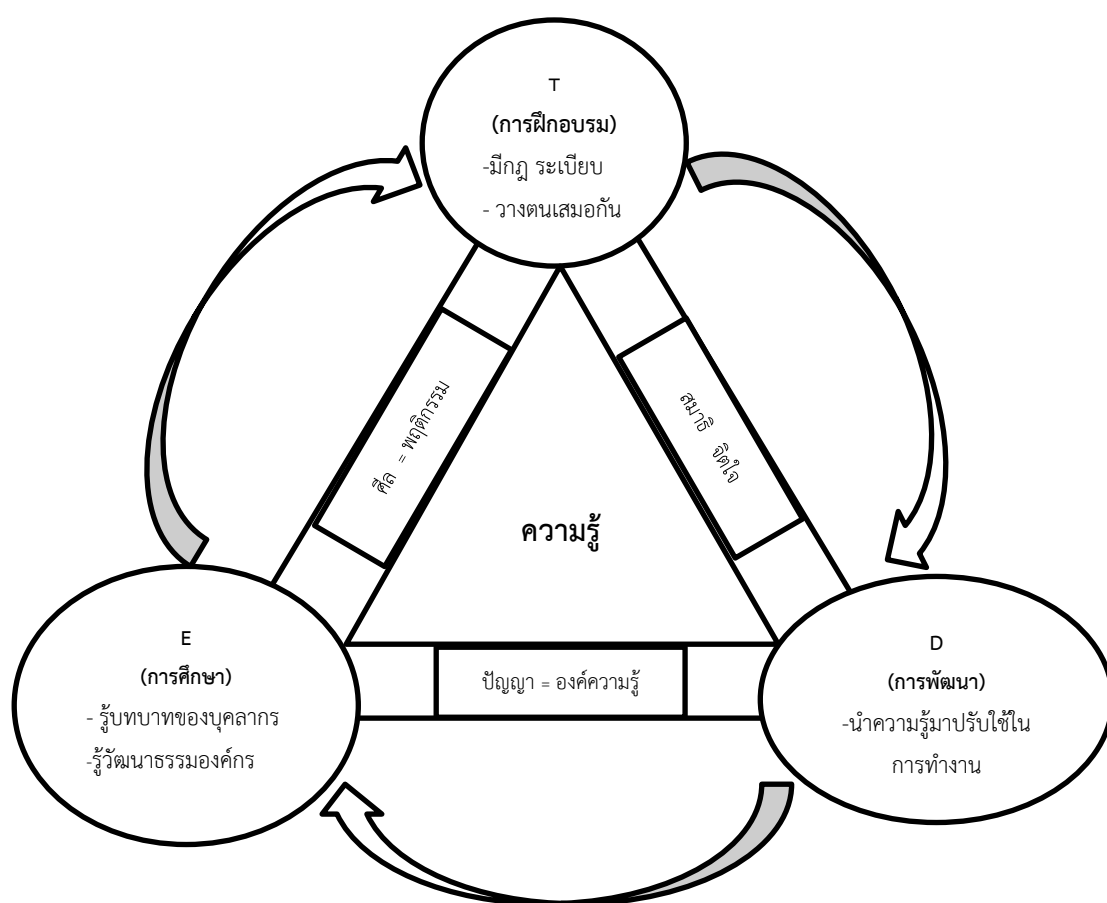
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา(หลักไตรสิกขา:ชั้นปัญญา)	ระดับทักษะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและ วิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบัน	๓.๑๓	๐.๙๘๐	ปานกลาง
๒. มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยใช้ความ ละเอียดรอบคอบ และใช้ปัญญาในการกลั่นกรองงาน	๓.๑๘	๐.๙๒๘	ปานกลาง
๓. มีการแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเอง และให้ คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ	๓.๓๑	๐.๙๐๙	ปานกลาง
๔. มีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอน ทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้	๓.๒๑	๐.๙๖๐	ปานกลาง
๕. มีการส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติ หน้าที่ของตน	๓.๓๐	๐.๘๖๕	ปานกลาง
๖. มีบุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข	๓.๓๑	๐.๙๓๓	ปานกลาง
๗. มีการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการเรียนรู้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรจนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	๓.๒๗	๐.๙๒๗	ปานกลาง
๘. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือ ภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ	๓.๒๕	๐.๙๓๗	ปานกลาง
๙. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความ เห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน	๓.๓๐	๐.๙๖๖	ปานกลาง
๑๐. ส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมี หลักความเห็นชอบและคิดชอบ	๓.๓๑	๐.๙๕๕	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๒๖	๐.๘๐๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา (ชั้นปัญญา) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๒๖, S.D. = ๐.๘๐๑) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๓๑, S.D. = ๐.๕๐๙) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน ($\bar{X}$ = ๓.๓๐, S.D. = ๐.๕๖๖) อยู่ในระดับปานกลาง และ มีการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทัน สภาพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = ๓.๑๓, S.D. = ๐.๕๘๐) อยู่ในระดับปานกลาง

๔.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาสามารถสรุปได้ดังนี้

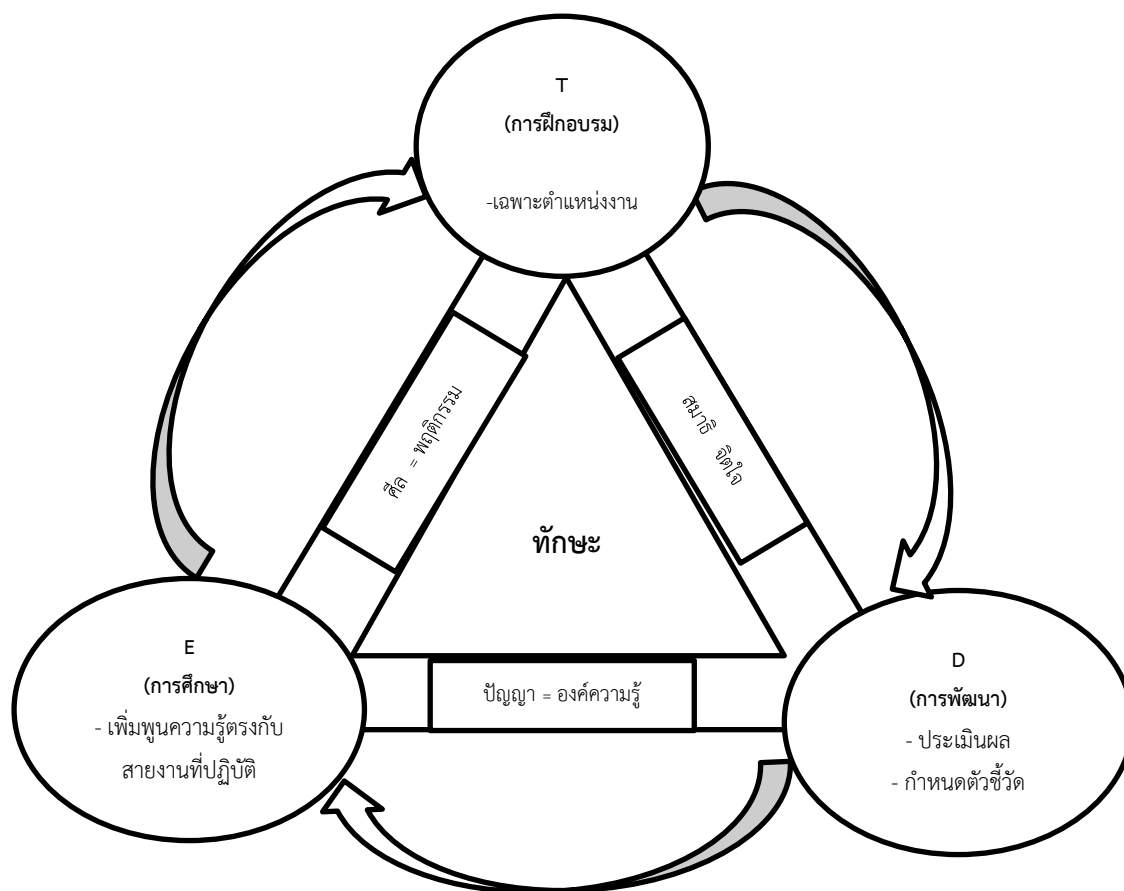
๑.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ (knowledge)



ภาพที่ ๔.๒ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ (knowledge)

จากภาพ อธิบายได้ว่าจะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บุคลากรกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรในด้านความรู้ (Knowledge)

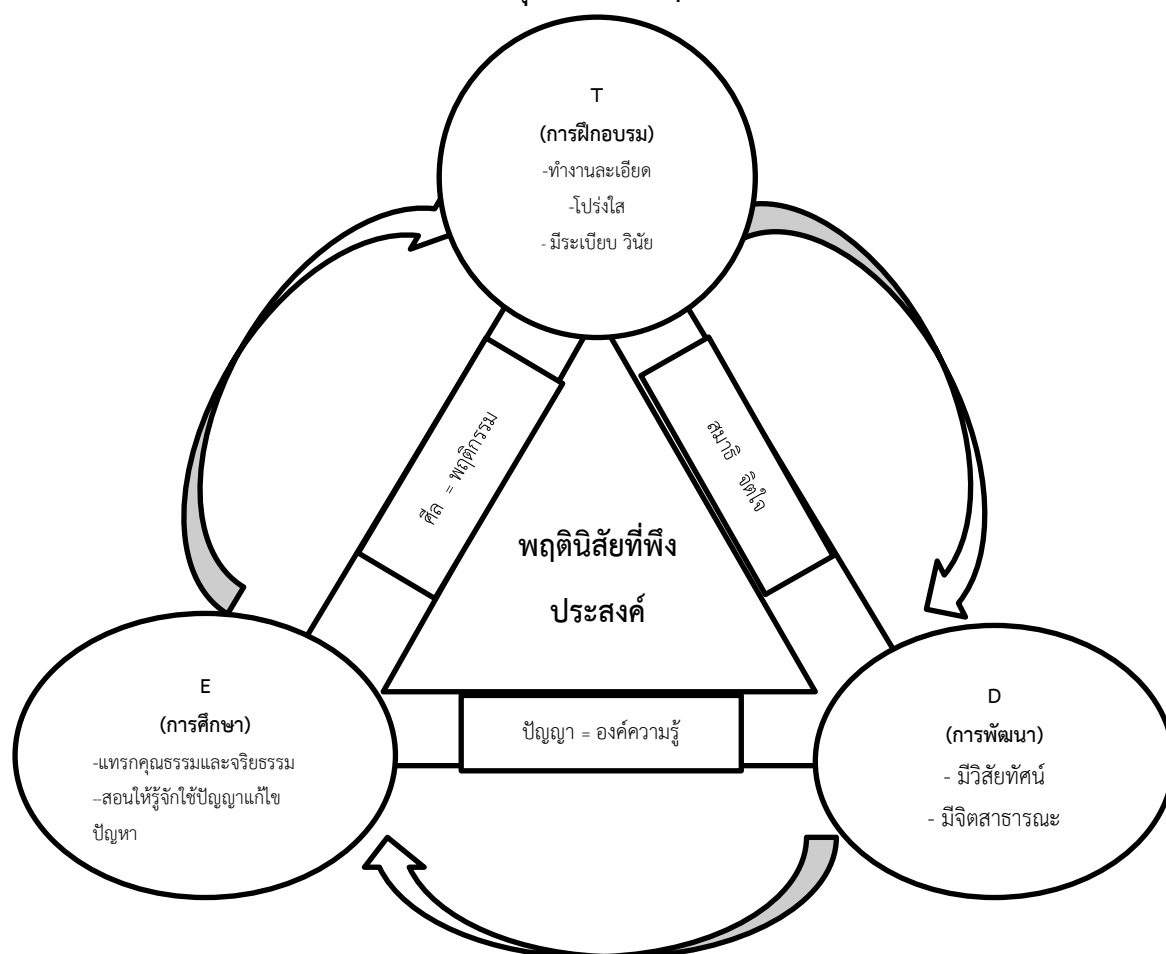
๒.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะ (skills)



ภาพที่ ๔.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะ (skills)

จากภาพ อธิบายได้ว่าจากภาพ อธิบายได้ว่าจะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ คีล สมบัติ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรในด้านทักษะ (Skills)

๓.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพหุตินิสัย (attributes)

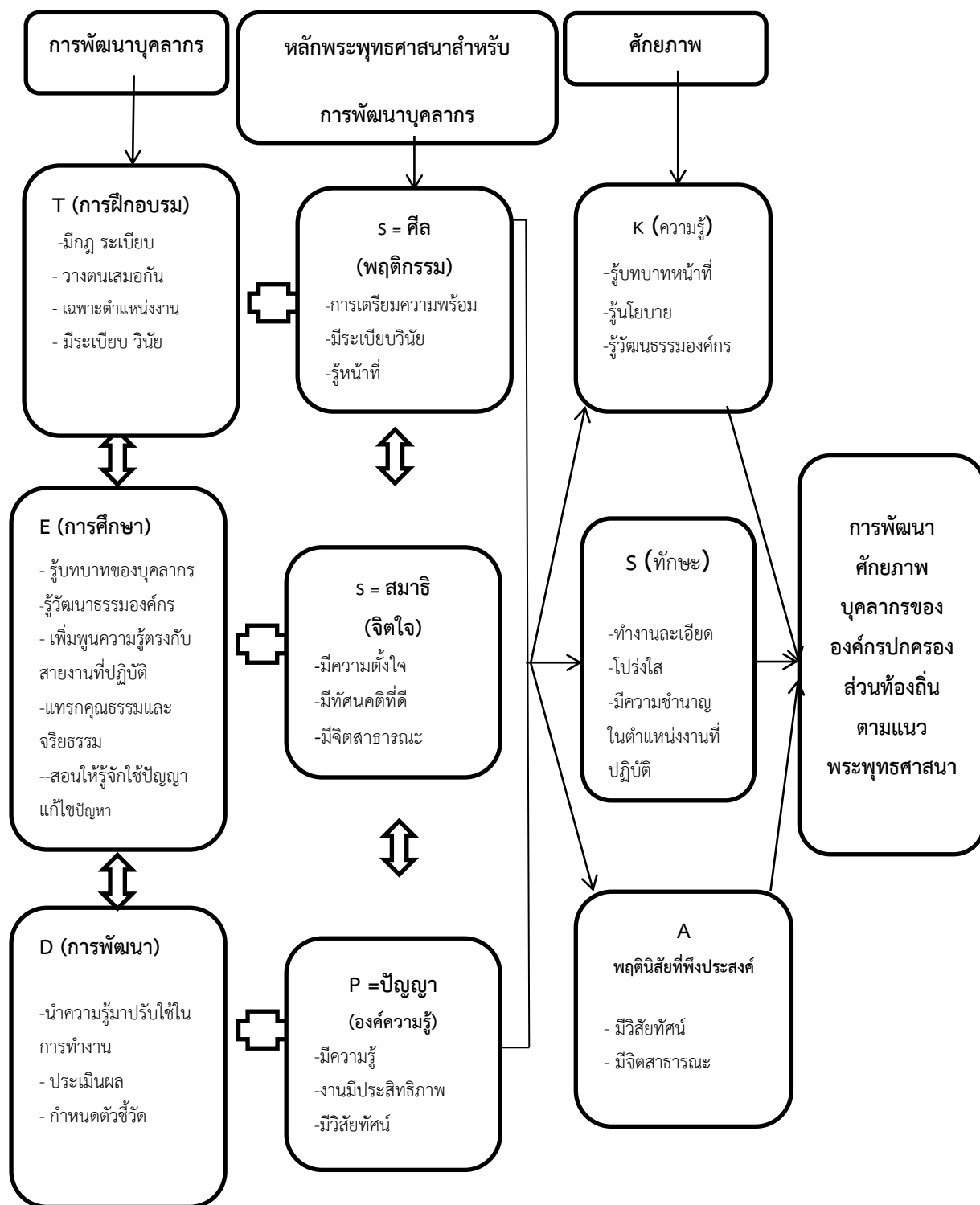


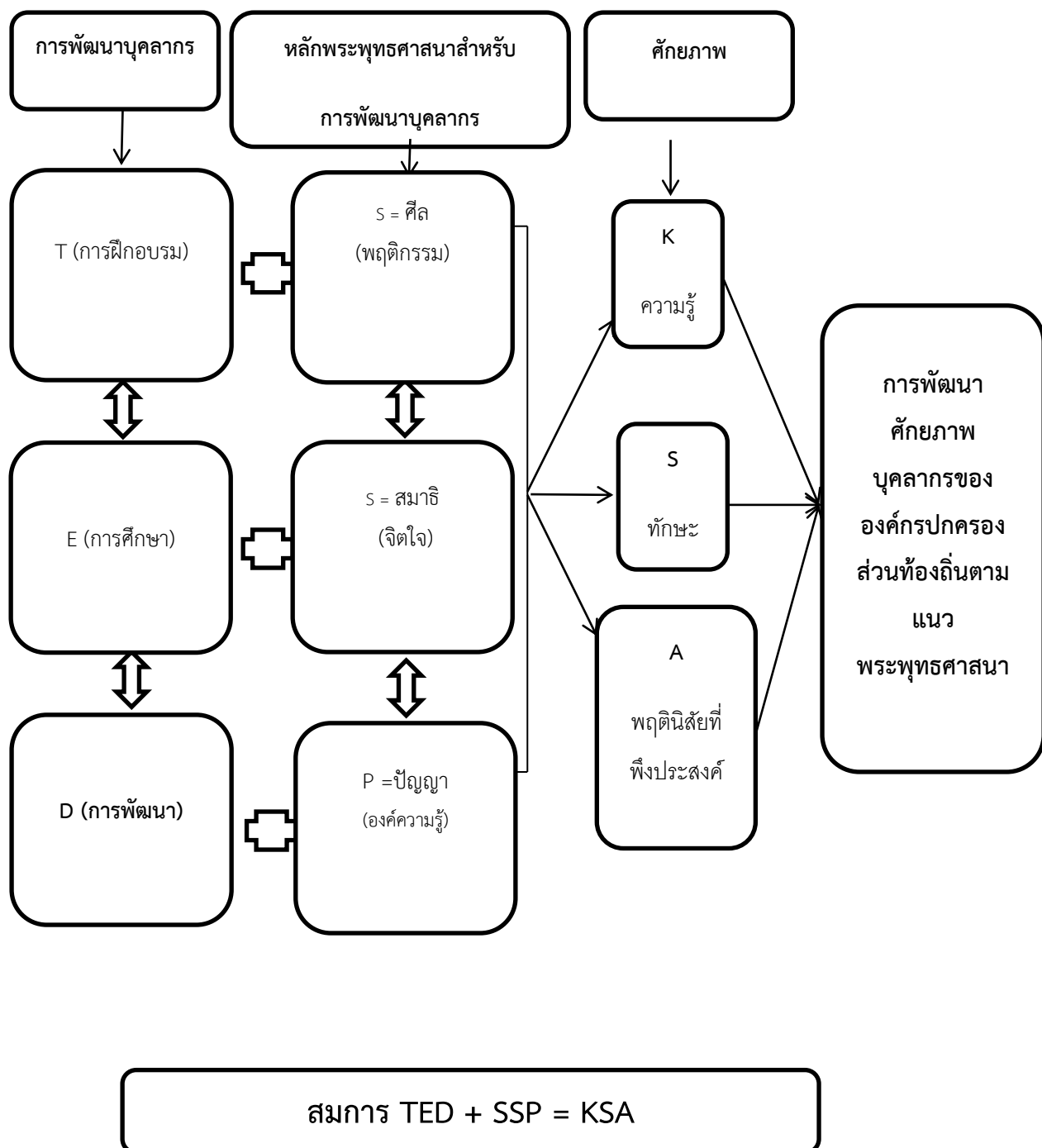
ภาพที่ ๔.๔ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพหุตินิสัย (attributes)

จากภาพ อธิบายได้ว่าจากภาพ อธิบายได้ว่าจะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรในด้านพหุตินิสัย (Artiributes)

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงหลักพระพุทธศาสนาและแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และได้ศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากการแบบสัมภาษณ์ กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ตรงและเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาจำนวน ๑๘ รูป/คน และผลการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นการพัฒนาศักยภาพ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยอาศัยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ดังนี้





แผนภาพที่ ๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๕ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์แนวทางการวิจัย (synthesis model) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาดังนี้

$$\text{สมการ TED + SSP = KSA}$$

จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล (Sala) สมาธิ (Samadhi) และปัญญา (Panya) จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน ๓ ด้าน คือทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดทฤษฎีของ David C. McClelland

๑) แนวทางการพัฒนาบุคลากรบูรณาการกับหลักไตรสิกขา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรบูรณาการกับหลักไตรสิกขาอธิบายได้ดังนี้

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษากับไตรสิกขา กล่าวคือ ศีล เป็นคุณเครื่องแห่งการเตรียมตน สมาธิเป็น คุณเครื่องแห่งการเตรียมใจ ในการศึกษาเรียนรู้ และปัญญาเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการศึกษา

๑.๒ การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมกับไตรสิกขา กล่าวคือศีล จะเป็นตัวขัดเกลาพฤติกรรม หล่อหลอมพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะการทำงานในองค์กร บุคลากรจะต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเช่นเดียวกัน ศีลจะเป็นเครื่องช่วยสร้างหลักเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรม สร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร สมาธิ เป็นเครื่องมือสำหรับยกระดับจิตปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้ตรงกันกล่าวคือ มีทัศนคติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้รับการอบรมด้วยศีลและสมาธิแล้วก็จะสามารถปฏิบัติภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือปัญญา

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนากับไตรสิกขา กล่าวคือศีล เป็นเครื่องมือที่สร้างความเชื่อมั่นอาชีพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อบุคลากรมีศีลกำกับแล้วจะทำให้รู้หน้าที่ เข้าใจบทบาทในการทำงานของตนเป็นอย่างดี สมาธิ เป็นตัวเสริมสร้างให้เกิดจิตสำนึก ความคิดที่เป็นระบบอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เป็นสมาธิขั้นนักบริหารอันจะนำไปสู่ปัญญาขั้นสูง กล่าวคือมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

๒) แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธานุญาตได้ดังนี้

๒.๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านความรู้ (knowledge) มีดังนี้ คือ

๑.สร้างเวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ คือ การที่บุคลากรที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ คน สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

๒.การเรียนรู้และฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จะใช้เสริมความรู้ (knowledge) ทักษะในการทำงาน (skill) และความสามารถ (capacity) ของบุคคล

๓.การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ที่ต้องการ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หรือเพื่อให้บุคลากรมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ รวมทั้งเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔.การนำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันเข้ามาประชุม หรือทำงานร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ เพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้

๕.ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ มาบูรณาการใช้กับการพัฒนาด้านความรู้ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับยุคสมัยอย่างเช่นปัจจุบันได้อย่างสอดคล้อง การบริหารยุคใหม่จึงควรต้องมีความสมดุลในสองด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยนำหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหารผสมผสานกับแนวคิดตะวันตก อันจะเป็นส่วนส่งเสริมการใช้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็เป็นเครื่องควบคุมยึดเหนี่ยวจิตใจ ไม่ให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถไปในทางที่ผิด หรือใช้แบบสุดโต่งเกินความพอดี ซึ่งจะส่งผลเสียต่อตนเองและองค์กรตลอดจนสังคมโดยรวมในอนาคตได้

๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านทักษะ (skill) มีดังนี้ คือ

๑.มีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ยิ้มให้กับคนที่ต่ำกว่าและสูงกว่า, ทักทายปราศรัยกับบุคคลทั่วไป, แสดงความเป็นกันเองให้ความช่วยเหลือ, พูดและกระทำการต่างๆด้วยความจริงใจ, รู้จักให้ความสนใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูดเสมอ, มีเมตตาธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

๒.มีทักษะทางการบริการ คือ การ “ส่งมอบ” (deliver) บริการที่เป็นเลิศแก่ผู้รับบริการขององค์กรนั้น คือ การทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและกลับมาใช้บริการของ

องค์กรความสามารถด้านการบริการถือเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการติดต่อองค์กรกับผู้รับบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานด้านการบริการควรที่จะได้รับการพัฒนาทักษะด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ยกกระดับมาตรฐานการให้บริการและสร้างภาพลักษณ์ด้านการบริการที่ดี การพัฒนาความสามารถด้านการให้บริการแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริการจะก่อให้เกิดผลที่เห็นได้ชัดเจน และเป็นรากฐานในการยกระดับความสามารถขององค์กรในการแข่งขัน ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นการพัฒนาขีดความสามารถและทักษะด้านการบริการให้แก่บุคลากรให้สามารถส่งมอบบริการที่เป็นเลิศได้เป็นอย่างดี

๓. พัฒนาด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง คือ กำหนดความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๔. ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้การสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ โดยยึดหลักความสามารถ, เปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกัน, มีความมั่นคงในการทำงาน และไม่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรก

๒.๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes)
มีดังนี้ คือ

๑. มีความใฝ่รู้ ซื่อสัตย์ ความรักองค์กร คือ การยึดมั่นในความสัตย์จริงและในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีความซื่อตรง และมีเจตนาที่บริสุทธิ์ ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นโดยชอบ ไม่คดโกง

๒. มีจิตสาธารณะ คือ การมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม มีความตระหนักรู้และคำนึงถึงสังคมส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อตัวเองในการกระทำใดๆ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบเสียหายต่อส่วนรวม และพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

๓. มีใจใฝ่บริการ (service mind) คือ การอำนวยความสะดวก การช่วยเหลือ การให้ความกระจ่าง การสนับสนุน การเร่งรัดการทำงานตามสายงาน และความกระตือรือร้นต่อการให้บริการคนอื่น รวมทั้งการยิ้มแย้มแจ่มใส ให้การต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ดีต่อ

๔. มีหลักพรหมวิหาร ๔ คือ การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้วยหลักปฏิบัติ ๔ ประการ คือ เมตตา (ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข) กรุณา (ความสงสาร) มุทิตา (ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง) อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง)

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา” โดยการศึกษา มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา ทั้งนี้เป็นวิจัยที่มุ่งหวังเพื่อหาวิธีการศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการนำหลักพุทธธรรมมาผสมผสานเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมถึงผู้แทนจากหน่วยงานและวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาระดมความคิดเห็น (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางเบื้องต้นก่อนที่จะนำเสนอคณาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำชี้แนะในการพัฒนาแนวทาง ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจำนวน ๓ ข้อ คือ ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยโดยตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ข้อ โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ ๑ สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. เชิงคุณภาพ

วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างไรและวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสรุปผลได้ดังนี้วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรนั้นสามารถทำได้ด้วยหลายวิธีขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรว่ามีความพร้อมในการพัฒนามากน้อยเพียงใด การพัฒนาอาจเกิดได้ด้วยการศึกษา การฝึกอบรม หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างองค์กรต้องใช้คนให้ถูกกับงาน ใช้คนให้ถูกเวลา และใช้คนให้ถูกกับสถานที่ดังนั้นการใช้คนให้ถูกกับงานจึงถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะจะสามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีกลวิธีในการจัดสรรคนให้เหมาะกับงานซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพก็คือการพัฒนาบุคลากรในเรื่องความสามารถ แต่ในเบื้องต้นของการพัฒนาที่จำเป็นจะต้องตรวจสอบขีดความสามารถของบุคลากรก่อนว่ามีมากน้อยเพียงใด มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบหรือไม่ เรื่องความเหมาะสมระหว่างคนกับงานเป็นเรื่องสำคัญ ความสามารถของมนุษย์สามารถพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดจำกัดก็จริงอยู่ แต่มนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่มีความสามารถต่างกัน เมื่อความสามารถต่างกันก็เป็นผลดีต่อภาระงานที่ต่างกัน ต้องใช้คนให้ถูกกับงานส่วน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร นั้นมีมากมายหลายวิธีขึ้นอยู่กับบริบทภายในองค์กรว่ามีความพร้อมและความเหมาะสมมากเพียงใดในการพัฒนา องค์กรต้องมีรูปแบบในการพัฒนาที่ชัดเจนและมีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด ในเบื้องต้นต้องจำแนกบุคลากรในองค์กรตามระดับศักยภาพการทำงานเพื่อที่จะได้รู้ว่า จะจัดโปรแกรมการพัฒนาอย่างไร หรือจะพัฒนาด้วยวิธีใดต้อง โดยยึดตัวบุคลากรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา จัดระบบการพัฒนาให้เหมาะสมมีความสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติกรอยู่ จัดช่วงเวลาหรือสถานที่ในการอบรมพัฒนาให้เหมาะสม มีงบประมาณที่เพียงพอ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต้องดำเนินการอยู่เป็นประจำ กำหนดขอบเขตระยะเวลาให้ชัดเจน และต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเป็นอย่างดี ^{๒๔๖} ซึ่งสอดคล้องกับ โอกาสนั้นได้ตลอดเวลา ต้อง

^{๒๔๖} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรียนรู้ตลอด นอกจากนี้ปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ ความไม่สอดคล้องลงตัวของระหว่างงานกับคน ปัญหาเรื่องเจตคติต่อองค์กร การไม่มีจิตสาธารณะ และวิสัยทัศน์การทำงานที่ไม่ชัดเจนของบุคลากร^{๒๘๗} ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชปัญญาเวที ที่กล่าวว่า ปัญหาการพัฒนาคนก็คือศักยภาพที่ไม่เพียงพอต่อการทำงานและการไม่พยายามที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้เทียบเท่ากับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ แต่ปัญหาย่อมมีหนทางแก้ไขจะต้องยึดตัวบุคลากรเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือจะต้องนำเอาหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้แบบเข้มงวด เริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการธำรงรักษา องค์กรต้องคัดเลือกเอาบุคลากรที่มีศักยภาพตรงต่อภาระงานเข้ามาทำงาน มีระบบการคัดเลือกอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมโดยยึดแนวทางให้ยึดตามพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ต้องปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และต้องจัดสรรคนให้เข้าทำงานตามความเห็น^{๒๘๘}

๒. เชิงปริมาณ

สภาพทั่วไปการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

ข้อมูลทั่วไปของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕ สมรส จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗ หม้ายจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗ หย่าร้างจำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖ แยกกันอยู่จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕ เป็นเพศชาย จำนวน ๘๗คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕ และเพศหญิง จำนวน ๒๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕

ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗ ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐ ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑ ช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปีจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕ ปริญญาตรี จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔

^{๒๘๗} สัมภาษณ์ นางเพชรรัตน์ เลิศรัตน์ ท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

^{๒๘๘} สัมภาษณ์ นายสุชาติ สบาย ท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ประเภทของบุคลากร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการ จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒ พนักงานจ้างจำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒

ประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงการทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ ช่วงการทำงาน ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑ ช่วงการทำงาน ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕ ช่วงการทำงาน ๑๖ – ๒๐ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓ ช่วงการทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙

ตอนที่ ๒ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.เชิงคุณภาพ

แนวคิด ทฤษฎี และหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสรุปผลได้ดังนี้

กระบวนการพัฒนาบุคลากรตามหลักของ มีดังนี้

ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขึ้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ

ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขึ้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม

ด้านการพัฒนา ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขึ้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ขึ้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม

ส่วน การพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

๒.เชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการพัฒนา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางรองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการศึกษา) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือการสนับสนุนช่วยเหลือด้านงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง และฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการศึกษา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ อยู่ในระดับมาก และ ศึกษาต่อในเวลาราชการ มีน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการพัฒนา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง มีอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ จัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้มีค่าน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

จากการสรุปการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว พอสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นศีล) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนา

ศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นปัญญา) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขา ขั้นสมาธิ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ขั้นศีล) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิก อบายมุข เช่น ดื่มสุรา เสพยาเสพติด อยู่ในระดับมากและ มีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ขั้นสมาธิ) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักกิจกรรม ๕ ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง และ หน่วยงานมอบรางวัล และยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร(ขั้นปัญญา)อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบและคิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ มีการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

จากการสรุปการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว พอสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ ๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาสรุปผลได้ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องปฏิบัติเป็น ๓ กระบวนการ คือ

๑. การศึกษาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความรู้ที่เหมาะสมกับระดับการปฏิบัติการตามภาระงานในองค์กร หลักไตรสิกขามีส่วนเกี่ยวพันเป็นอย่างมากในการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กล่าวคือ ศีล เป็นคุณเครื่องแห่งการเตรียมตน สมาธิเป็นคุณเครื่องแห่งการเตรียมใจ ในการศึกษาเรียนรู้ และปัญญาเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการศึกษา ศีล เป็นเรื่องของกายกรรม และวจีกรรม ส่วนสมาธิ เป็นเรื่องของมโนกรรม ในเบื้องต้นของการศึกษา ต้องมีการเตรียมตน กล่าวคือต้องมีร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมที่จะเรียน รู้จักการใช้วาจาให้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีการสื่อสารที่ดี ต้องมีการเตรียมใจ กล่าวคือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีจิตจดจ่อกับการศึกษาทั้งศีลและสมาธิจะเป็นตัวช่วยสนับสนุนให้เกิดความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งก็คือ ปัญญา

๒. การฝึกอบรมนับเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการศึกษาอย่างดีเป็นเบื้องต้นแล้วจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมถือเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หลักไตรสิกขามีส่วนจำเป็นในการนำมาเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมอย่างมาก กล่าวคือ ศีล จะเป็นตัวขัดเกลาพฤติกรรม หล่อหลอมพฤติกรรม บุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะการทำงานในองค์กร บุคลากรจะต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเช่นเดียวกัน ศีลจะเป็นเครื่องช่วยสร้างหลักเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรม สร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร สมาธิ เป็นเครื่องมือสำหรับยกระดับจิตปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้ตรงกันกล่าวคือมีทัศนคติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้รับการอบรมด้วยศีลและสมาธิแล้วก็จะสามารถปฏิบัติภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันผ่านกระบวนการอบรมด้วยศีลวิธีและสมาธิวิธีแล้วเป็นวิธีแห่งปัญญา

๓. การพัฒนาถือเป็นกุญแจดอกสำคัญในการนำเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เพราะมนุษย์มีการพัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุดการพัฒนานั้นหมายถึงการทำให้เจริญให้ยิ่งกว่าเดิมนั้นหมายความว่าเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องมีระดับการปฏิบัติการที่สูงกว่าเดิมจึงจะเรียกว่าการพัฒนาที่แท้จริง สำหรับเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรนั้นหลักไตรสิกขานับเป็นพุทธบูรณาการที่ใช้ได้ผลเป็นอย่างดี กล่าวคือ ศีล เป็นเครื่องมือที่สร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อบุคลากรมีศีลกำกับแล้วจะทำให้รู้หน้าที่ เข้าใจบทบาทในการทำงานของตนเป็นอย่างดี สมาธิ เป็นตัวเสริมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะ ความคิดที่เป็นระบบอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เป็นสมาธิขั้นนักบริหารอันจะนำไปสู่ปัญญาชั้นสูง กล่าวคือมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานรู้จัดรู้แจ้งระบบงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ส่วนแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาสามารถสรุปได้ดังนี้

๑.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ (knowledge) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บุรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิด ศักยภาพของบุคลากรในด้านความรู้ (knowledge)

๒.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะ (skill) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บุรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิด ศักยภาพของบุคลากรในด้านทักษะ (Skills)

๓.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพหุคุณ (attributes) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บุรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิด ศักยภาพของบุคลากรในด้านพหุคุณ (attributes)

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ จะกล่าวถึง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สภาพทั่วไปของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการฝึกอบรม จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณ การฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพอซึ่งมีการฝึกอบรมหลักสูตร การใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงานฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและฝึกอบรมแบบเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรมีคุณธรรม

จริยธรรมในการปฏิบัติงานฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้านฝึกอบรมเอง ภายในหน่วยงานฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริงฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลชลี พวงเพชรที่พบว่านโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๒๘๙}

๒.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ โดยศึกษาต่อนอกเวลาราชการในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้จะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ จะศึกษาต่อภายในประเทศก็ต่อเมื่อได้รับทุนจากหน่วยงาน บางคนอาจศึกษาต่อภายในประเทศ แม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัวโดยศึกษาต่อในเวลาราชการ แต่ต้องการการสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ แต่ถ้าศึกษาต่อต่างประเทศ ก็ต่อเมื่อได้รับทุนจากหน่วยงานหรือศึกษาต่อในเวลาราชการแล้วแต่กรณีซึ่งสอดคล้องกับ เกษม หลากวนวัน ที่กล่าวว่าการศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์การในองค์การมักจะเรียกว่าการศึกษาของพนักงาน(Employee education) ๑) การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน ๒) การศึกษาเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญ ๓) การศึกษาต่อเนื่อง^{๒๙๐}

๓.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนา จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานมีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้มีการให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความกระจ่างในการทำงานมีการสอนงานเพื่อให้รู้ และความเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ๆโดยการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ หรือการมอบหมายงานพิเศษ เพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆหรืองานที่ท้าทายความสามารถการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อช่วยสอน และแนะนำการทำงาน ต้องการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เรียนรู้การทำงาน ลักษณะงานในรูปแบบต่างๆ อาจเพิ่มโดยจัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ซึ่งสอดคล้องกับ

^{๒๘๙} กุลชลี พวงเพชร, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(บริหารธุรกิจ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๒๙๐} เกษม หลากวนวัน, สภาพปัญหาและความต้องการด้านพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา๙, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๓๓.

สุทธิพร สายทอง ที่พบว่า การพัฒนางานต้องมีการประชุมเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน มีการศึกษาดูงานจากการทำงาน มีการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อมาปรับใช้กับการทำงาน^{๒๔๑}

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา ขั้นศีล) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาขั้นศีล องค์กรส่งเสริมไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิดมีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิก อบายมุข เช่น ตี๋มสุรา เสพยาเสพติดบุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ โดยกำหนดแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ ใช้วาจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่ ตั้งอยู่ในภุมระเบียบที่อยู่ ในกรอบของศีล ๕ อย่างเคร่งครัด เพราะหน่วยงานได้เล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการชี้แนะให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติตนประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ โดยส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับจริยธรรมซึ่งสอดคล้องกับ การพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา^{๒๔๒}

๒.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา ขั้นสมาธิ) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาขั้นสมาธิ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักกิจกรรม ๕ ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำจะส่งผลให้บุคลากรมีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่นแน่วแน่มีความรอบคอบระมัดระวังอยู่เสมอ องค์กรจึงจะมีบุคลากรที่มีความตั้งใจ ความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบมีความตั้งใจชอบในการประกอบกิจต่างๆที่เป็นกุศลธรรมบุคลากรก็จะให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและกัน มีความรักหมู่คณะ มีจริยธรรมในการประกอบอาชีพสุจริต ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและ

^{๒๔๑} สุทธิพร สายทอง, การจัดการความรู้เชิงพุทธสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗)

^{๒๔๒} อนุวัต กระสังข์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗)

ผู้อื่น โดยแทรกการจัดกิจกรรมสันตนาการให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดสามารถเป็นแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานบุคลากรก็จะมีจิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งนี้หน่วยงานมอบรางวัล และยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่ ซึ่งสอดคล้องกับพุนสุข มาศรังสรรค์ ที่กล่าวว่าการฝึกฝนบ่มเพาะจิตใจให้ตั้งมั่นแน่วแน่มิสามารถทำได้ในการปรับปรุงพัฒนาตนให้มีสัมมาสมาธิภูมิตั้งมั่นอยู่ในปัจจุบันขณะไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ร้ายต่างๆ โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบภายในจิตใจตนเองได้แก่ค้นหาปฏิสนธิญาณเพื่อลดละเลิกความยึดมั่นในตัวตนความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ความมักได้ลดความไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น^{๒๙๓}

๓.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา (หลักไตรสิกขา ชั้นปัญญา) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาชั้นปัญญา องค์กรส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบมีการแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเอง และให้คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจมีความเข้าใจและมีความรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขโดยใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตนใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงานมีการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ จะต้องสร้างสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยใช้ความละเอียดรอบคอบ และใช้ปัญญาในการกลั่นกรองงาน โดยการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบันและยังสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีพละภูมิที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)^{๒๙๔}

^{๒๙๓} พุนสุข มาศรังสรรค์, การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗)

^{๒๙๔} วันชัย สุขตาม, การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์, **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕)

๕.๒.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑. การศึกษาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความรู้ที่เหมาะสมกับระดับการปฏิบัติการตามภาระงานในองค์กร หลักไตรสิกขามีส่วนเกื้อหนุนเป็นอย่างมากในการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กล่าวคือ ศีล เป็นคุณเครื่องแห่งการเตรียมตน สมาธิเป็นคุณเครื่องแห่งการเตรียมใจ ในการศึกษาเรียนรู้ และปัญญาเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการศึกษา ศีล เป็นเรื่องของกายกรรม และวจีกรรม ส่วนสมาธิ เป็นเรื่องของมโนกรรม ในเบื้องต้นของการศึกษา ต้องมีการเตรียมตน กล่าวคือต้องมีร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ รู้จักการใช้เวลาให้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีการสื่อสารที่ดี ต้องมีการเตรียมใจ กล่าวคือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีจิตจดจ่อกับการศึกษาทั้งศีล และสมาธิจะเป็นตัวช่วยสนับสนุนให้เกิดความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งก็คือ ปัญญา

๒. การฝึกอบรมนับเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการศึกษาอย่างดีเป็นเบื้องต้นแล้วจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมถือเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หลักไตรสิกขามีส่วนจำเป็นในการนำมาเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมอย่างมาก กล่าวคือ ศีล จะเป็นตัวขัดเกลาพฤติกรรม หล่อหลอมพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะการทำงานในองค์กร บุคลากรจะต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเช่นเดียวกัน ศีลจะเป็นเครื่องช่วยสร้างหลักเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรม สร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร สมาธิ เป็นเครื่องมือสำหรับยกระดับจิตปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้ตรงกันกล่าวคือมีทัศนคติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้รับการอบรมด้วยศีลและสมาธิแล้วก็จะสามารถปฏิบัติภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันผ่านกระบวนการอบรมด้วยศีลวิธีและสมาธิวิธีแล้วเป็นวิถีแห่งปัญญา

๓. การพัฒนาถือเป็นกุญแจดอกสำคัญในการนำเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เพราะมนุษย์มีการพัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุดการพัฒนานั้นหมายถึงการทำให้เจริญให้ยิ่งกว่าเดิมนั้นหมายความว่าเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องมีระดับการปฏิบัติการที่สูงกว่าเดิมจึงจะเรียกว่าการพัฒนาที่แท้จริง สำหรับเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรนั้นหลักไตรสิกขานับเป็นพุทธบูรณาการที่ใช้ได้ผลเป็นอย่างดี กล่าวคือ ศีล เป็นเครื่องมือที่สร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อบุคลากรมีศีลกำกับแล้วจะทำให้รู้หน้าที่ เข้าใจบทบาทในการทำงานของตนเป็นอย่างดี สมาธิ เป็นตัวเสริมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะ ความคิดที่เป็นระบบอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เป็นสมาธิขั้นนันทบริหารอันจะนำไปสู่ปัญญาขั้นสูง กล่าวคือมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานรู้ชัดรู้แจ้งระบบงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับของ ฌาน ตรรกวิจารณ์ ที่พบว่า แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อ

ที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ เป้าหมายในการพัฒนา คือ ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรมคุณธรรม และ พัฒนาไปสู่ขั้นสูงสุดคือพ้นทุกข์^{๒๔๕}

๑.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลในด้านความรู้ (knowledge) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิด ศักยภาพของบุคลากรในด้านความรู้ (knowledge)

๒.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านทักษะ (skill) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิด ศักยภาพของบุคลากรในด้านทักษะ (skill)

๓.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านพหุคุณ (attributes) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิด ศักยภาพของบุคลากรในด้านพหุคุณ (attributes) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความรู้ที่ว่าความรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่ว ๆ ไป ระลึกถึงเฉพาะวิธี และกระบวนการต่าง ๆ หรือระลึกถึงแบบกระบวนการโครงสร้าง วัตถุประสงค์ในด้านความรู้เน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาความจำ เป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (cognitive domain) เป็น ๖ ระดับจากขั้นที่ง่ายไปหาขั้นที่ยาก ดังนี้ คือ ๑. ความรู้ความจำ (knowledge) ๒. ความเข้าใจ (comprehension) ๓. การนำไปใช้ (application) ๔. การวิเคราะห์ (Analysis) ๕. การสังเคราะห์ (synthesis) ๖. การประเมินค่า (Evaluation) และยังสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การฝึกอบรมประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และ ทัศนคติหรือเจตคติ (attitude) การฝึกอบรมสามารถคาดคะเนถึงผลที่ได้รับในการปรับปรุงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้ในระยะเวลาสั้นสอดคล้องกับ สุทธิพร สายทองการจัดการความรู้เชิงพุทธ สำหรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน พบว่า มีการจัดการความรู้โดยการ

^{๒๔๕} ฌมาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๐.

นำหลักสัปปริสธรรม ๗ และหลักอปริหานิยธรรม ๗ มาบูรณาการการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น มีการหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ พร้อมเพื่อกันประชุม พร้อมเพื่อกันเลิกประชุม เป็นต้น ในขณะเดียวกันการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การจะคำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการพัฒนางานองค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมั่นคง ส่วนรูปแบบ พบว่าควรมีการบูรณาการการนำหลักธรรมหลักอปริหานิยธรรม ๗ และหลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ และควรมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ด้วยการกำหนดแผนกลยุทธ์อย่างมีมาตรฐาน มีการสร้างกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการสร้างคลังความรู้ ในการจัดระบบอย่างเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายอย่างเป็นรูปธรรมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ การพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง^{๒๙๖} และยังสอดคล้องกับบุษกร วัฒนบุตร ที่พบว่าการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรม ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ทันทกาล มีกำไร สูงจะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้น^{๒๙๗}

^{๒๙๖} สุทธิพร สายทอง, การจัดการความรู้เชิงพุทธสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗)

^{๒๙๗} บุษกร วัฒนบุตร, การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน, **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔)

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ควรพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรท้องถิ่นเกิดความตระหนักความพร้อมและต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่ดี และส่งผลดีต่อการพัฒนา
๒. ควรมีแผนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรมหรือสัดส่วนที่ชัดเจนแน่นอน
๓. ควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่องเพราะจะทำให้บุคลากรท้องถิ่นมีศักยภาพขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
๔. ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผล และนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ก่อนที่จะมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรท้องถิ่นก่อนรวมทั้งมีการดำเนินการที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งและทุกระดับ
๒. ในแต่ละงบประมาณควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการว่าบุคลากรท้องถิ่นสามารถ นำความรู้ที่ได้รับจากการ พัฒนา มาปรับใช้กับตำแหน่งและการปฏิบัติงานได้ หรือไม่ เพียงใด
๓. ควรปรับระดับและประเภทการศึกษาให้สอดคล้องกับความพร้อมของแต่ละท้องถิ่นอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางด้านการศึกษาศาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. ควรตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะของงาน ตำแหน่ง โดยการพิจารณาเปรียบเทียบถึงความต้องการและความจำเป็นอันเร่งด่วนในบรรดางานที่ต้องการจัดให้มีการพัฒนา และคำนึงถึงความเป็นไปได้
- ๕.ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในพื้นที่ในแต่ละปี พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบวิธีการประเมินผล ตลอดจนสรรหากระบวนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใหม่ๆที่เหมาะสม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพื่อเป็นต้นแบบในเชิงการวิจัยเพื่อการพัฒนา (research and development) ในอันที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรม

๒. ควรมีการศึกษาแนวทางพระพุทธศาสนาในประเด็นอื่น ๆ เช่น จริต ๖ ภาวนา ๔ อริยสัจ ๔ เพื่อนำมาบูรณาการกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๓. ควรศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ที่สอดคล้องกับหน่วยงานในองค์กรที่ต้องการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรต่อไป

๔. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๔ แห่ง ซึ่งอาจจะได้ข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมเพียงพอเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงสมควรที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นๆ อีกเพื่อข้อมูลที่หลากหลายครอบคลุมต่อไป

๕. ควรมีการติดตามผลหลังจากการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องว่ามีการนำผลไปใช้ประโยชน์อย่างไร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย – บาลี

ก. เอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. เอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่นประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๐.

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ. กรุงเทพมหานคร :

บริษัท ส.เอเชียเพรส จำกัด, ๒๕๕๐.

จกกลณี ชุตินาเทวินทร. การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development)

กรุงเทพมหานคร : พี เอล, ๒๕๔๒.

เจษฎา นกน้อย. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย : ๒๕๕๒.

จุมพล หนิมพานิช. การบริหารและการพัฒนาองค์การหน่วยที่ ๔. นนทบุรี : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕.

ชมพันธุ์ ฤๅษณ์อุยธยา. การพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชาวทหารอากาศ,

๒๕๔๐.

ชาญชัย อาจันสมาจาร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มปป : มปป.

ชูชัย สมิทธิไกร. จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘.

_____. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

๒๕๔๐.

เชาว์ โรจนแสง. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑-๗. พิมพ์ครั้งที่ ๓.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, ๒๕๕๔.
 ณรงค์วิทย์ แสนทอง. **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์,
 ๒๕๔๗.

ดนัย เทียนพุฒ. **กลยุทธ์การพัฒนาคนไขปัญหาหัวใจนักฟุตบอล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุริยพิมพ์,
 ๒๕๔๑.

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพัช. **การปกครองท้องถิ่น : ประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน**
 , กรุงเทพมหานคร : สมาคมรัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน, ๒๕๔๓.

ทวีวัฒน์ ปุณทริกวิวัฒน์. **พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน**. กรุงเทพมหานคร : วิถีทัศน์, ๒๕๔๕.

ทองใบ สุดชาติ. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. อุบลราชธานี : กิจเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๓.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐.
 กรุงเทพมหานคร : บิสิเนสอาร์แอนด์ดี, มปป.

ธารพรพร สัตยารักษ์. **Human Resource Management หลักการและมุมมองมืออาชีพ**.
 กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๔๘.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)**. เอกสาร
 อัดสำเนา, ๒๕๔๖.

บุญอริ ยี่หะ. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 ๒๕๕๐.

ประสาธ อิศรปริดา. **สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลัง
 นานาวิทยา, ๒๕๔๙.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
 ไทยญี่ปุ่น, ๒๕๔๗.

พงศ์ หรดาล. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**, (อัดสำเนา), ๒๕๔๐.

พินิจดา วีระชาติ. **การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ**, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์,
 ๒๕๔๓).

พุทธทาสภิกขุ. **เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม**. กรุงเทพมหานคร : จักรานุกูลการพิมพ์, ๒๕๒๙.

_____. **เป้าหมายของการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน, ๒๕๓๗.

_____. **คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา,
 ๒๕๔๔.

_____. **วิธีแก้ปัญหาชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป.

_____ . การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คั่นครองโลกถึงที่สุด. กรุงเทพมหานคร : อุษา
การพิมพ์, ๒๕๔๔.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธศาสนากับปรัชญา. กรุงเทพมหานคร : อรินทร์
พรินต์กรู๊ป, ๒๕๓๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง, พิมพ์ครั้งที่ ๓๐ .กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธ
ธรรม, ๒๕๓๙.

_____ . พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

_____ . ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

_____ . ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา,
๒๕๔๓.

_____ . พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิก จำกัด
, ๒๕๔๔.

_____ . คู่มือการศึกษาแนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้า
และพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

_____ . พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, ๒๕๔๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬ
าลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

_____ . การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ. พิมพ์ครั้งที่ ๗ . กรุงเทพมหานคร :
บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐.

_____ . การศึกษากับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม
จำกัด, ๒๕๔๔.

_____ . พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____ . พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก
, ๒๕๔๙.

พระราชวรมนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). ทางสายกลางของการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร
: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). ทิศทางการศึกษาไทย พิมพ์ครั้งที่ ๒ . กรุงเทพมหานคร : มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พะยอม วงศ์สารศรี, องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลมคิมทอง, ๒๕๒๘.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในโลกโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒.

เพ็ชรี รูปะวิเชตร. เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม(Training and Meeting Techniques). (อัสสัมชัญ), ๒๕๔๙.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑.

ยนต์ ชุ่มจิต. การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๔.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร : ส.ส.น.ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๒๖.

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. เล่มที่ ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๗ ก. ประกาศเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน, ๒๕๔๖.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับ ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

รังสรรค์ ธนะพันธุ์ (แปล). เศรษฐศาสตร์ของชาวพุทธ. กรุงเทพมหานคร : ศิวพรการพิมพ์, ๒๕๑๗.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. องค์การและการจัดการงานบุคคลหน่วยที่๑๑. พิมพ์ครั้งที่๖. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓.

วรรณรณ แสงมณี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๓.

วิจิตร อาวะกุล. คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

วิทยา กรเชียงกุล. การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย : บทวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฉบับแรก, ๒๕๒๗.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, ๒๕๕๐.

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ. การเมืองการปกครองไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

ศุภชัย ยาวะประภา. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย:กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพมหานคร : จุฑาทอง, ๒๕๔๗.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. **คู่มือการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานก.พ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๙.

สนธยา พลศรี . **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์ , ๒๕๔๗.

สมาน รังสิโยภักดิ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานก.พ., ๒๕๓๐.

สมใจ ลักษณะ. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๔๙.

สมบัติ อารังธัญวงศ์. **การเมืองไทย**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

_____. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๒.

สมิต อาชนิจกุล. **พัฒนาแนวทางก้าวหน้าแนวทางปรับปรุงตนเองสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร : นวสารินการพิมพ์, ๒๕๔๔.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘.

สุจิตรา ธนันทน์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุนันทา เลานันทน. **การพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ดีดีบุคส์โตร์, ๒๕๔๔.

สุปราณี ศรีฉัตรเกษม. **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

สุมน อมรวิวัฒน์. **การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๓๐.

สุภาพร พิศาลบุตรและยังยุทธเกษตร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : BK อินเทอร์เน็ต จำกัด, ๒๕๔๙.

สุรชาติ ณ หนองคาย. **แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ**. เอกสารประกอบคำบรรยาย. ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, (อัดสำเนา).

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗.

เสนห์ จัยโต. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, ๒๕๔๗.

เสรี พงศ์พิศ. **ฐานคิด : จากแผนแม่บทสู่วิสาหกิจชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : พลังปัญญา, ๒๕๔๘.

อนิวัช แก้วจำนง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา : บริษัทนำศิลป์โฆษณาจำกัด, ๒๕๕๒.

อาภรณ์ ภูวพิณธ์. **การพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กร, ๒๕๔๘.

อำนวยการ แสงสว่าง. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม Industrial Psychology**. กรุงเทพมหานคร : หจก.ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๔.

อินตา ศิริวรรณ. **พื้นฐานการศึกษา**. วิชาชีพรุคคณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กุลชลี พวงเพชร. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(บริหารธุรกิจ)**. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่งและคณะ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล = Human resoures and personnel management**. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙.

เกษม หลากวัน. สภาพปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา ๙. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

โกวิท พวงงาม. “แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” **รายงานการวิจัย**. ทุนสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : กระทรวงมหาดไทย. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.

ชลิต อยู่ภักดี . ศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม กรณีศึกษา : ประเทศไทยลาว และเวียดนาม. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๓๙.

ชัยญาณันท์ จินณณัฐชา. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ. **วิทยาศาสตร์มหบัณฑิต**
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
 , ๒๕๕๔.

ขอเพชร เบาเงิน. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนัก
 รูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร.
ปริญญาานิพนธ์กศ.ด(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครี
 นทร, ๒๕๔๕.

ฉาน ธรรมวิจารณ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ฐิติพร พิษณุกุล. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคตของนักศึกษามหาวิทยาลัยราช
 ภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต** สาขา
 อุดมศึกษา, กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
(พระพุทธศาสนา).บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,
 ๒๕๕๕.

ทองทิพย์ สละวงษ์ลักษณ์. การพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางดานสุขภาพสำหรับครูทีม
 สุขภาพจังหวัดนครราชสีมา. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหาร**
การศึกษา) . นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, ๒๕๕๕.

บุญแสง ชีระภากร. ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **ปรัชญา**
ดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
 ๒๕๕๒.

บัณฑิต ตั้งประเสริฐ. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักจัดรายการ
 วิทยุกระจายเสียงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎี**
บัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ๒๕๕๐.

บุษกร วัฒนบุตร. การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุน
 มนุษย์ในองค์กรมหาชน. **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ , ๒๕๕๔.

พระบุญชู กัลณา. การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท. **ศิลปศาสตร**
มหบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและ

พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๖.

พูนสุข มาศรีรังสรรค์. การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ. **ดุชนินิพนธ์.** บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ไพฑูรย์ สมแก้ว และคณะ. “การวิจัยเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่นกรณีศึกษาช่องทาง
ทุจริตในระดับตำบล : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิง
โครงสร้างระดับท้องถิ่น”. **รายงานวิจัย.** ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิง
คุณธรรม(กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, ๒๕๔๘.

เรวัต ทัตติยพงศ. ทศนะของขาราชการกองอาครกรมขางโยธาทหารอากาศกองบัญชาการ
สนับสนุนทหารอากาศต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต.**สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

วนิดา กันตะกนิษฐ์. การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ โดยการสอน
แบบไตรสิกขา. **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
๒๕๕๑.

วันชัย สุขตาม. การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์. **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต.**
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕.

ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ. การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(รัฐศาสตร์).** บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. การปรับปรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด. **รายงานวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : คณะ
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

สมชาย สรรประเสริฐ. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๕๒.

สุจิต บุญบงการ. พรศักดิ์ ผ่องแผ้วและไมเคิลเนลสัน. การเมืองท้องถิ่นของ อบต. และ อบจ..**รายงาน
วิจัย.** กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติสาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสน
ศาสตร์. ๒๕๔๐.

สุzumาลย์ ประสมศักดิ์. กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักพุทธ
ธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน. **พุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

- สุทธิพร สายทอง. การจัดการความรู้เชิงพุทธสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน. **พุทธศาสตร์คุณภูมิบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- อนุวัต กระสังข์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม. **พุทธศาสตร์คุณภูมิบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- อรพินท์ สฟโซคชัย. แนวทางการนำหลักธรรมมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๓.

(๓) ภาษาอังกฤษ :

- Bowditch , James L. and Buono , Anthony F. **A Primer on Organizational Behavior**. New York : John Wiley and Sons, 1990.
- Dessler, G. **Human Resource Management. 7th ed.** Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall. 2001.
- Gilley, Jerry W., and Eggland, Steven A. **Principles of Human Resource Development**. New York : Addison Wesley, 1990.
- Henson. **Curriculum Development for Education Reform**. New York : Longman. 1995.
- Hineman, Herbert G. and others. **Personnel / Human Resource Management**. Illinois : Richard D Irwin.
- Nadler, Leonard and Nadler, Zeace, **Corporate Human Resource Development**. New York : Nostrand Reinhold, 1980.
- Oakley. **Project with people**. Geneva : ILO. 1991.
- Woolner, Paul. **The Purposes and Stages of the Learning Organization”** **Thresholds in Education**, Vol. XVII, NOS. 2&3, MAY & August, 1992.
- Sowell. **Curriculum an Introduction**. New Jersey : Prentice-Hall, Inc. 1996.

(๔) บทความทางวิชาการ:

ระวีภาวิไล. **หัวใจของศาสนาพุทธ**, บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการเรื่องหัวใจของศาสนา.
ธรรมสถานมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม , ๒๕๒๘.

(๕) วารสาร/หนังสือพิมพ์/อินเทอร์เน็ต:

สุรศักดิ์ นานานุกูล. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคล. **วารสารบริหารธุรกิจ**, ๒๒(๓๐) :

๑๕. ๒๕๓๓.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **หัวใจพระพุทธศาสนา**.พุทธจักร. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม
๒๕๕๐.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. **“มัชฌิมาปฏิปทา : สายกลางสองมิติ”** ในคอลัมน์ธรรมะได้ธรรมาสัน.

หนังสือพิมพ์ข่าวสด๒๔กุมภาพันธ์๒๕๕๙.

<http://saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf> เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๑

ตุลาคม ๒๕๕๗.

<http://www.suwannakam.com/OrganizationPotentialDevelopment.asp>เข้าถึงข้อมูลวันที่

๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

<http://www.nice.nu.ac.th>เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

(๖) การสัมภาษณ์

ไกรสิน ศิลปจารย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

จันทนา ปาณรูป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

ชาติชาย เจียมศรีพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เผด็จ นุ้ยปรี นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

พระเทพปริยัติเมธี (สฤทธฺ์ สิริธโร) ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

พระทีฆสัสมุนีวงศ์ (วิโรจน์) เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

พระราชปัญญาวะที (ริด ริดเวที) รองเจ้าคณะภาค ๔, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

พระราชวชิรเมธี (วีระ วรบุญโญ) ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เพชรรัตน์ เลิศรัตน์ ท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วันที่ ๒๘

กันยายน ๒๕๕๗

วิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์ ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชนครสวรรค์, วันที่

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ศุภมงคล บุษายายเทศ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, ผู้อำนวยการส่วน

การบริหารงานฝึกอบรม, วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

สุชาติ สบาย ท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

สุนทร รัตนกร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

สำเร็จ สารชาติ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, วันที่ ๗ สิงหาคม

๒๕๕๗

อร่าม วัฒนะ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, วันที่ ๒๓ กรกฎาคม

๒๕๕๗

อานนท์ เมธีวรฉัตร หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๑๔

สิงหาคม ๒๕๕๗

(๗) การสนทนากลุ่มเฉพาะ

จิตรา หมีทอง. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

นภดล สันจิตาพันธ์. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม

๒๕๕๘.

ทัศนีย์ โชติกเจริญสุข. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองแผนและ

งบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

ปัญญา พรหมบุตร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่วงก์พิทยาคม, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

ปนัดดา ชื่นอยู่. กำนันตำบลนครสวรรค์ตก, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

พระราชปรีดีวิธาน (สุนทร). รองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

ไพรัช โพธิ์นคร. ข้าราชการบำนาญ, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

วิวัฒน์ โพธิ์ศรี. รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดวรนาถบรรพต, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

วัฒนะ กลยาพัฒนากุล. อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘.

อนุสรณ์ รูปทอง. รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดอุทัยธานี, วันที่ ๒๘ มกราคม

๒๕๕๘.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลสำโพร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๗๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายสมนึก ปิ่นถาวรรักษ์ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๕๖๔๔
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม
 แนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญ
 ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
 ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(นายสมนึก ปิ่นถาวรรักษ์)
 รอง ผอ.สพป.

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๑๓

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.

ด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ทางจดหมายที่ ๐๖๑๕.๒/๓๑๓

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๔๑-๐๒๘-๓๑๕๒

(อ.พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา,ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๓๕๔ ภายใน (๒๓๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

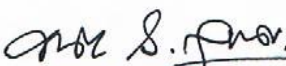
เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

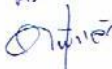
เจริญพร อาจารย์ ดร.ธิดา หนันมี

ด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุมัติขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์


(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วงน้อย)

พร้อมแก้ไขเรื่อง ๖๖๖๖๖


ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๓๓-๐๒๘๘-๓๓๕๔

(อาจารย์ ดร.ธิดา หนันมี)
๕ มิ.ย. ๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๐๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.ยุพธนา ปราณีต

ด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๓-๐๒๘-๓๓๘๖

(๑.ดร.ยุพธนา ปราณีต)
๑ ก.ค. ๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๕ หมู่ ๑ ตำบลจำโพธิ์ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๗๐

โทร ๐๒-๕๖๒๐-๗๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายสมนึก ปิ่นถาวรรักษ์ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๕๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(นายสมนึก ปิ่นถาวรรักษ์,
รอง ผอ. สพท.)

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๑๑-๐๒๘-๓๓๓๒๒

ภาคผนวก ข.
ผลของการหาค่า IOC

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม(IOC

ข้อที่	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕	ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
ข้อที่๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๒	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๓	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๔	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๕	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๖	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๗	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๑๓	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๑๕	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๒๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่๒๒	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๒๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	

ข้อที่	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕	ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
ข้อที่ ๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๕	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๐	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๓	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	

ข้อที่	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕	ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
ข้อที่ ๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐	ใช้ได้	

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
(Try-out)

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๗๖๔



ศูนย์ไกล่เกลี่ยศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อัญญา : ศษ. ญุ. ๔ ตำบลป่าไผ่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร : ๐๒-๕๘๖๖-๕๑๕๔ ต่อ ๒๐๓๐, ๒๐๓๑, ๒๐๓๒

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิติ ๕๔๐๑๕๐๕๖๔๔
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๙๙๙๘๒

ภาคผนวก ง.
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
(Reliability)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	2.70	1.022	30
a2	2.47	1.074	30
a3	2.70	.952	30
a4	2.53	.973	30
a5	2.80	1.095	30
a6	2.57	.935	30
a7	2.77	1.073	30
a8	2.37	1.098	30
a9	2.57	.898	30
a10	2.63	.890	30
b1	2.67	1.093	30
b2	2.67	.994	30
b3	2.60	1.070	30
b4	2.53	1.137	30
b5	2.40	1.070	30
b6	2.23	1.006	30
b7	2.33	1.124	30
b8	2.47	1.167	30
b9	2.27	1.081	30
b10	2.43	1.073	30
c1	2.60	1.070	30
c2	2.60	1.102	30
c3	2.70	1.022	30
c4	2.93	1.048	30
c5	2.90	1.185	30
c6	2.70	1.055	30
c7	2.57	1.135	30
c8	2.67	.959	30
c9	2.90	.995	30
c10	2.90	1.125	30

ภาคผนวก จ.
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
(แบบสอบถาม)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๗๗๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ถนน หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๑๐๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๐๘๕๕ ถึง ๒๕๕๖, ๒๕๕๗, ๒๕๕๘

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเอกสารเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกองการบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๔๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตยืมให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเผลอเพี้ยนเพื่อหาวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๖

รับแล้ว
๒๕รับแล้ว
๒๕

๒๕

๒๕

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๗๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และ สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐

โทรสาร ๐๒-๒๕๖๒๒๕๕ โทร ๐๒-๒๕๖๒๒๕๕ โทร ๐๒-๒๕๖๒๒๕๕

โทร ๐๒-๒๕๖๒๒๕๕ โทร ๐๒-๒๕๖๒๒๕๕ โทร ๐๒-๒๕๖๒๒๕๕

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จึงจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความไม่สะดวกในโอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๓-๐๒๘-๓๓๘๒

๒๕๖๗ ๒๕๕๗
22 ก.ค. ๕7

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศนศ.บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกองการบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเผลอเพี้ยนเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

ได้รับเรื่องแล้ว

ลงชื่อ.....

(นายสมพล พุ่มน้อย)

วันที่.....

18 ก.ค. 2557

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา โอบอ้อม

โทรศัพท์. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีวิจิตราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อัครา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน
เลขที่รับ ๕๖๕๖/๕๖
วันที่ ๑๘ ก.ค. ๒๕๕๗
เวลา ๑๓.๐๐ น.

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกองคการบริหารส่วนจังหวัดน่าน

สิ่งส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ นามสกุล โออ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงขอขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเผลอพลาดทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ โออ้อม

โทรศัพท์ ๐๙๑-๐๖๘-๓๓๘๒

ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว พระพุทธศาสนา

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาว่าจะมีรูปแบบอย่างไร อันจะเป็นประโยชน์สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จผลดียิ่งขึ้นในองค์กรนั้น ๆ แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๔ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านผู้วิจัยจะถือว่าเป็นความลับที่สุดและไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านที่ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

(เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วกรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วหรือยังแบบสอบถามของท่านที่ตอบทุกข้อเท่านั้น จะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์เป็นประโยชน์และใช้ได้กับงานวิจัยนี้)

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญา โอบอ้อม
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
กลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
พระพุทธศาสนา

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย✓ลงใน○หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. สถานภาพ

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| ☐ โสด | ☐ สมรส |
| ☐ หม้าย | ☐ หย่าร้าง |
| ☐ แยกกันอยู่ | |

๒. เพศ

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| ☐ ชาย | ☐ หญิง |
|---------------------------|----------------------------|

๓. อายุ

- | | |
|----------------------------------|--|
| ☐ ๒๑ - ๓๐ ปี | ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี |
| ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี | ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี ขึ้นไป |

๔. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|---------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี |
| ☐ สูงกว่าปริญญาตรี | |

๕. ประเภทของบุคลากร

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ ข้าราชการ | ☐ ลูกจ้างประจำ |
| ☐ พนักงานจ้าง | |

๖. ประสบการณ์ในการทำงาน

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| ☐ น้อยกว่า ๕ ปี | ☐ ๕-๑๐ ปี |
| ☐ ๑๑-๑๕ ปี | ☐ ๑๖-๒๐ ปี |
| ☐ มากกว่า ๒๐ ปี | |

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย✓ในช่องระดับการปฏิบัติการณ์ที่ตรงกับความเป็นจริงโดยกำหนดระดับคะแนนและมีความหมาย ดังนี้

๕ หมายถึงมีระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึงมีระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึงมีระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึงมีระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึงมีระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการฝึกอบรม)					
๑.	ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่					
๒.	ฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่					
๓.	ฝึกอบรมหลักสูตร การใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
๔.	ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์กรความรู้ใหม่ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้					
๕.	การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ					
๖.	ฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้าน					
๗.	ฝึกอบรมเองภายในหน่วยงาน					
๘.	ฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริง					
๙.	ฝึกอบรมโดยเน้นการเสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
๑๐.	ฝึกอบรม โดยเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการศึกษา)					
๑	ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่					
๒	ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้จะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่					
๓	ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้					
๔	ศึกษาต่อภายในประเทศ ก็ต่อเมื่อได้รับทุนจากหน่วยงาน					
๕	ศึกษาต่อภายในประเทศ แม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัว					
๖	ศึกษาต่อต่างประเทศ ก็ต่อเมื่อได้รับทุนจากหน่วยงาน					
๗	การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ					
๘	การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการศึกษาต่อ					
๙	ศึกษาต่อในเวลาราชการ					
๑๐	ศึกษาต่อนอกเวลาราชการ					

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการพัฒนา)					
๑	จัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
๒	มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่					
๓	มีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากร และสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้					
๔	การมอบหมายงานพิเศษ เพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆหรืองานที่ท้าทายความสามารถ					
๕	มีการสอนงาน เพื่อให้รู้ และความเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ๆ					
๖	การให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความกระจำในการทำงาน					
๗	การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เรียนรู้การทำงาน ลักษณะงานในรูปแบบต่างๆ					
๘	การเป็นพี่เลี้ยง เพื่อช่วยสอน และแนะนำการทำงาน					
๙	หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง					
๑๐	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา(หลักไตรสิกขา)คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย✓ในช่องระดับการปฏิบัติการที่ตรงกับความเป็นจริงโดยกำหนดระดับคะแนนและความหมาย ดังนี้

๕ หมายถึงมีระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึงมีระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึงมีระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึงมีระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึงมีระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขา ชั้นศีล)					
๑	มีกฎระเบียบที่อยู่ในกรอบของศีล ๕ อย่างเคร่งครัด					
๒	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่					
๓	มีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่					
๔	มีการชี้แนะให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติตน					
๕	มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด					
๖	มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้วาจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่					
๗	มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิกอบายมุข เช่น ดื่มสุรา เสพยาเสพติด					
๘	มีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ					
๙	มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับจริยธรรม					
๑๐	หน่วยงานได้เล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร(หลักไตรสิกขา ชั้นสมาธิ)					
๑	มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
๒	มีบุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและกัน มีความรักหมู่คณะ มีจริยธรรมในการประกอบอาชีพสุจริต ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น					
๓	มีบุคลากรที่มีความตั้งใจ ความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบ					
๔	มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ					
๕	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักกิจกรรม ๕ ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่					
๖	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจชอบในการประกอบกิจการต่างๆที่เป็นกุศลธรรม					

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
๗	ส่งเสริมให้บุคลากรมีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่นแน่ว แน่นมีความรอบคอบระมัดระวังอยู่เสมอ					
๘	มีการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มให้บุคลากรได้ทำกิจกรรม ร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด					
๙	หน่วยงานมอบรางวัล และยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดี ความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแน่ว แน่น					
๑๐	หน่วยงานจัดกิจกรรมที่สามารถเป็นแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่ง แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขา ขั้นปัญญา)						
๑	มีการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ ให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบัน					
๒	มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยใช้ความละเอียด รอบคอบ และใช้ปัญญาในการกลั่นกรองงาน					
๓	มีการแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเอง และให้คำแนะนำ เมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ					
๔	มีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอน ทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้					
๕	มีการส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติ หน้าที่ของตน					
๖	มีบุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมี ความสุข					
๗	มีการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรจนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
๘	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือ ภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ					
๙	สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และ คิดชอบในการทำงาน					
๑๐	ส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความ เห็นชอบและคิดชอบ					

ตอนที่๔ ข้อเสนอแนะ

๔.๑ ข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) ด้านการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

๒) ด้านการการศึกษา

.....

.....

.....

.....

๓) การพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

.....

๔.๒ ข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา (ไตรสิกขา)

๑) ด้านศีล

.....

.....

.....

๒) ด้านสมาธิ

.....

.....

.....

๓) ด้านปัญญา

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วิจิตรธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลคำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๐๐๐

โทร : ๐๒-๘๖๒๖๓๑๕๙ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์ ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชนครสวรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๔ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
พระพุทธศาสนา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต
บัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๓๑-๐๒๘-๓๓๘๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๘/๒๕๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนบุณยรัตนวิมลธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

โทรศัพท์ : ๐๒-๒๖๑-๒๑๑๑ ต่อ ๒๑๑๐๐, ๒๑๑๐๑, ๒๑๑๐๒

โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๑๐๐, ๒๑๑๐๑, ๒๑๑๐๒

๓๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบเรียน พระเดชพระคุณพระราชวรเมธี, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๖๘๔ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้
 ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
 พระพุทธศาสนา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
 ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิต
 ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
 วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

*พระเดชพระคุณ
 ๒๖ ก.ค. ๕๗*

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๓-๐๒๘-๓๓๘๒

ที่ ศษ ๒๑๐๕.๒/ ๘๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๓๐

โทร. ๐๒-๘๖๖๐-๓๓๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๘

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบเรียน พระเดชพระคุณพระทีฆทศิมนังคิ์ เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๔ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้
 ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
 พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
 ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิต
 ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
 วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๕๕๒

(พระทีฆทศิมนังคิ์)

เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๘๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

หมายเลข : ศร ๖๑๐๕.๒/๘๒๔ โทร. ๐๒-๘๘๐-๒๑๕๔ ต่อ ๒๑๖๐, ๒๑๖๗, ๒๑๖๘

โทร. ๐๒-๘๘๐-๒๑๕๔ ต่อ ๒๑๖๐, ๒๑๖๗, ๒๑๖๘

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์ หัวหน้าสาขาวิชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศนศสวศ มหวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๗ หมู่ ๑ ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๕๐

โทร. ๐๒-๗๘๒-๓๐๕๕ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๑, ๒๓๓๒, ๒๓๓๓

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/ ๘๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อาณา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๓๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางสาวอร่าม วัฒนะ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๔ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
 พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
 จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการ
 สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
 บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม
 โทรศัพท์. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๓๘๐

ได้ทบทวนและเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๓ ก.ค.๕๗
 ใ้

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๖/๗๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๗ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๐๐
 โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายจิรวุฒิ เจ้เจริญ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๔ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
 พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
 จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
 สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
 บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออวยพรความดีและความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วินัย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๑-๐๖๘-๓๓๓๖๒

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/ ๘๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
วิทยา : ๔๖ หมู่ ๑ ตำบลสำโรง อำเภอรังษีไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๖-๘๑๕๕ ต่อ ๒๑๖๐, ๒๑๖๑, ๒๑๖๒

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาวจันทนา ปาณรูป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๔ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๖๒

๕๖๕๖

(นางจันทนา ปาณรูป)

084-68๔๕๕17

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๙๑๗๐

โทร : ๐๒-๘๘๖๒-๖๐๐๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายไกรสิน ศิลปจารย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๔ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๐

นัดสัมภาษณ์ วันที่ 28 ก.ค. 57

เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ. ห้อง ๒๕๑๐๖.

ที่ ศบ ๖๑๐๕.๒/๕๗๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

โทรศัพท์ : ๐๒-๒๗๕๒๖๑๕ ต่อ ๕๐๓๐, ๕๐๓๗, ๕๐๓๘

โทรสาร : ๐๒-๒๗๕๒๖๑๕ ต่อ ๕๐๓๐, ๕๐๓๗, ๕๐๓๘

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๔๔ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
 พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
 จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการ
 สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
 บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนไมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๑๑-๐๒๘-๓๓๓๘๐

វិ. ៧៨ ២០០៥.២/ ៧២៤

การปฏิบัติงานของ ผอ.สอ.สุโขทัย
☒ ร.ม.ท. ☐ ค.ม.ม.
☐ ร.ท.อ. ☐ ค.ท.ร.
☐ อ.จ.น.
 ลงชื่อ..... (ผู้จัดการ)
 วันที่ 25 ก.ค. 2557



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาปริยัติศาสนศาสตร์

ภาควิชาวิจัยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์

เจตนาบกกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

ໂທ: ໐໒-໔໔໒ ສາຍໄຟ ຕີວີ ບຣອກ, ບຣອກ, ບຣອກ

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๓

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดอุทัยธานี
เลขที่..... 522.
วันที่..... 25 ก.ค. 2557
เวลา.....

จังหวัดอุทัยธานี

เลขรับที่..... 522.

วันที่..... 25 04 2557

1287

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้คืนสื่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นางเพชรรัตน์ เลิศรัตน์ ห้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เจริญพร นางเพชรรัตน์ เลิศรัตน์ ท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๐๐๕๐๐๖๘๔ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
 พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการวินิจฉัยหรือขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สืบดำเนินการ สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ฉันติดดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

อนเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมนาขอคนในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

Mr S. Frederick

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโญ, ดร.)

อำนาจการหลักสตรพทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ โอบอ้อม

โทรติดต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒ ๐๙๓, ๒๖๓๘๘๘ ๒

26.11.2017 2. K.O. 87 1. K.O. 87 1. K.O. 87

150 1000

4612 ភាសាខ្មែរ 15 ឆ្នាំ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

กรุงเทพฯ : ๗๕ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๖๖-๕๑๕๕ ถึง ๒๐๐๐๐, ๒๐๐๐๑, ๒๐๐๐๒

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตขอยกเว้นให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสุชาติ สบาย ห้องถิ่นจังหวัดพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๔ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดให้ใคร่ขอขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเินอื้อเพื่อทางวิชาการมา
 ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๑๑-๐๒๘-๓๓๓๘๐

นาย...
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๕ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๖๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๐๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบเรียน พระเดชพระคุณพระราชปัญญาวะที รองเจ้าคณะภาค ๔
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๔ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้
 ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
 พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
 ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิต
 ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
 วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ โอบอ้อม
 นิสิต

ดร. ร. งาม

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๑-๐๖๘-๓๓๘๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตโท/แพกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๗๔

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ เมธีวรฉัตร หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๔
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอ
อนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม
โทรศัพท์ต่อ. ๐๑๑๑-๐๒๘-๓๓๘๖๒

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๙๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วิทยุสุทธานนท์ แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๙๐

โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๐๕๕ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๑, ๒๓๓๒

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

วันที่ ๒๙.๒.๒๕๖๒

ที่ ๕๗ อ.ก. ๒๕๕๗

วันที่ ๒๙.๒.๒๕๖๒

งานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วันที่ ๒๙.๒.๒๕๖๒

ที่ ๕๗ อ.ก. ๒๕๕๗

วันที่ ๒๙.๒.๒๕๖๒

วันที่ ๒๙.๒.๒๕๖๒

๓๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลให้บัณฑิตศึกษาเพื่อการศึกษาวิจัย

เจริญพร นายสำเริง สารชาติ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเผลอเพี้ยนทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ในนามหัวหน้าบัณฑิตศึกษา

ตามต้นฉบับข้อเท็จจริง

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๑๓-๐๒๘๘-๓๓๓๘๐

* รบกวนให้หัวหน้าบัณฑิตศึกษาจัดส่งเอกสารข้อมูล วันที่ ๒๙ ก.พ. ๒๕๖๒

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๕๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะกัณฑ์ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

โทรศัพท์มือถือ ๐๘-๖๖๖๖-๖๖๖๖ โทรสาร ๐๖-๖๖๖๖-๖๖๖๖

โทร ๐๖-๖๖๖๖-๖๖๖๖ คือ ๖๖๖๖-๖๖๖๖-๖๖๖๖

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๔ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
พระพุทธศาสนา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออวยพรให้คุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, คร.
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ โอบอ้อม
โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๓-๐๖๘-๙๙๘๖๖

๒๖ ก.ค. ๕๗
๒๒ ก.ค. ๕๗

ภาคผนวก ซ.
เครื่องการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นามสกุล.....

วุฒิการศึกษา.....ตำแหน่ง.....

วันที่สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถานที่.....

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถาม

๑.ท่านทำการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยวิธีใด

.....

.....

.....

๒.ท่านพบโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างไร

.....

.....

.....

๓.ท่านพบปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไรและมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

๔.ท่านมีกระบวนการแก้ไขปัญหการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักไตรสิกขาด้วยวิธีการใดบ้าง

๔.๑ด้านการศึกษา

ด้านศีล

.....

.....

ด้านสมาธิ

.....

.....

ด้านปัญญา

.....

.....

๔.๒ ด้านการฝึกอบรม

ด้านศีล

.....

.....

ด้านสมาธิ

.....

.....

ด้านปัญญา

.....

.....

๔.๓ ด้านการพัฒนา

ด้านศีล

.....

.....

ด้านสมาธิ

.....
.....

ด้านปัญญา

.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสัมภาษณ์

ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญ์ โอบอ้อม
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
กลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ฅ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สนทนากลุ่มเฉพาะ (Discussion)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๕๗

วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน นายวัฒนะ กัลยาณพัฒน์กุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” ในวันพุธ ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อคุณปริสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา โอบอ้อม

โทรติดต่อก่อน : ๐๙๑-๐๒๘-๓๑๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน นางจิตรา หนีทอง ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิติ ๕๕๐๑๕๐๔๖๘๔
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม
 แนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดีจึง ขอเชิญท่านเข้าร่วม
 การสนทนากลุ่มเฉพาะเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
 พระพุทธศาสนา” ในวันพุธ ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม
 อาคารหลวงพ่อคุณ ปริสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

ทราบ

(นางจิตรา หนีทอง)

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม

โทรติดตอ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน นายไพรัช โพธิ์นคร ชำราชบ้านาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิติ ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๔
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วม
การสนทนากลุ่มเฉพาะเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
พระพุทธศาสนา” ในวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม
อาคารหลวงพ่อดุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
ปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ์ โอบอ้อม

โทรติดต่. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน นายพดล ลันติภาพจันทร์ สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” ในวันพุธ ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม อาคารหลวงพ่อคุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน นางสาวทัศนีย์ โชติเกรณสุข รักษาการแทนผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิติ ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๔
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม
 แนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วม
 การสนทนากลุ่มเฉพาะเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
 พระพุทธศาสนา” ในวันพุธ ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม
 อาคารหลวงพ่อดุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา โอบอ้อม

โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒

๐๙๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน นางปณิตดา ชื่นอยู่ กำนันตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิติ ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๔
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม
แนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วม
การสนทนากลุ่มเฉพาะเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว
พระพุทธศาสนา” ในวันพุธ ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม
อาคารหลวงพ่อคุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา โอบอ้อม

โทรติดต่อก่อน : ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๖๒

(นางปณิตดา ชื่นอยู่)
กำนันตำบลนครสวรรค์ตก

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน นายปัญญา พรหมบุตร รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่วงก์พิทยาคม จังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๖๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศณะสังคมศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” ในวันพุธ ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม อาคารหลวงพ่อดุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธัญญา โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๕ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอรอรรณนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระเดชพระคุณพระราชปริยัติวิธาน รองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอรอรรณนาพระเดชพระคุณเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” ในวันพุธ ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อคุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อขอรอรรณนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธธัญญ์ โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๗, ๒๓๓๘

๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน พันเอก พิเศษ อนุสรณ์ ธูปทอง รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ นามสกุล โอบอ้อม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” ในวันพุธ ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อดุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : ว่าที่ร.ต.หญิง สุทธญาณ โอบอ้อม

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๑-๐๒๘-๓๓๘๒

ภาคผนวก ญ
เครื่องการวิจัย (แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ)

๓.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพหุตินิสัยที่พึงประสงค์

หัวข้อ	แนวทางการพัฒนา
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพหุตินิสัยที่พึงประสงค์	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	
	

ภาคผนวก ฎ
ภาพถ่าย











ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ – สกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธญาณ์ โอบอ้อม
เกิด/วัน/เดือน/ปี	๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๘
การศึกษา	- ระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนสตรีนครสวรรค์ - ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ.๒๕๕๐ ศศ.บ.(สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) - ระดับปริญญาโทมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๓ พร.ม.(สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)
ประสบการณ์ทำงาน	๑. พนักงานกองเภสัชกรรม โรงพยาบาลค่ายจิระประวัติ ๒. บริษัทโปร ไฮเดิลแมนเนจเม้นท์ จำกัด ๓. ธุรกิจส่วนตัว
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ ๙๙/๑ หมู่ ๗ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐