



รายงานการวิจัย

เรื่อง

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์
ตามหลักพุทธธรรม

The Buddhist Teaching of Human Resource Development at Local
Administration Organization in Phetchabun Province

โดย

พระไพโรจน์ ฐิตธมโม,ดร.

ดร.วิรัตน์ ฉัตรวิโรจน์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

พ.ศ.๒๕๕๙

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610759211



รายงานการวิจัย

เรื่อง

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

ตามหลักพุทธธรรม

The Buddhist Teaching of Human Resource Development at Local
Administration Organization in Phetchabun Province

โดย

พระไพโรจน์ ฐิตธมฺโม,ดร.

ดร.วิรัตน์ ฉัตรวิโรจน์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

พ.ศ.๒๕๕๙

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610759211

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

The Buddhist Teaching of Human Resource Development at Local
Administration Organization in Phetchabun Province

By

Phra Peerapong Thitadhammo, Dr.

Dr. Virat Chatviroch

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Phokhunphamuang Buddhist College

B.E. 2559

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 610759211

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย:	กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม
ผู้วิจัย:	พระพิระพงศ์ รัฐธมโม,ดร. (โชตินอก) ดร.วิรัตน์ ฉัตรวิโรจน์
ส่วนงาน:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์
ปีงบประมาณ:	๒๕๕๙
ทุนอุดหนุนการวิจัย:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสักจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม และเพื่อวิเคราะห์และเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพุทธธรรม

ดำเนินการวิจัยโดยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีจำนวน ๓๙๐ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๓๐ ท่าน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความประพฤติ ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการไม่เบียดเบียน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 3.94$)

ปัญหา อุปสรรคในด้านความประพฤติ ผู้บริหารและผู้นำท้องถิ่นท้องถิ่นที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญในด้านนี้ขาดความรู้ความเข้าใจไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้วนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนาไม่มีการปรับปรุงนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ของบ้านเมืองความเต็มใจในการช่วยเหลือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านงานส่วนรวมยังมีน้อยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านไม่มีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางจิตใจผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านไม่ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนศีลธรรมอย่างจริงจังควรพัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงามแก่ตนเองและผู้อื่น ในการพัฒนาความรู้ให้กับประชาชนควรเริ่มที่การพัฒนาด้านความประพฤติอันน่าซึ่งศรีทธาของประชาชนในปัจจุบันประชาชนไม่ค่อยสำรวมระวังในศีลเท่าใดนักในหลักภาวนา 4 ในภาวนานั้น ก็ควรที่จะทำตนให้ตั้งงามเหมาะสมกับที่เป็นพุทธศาสนิกชนและมีสติคอยกำกับตลอดเวลาซึ่งเป็นชาวพุทธก็ยิ่งควรสำรวมระวังกายให้ดี ในหลักภาวนา 4 ภาวนานั้นเป็นข้อแรกที่เรควรยึดถือปฏิบัติ ดังที่ว่าจิตเป็นนายกายเป็นบ่าวจะทำดีทำชั่วก็ต้องอาศัยกายเราดำเนินไปพุทธศาสนิกชนเราจึงต้องรักษากายให้มันหมั่นประกอบคุณงามและความดีไว้ในด้านความประพฤติของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านนั้น ต้องแสดงออกให้เหมาะสม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชาวบ้านถ้าผู้นำทำตัวไม่ดีก็จะทำให้ท้องถิ่นเสื่อมเสียไปด้วยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านนั้นต้องเป็นผู้ที่นำเคารพศรัทธาว่าเชื่อถือหากทำตัวไม่ดีก็ไม่ควรอยู่ในตำแหน่ง หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านทำผิดศีลธรรมผิดกฎหมายควรมีการลงโทษอย่างจริงจังด้วย จึงจะทำให้ประชาชนคนนั้นไม่กล้าทำผิดอีก

ข้อเสนอแนะ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ควรจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ประชาชนควรขอความร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นๆ เพื่อของบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน ให้พอใจในความ ต้องการ ก็มีความโลภน้อยเมื่อมีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย เคารพในสิทธิของแต่ละบุคคล การอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักความเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้จะทำให้มีความสุข ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านควรมีการมอบทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนอย่างเพียงพอด้วยและมุ่งเน้นการพัฒนาทางจิตใจควบคู่กันไปด้วย

Research Title: The Buddhist teaching of Human resource Development at
Local administration organization in Phetchabun Province

Researchers: Phra Peerapong Thitadhammo, Dr. (Chotnok)
Dr. Virat Chatviroch

Department: Mahachulalongkornrajavidyala University, Phokhunphamuang
Buddhist College

Fiscal year: 2559/2016

Researcher Scholarship Sponsor: Mahachulalongkornrajavidyala University

ABSTRACTS

This research aims to study the development of human resources of local governments. In the Municipality Phetchabun To develop the human resources of local governments. In Lom Sak district, Phetchabun According to Buddhism And to analyze and propose ways to develop the human resources of local governments. According to Buddhism

Research conducted by research combines methods (Mixed Method Research) and quantitative research. (Quantitative Research) by means of a survey (Survey Research) questionnaire (Questionnaire) to the sample. People in the Municipality Phetchabun province, where the number 390, which is derived from a random stratified (Stratified Random Sampling) and Qualitative Research (Qualitative Research) by in-depth interviews (In depth Interview) with the key data (Key Informant). the instrument used in this study was a questionnaire is a checklist to assess the scale and level 5, which the research team. The confidence of the No. 0. 875 data analysis software packages for social science research. By using the frequency (Frequency), percentage (Percentage) Average (Mean) and standard deviation (Standard Deviation) and in-depth interviews (In-Depth Interview) with the key data (Key Informants) 30. using techniques of content analysis accompanying descriptive text.

The research found that

Public opinion towards the development of local government. Phatchabun government. Phetchabun According to Buddhism Overall, the high level (= 4.02) when it was found that the average order from most to least. Is knowledge (= 4.11) and behavior (= 4.03) did not encroach on the (moral = 4.00 (= 3.94).

Problems in the Discipline Local administrators and local leaders not to focus on this aspect of cognition not listen to public opinion and to guide the development of amendments to improve the policies of local governments to keep abreast of the situation. Town willingness to assist the management of local government and village leaders and the public also has little Brit for. The local government and village leaders have no real analysis of the need to develop human resource management, mental local government and village leaders do not encourage people to moral education should seriously develop physically. Physical training Let us know what you are associated with an organic way with five. And treats them in a way that you give birth to a charity fair productively for themselves and others. In the development of knowledge to the people should begin to develop the standards, which will bring the public's faith in the current rally is not aware of how much the sacrament prayers in the main body 4 in the prayer. It is wise to do the most good for the Buddhists and consciously take the time even a Buddhist it should beware of focusing on core body exercises, praying the Rosary 4 is the first that we should abide. As a mental exercise as a servant would do well to do evil, we must continue to exercise even Buddhists, we must maintain a strong physical beauty and goodness to keep you engaged in the conduct of local government administration. and village leaders To act accordingly Must set a good example to the people if the leaders do not act, it will degrade the local administration, local governments and village leaders must be respected faithful to trust the police, if it does not exist. In position If corporate executives, local government and village leaders immoral law should be punished seriously. It will enable people who do not sin.

Suggestions in the field of human resource development of local government. Phetchabun According to Buddhism The conference should provide training seminars to educate the public should seek cooperation with other royal

budget to support the training of the canon in the discipline not persecuted or suffered damage. Along with others well. Complementary to each other To satisfy demand It is a greedy little less greedy. It's hurting others less Respect for the rights of the individual Being with others happily. Recognize the generous sharing Help each other and make each other happy. Administrators, village leaders and local governments should provide scholarships to people who intend to study with adequate and focused on developing psychological concurrently with.



กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความเมตตาเป็นอย่างสูงของ พระปริยัติพัชรภรณ์, ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ ที่ปรึกษาโครงการวิจัย พระครูสิริพัชรโสภิต, ดร. รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สนับสนุนงบประมาณการวิจัย ขอขอบคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามงานวิจัย ขอขอบคุณเจ้าเอกวิชา ฉัตรวิโรจน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง สิบเอกชัยวัฒน์ ปัญจิต ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องทุกคน นายไกร แร่งงาน กำนันตำบลปากช่อง ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่ในตำบลปากช่องและประชาชนทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อาจารย์สุพล ศิริ ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัย อาจารย์ปัญญา กันภัย ผู้อำนวยการวิชาการ คณะผู้บริหาร คณาจารย์และนิสิต ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้

ประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ขอบูชาคุณบิดา มารดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ ปราชญ์บัณฑิตทั้งหลายและผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้มาจนถึงปัจจุบันนี้

พระพีระพงศ์ ฐิตธมโม, ดร. (โชตินอก)

๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภาพ.....	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ.....	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย.....	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ.....	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัยและกรอบแนวคิด.....	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย.....	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๘
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	๘
๒.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านตะวันตก.....	๑๙
๒.๓ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	๓๗
๒.๔ หลักภาวนา ๔.....	๓๙
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔๖
๒.๖ ข้อมูลพื้นที่วิจัย.....	๗๐
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๗๑
๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	๗๑
๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักภาวนา ๔.....	๗๙
๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๘๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย.....	๙๑
๓.๑ รูปแบบการวิจัย.....	๙๑

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	๙๑
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	๙๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๙๘
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๙๙
บทที่ ๔ ผลการวิจัย.....	๑๐๑
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๐๑
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนารัพยากรมนุษย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔.....	๑๐๔
๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	๑๐๙
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....	๑๑๙
๔.๕ สรุปกระบวนการพัฒนารัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔.....	๑๒๑
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย.....	๑๒๘
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	๑๓๑
๕.๑ สรุปผลการวิจัย.....	๑๓๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย.....	๑๓๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะ.....	๑๓๘
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	๑๓๘
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ.....	๑๓๘
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	๑๓๘
บรรณานุกรม.....	๑๔๐
ภาคผนวก.....	๑๔๕
ภาคผนวก ก บทความวิจัย.....	๑๔๖
ภาคผนวก ข กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	๑๖๓
ภาคผนวก ค ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้ และกิจกรรม ที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ.....	๑๖๕
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม.....	๑๖๗
ภาคผนวก จ รูปภาพกิจกรรมที่ดำเนินการวิจัย.....	๑๗๖
ประวัติผู้วิจัย.....	๑๗๙

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	๙๒
๓.๒ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก.....	๙๓
๔.๑ แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๑๐๑
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลัก พุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวม.....	๑๐๔
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลัก พุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความประพฤติ.....	๑๐๕
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลัก พุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านการไม่เบียดเบียนกัน.....	๑๐๖
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลัก พุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านคุณธรรม.....	๑๐๗
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลัก พุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความรู้.....	๑๐๘
๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามเพศ.....	๑๑๐
๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามอายุ.....	๑๑๑
๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยจำแนกตามการศึกษา ด้านความรู้.....	๑๑๒

- ๔.๑๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์
ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามการศึกษา.....๑๑๓
- ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์
ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามอาชีพ.....๑๑๔
- ๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์
ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....๑๑๕
- ๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์
ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามสถานภาพ.....๑๑๗
- ๔.๑๔ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยจำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๖.....๑๑๘
- ๔.๑๕ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔
ด้านความประพฤติ.....๑๑๙
- ๔.๑๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม
ภาวนา ๔ ด้านความประพฤติ.....๑๑๙
- ๔.๑๗ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔
ด้านการไม่เบียดเบียนกัน.....๑๒๐
- ๔.๑๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔
ด้านการไม่เบียดเบียนกัน.....๑๒๐
- ๔.๑๙ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔
ด้านคุณธรรม.....๑๒๐

- ๔.๒๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔
ด้านคุณธรรม.....๑๒๐
- ๔.๒๑ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔
ด้านความรู้.....๑๒๑



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๑.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย.....	๕
๒.๑ แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐.....	๕๒
๒.๒ โครงสร้างการบริหารเทศบาล ตาม พ.ร.บ.เทศ พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๒).....	๖๑
๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔.....	๑๒๗



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ และพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับสมาคมศิษย์เก่า มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๒เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.ข.	(ไทย)	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย ขุททกปาฐะ	(ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย)	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค	(ภาษาไทย)
วิ.ม.	(ไทย)	วินยปิฎก	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
วิ.มหา.	(ไทย)	วินยปิฎก	ภิกขุวิภังค์	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
ที.ม.	(ไทย)	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ส.	(ไทย)	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย สคาถวรรค	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้ พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พ.ศ. ๒๕๓๙ และ พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับสมาคมศิษย์เก่า มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๒เป็นหลักการอ้างอิง พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/ ๓๒๑-๓๒๒/๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันนี้ “ทรัพยากรมนุษย์” นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท แม้วิทยาการหรือเทคโนโลยีต่างๆ จะก้าวหน้ากว้างไกลไปเพียงใดก็ตาม มนุษย์ก็ยังถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าและสำคัญยิ่งต่อการทำงานอยู่ไม่เปลี่ยนแปลงและดูเหมือนนั้นว่าจะทวีความสำคัญมากขึ้นทุกที เพราะสังคมปัจจุบันกำลังอยู่ในสภาพที่เสียสมดุลในด้านต่างๆ เช่น (๑) ในด้านสิ่งแวดล้อม เราพบว่า โลกกำลังอยู่ในภาวะขาดแคลนพลังงานและมีสภาพอากาศแปรปรวน ซึ่งเป็นผลมาจากการบริโภคที่เกินพอดีของมนุษย์ (๒) ในด้านสังคม เราพบว่า มีการใช้ความรุนแรงต่อเด็กและสตรีมากขึ้นและมีการทุจริตคอร์รัปชันอย่างแพร่ระบาดทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นผลมาจากความเสื่อมถอยทางจริยธรรม (๓) ในด้านการดำเนินชีวิต เราพบว่า วิถีชีวิตในปัจจุบันทำให้คนเกิดความเครียด, มีอารมณ์ร้อน และหงุดหงิดง่าย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสุขภาพจิตที่ย่ำแย่ (๔) ในด้านการแสดงความคิดเห็น เราพบว่า การมีจุดยืนทางความคิดที่ตรงข้ามกันกลายเป็นสิ่งที่ไม่อาจยอมรับได้ แสดงให้เห็นถึงการไม่เปิดใจรับความแตกต่าง ขาดการใช้เหตุผลและความเป็นกลาง ซึ่งมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งและการทะเลาะวิวาท ดังนั้น เมื่อมองในภาพรวมแล้ว คงไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า สภาพที่ขาดสมดุลเหล่านี้ ล้วนสร้างความเดือดร้อนในการดำเนินชีวิตของคน ความวุ่นวายในสังคม^๑

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญมากโดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้นก็คือการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันเพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงชีวิตในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จ ในด้านเศรษฐศาสตร์นั้นหมายถึง การเพิ่มทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง

^๑ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทั่วไป จึงนับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยมองว่า ควรศึกษาหาคำตอบสำหรับพระพุทธศาสนามองเห็นว่า มนุษย์และสัตว์ทั้งหลายเมื่อเกิดมาในโลกนี้ แล้วล้วนต้องประสบกับความทุกข์ด้วยกันทั้งสิ้น ความทุกข์เป็นปัญหาที่ทำให้สัตว์และมนุษย์ทั้งหลาย ไม่ได้พบอสิรภาพ พระพุทธศาสนาจึงมีจุดหมายสูงสุดที่จะทำให้มนุษย์ได้ข้ามพ้นไปจากห้วงทุกข์เพื่อ พบอสิรภาพอย่างแท้จริงและการที่จะพ้นจากทุกข์ได้นั้นก็ด้วยการพัฒนาจิตนั่นเองประเด็นนี้เองจึงทำให้พระพุทธศาสนามองว่า มนุษย์มีภาวะแฝงเร้นอยู่ภาวะที่แฝงเร้นนั้นเรียกว่าศักยภาพของมนุษย์ซึ่ง พระพุทธศาสนาถือว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วสามารถที่จะฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ประเสริฐที่สุดได้ และผู้ที่สามารถพัฒนาได้ถึงขั้นสูงสุดจะได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่ประเสริฐสุดดังพระพุทธพจน์ว่า ในหมู่มนุษย์ คนที่อดกลั้นถ้อยคำล่วงเกินได้ชื่อว่าเป็นผู้ฝึกตนได้แล้ว เป็นผู้ประเสริฐที่สุด

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์การนำหลักพุทธธรรม มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทางสังคมชุมชนจะต้องให้โอกาสในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้มีความรักความเมตตาแก่ตนเองและผู้อื่นให้มีความคิดเห็นที่เป็น สัมมาทิฐิ คือ มีความ คิดเห็นที่ถูกต้อง ปลูกฝังให้มีความรักแก่ชุมชนที่ตนเองได้อยู่อาศัย โดยการพัฒนาความประพฤติที่ เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม ให้อยู่ในระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ไม่คดโกง มีความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างๆ โดยไม่เบียดเบียนกัน การพัฒนาจิตให้เจริญอกงาม มีความเพียรพยายาม อดทนต่อการฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาปัญญาให้รู้เข้าใจโลกและ ชีวิตให้ตรงตามความจริงรู้เท่าทันความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของตนเอง สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ด้วยการปล่อยวางความทุกข์ และเป็นอิสระปลอดพ้นจากกิเลส ฉะนั้นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นการ สร้างโอกาสทางการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเท่าเทียมกันเพื่อที่จะได้พัฒนาตนเอง ผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ ด้วยการนำทางโดยยึดหลักของพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ใน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทำให้ปัญหาและอุปสรรคนั้น น้อยลงหรือหมดไปและจะทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีงามสืบไปโดยใช้หลักธรรม ภาวนา ๔ มาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านสังคม ความประพฤติ ศีลธรรม เพื่อให้ ประชาชนใน อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม

๑.๒.๓ เพื่อวิเคราะห์และเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพุทธธรรม

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม อย่างไร

๑.๓.๓ มีการวิเคราะห์และเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพุทธธรรม อย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัยและกรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม มีการกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยการทบทวนเอกสารจากเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศึกษาอรรถกถาฎีกาและคำภีร์จากพระไตรปิฎก โดยศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับหลักภavana ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. กายภavana หรือ การพัฒนากาย ๒. ศีลภavana หรือ การพัฒนาศีล ๓. จิตภavana หรือ การพัฒนาจิต ๔. ปัญญาภavana หรือ การพัฒนาปัญญา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น(Independent Variables) ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, รายได้ต่อเดือน, และสถานภาพบุคคล

ตัวแปรตาม (dependent Variables) ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยกำหนด ขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากหลักภาวนา ๔^๒ คือ ๑) กายภาวนา คือความประพฤติ ๒) ศีล ภาวนา คือ การไม่เบียดเบียนกัน ๓) จิตภาวนา คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ๔) ปัญญาภาวนา คือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

๑.๔.๓.๑ **ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ผู้นำชุมชน และประชาชน จำนวน ๓๐ รูป/คน

๑.๔.๓.๒ **ประชากร** ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน ๑๓,๓๗๔ คน^๓

๑.๔.๓.๓ **กลุ่มตัวอย่าง** ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปากช่อง อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้การเปิดตารางของ Taro Yamane ได้ใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งสัดส่วน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ จำนวน ๓๙๐ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๘ ถึงเดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙ รวมเป็น ระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๔.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

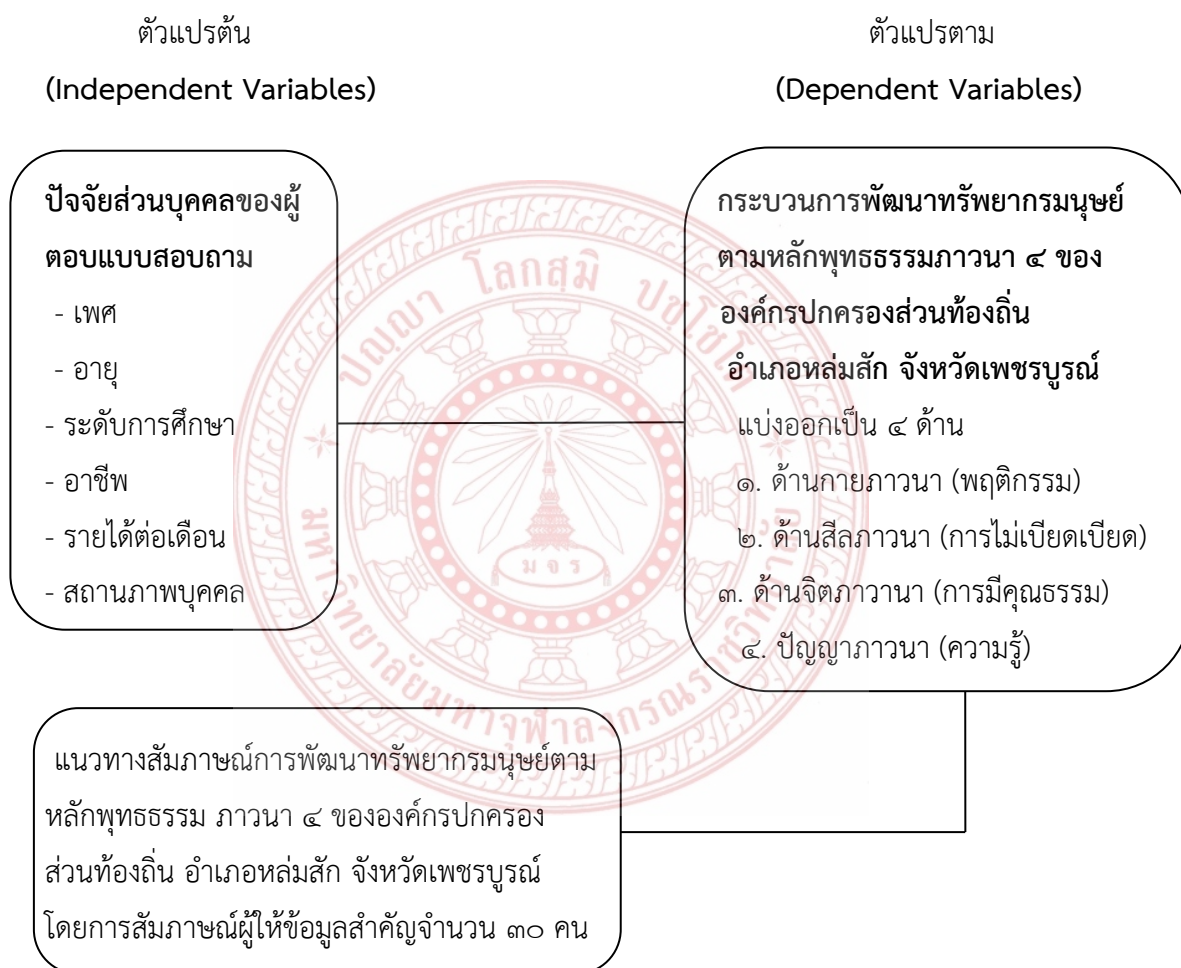
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

^๒ ช.จุ.(ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

^๓ องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง, แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี, (เพชรบูรณ์ : อบต.ปากช่อง, ๒๕๕๙), หน้า ๓.

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, รายได้ต่อเดือน, และสถานภาพบุคคล

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของคณะสงฆ์ในอำเภอห่มสั๊ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านกายภาวนา ๒. ด้านศีลภาวนา ๓. ด้านจิตภาวนา ๔. ปัญญาภาวนา ดังแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ประชาชน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก
 ภาวนา ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ประชาชน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก
 ภาวนา ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ประชาชน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ประชาชน ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก
 ภาวนา ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ประชาชน ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม
 หลักภาวนา ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๖ ประชาชน ที่มีสถานภาพบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ กระบวนการพัฒนา หมายถึง ขั้นตอน วิธีการ และแนวทางในการทำให้มีคุณภาพ
 มากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคล คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อ
 การปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กร

๑.๖.๒ ทรัพยากรมนุษย์ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัด
 เพชรบูรณ์

๑.๖.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ
 ทักษะ ประสพการณ์ และทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถ
 ปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในปัจจุบัน
 และอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
 เพชรบูรณ์ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่พัฒนาจังหวัด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การอาชีพ
 สาธารณูปโภคต่าง ๆ ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

๑.๖.๕ หลักภาวนา ๔ คือหลักธรรมในพุทธศาสนานำมาประยุกต์ใช้ปฏิบัติเพื่อพัฒนา
 ตนเองหรือพัฒนาจิตใจ ๔ ขั้น ดังนี้

๑. กายภาวนา คือ การพัฒนากาย คือการพัฒนาความประพฤติ

๒. ศิลภาวนา คือ การพัฒนาศีลหรือพัฒนาทางสังคม ศีลคือการอยู่ร่วมสังคมโดยไม่เบียดเบียนกัน แต่มีชีวิตที่เกื้อกูลต่อกัน และมีวินัย

๓. จิตภาวนา คือ การพัฒนาจิตใจ หรือพัฒนาทางอารมณ์ ให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม

๔. ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญาหรือพัฒนาการทางปัญญาแก้ไขปัญหาลดจนรู้เท่าทันเหตุปัจจัยมีอะไรเกิดขึ้นก็รู้จักมองตามเหตุปัจจัย

๑.๗ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๗.๒ ได้ทราบผลพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสักจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรมภาวนา ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบผลวิเคราะห์และเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพุทธธรรมภาวนา ๔

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมภาวนา ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์และพื้นที่อื่นๆต่อไป

บทที่ ๒

ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านตะวันตก
- ๒.๓ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๔ หลักภาวนา ๔
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๖ ข้อมูลพื้นที่วิจัย
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - ๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔
 - ๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ด้วยกันหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาคนไว้ในหนังสือ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” สรุปความได้ว่า การพัฒนาที่จะสามารถยั่งยืนได้นั้น ต้องเริ่มที่พัฒนามนุษย์ให้มีจริยธรรมให้ได้เสียก่อน เพราะว่าถ้าคนมีจริยธรรม ก็จะสามารถปฏิบัติตามวิธีการต่างๆได้สำเร็จ และเมื่อพัฒนาคนได้ถูกต้องแล้ว คนก็จะมีจริยธรรมได้ จริยธรรมนั้นต้องมีทั้งระดับบุคคลระดับสังคม และระดับชาติ การพัฒนาให้มีจริยธรรมจะสำเร็จได้ก็ด้วยการศึกษา พระพุทธศาสนาองว่ากิเลสเป็นธรรมชาติของมนุษย์ แต่เป็นธรรมชาติที่แก้ไขได้ เพราะธรรมชาติของคนเป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ แก้ไขปรับปรุงได้ เมื่อพัฒนาคนขึ้นไป ก็เปลี่ยนจากกิเลสไปเป็นคุณธรรมและปัญญาได้ จริยธรรมจึงไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องที่จำฝืนใจ แต่จริยธรรมที่แท้ต้องเป็นจริยธรรมแห่งความพอใจและความสุข ถ้าฝึกพัฒนาถูกต้อง

มนุษย์จะเอาชนะธรรมชาติภายในตัวเองได้ดี และเป็นจริงยิ่งกว่าการเอาชนะธรรมชาติภายนอก เหมือนอย่างที่ตะวันตกได้พยายามมาจนเป็นปัญหาแก่ตัวมนุษย์เอง ดังที่เป็นกันอยู่^๑

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทั่วไป จึงนับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยมองว่า ควรศึกษาหาคำตอบสำหรับพระพุทธศาสนา มองเห็นว่า มนุษย์และสัตว์ทั้งหลายเมื่อเกิดมาในโลกนี้ แล้วล้วนต้องประสบกับความทุกข์ด้วยกันทั้งสิ้น ความทุกข์เป็นปัญหาที่ทำให้สัตว์และมนุษย์ทั้งหลาย ไม่ได้พบอิสรภาพ พระพุทธศาสนาจึงมีจุดหมายสูงสุดที่จะทำให้มนุษย์ได้ข้ามพ้นไปจากห้วงทุกข์เพื่อ พบอิสรภาพอย่างแท้จริงและการที่จะพ้นจากทุกข์ได้นั้นก็ด้วยการพัฒนาจิตนั่นเอง ประเด็นนี้เองจึงทำให้พระพุทธศาสนาถือว่า มนุษย์มีภาวะแฝงเร้นอยู่ภาวะที่แฝงเร้นนั้นเรียกว่าศักยภาพของมนุษย์ซึ่ง พระพุทธศาสนาถือว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วสามารถที่จะฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ประเสริฐที่สุดได้ และผู้ที่สามารถพัฒนาได้ถึงขั้นสูงสุดจะได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่ประเสริฐสุดดังพระพุทธพจน์ว่า ในหมู่มนุษย์ คนที่อดกลั้นถ้อยคำล่วงเกินได้ชื่อว่าเป็นผู้ฝึกตนได้แล้ว เป็นผู้ประเสริฐที่สุด

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหนังสือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่ขาดสาย จึงเกิดแนวคิดต่างๆ ขึ้นเพื่อ พิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคลดังต่อไปนี้

๑. เชื่อมการพัฒนา กับกลยุทธ์ขององค์การ คือ ความสามารถของพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข่งขันกับตัวเองดังนั้นการพัฒนาคนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมกับกลยุทธ์นำความเหมาะสมมาสู่การฝึกอบรมการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนา โดยสังเกตความต้องการเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของ องค์การ การเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับขอบข่ายการเรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์การ

๒. การเรียนรู้ในองค์กร คือ พนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิด ดังนั้น เขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น(insight) ที่ดีกว่าสู่ ประเด็นธุรกิจต่างๆ องค์การควรให้โอกาสแก่พนักงานในการลับทักษะและความสามารถของเขาใน การจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้

๓. ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์การ คือ การมีส่วนร่วมในปัญหาข่าวสารข้อมูล และความห่วงใยในองค์กรระหว่างพนักงานช่วยพัฒนาความรู้สึกของความเป็นเจ้าของพนักงานได้รับ

^๑พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๓ , (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๔๙), หน้า ๖๙.

การสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้น การปรับปรุงการสื่อความหมายจึงช่วยสร้าง
พันธะและการจูงใจในจิตใจและหัวใจของพนักงาน

๔. การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน คือ การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิดอย่าง
ลึกซึ้งเกี่ยวกับความต้องการและการตัดสินใจของงานเพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่เราปรับปรุงหรือ
เปลี่ยนแปลง เจตคติดังกล่าวมอบอำนาจให้พนักงานนำผลลัพธ์ของการฝึกอบรมและพัฒนาที่ยังที่
ทำงานของเขาด้วยประสิทธิผลที่ดีกว่าเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของธุรกิจ

๕. การบริหารความรู้คือ การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์กรก่อให้เกิดคุณค่า
จากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้มันเป็นแนวทางบริหารองค์การที่ตั้งอยู่บน
พื้นฐานของความรู้การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้และประสิทธิภาพของเขา

๖. แนวโน้มใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๖.๑ สร้างและรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจในการเปิดเผยความโปร่งใสและความ
รับผิดชอบ

๖.๒ เอาชนะความท้าทายที่เกิดจากสภาพความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้นของเศรษฐกิจ
โลกสมัยใหม่

๖.๓ เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้
จากอินเทอร์เน็ตในฐานะเครื่องมือการตลาดต่อผลกระทบของเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล

๖.๔ เปลี่ยนแปลงบทบาทจากทักษะการสอนและความรู้ไปสู่การสร้างความรู้ที่ตั้งอยู่
บนพื้นฐานของความต้องการทางธุรกิจและการมีส่วนร่วมในความรู้^๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือการบริหาร และจัดการมนุษย์ในองค์กร ว่า การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ เกิดขึ้น
ค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้น
คริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม
เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็น ลักษณะการ
จัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากร มนุษย์
ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของ เครื่องจักร
เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักร มักจะสูงกว่า

^๒ชาญชัย อาจินสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๔๙-๕๒.

ค่าใช้จ่ายในการจ้างคนผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดผลิตผลตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะเวลาที่สังคมเปลี่ยนจาก สังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ๆ ระยะเวลาผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรก ๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมากต้องนำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรคเสื้อผ้าทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้วเห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับการกระทบกระเทือนจิตใจมากเมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่ม ได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขยายวงกว้างขวางผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป

รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือแบบบิดาปกครองบุตรเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยมทั้งนี้ เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้จัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือ นายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตนเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ การให้รางวัล การลงโทษอยู่ในอำนาจของบิดาการลงโทษรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้างเพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถคือต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลาแล้วคือบิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกกว่าอ่อนโยนกว่าส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจนพอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมากไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความ เสมอภาค ข้อหนึ่งใจของผู้เป็นบิดาหรือ นายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ ค่าตอบแทนค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลาทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงการบริหารบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อยๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรมเมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรเน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับขั้นมีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงานมีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้

ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดทั้งที่เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอไม่ชอบทำงานไม่รับผิดชอบจึงต้องสร้างกรอบหรือระเบียบให้เดินตามนอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้วยังต้องพยายาม หาแรงจูงใจกระตุ้นให้ได้ผลผลิตมากขึ้นโดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นขึ้น ไม่จ้างตามเวลาแต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ Elton Mayo ความคิดหลังนี้จึงต้องล้มเลิกไป

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดเจนในประเด็นต่อ คือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้าทำงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดโดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็น เครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้ อย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้าง และผู้ใช้แรงงานอันเป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบ ถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการชู้ เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถ ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ผู้ บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้ แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมืองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่ รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ แก่ผู้บริหาร ผู้บริหารงาน บุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว

ฉะนั้นดูเหมือน ผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติงาน ในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้อง เข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้ง ผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตัวกลางประสบ ความสำเร็จ อย่างดียิ่ง ผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษาแก่ผู้ใช้ แรงงานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดีจึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ให้กับ ผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย และการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการ

จัดการตามแนวนมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวนมนุษย์สัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่นทำงานในลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการ

ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบสนองคนงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มี ประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมสร้าง การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่น ๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีด ความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต ก้าวหน้า Peter Senge ให้ ความหมาย ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นสถานที่ที่การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดรูปแบบความ คิดใหม่ ๆ หลากหลายโดยเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรและเป็นองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็น เลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงานและ ใช้การกระจายอำนาจ แก่คนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร ชุมชนที่ตั้งอยู่

Wick และ Leon ให้คำจำกัดความว่า องค์กรแห่งความรู้เป็นองค์กรที่ใช้การเรียนรู้ (Learning) เป็นหนทางในการปรับเปลี่ยน (Transform) องค์กรไปสู่ผู้นำอุตสาหกรรมใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการปรับปรุงผลงาน (Performance) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ ใช้ความมุ่งมั่น

ในการที่จะเรียนรู้ (Intentional Learning) ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย กว้างขวาง มีการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Action) ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (New Competencies) สร้างสมรรถนะใหม่ๆ (New Capabilities) อันจะนำไปสู่การปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn) ไม่เฉพาะแต่จะสร้างความสามารถให้เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังรักษาความสามารถนั้นเอาไว้ได้ พัฒนาและปรับปรุงองค์กรไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียอัตลักษณ์ (Identity) ขององค์กร มีการใช้วิธีการเชิงรุก (Proactive) พอๆกับวิธีการเชิงรับ (Reactive) ในขณะที่รับมือกับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมจะส่งอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกัน

องค์กรแห่งความรู้ถือได้ว่าการพัฒนา (Development) เป็นกุญแจสำคัญขององค์กรมุ่งสร้างความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) ในทุกระดับขององค์กร องค์กรแห่งความรู้มาจากแนวคิดของ Chris Argyis ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย Harvard โดยร่วมมือกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งเมสซาชูเซตส์ในปี ค.ศ.๑๙๗๘ ซึ่งเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งความรู้ แต่ใช้คำว่า Organizational Learning (OL) ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยเขียนหนังสือชื่อ Organization Learning : A Theory of Action Perspective และ Knowledge for Action (1993) ต่อมาได้มีการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความรู้มากขึ้น และบุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความรู้ คือ Peter M. Senge แห่ง MIT ผู้อำนวยการ Center for Organization Learning แห่ง Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology (MIT) ที่ก่อตั้งในปี ค.ศ.๑๙๙๑ เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งความรู้โดยใช้คำว่า Learning Organization (LO) โดยเขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization (1990) ที่นิยมอ่านกันอย่างแพร่หลายมาก และในปี ค.ศ.1994 Senge และคณะได้เขียนหนังสือเชิงปฏิบัติ การเล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline : Strategies and Tool for Building a learning Organization เพื่อสนับสนุนแนวปฏิบัติและต่อมาในปี ค.ศ.1998 Senge ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline Challenge : Mastering The Twelve Change in Learning Organization

จากการสำรวจโดยสมาคมการฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Society of Training and develop : ASTD) ในปี ค.ศ.๑๙๙๕ พบว่า ๙๔ เปอร์เซ็นต์ ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า การสร้าง ให้เกิดองค์กรแห่งความรู้เป็นสิ่งสำคัญ และจากการสำรวจบริษัทในประเทศเยอรมันเกือบ ๒๐๐ แห่งใน ปี ค.ศ.๑๙๙๖ พบว่า ๙๐ เปอร์เซ็นต์ พิจารณาให้องค์กรเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งความรู้ เช่นกัน ซึ่งแสดงถึงแนวคิดองค์กรแห่งความรู้ได้รับความสนใจ

อย่างแพร่หลายและสังเกตได้จากมี หนังสือเกี่ยวกับ เรื่ององค์กรแห่งความรู้มากกว่า ๑๖๕ เล่ม และมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรแห่งความรู้ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจากกระแสการ แข่งขันข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงของในทศวรรษนี้อย่างตลอดเวลาองค์กร จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอด และการเติบโตขององค์กร^๓

วิวัฒนาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น หลายยุคดังต่อไปนี้ คือ.

๑. ยุคดึกดำบรรพ์ จุดกำเนิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดึกดำบรรพ์อาจกล่าว ได้ ว่า มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่เริ่มรู้จักใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตเมื่อมนุษย์รู้จัก ประดิษฐ์เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดความรู้ความ ชำนาญให้แก่ญาติพี่น้องพวกพ้องของตนซึ่งเป็นวิธีช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นเกิดการเรียนรู้ จาก ชนรุ่นหนึ่งถึงชนอีกรุ่นหนึ่งในระยะแรกเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่เป็นกระบวนการที่เป็น ระบบแต่เป็นการพัฒนาด้านฝีมือ โดยถ่ายทอดความรู้ตามธรรมชาติ

๒. ยุคเริ่มประวัติศาสตร์ ยุคนี้เป็นยุคที่มนุษย์มีอารยธรรมสูงขึ้นดังปรากฏจากแหล่ง กำเนิดอารยธรรมที่สำคัญ ๆ ของโลกเช่นกรีก โรมัน อียิปต์ จีน อินเดีย เป็นต้น กำเนิดช่างฝีมือ ประจำสำนักและตระกูลต่าง ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการฝึกงาน (Apprenticeship) โดยผู้ที่รับการฝึกอบรมจะได้รับการสอนงานและกินอยู่เสรีที่บ้านครูหรือนายจ้าง

๓. ยุคสมาคมช่าง (Gild) การอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการพัฒนาขึ้น ตามวิวัฒนาการของอุตสาหกรรมซึ่งในระยะต่อมาได้มีการรวมตัวของช่างฝีมือเป็นสมาคมวิชาชีพ (Trade-guild) เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบรรดาช่างฝีมือที่เป็นสมาชิกเน้นการฝึกอบรมด้าน งานช่าง ฝีมือ มีสินค้าให้เลือกมากมายความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทำให้การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เข้ามา มีบทบาทสำคัญจนมีแนวความคิดในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดใน องค์กร

นอกจากนั้น บรรยงค์ โตจินดา ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง นโยบายการพัฒนาคณะระยะยาว เริ่มตั้งแต่เกิด เข้าโรงเรียน ได้รับการฝึกฝนอบรม จนกระทั่งทำงานก็ ยังต้องมีการฝึกฝนอบรมอยู่ การพัฒนาคณะนั้นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และมีขั้นตอนต้องเริ่มจากอายุ ๐-๑๐, ๑๐-๑๕, ๑๕-๒๐, ๒๐-๖๐. การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะจะต้องถูก สร้างขึ้นมาในองค์กรแต่ต้องสร้างขึ้นมาตั้งแต่เกิด โดยการปลูกฝังทางด้านวินัย ความคิดระบบการ

^๓ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗,๒๒-๒๗,๓๓-๓๔.

ศึกษา หากจะพิจารณาว่าเหตุใดคนญี่ปุ่นจึงมีวินัยที่ดี จะพบว่าเขาปลูกฝังมาตั้งแต่เกิด ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มั่งคั่งมากทั้งที่ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติแต่เขาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพราะเขาเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและใช้การพัฒนาคนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาประเทศ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ที่มีผลกระทบต่อการบวนการผลิตและการบริโภคทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น เพราะ คนในยุคนี้ต้องมีความสามารถและปัญญาในการจัดการรวมทั้งทักษะใหม่ๆ อีกทั้งประเทศไทยเป็นประเทศเปิด จึงต้องแข่งขันอยู่ตลอดเวลา

การพัฒนาในอดีตนั้นเน้นด้านการสะสมทุนและการ สนับสนุนการส่งออก ซึ่งมีได้ก่อเกิด ความมั่งคั่งกับประเทศในระยะยาวเราต้องไม่มองมองการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในมุมแคบๆ และแยกออกจากกลยุทธ์ในการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม และการศึกษาอีกต่อไป หากต้องพิจารณาในแง่ของการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน การรักษาความได้เปรียบ ทางการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันในตลาดต่างประเทศและการปรับปรุงสภาวะทางเศรษฐกิจ โดยส่วนรวม ไม่เช่นนั้นเราจะต้องตามแก้ไขปัญหามาไม่สิ้นสุด เช่น เมื่อเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เริ่ม ด้วยการส่งออกตกต่ำตามมาด้วยความผันผวนทางการเงินตั้งแต่ปลายปีพ.ศ.๒๕๓๙ เป็นต้นมา วิเคราะห์จริงๆแล้วต้นปัญหามาจากคนในอดีตการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เชื่อว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประมาณการทางด้าน อุปสงค์และอุปทานเท่านั้น แต่ในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้นอีกแล้ว เนื่องจากการที่จะทำให้อุปสงค์แรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความสมดุลกับอุปทานแรงงานซึ่งต้องใช้เวลาในการผลิตให้มีคุณภาพจะเป็นไปได้อย่างมากซึ่งจะเห็นได้จากวิธีการแบบเก่าที่ใช้ในการประมาณการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ทำให้พลาดเป้าหมายไปอย่างมาก (ศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนที่ ๗ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ต้องปรับแผนในที่ ๘) อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวก็ยังมีประโยชน์อยู่โดยเฉพาะเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นประโยชน์กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง รัฐบาลจะต้องกำหนดทิศทางที่ชัดเจนของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในอนาคตเพื่อวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน

แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดง ออกของศักยภาพบุคคลในองค์การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมากทำให้้องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป ตลอดชีวิตของบุคคลในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัว

บุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่อง ติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

เพราะฉะนั้น แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดรูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ

๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์กร การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาททางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการจัดหา เนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์การ

๔. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

จากการเสนอแนวคิดทฤษฎีข้างต้นนั้นพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์การเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสมมีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์การในการแข่งขัน และการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ^๔

มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์หนังสือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมเศรษฐกิจและ การเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ในการเริ่มต้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (Training And Development) ในปัจจุบันนี้ แนวคิดของ

^๔บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพฯ: รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๖.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ ๓ กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในทางที่ดีขึ้น

อาร์เวนเพซ (R. Wayne Pace) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์กรมีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนามนุษย์ (Individual Development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง แล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปรวมทั้งการพัฒนางานองค์กร (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development)

ไกรยุทธ ธีรยาศินันท์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีมิติในตัวคนมี ๓ ประการคือ มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวกับการศึกษาในรูปแบบ (Formal) และอรูปแบบ (Nonformal) นำเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าคนที่ไม่มีความรู้ และไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้น ย่อม เป็นคนที่ไม่มีความรู้ มิติด้านสุขภาพเป็นมิติด้านสุขภาพเป็นมิติด้านสุขภาพที่เกี่ยวกับการสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านกายภาพ (Physical) และจิตภาพ (Psychological) ก็จะมีคุณภาพดีกว่าคนที่มีความไม่พร้อมด้านร่างกาย และจิตใจ มิติด้านทัศนคติเป็นมิติที่เกี่ยวกับการรู้สึกนึกคิดคนที่มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตัวเองเกี่ยวข้องกับผู้อื่นกลุ่มบุคคลและสังคมในด้านลบย่อมเป็นคนที่มีคุณภาพที่ด้อยกว่าคนที่มีความรู้สึกนึกคิดในลักษณะบวกจากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องปรับตัวตลอดเวลาเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีวันหยุดนิ่งได้ ฉะนั้นองค์กรต่างๆ เปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้องค์กรนั้นได้ พัฒนามนุษย์ภายในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนั้นแล้วองค์กรต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต่อไป อีกทั้งยังต้องปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของโลก ยุคโลกาภิวัตน์ในอนาคต^๕

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” สรุปความได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กรโดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารให้ศิลปะและกลยุทธ์ในการแสวงหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้

^๕ เสน่ห์ จัญญ์โตและคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๗), หน้า ๑๕๑.

ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการบำรุงรักษาบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งโดยให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งสองทาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่เดิมโดยมากเป็นไปตามแนวการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ และตามแนวมุขยสัมพันธ์ ส่วนในยุคปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีการเน้นการส่งเสริมความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมมากขึ้น^๖

จากแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง บุคลากรที่มีจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อที่จะนำมาในเรื่องการพัฒนาที่ดีขององค์กร คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อ เนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมาย

๒.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านตะวันตก

มนุษย์คือคนสัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผลสัตว์ที่มีจิตใจสูง “ผู้รู้สิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์” ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพยากรสิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติอันอาจเป็นทรัพยากรได้^๗

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงยิ่งกว่าสัตว์ประเภทอื่นสามารถศึกษาเรียนรู้อะไรก็ได้ เช่น การเรียนรู้ศิลปะ วิทยาการต่าง ๆ การเรียนรู้ระบบชีวิตสังคม ที่จะก่อให้เกิดศานติสุข มนุษย์จึงได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคม เพราะดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อช่วยเหลืออาศัยพึ่งพากัน และตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ต่อกันในสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม มนุษย์มีการสร้างสรรค์ด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเจริญในรูปแบบต่างๆ ต่อเนื่องกันมาหลายชั่วอายุคน อันได้แก่การสร้างสิ่งประดิษฐ์ประเพณี

^๖วิชัย โกสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ VJ พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๗), หน้า ๕ – ๓๐.

^๗ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๘๔.

^๘พระมหาสมปอง มุทิโต, คัมภีร์อิทธิฐานวรรณนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๓๐๖.

^๙เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔๖.

ศาสนา และศิลปะแขนงต่าง ๆ รวมทั้งการจัดระเบียบทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เป็นต้น^{๑๐}

๑) ทฤษฎีความต้องการ หรือความพึงพอใจของมนุษย์

ให้ความสำคัญต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จะผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือเมื่อเขาได้รับความพึงพอใจ ให้ความสำคัญกับความแตกต่างและเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ในความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่ไม่คงที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และช่วงเวลา

ให้ความสำคัญต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จะผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือเมื่อเขาได้รับความพึงพอใจ ให้ความสำคัญกับความแตกต่างและเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ในความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่ไม่คงที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และช่วงเวลา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) โดยนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็นทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีแรกที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ที่กลุ่มผู้บริหารมักนำไปประยุกต์ใช้เพราะเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสัญชาตญาณของมนุษย์ทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมติฐาน ดังนี้

- (๑) มนุษย์มีความต้องการ มีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
- (๒) ความต้องการของมนุษย์เรียงลำดับตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานต่ำสุด ถึงสูงสุด
- (๓) เมื่อได้ตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจต่อไป จะต้องการระดับสูงขึ้นไปอีก
- (๔) ความต้องการมีหลายอย่างพร้อมกัน คือต้องการอย่างหนึ่ง และอย่างอื่นด้วย

ลำดับความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ ๕ ประเภท ได้แก่

๑. ความต้องการทางกาย
๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
๓. ความต้องการสังคม
๔. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง
๕. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต^{๑๑}

^{๑๐}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประชาชน จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๕.

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของมาสโลว์เสนอว่า ผู้บริหารที่ต้องการจูงใจบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมควรเข้าใจความต้องการ เลือกตอบสนองให้ถูกต้อง ภูกระดั้ตามลำดับของบุคลากร จะช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้และจะสามารถจูงใจได้ระดับหนึ่ง

๒.) ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ

อธิบายว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ได้แก่ ทฤษฎีการเสริมแรงทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) หรือ ทฤษฎีเงื่อนไขของการปฏิบัติการ (Operant Conditioning Theory) ของนักจิตวิทยา บีเอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) นับเป็นทฤษฎีบุกเบิกด้านนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดที่ว่า ผลลัพธ์จากการกระทำในอดีตเป็นตัวควบคุมทำให้เกิดพฤติกรรมอีกหรือไม่ในอนาคต ทฤษฎีการเสริมแรงเน้นผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการควบคุมพฤติกรรม ๔ วิธีดังนี้

(๑) การเสริมแรงทางบวก หมายถึง การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจแก่บุคลากร เช่น คำชมเชยบุคลากรเมื่อปฏิบัติตามเป้าหมายสำเร็จ การให้โบนัสพิเศษหรือรางวัลเกียรติยศ การส่งไปสัมมนาหรือฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น

(๒) การเสริมแรงทางลบ หมายถึง การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยง ไม่แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่บุคลากร เช่น หยุคว่ากล่าวตักเตือนการทำงานช้าหรือเฉื่อยชาของบุคลากรบางคน การหลีกเลี่ยงการดูผู้ทำงานล่าช้าเป็นต้นซึ่งแตกต่างจากการลงโทษ เพราะเป็นการเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมที่ต้องการด้วยการหลีกเลี่ยงการบ่นของหัวหน้า การลดบรรยากาศตึงเครียด หรือไม่พึงประสงค์

(๓) การลงโทษ หมายถึง การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการให้ผลที่ไม่น่าพอใจแก่บุคลากร เช่น การลงโทษโดยการลดค่าจ้างกับบุคลากรที่มาสายบ่อยหรือกับบุคลากรที่ดื่มสุราขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น เป็นการดำเนินการทางวินัย ตามลำดับ

(๔) การระงับ หมายถึง การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการละเลยหรือหยุดกระทำเสริมแรงบวกแก่บุคลากร เช่น การปฏิเสธหรือหยุดรับโทรศัพท์จากแฟนหากต้องการเลิกคบกัน เป็นต้น

^{๑๑}ราณี อิศัยกุล, การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร, ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๗, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๑๓-๑๖.

ผู้บริหารองค์การจะสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเสริมแรงให้เกิดประโยชน์ได้ด้วยการปฏิบัติตามแนวทาง ดังนี้ คือ ๑) เน้นการเสริมแรงทางบวกมากที่สุด ๒) อย่าให้ผลตอบแทนเท่าเทียมกันทุกคน ควรให้ตามผลการปฏิบัติงาน ๓) ให้ผลตอบแทนแก่พฤติกรรมทางบวก ๔) ชี้แจงถึงผลการปฏิบัติงานที่ควรได้รับการเสริมแรงทางบวกและปฏิบัติตามที่บอก ๕) ชี้แจงผลปฏิบัติงานที่ไม่ต้องการ ผู้ที่ไม่ได้รางวัลจะได้ทราบ ๖) อย่าลงโทษบุคลากรต่อหน้าผู้อื่น ๗) ชมเชยบุคลากรในที่สาธารณะ^{๑๒}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการที่ทำให้มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ และของสังคมมีความรู้ทักษะ ความสามารถ มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรงนอกจากจะมีทฤษฎีหรือหลักการสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวแล้ว ยังได้กำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบของกลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ หรือในหน่วยงานราชการและระดับองค์การ หรือกระทรวงในองค์การภาครัฐ ความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนกลยุทธ์ในระดับต่างๆ เป็นต้น

๒.๒.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านตะวันออก

แนวคิดของทะเลลามะ ในเรื่องของการพัฒนามนุษย์เห็นได้จากที่ท่านได้แสดงทัศนคติเรื่องการพัฒนามนุษย์โดยได้ตอบคำถามจากครั้งหนึ่งเมื่อมีคนถามองค์ดาไลลามะว่าอะไรเป็นสิ่งที่ท่านรู้สึกแปลกใจมากที่สุดเกี่ยวกับมนุษยชาติท่านตอบว่า “มนุษย์เรานี้ยอมสูญเสียสุขภาพเพื่อทำให้ได้เงินมาแล้วต้องยอมสูญเสียเงินตราเพื่อฟื้นฟูสุขภาพแล้วก็เฝ้าเป็นกังวลกับอนาคตจนไม่มีความรื่นรมย์กับปัจจุบันผลที่เกิดขึ้นจริงๆ ก็คือเขาไม่ได้อยู่กับปัจจุบันหรือแม้กระทั่งอยู่กับอนาคตเขาดำเนินชีวิตเสมือนหนึ่งว่าเขาจะไม่มีวันตายและแล้วเขาก็ตายอย่างไม่เคยมีชีวิตอยู่จริง”จากภาวะปัจจุบันที่มนุษย์ทุกคนในโลกต้องแสวงดำรงชีวิตด้วยการทำงาน และทำงานกันมากขึ้นทุกวัน^{๑๓}

ท่านทะเลลามะได้ให้ทัศนคติของมนุษย์กับการทำงานไว้ว่า พนักงานในระดับหัวหน้างานที่ต้องรับผิดชอบหลายแผนก บางครั้งวันหนึ่งๆต้องเข้าประชุมหลายรอบรอบละหลายชั่วโมง นั้นหมายความว่าต้องใช้ความอดทนกับการประชุมระดับมาราธอนซึ่งบั่นทอนร่างกายแรงใจไม่น้อย วิธีทำงานแบบซีไอโอสารพัดองค์กรนั้นมีให้เรียนรู้ทั่วไปแต่วิธีฟันฝ่าปัญหาต่างๆของบุคคลระดับโลกที่ต้องแก้ปัญหา ระดับประเทศ แต่ยังรักษาจิตใจอันผ่องใสไว้ได้เราจะทำได้อย่างไร แนวคิดของทะเลลามะที่มีต่อมนุษย์ท่านเห็นว่ามนุษย์ทุกคนควรที่จะมีวิธีการคิดในเชิงบวก เพื่อเป็นการปรับมุมมองของความคิดให้เกิดพลังที่จะพัฒนาตน โดยได้เสนอแนวคิดไว้หลายประการในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอไว้ดังนี้

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๓.

^{๑๓} ทะเลลามะองค์ที่สิบสี่เห็นชิน กยัตโส, ๓๖๕ เทศนาประจำวันจากพระหทัยองค์ทะเลลามะ, แปลโดย ทาคินี, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทส่องสยาม จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๕๕-๕๖.

- ๑) คิดไว้เสมอว่า ‘หวังในความสำเร็จมาก ก็เสี่ยงที่จะสูญเสียมาก’
 - ๒) ยามใดที่แพ้ให้นำสิ่งที่แพ้มาเป็นบทเรียน
 - ๓) กฎ ๓ อาร์นำคิด Respect for self คือเคารพตัวเอง, Respect for others เคารพผู้อื่น และ Responsibility คือรับผิดชอบในทุกๆ การกระทำของตน
 - ๔) บางครั้งการที่มัวเอาตัวไปข้องเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองอยากได้ใคร่มีมากเกินไปก็อาจทำให้คุณได้ในสิ่งนั้นอย่างไม่น่าเชื่อ
 - ๕) เรียนรู้กฎให้ละเอียดถี่ถ้วนเพื่อว่าคุณอาจหาทางแหกกฎได้อย่างถูกต้อง
 - ๖) อย่าให้ความขัดแย้งเล็กๆ น้อยๆ มาทำลายมิตรภาพที่ยิ่งใหญ่
 - ๗) เมื่อใดที่รู้สึกท้อแท้ ให้รีบแก้ไขให้ถูกต้อง
 - ๘) ใช้เวลาอยู่กับตัวเองในทุกๆ วัน
 - ๙) อ้าแขนให้กว้างเพื่อรับสิ่งท้าทายในชีวิต และเมื่อใดที่มีสิ่งล่อลวงเข้ามา ก็อย่าปล่อยไป
 - ๑๐) จงจำไว้ว่าบางครั้ง ความเจ็บปวดก็เป็นคำตอบที่ดีที่สุดสำหรับบางเรื่อง
 - ๑๑) ใช้ชีวิตให้ได้อย่างคนมีเกียรติเพราะเมื่อตอนเราแก่ตัวลง จะได้มีย้อนกลับไปในอดีตอย่างมีความสุข
 - ๑๒) บรรยากาศในบ้านแสนสุขเป็นพื้นฐานที่ดีของการดำรงชีวิต
 - ๑๓) เมื่อไม่เห็นด้วยกับคนที่เราเคารพในบางเรื่อง ให้ทะเลาะกันได้เฉพาะในปัญหาปัจจุบัน อย่าขุดคุ้ยเรื่องอดีต
 - ๑๔) มีความรู้อะไรก็ให้รู้จักแบ่งปัน เพราะความรู้เป็นสิ่งที่ไม่มีวันตายตัวตายแต่ซื่อๆ ถ้าสร้างชื่อเสียงในทางที่ดีรู้จักรักและเคารพโลก
 - ๑๕) ในแต่ละปีให้เดินทางไปในที่ที่คุณยังไม่เคยไปมาก่อน
 - ๑๖) ประเมินความสำเร็จในสิ่งที่คุณไม่เคยทำสำเร็จ เพื่อจะได้มุ่งมั่นทำมันให้สำเร็จ^{๑๔}
- ทักษะต่อทรัพยากรมนุษย์ของ ดิซ นัท ฮันท์นอกจากองค์ทะเลลามาแล้ว ท่านดิซ นัท ฮันท์เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่นิตยสารไทม์ยกย่องให้เป็น “hero” หรือผู้มีผลงานอันโดดเด่นและเป็นแรงบันดาลใจให้แก่คนทั้งโลก หนังสือหลายเล่มของท่านติดอันดับหนังสือขายดีทั้งในยุโรปและอเมริกา ทุกหนแห่งที่ท่านไปบรรยายจะมีผู้ฟังแน่นขนัดแม้ต้องเสียค่าผ่านประตูก็ตาม ยิ่งที่หมู่บ้านพลัมอันเป็นสำนักของท่านในประเทศฝรั่งเศส ทุกปีจะมีผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมประจำฤดูร้อนนับพันคนในคราวเดียวกันคนเหล่านี้มาจากแทบทุกทวีปทั่วโลก ไม่เว้นแม้แต่แอฟริกาและอเมริกาใต้คำสอนของท่าน ดิซ

^{๑๔} พระมหาธวัชพร ดิถุขจิโร, ทะเล ลามะผู้นำที่ไม่เคยสิ้นหวัง, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๗๙-๘๗.

นัท ฮันท์เป็นที่หน้าสนใจ ซึ่งได้ให้ข้อคิดในการพัฒนามนุษย์นำความสงบเย็นและหวานความรักลงไป ในจิตใจของผู้คนนับล้าน แต่น้อยคนจะตระหนักว่าความสงบเย็นและความรักที่ออกมาจากหัวใจของท่านนั้น มิได้ก่อเกิดจากการนั่งภาวนาในป่าอันสงบสงัดเท่านั้น หากยังกลั่นออกมาจากความทุกข์ยาก แส่นสาหัสท่ามกลางเพลิงสงครามอันยาวนาน สงครามเวียดนามได้สังหารญาติมิตรศิษย์หาและเพื่อนร่วมชาติของท่านเป็นจำนวนมาก แต่กลับทำให้ท่านมั่นคงยิ่งขึ้นในเมตตากรุณาแม้กระทั่งกับผู้ปลิดชีวิตบุคคลที่ท่านรักท่ามกลางการตอบโต้ด้วยความอาฆาตพยาบาท ท่านเรียกร้องการให้อภัย ขณะเดียวกันก็อุทิศตนเพื่อนำสันติภาพกลับคืนมา ท่านเคยกล่าวถึงประเทศเวียดนามของท่านว่า เปรียบเสมือน“ดอกบัวกลางทะเลเพลิง” ชีวิตของท่านจะว่าไปแล้วไม่ได้ผิดไปจากอุปมาดังกล่าวเลย หากจีนไม่รุกรานธิเบต โลกก็คงไม่รู้จักร่องศ์ทะเลลามะ ในทำนองเดียวกันหากรัฐบาลเวียดนามได้ไม่ปิดประตูหลักใส่ให้ท่านกลายเป็นผู้ลี้ภัย โลกก็คงไม่มีโอกาสดื่มด่ำสัมผัสธรรมของท่านนัท ฮันท์อย่างแพร่หลายเช่นทุกวันนี้เมื่อท่านไม่อาจเข้าประเทศเวียดนามได้

หลังจากการไปรณรงค์เรียกร้องสันติภาพที่สหรัฐอเมริกา อเมริกาและยุโรปจึงเปรียบเสมือนบ้านของท่านตลอด ๓๙ ปีที่ผ่านมา หนังสือและคำสอนที่สำคัญของท่านส่วนใหญ่เกิดขึ้นในช่วงนี้ยังท่านมาตั้งสำนักที่หมู่บ้านพลัมประเทศฝรั่งเศส สังฆะของท่านก็หยั่งรากลึกและเติบโตใหญ่จนกลายเป็นพลังที่สำคัญในทางศาสนธรรมและสันติภาพ ขณะเดียวกันก็สร้างมิติใหม่ให้แก่พระพุทธศาสนาทั้งในระดับโลกและสำหรับเวียดนามเอง

ท่านนัท ฮันท์เป็นหนึ่งในบุคคลผู้ริเริ่มนำพุทธศาสนาออกมาสัมพันธ์กับโลกสมัยใหม่อย่างมีพลัง ในยามที่บ้านเมืองเกิดศึกสงคราม ท่านเห็นว่าจุดยืนของพุทธศาสนามีได้อยู่ที่การสนับสนุนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่จับอาวุธทำห้ำหั่นกัน หากอยู่ในการเสนอทางออกอย่างสันติโดยมีความเมตตาต่อทั้งสองฝ่าย แม้แน่นอนจะหมายถึงการถูกเข้าใจผิดจากทุกฝ่ายก็ตาม และในขณะที่ผู้คนกำลังเดือดร้อนจากภัยสงครามและความยากจน ชาวพุทธไม่ควรเอาแต่นั่งภาวนาหรือแผ่เมตตาอยู่ในมุ้ง หากควรออกไปช่วยเหลือคนเหล่านั้น โดยพร้อมร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเขาแต่สิ่งที่จะต้องทำควบคู่กับปฏิบัติการทางสังคม ก็คือการเจริญสมาธิภาวนา เพื่อให้จิตบังเกิดความสงบ มีสติเปี่ยมด้วยกรุณาและมีปัญญากระจ่างแจ้ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดทั้งประโยชน์ท่านและประโยชน์ตนอย่างแท้จริง

นอกจากการนำพุทธศาสนามาสัมพันธ์กับสังคมแล้ว ท่านนัท ฮันท์ยังเห็นว่าพุทธศาสนามีอาจแยกจากชีวิตได้การปฏิบัติธรรมมิได้หมายถึงการปลีกตัวออกจากกิจวัตรประจำวันหากควรผสมผสาน

ให้กลมกลืนกับทุกอิริยาบถ ไม่ว่าจะเป็นการกิน การดื่ม การทำงาน ล้วนเป็นโอกาสแห่งการเจริญสมาธิภาวนาทั้งสิ้น^{๑๕}

พุทธศาสนาที่สัมพันธ์กับชีวิตและสังคมอย่างแนบแน่นดังกล่าว่า ท่านนัท อันห์เรียกว่า Engaged Buddhism ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในปัจจุบันเสน่ห์แห่งคำสอนของท่านนัท อันห์อยู่ที่การประยุกต์ธรรมให้สมสมัย โดยอิงอาศัยหลักไตรสิกขา กล่าวคือศีล สมาธิ ปัญญา แทนที่ศีลจะจำกัดอยู่แค่ศีล ๕ ในขอบเขตแคบ ๆ อย่างที่เราคุ้นเคย ท่านได้ขยายศีล ๕ ให้มีความหมายกว้างขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับสังคมสมัยใหม่ที่มีความซับซ้อนแยบยลสูงจนผู้คนสามารถเบียดเบียนกันได้แม้จะไม่เห็นตัวกัน เช่น ศีลข้อที่ ๑ อันได้แก่ปาณาติบาต ท่านได้ขยายความว่าหมายถึง “การตั้งจิตมั่นที่จะไม่ทำลายชีวิต ไม่ปล่อยให้ผู้อื่นทำลายชีวิต รวมทั้งจะไม่ส่งเสริมการทำลายชีวิตใด ๆ ในโลกนี้โดยทั้งความคิดและในทางการปฏิบัติ” ในแง่นี้การสนับสนุนนโยบายฆ่าตัดตอนผู้ค้ายาเสพติด หรือการบริโภคที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมอาวุธสัตว์ก็เท่ากับผิดศีลข้อที่ ๑ ด้วยในด้านสมาธิท่านเห็นว่าหัวใจสำคัญของสมาธิภาวนา คือการเจริญสติเพราะสตินำไปสู่ความตื่นรู้และความตื่นรู้นั้นมีได้จำกัดอยู่แค่การรู้กายและใจของตนเท่านั้น หากยังรู้ความเป็นไปของสิ่งรอบตัว รวมทั้งรู้ถึงความทุกข์ยากของผู้อื่นด้วย แต่ขณะเดียวกันจะต้องไม่ปล่อยให้ความทุกข์ของผู้อื่นท่วมทับจิต จนตนเองกลายเป็นผู้ทุกข์ไปด้วยอีกคน เราจะต้องรักษาจิตให้ผ่องใสอยู่เสมอ โดยมีสติเข้าไปรับรู้ความเศร้าโศก ความโกรธ ความเกลียด และแปรให้เป็นความสงบและความรัก การตื่นอยู่เสมอด้วยสตินั้นเป็นปาฏิหาริย์ในตัวเอง^{๑๖}

ดังหนังสือเรื่อง ปาฏิหาริย์แห่งการตื่นอยู่เสมอ ของท่านเป็นคู่มือแนวทางให้แก่เราได้เป็นอย่างดีโดยที่ต้องไม่ลืมว่าหนังสือเล่มนี้ท่านเขียนในขณะที่สงครามเวียดนามกำลังมาถึงจุดแตกหัก แม้ท่านจะห่างไกลกับสถานการณ์ดังกล่าวเพียงใด แต่ท่านก็สงบนิ่งพอที่จะเขียนหนังสืออันมีคุณค่าลุ่มลึกทางจิตใจได้ท่านนัท อันห์ยังเป็นผู้ฉลาดในการพัฒนาจิตของมนุษย์และนำพาให้หมู่ชนได้มองเห็นโลกด้วยปัญญา กล่าวคือไปพ้นจากความหลงแห่งทวิภาวะที่มองสิ่งต่าง ๆ แยกออกเป็นชั่ว ๆ ท่านชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่มีมองเห็นเป็นชั่วนั้นแท้จริงเป็นอีกด้านของเหรียญเดียวกัน ไม่ว่า ได้-เสีย มา-ไป เกิด-ตาย เรา-ผู้อื่น ขยะ-ดอกไม้เหี่ยว-อาชญากร ทั้งหมดนี้ไม่ได้แยกจากกัน คนที่เป็นอาชญากรนั้นก็เคยเป็นเหยื่อมาก่อน เช่นเดียวกับขยะซึ่งในอดีตเคยเป็นดอกไม้และในอนาคตก็กลายเป็นดอกไม้อีก ในโลกแห่งความเป็นจริง ทุกอย่างล้วนสัมพันธ์กันและเป็นเหตุปัจจัยให้แก่กันและกันเรื่องปาฏิหาริย์แห่งการ

^{๑๕} ดิษ นัท อันห์, ปาฏิหาริย์แห่งการตื่นอยู่เสมอ, แปลโดย พระประชา ปสนนธมโม, พิมพ์ครั้งที่ ๒๓, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๕๓). หน้า ๒๓-๒๕.

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓-๓๗.

ตื่นอยู่เสมอ ของท่านเป็นคู่มือนำทางให้แก่เราได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องไม่ลืมว่าหนังสือเล่มนี้ท่านเขียนในขณะที่สงครามเวียดนามกำลังมาถึงจุดแตกหัก แม้ท่านจะห่วงใยกับสถานการณ์ดังกล่าวเพียงใด แต่ท่านก็สงบนิ่งพอที่จะเขียนหนังสืออันมีคุณค่าลุ่มลึกทางจิตใจได้^{๑๗}

ดังท่านเรียกว่า “เป็นดั่งกันและกัน” หรือ interbeing เมฆกับกระดาศเกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก ไม่มีเมฆ ไม่มีฝน ก็ไม่มีต้นไม้อะไรและไม่มีกระดาศ และมนุษย์กับธรรมชาติเป็นสิ่งเดียวกัน แยกออกจากกันไม่ได้ด้วยเหตุนี้ท่านจึงยอมให้เรามองกระดาศจนเห็นก้อนเมฆ ดวงอาทิตย์และคนตัดไม้กล่าวอีกนัยหนึ่งกระดาศนั้นไม่มีตัวตนของมันเอง หากเกิดขึ้นมาจากสิ่งที่ไม่ใช่กระดาศ เช่นเดียวกับร่างกายของเราล้วนเกิดขึ้นจากธาตุหรือสารต่างๆ ที่ไม่ใช่ตัวเรา เช่น คาร์บอน แคลเซียม เหล็ก ฯลฯ ด้วยคำสอนง่ายๆ ที่ฝึกให้เราพัฒนาแนวคิดและมองสิ่งต่างๆ อย่างเพ่งพินิจ ท่านได้พาให้เราเข้าใจความจริงอันลึกซึ้งอันได้แก่นัตตา คือความไม่มีตัวตน^{๑๘}

คุณูปการสำคัญอีกประการหนึ่งของท่านนัท อันที่ควรกล่าวย้ำในที่นี้ก็คือ การตั้งสังฆะที่สมสมัย ท่านตระหนักดีว่าพระพุทธศาสนาจะดำรงอยู่ได้จำเป็นต้องมีสังฆะที่เข้มแข็ง แต่แทนที่สังฆะจะหมายถึงผู้บวชที่ถือเพศพรหมจรรย์เท่านั้น ท่านได้ขยายสังฆะให้คลุมไปถึงอุบาสกและอุบาสิกา ขณะเดียวกันในฝ่ายผู้บวช ก็ได้มีแต่ภิกษุเท่านั้น หากยังมีภิกษุณีอีกด้วยโดยมีสิกขาบทที่ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสังคมสมัยใหม่อย่างน่าสนใจ โดยเฉพาะการทวนกระแสบริโภคนิยม ซึ่งกำลังเป็นตัวกัดกร่อนบั่นทอนชีวิตจิตใจของนักบวชและผู้เฝ้าธรรมทั่วโลกขณะเดียวกันท่านยังได้คิดค้นพิธีกรรมใหม่ๆ ที่สืบทอดอย่างน่าประทับใจ ควบคู่ไปกับการสร้างสามัคคีธรรมในหมู่สังฆะเพื่อเป็นชุมชนกัลยาณมิตรอย่างแท้จริงกล่าวโดยสรุป แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านตะวันออก หมายถึงกระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ความสามารถของบุคลากร เป็นการสร้างและจัดการทรัพยากรมนุษย์และเป็นการ บูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การในฐานะเป็นทุน เป็นทรัพยากรที่รวมเทคโนโลยีความรู้ทักษะสมรรถนะ และเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อช่วยให้องค์การอยู่รอดเติบโตได้ในเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้และสนองตอบความต้องการขององค์การ ประเทศไทยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมอย่างต่อเนื่องโดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศ

^{๑๗} ดิข นัท อันท์, ฤๅญแจเซน, แปลโดย พจนา จันทรสันติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๕๑). หน้า ๒๑-๒๓.

^{๑๘} ดิข นัท อันท์, ดวงตะวัน ดวงใจฉัน, แปลโดย วิศิษฐ์วังวิญญู, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สยาม, ๒๕๕๔). หน้า ๑๐๓-๑๐๖.

๒.๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์การในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

เดวิด อีสตัน (David Easton) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์ประกอบของระบบ เดวิด อีสตัน อธิบายว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ คน เงิน และวิทยาการ กระบวนการแปรรูป ซึ่งได้แก่ การศึกษา ฝึกอบรม พัฒนา และปัจจัยนำออกซึ่งได้แก่ คนที่มีคุณภาพความสำเร็จในการพัฒนามนุษย์ถือได้ว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดความต้องการโครงการใหม่ ๆ ดังจะเห็นได้ว่าในองค์การต่าง ๆ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้รับการพัฒนาสูงขึ้น มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ก็มักที่จะเกิดความต้องการโครงการใหม่ ๆ ทางการบริหารซึ่งจะเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการดำเนินการให้มีขึ้น เช่น ในระยะหลังองค์การเกือบทุกแห่งถูกเรียกร้องให้มีการจัดระบบเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ระบบการประกันชีวิตและสุขภาพ เป็นต้น และในระดับชาติก็เช่นเดียวกัน การที่ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการพัฒนามีคุณภาพดีขึ้น ก็ย่อมจะมีความต้องการโครงการใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการได้รับบริการจากภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะเห็นได้ว่าภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น เมื่อระดับของการพัฒนาประเทศสูงขึ้น เป็นต้น^{๑๙}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานของพนักงานในองค์การ โดยมีวิธี ๓ ประการ คือ

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (present job) เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงานในองค์การให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ซึ่งผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

^{๑๙} เติมศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร., การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารประกอบสอน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒.

การศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะ การให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ซึ่งหากพิจารณาในส่วนขององค์การแล้วการศึกษาจะเน้นไปที่การเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่งการให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (not focus on a job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นความต้องการ ซึ่งการพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว^{๒๐}

(Wick and Leon) วิค และลีออน ให้คำจำกัดความว่าองค์กรแห่งความรู้เป็นองค์กรที่ใช้การเรียนรู้ (Learning) เป็นหนทางในการปรับเปลี่ยน (Transform) องค์กรไปสู่ผู้นำอุตสาหกรรม ใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการปรับปรุงผลงาน (Performance) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ ใช้ความมุ่งมั่นในการที่จะเรียนรู้ (Intentional Learning) ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย กว้างขวาง มีการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Action) ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (New Competencies) สร้างสมรรถนะใหม่ๆ (New Capabilities) อันจะนำไปสู่การปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn) ไม่เฉพาะแต่จะสร้างความสามารถให้เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังรักษาความสามารถนั้นเอาไว้ได้พัฒนาและปรับปรุงองค์กรไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียอัตลักษณ์ (Identity) ขององค์กร มีการใช้วิธีการเชิงรุก(Proactive)พอติดกับวิธีการเชิงรับ(Reactive) ในขณะที่รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมจะส่งอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกัน องค์กรแห่งความรู้ถือได้ว่าการพัฒนา (Development) เป็นกุญแจสำคัญขององค์กรมุ่งสร้างความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน(Collective Learning) ในทุกระดับขององค์กร^{๒๑}

จิระ หงส์ตารมภ์ ได้กล่าวว่าแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารชนิดหนึ่งที่มีค่ามาก เพราะมนุษย์หรือคนนั้นสามารถใช้ทักษะและ

^{๒๐} นิสิตาร์ก เวชยานนท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารประกอบการสอน คณะรัฐประศาสนศาสตร์, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙). หน้า ๒-๔.

^{๒๑} Wick, C., & Leon, S. **The learning edge.** (New York: McGraw-Hill, 1993), p. 17.

ความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่นๆขององค์การมาเป็นสินค้าและบริการในการสร้างผลงานและประโยชน์ให้กับองค์การได้ดังนั้น จะต้องมีการลงทุนในมนุษย์แล้วให้สิ่งที่ลงทุนไปนั้นกลับมาตอบแทนต่อองค์การประเทศชาติและสังคม ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะต้องคำนึงถึงเป็นประการแรก ก็คือทรัพยากรมนุษย์หรือคนในองค์การและสังคมประเทศชาติเหล่านั้นเป็นผู้มีคุณภาพแล้วหรือยัง ส่วนคนที่มีคุณภาพแล้วก็สามารถเพิ่มคุณภาพได้อีก เพราะฉะนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทุนที่มีค่าและสามารถให้ผลตอบแทนได้ ซึ่งหากมองโดยรวมแล้วเราจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าประเทศไทยในอดีตนั้นไม่ค่อยมีการลงทุนในด้านของทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควรนัก แม้แต่นโยบายของประตศหรือนโยบายขององค์การในอดีตก็ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควรเช่นกัน ซึ่งการลงทุนในมนุษย์นั้นสามารถทำได้ทั้งในส่วนของการพัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข อาหารเครื่องอุปโภคบริโภค และระบบการจ้างงานให้กับคนในประเทศ อย่างนี้เป็นต้น ตลอดจนเมื่อเข้ามาทำงานยังต้องมีการลงทุนกันต่อไป อัลเฟรด มาร์แชล (Alfred Marshall) ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นการลงทุนระดับชาติและมูลค่าทั้งหมดของการลงทุนก็คือการลงทุนในมนุษย์นั่นเองอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะการจ้างงานโดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้คนในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒๒

อากรณ ภูวพิทยพันธุ์ ได้กล่าวว่าแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ (Human Resource Development) นั้นเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญมีส่วนในการขับเคลื่อนให้คนในองค์การมีการเรียนรู้และการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้งซึ่งหากจะถามว่าปัจจัยด้านใดที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการผลักดันส่งเสริมให้้องค์การเกิดการปรับปรุงและพัฒนาทำให้องค์การสามารถเติบโตและแข่งขันได้ในตลาดแรงงานภายนอก และทำให้องค์การสามารถดำรงคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ก็สามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยนั้นมีใช่เพียงแค่การมีเงินลงทุนที่มาก มีเทคโนโลยีที่ดีมีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยแต่ปัจจัยที่สำคัญนั้นก็คื การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง ดังนั้น การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพที่เพียบพร้อมได้ก็จำเป็นอย่างย้งที่จะต้องอาศัยปัจจัยและกระบวนการต่างๆมาช่วยในการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง^{๒๓}

^{๒๒}จิระ หงส์ลดาธมภ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

^{๒๓}อากรณ ภูวพิทยพันธุ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑. (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์๒๕๕๑), หน้า ๑๘.

ทั้งนี้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่ปีค.ศ. ๑๙๖๙ โดย Leonard Nadler ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในที่ประชุมสัมมนาการฝึกอบรมและพัฒนาแห่ง สหรัฐอเมริกา (American Society for Training and Development: ASTD) และในปี ค.ศ. ๑๙๗๐ Nadler ได้กำหนดความหมายของคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาอย่างเป็นทางการ โดยได้นิยามไว้ว่าเป็นประสบการณ์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในช่วงเวลาที่เหมาะสม มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์ อ้างใน Hammer และ Champy (๑๙๙๔) ได้ยกตัวอย่างการอธิบายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้านที่ได้กล่าว ดังนี้

๑. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) คือ การศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้ เศรษฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความผาสุกสูงสุด การพัฒนาและความเจริญของงานของคนทำงานและเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นและสำคัญของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและที่เป็นประโยชน์ประสบความสำเร็จ

๒. ทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ ทฤษฎีระบบเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่งที่กล่าวถึงหลักการทั่วไป แนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคตโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) คือ ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมากกล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร การจูงใจ พนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือว่าเป็นศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและพฤติกรรมแสดงออก^{๒๔}

เดมศักดิ์ ทองอินทร์ ได้กล่าวแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรทุกองค์การต้องการปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์การ ในเรื่องนี้มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ๒ แนวคิด คือ

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใดองค์กรมี

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘.

หน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในทางตรงกันข้ามแนวคิดนี้เชื่อว่า หากองค์การได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์การ บุคคลนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ดังนั้น องค์การที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

๒. แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นที่องค์การทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์การจะได้รับประโยชน์มากกว่าโดยมีเหตุผลสนับสนุนความเชื่อนี้ ๒ ประการ คือ

๒.๑) ถึงแม้ว่าองค์การจะมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ดีพอได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

๒.๒) ในปัจจุบันได้มีการคิดค้นและการนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การที่ต้องดำเนินการแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ^{๒๕}

ดนัย เทียนพุฒ ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ว่าในยุคโลกาภิวัตน์นี้ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ ถ้าหากประเทศใดประเทศหนึ่งมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมสูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดนได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาองค์การที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์การและประเทศชาติ ดังนี้

๑. ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์การซึ่งการเรียนรู้ใน ๓ ระดับ คือ

๑.๑) การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^{๒๕} เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร., การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารประกอบสอน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อ่างใน พระบุญไชย ญาณธโร, ภาพพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ของวิทยาลัยสงฆ์ลาว, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๘.

๑.๒) ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง

๑.๓) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์การ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้ ระดับแล้วก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาในระดับมหภาคต่อไป ซึ่งมีอยู่ ระดับเช่นกัน คือ

๒.๑) การพัฒนาระดับชุมชนหรือประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่เป็นสติปัญญาหรือมันสมองให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

๒.๒) การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

๒.๓) การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวหน้าในสู่เวทีโลก ระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคนเทคโนโลยี การจัดการและทุนเป็นต้น^{๒๖}

จากแนวทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึงทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพของคนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้นองค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมและเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์กรอันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น

๒.๒.๓ คำนิยามศัพท์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

^{๒๖} ดนัย เทียนพุด, ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๕๕.

คำว่า“พัฒนา” เป็นคำกริยา แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้ยิ่งยืนถาวร ดังนั้น“การพัฒนา” ก็คือการทำให้เจริญ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือตัวบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่เจริญขึ้นมีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง^{๒๗} คำว่า “ทรัพยากร (Natural Resources)” มาจากรากศัพท์ ทรัพยากร+ อากร = ทรัพยากร

บุญคง หันจางสิทธิ์ ได้ให้คำนิยามศัพท์คำว่า ทรัพยากร คือ สิ่งที่มีคุณภาพ (A Useful Thing or Quality) อาจมีรูปร่าง เช่น เงินตรา สมบัติฟอสซิลและอาจจะไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพย์ ซึ่งตรงกับคำกลอนที่ว่า “มีปัญญาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน” ส่วนอากร แปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิดทรัพยากรจึงหมายถึงสิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์ เช่น ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันอาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้

คำว่า “มนุษย์” เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ สึกษา หรือการศึกษา คือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา มนุษย์ที่ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาแล้วชื่อว่า “สัตว์ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามด้วยตนเองและช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุข โดยสวัสดิจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์มีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าและงอกงาม ยักรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งมีค่าและความมั่งคั่งทั้งมวลด้วย ไม่ว่าจะเป็นมีรูปร่าง เช่น เงินตรา ทรัพย์ในดิน สินในน้ำหรือไม่มีรูปร่าง สัมผัสไม่ได้ เช่น ปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความฉลาด ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งประการหลังล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีคุณค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น^{๒๘}

๒.๒.๔ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการท างานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้า ทันสมัย และยังเป็นเตรียมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ระดับสูงขึ้นไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายท่านพอประมวลได้ดังนี้

^{๒๗}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทนามมีบุ๊คจำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕๐.

^{๒๘}บุญคง หันจางสิทธิ์, เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร, (กรุงเทพมหานคร: บรรณาการ, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆกัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือมีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๒๙} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๓๐} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การพัฒนาของบุคคลและการพัฒนาขององค์การ การพัฒนาของบุคคลคือการที่บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่สูงขึ้นและมีพฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาของบุคคลยังรวมถึงการพัฒนาอาชีพและการปรับปรุงผลงานที่จะทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากขึ้น เช่น องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้มากขึ้นและกิจกรรมขององค์การมีผลกำไรมากขึ้น และเป็นกระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยผ่านสมรรถนะของบุคคลรวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานความถนัดความเชี่ยวชาญและการจูงใจ^{๓๑}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในสังคมตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม^{๓๒} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กิจกรรมที่จะนำ มาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงาน ระหว่างพนักงานหัวหน้าและพนักงานอื่น ๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล

^{๒๙} อำนาจ เจริญศิลป์, **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร: โอ เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๓๐} สมชาย หิรัญกิตติ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๓๑} จำเริญร จวงตระกูล, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เล่ม ๑**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐-๖๗.

^{๓๒} Nadler, Leonard, **Designing training program : The critical events model**, (Reading, Mass. Addison -Wesley, 1982), p.12.

(Individual Development) ระเบียบองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๓๓}

จากความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่า เมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติชีวิตและการกระทำของมนุษย์ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุมกิริยาและปฏิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั้งระบบความสัมพันธ์นี้ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเองทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๒.๒.๕ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะต้องบูรณาการอย่างเป็นระบบมากขึ้น ทั้งในแง่ของการบูรณาการกันเองของงานย่อยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และการบูรณาการนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้ากับแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้นนักวิชาการหลายท่าน ให้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ ทักษะ

^{๓๓}Pace. PW.Smith, Human Resource Development, (New jersey: Prentice Hall, 1991),p.7.

ความสามารถตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ^{๓๔} ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้นจึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๒. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ

๓. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการ และเครื่องมือเครื่องใช้มาอำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุดแต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องทั้งสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๔. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์การ

๕. องค์การใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจการแบ่งงานกันทำในองค์การขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์การขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป (overspecialization) ก็จำทำให้กระบวนการงานบางอย่างติดขัดหรือรอกานถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้นปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อ “put the right man on the right job” (ใช้คนให้เหมาะกับงาน)

๖. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อมาบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้ สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การเปลี่ยนแปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

๗. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่กับเพื่อนร่วมงานในองค์การได้ดีมีสมานฉันท์

^{๓๔} นราธิป ศรีงาม, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๘ - ๑๕, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อย ๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลง ก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้นสามารถทำสิ่งที่ติงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั้นเอง^{๓๕} การคัดเลือกที่รอบคอบระมัดระวังจึงมีความสำคัญเหตุผลเพราะว่า การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญมาก เหตุผลคือทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญในงาน และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีความชำนาญหรือไม่มีความสามารถที่ดีจะก่อให้เกิดผลกระทบต่องานหรือเป็นอุปสรรคต่องานซึ่งอาจทำให้เสียหายแก่องค์กรได้^{๓๖}

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่คือความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะไม่ได้อยู่กับผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลอีกต่อไป แต่จะถูกกำหนดให้เป็นเรื่องที่ผู้บริหารสายงานด้านต่างๆ จะต้องรับผิดชอบ และถ้าบุคลากรสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเพราะว่างานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงาน และมีการพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรงานมีความรู้ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

๒.๓. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีความหมายที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกรักให้องค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายในองค์กร และผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่จะไปมีผลต่อสังคมภายนอก ซึ่งต่อมาได้ขยายนิยามความรับผิดชอบต่อสังคมออกไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่างๆ และมีการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

^{๓๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๓๖} Gary Dessler, กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์, A Framework for Human Resource Management, พิมพ์ครั้งที่ 2 , 2549, หน้า 44.

การพัฒนาอาชีพไว้ในหนังสือ การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ ว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคน คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพ เนื่องจากขาดการเรียนรู้ ขาดโอกาสของการฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๗} ความสำเร็จในการจัดการฝึก อบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธีที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้

๑. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่งการฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟังการบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อความหมายการใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบและประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างอารมณ์ที่ตรึงใจผู้เข้าฟังตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

๒. การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำการประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

๓. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดีการฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

๔. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตร

^{๓๗} พินิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

ปริญญาโทสาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาเพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

๕. การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานาน เนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ระยะสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริงโดยผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่างๆ พร้อมทั้งอาจมีการทดลองปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริง ในการปฏิบัติงาน

๖. การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์การผู้จัดการมีการกำหนดประเด็น ที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่าง เสรีโดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

๗. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับพนักงานใหม่ หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงานโดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึก อบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training)^{๓๘}

๒.๔ หลักภาวนา ๔

คำว่า “ภาวนา” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญ ภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษร แปลว่า “การทำให้เป็นให้มี” หมายความว่าอันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้น อันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้น ซึ่งหมายความว่า การทำให้เพิ่มพูนขึ้นทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้ เราจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าสิกขา เพราะฉะนั้น สิกขากับภาวนา จึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกัน บางที่เหมือนกันแทนกันเลยทีเดียว นี่เป็นการโยงเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ ในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระพุทธองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติ

^{๓๘} ธีรพันธุ์ ขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

ของบุคคลท่านใช้ว่าภาวิตกาโย ภาวิตสีโล ภาวิตจิตโต ภาวิตปัญโญ คือคำว่า ภาวนา เวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็น ภาวิตะ ภาวิตกาโย ผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้ว ภาวิตสีโล ผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้ว ภาวิตจิตโต ผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้ว ภาวิตปัญโญ ผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้ว ถ้าเป็นคำนาม ๔ อันนี้ก็คือ

๑. กายภาวนา คนเป็นภาวิตกาโย ตัวการกระทำเป็นกายภาวนา
๒. ศีลภาวนา คนเป็นภาวิตสีโล ตัวการกระทำเป็นจิตภาวนา
๓. จิตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวการกระทำเป็นจิตภาวนา
๔. ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญโญ ตัวการกระทำเป็นปัญญาภาวนา^{๓๙}

๑. ภาวนา เป็นคำในภาษาบาลีที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็น ภาเวติมีความหมายตรงกับคำว่าทุเมติ ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนา เพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น “โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน”^{๔๐}

๒. ภาวนา ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญ กาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว ดังข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

๓. พระผู้มีพระภาคเจ้า ชื่อว่า ทรงอบรมพระองค์แล้ว ทรงเป็นภาวิตัตถ์หรือ พระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว เป็นอย่างไร คือ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกาย อบรมศีลอบรมจิตใจ อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการแล้ว)^{๔๑}

๔. ดังนั้นความหมายของภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะ และ วิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในตน

๕. ที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ

^{๓๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑.

^{๔๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๓.

^{๔๑} ดูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), หลักแม่บทของการพัฒนาตน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐ และ ๑๕.

^{๔๒} บ.ญ.(ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

๑. กายภาวนา หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุให้รู้จัก “กิน อยู่ ดูฟัง” เป็น สามารถเสพลิงเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

๒. ศิลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้นไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

๓. จิตภาวนา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔. ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนัยความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^{๔๓}

การพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็นใหม่ขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ ๔ ประเภทคือ

๑. กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งแวดล้อมทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้บุคคลธรรมงอกงาม ให้บุคคลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. ศิลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติการฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตตภาวนาคือการเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลายเช่นมีการเมตตา มีฉันทะ ขันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

^{๔๓}ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๗๑.

^{๔๔} ภาวนา คือการทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ การฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มี ๒ อย่าง คือ

๑. สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ

๒. วิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิต,อีกนัยหนึ่ง จัดเป็น ๒ เหมือนกันคือ

๑) จิตภาวนา คือ การฝึกจิตใจให้เจริญองงาม ด้วยคุณธรรมความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใสด้วยความเพียร สติ และสมาธิ

๒) ปัญญาภาวนา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญาให้รู้เท่าทันเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์การเจริญสมถกรรมฐานเพื่อให้เกิดสมาธิ มี ๓ ชั้น คือ

๑) บริกรรมภาวนา ภาวนาขั้นเตรียม คือ กำหนดอารมณ์กรรมฐาน

๒) อุปจารภาวนา ภาวนาขั้นจวนเจียน คือ เกิดอุปจารสมาธิ

๓) อัปปนาภาวนา ภาวนาขั้นแน่วแน่ คือ เกิดอัปปนาสมาธิ ซึ่งชาญ^{๔๕}

ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญการ สีส จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพฤตินิ อธิศีล อธิจิต อธิปัญญา, ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปิติชื่นชม แก่ผู้ฟัง ถลาลงสู่ธรรมดำ ได้แก่แสดงธรรมเพื่อการแข่งดีเพื่อกล่าวกระหนาบบุคคลอื่น หรือ เพื่อหวังลาภสักการะ, ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แต่กลับชื่นชมยินดีสนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลนอพระพุทธศาสนา, ประพฤติตนเป็นผู้มักมากเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม^{๔๖}

ภาวนา ๔ เป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนจึงเชิดชูบุคคลผู้มีภาวนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด^{๔๗} เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชา^{๔๘} ซึ่งยกย่องเช่นนั้นนั้นเกิดจากคุณของภาวนา ๔ ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง^{๔๙}

^{๔๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๑.

^{๔๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประวัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์.พรินเตอร์แมส โปรดักส์จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

^{๔๖} ฎรายละเอียดใน อ.ป.ญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๕.

^{๔๗} ฎรายละเอียดใน ข.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๑๓.

^{๔๘} ฎรายละเอียดใน อ.จ.ต.ก. (ไทย) ๒๑/๓๖/๕๙.

^{๔๙} ฎรายละเอียดใน ข.ธ. (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓.

ภาวนา ๔ ตอนปฏิบัติการฝึก สิกขามี ๓ แต่ทำไมตอนวัดผล ภาวนามี ๔ ไม่เท่ากัน ทำไม (ในเวลาทำการฝึก)จัดจึง เป็นสิกขา ๓ และ (ในเวลาวัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา ๔ อย่างไรก็ตามที่ชี้แจงแล้วว่า ธรรมภาคปฏิบัติการต้องจัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติ แต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้ว เพราะวัตถุประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้วซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้ถ้าแยกละเอียดออกไปก็ยิ่งดีนี้แหละคือเหตุผลที่ว่าหลักวัดผลคือภาวนาเพิ่มเป็น ๔ ขอให้ดูความหมาย และหัวข้อของภาวนา ๔ นั้นก่อน “ภาวนา” แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้เป็นทำให้มีหรือฝึกอบรม ในภาษาบาลีท่านให้ความหมายว่า “วพัฒนา” คือ วัฒนา หรือพัฒนา นั่นเองภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น ๔ อย่าง คือ

๑. กายภาวนา การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ

๒. ศีลภาวนา การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ เพื่อนมนุษย์

๓. จิตภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง

๔. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง

อย่างที่กล่าวแล้วว่า ภาวนา ๔ นี้ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่างๆ ของการพัฒนาชีวิตของคนนั้น ได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ ดังนั้น เพื่อจะดูให้ชัดเจนได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีกส่วนที่แยกออกไปอีกนี่คือ สิกขาข้อที่ ๑ (ศีล) ซึ่งในภาวนาแบ่งออกไปเป็นภาวนา ๒ ข้อ คือ กายภาวนา และศีลภาวนาทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีล เป็นภาวนา ๒ ข้อที่จริง สิกขาข้อที่ ๑ คือศีล นั้น มี ๒ ส่วนอยู่แล้วในตัว เมื่อจัดเป็นภาวนา จึงแยกเป็น ๒ ได้ทันทีคือ

๑. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่น ที่ไม่ใช่มนุษย์เช่นเรื่องปัจจัย ๔ สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่างและธรรมชาติแวดล้อมทั่วไปส่วนนี้แหละ ที่แยกออกไปจัดเป็น กายภาวนา

๒. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกัน ได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ที่จะไม่เบียดเบียนกัน แต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้แยกออกไปจัดเป็น ศีลภาวนาในไตรสิกขา

ศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคมรวมไว้ในข้อเดียวกันแต่เมื่อจัดเป็นภาวนาท่านแยกกันชัดเจนออกเป็น ๒ ข้อ โดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุแยกออกไปเป็นกายภาวนา ส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคมจัด

ไว้ในข้อศัลภาวนาทำไมตอนที่เป็นสิกขาไม่แยก แต่ตอนเป็นภาวนาจึงแยกอย่างที่กล่าวแล้วว่าในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษาองค์ทั้ง ๓ อย่างของไตรสิกขา จะทำงานประสานไปด้วยกัน ในศีลที่มี ๒ ส่วน คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุและความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคม นั้น ส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวในกรณีหนึ่ง ๆ ศีลอาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่ ๑ (กายภาพ) หรือด้านที่ ๒ (สังคม) ก็ได้แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่างทำงานประสานเป็นอันเดียวกันนั้น จึงต้องรวมศีลทั้ง ๒ ส่วนเป็นข้อเดียว ทำให้สิกขามีเพียง ๓ คือ ศีล สมาธิปัญญา แต่ในภาวนาไม่มีเหตุบังคับอย่างนั้น จึงแยกศีล ๒ ส่วนออกจากกันเป็นคนละข้ออย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ จะได้วัดผลดูจำเพาะให้ชัดไปที่ละอย่างว่า ในด้านซ้าย ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ เช่นการบริโภคปัจจัย ๔ เป็นอย่างไร ในด้านศีลความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไรเป็นอันว่าหลักภาวนานิยมใช้ในเวลาวัดหรือแสดงผลแต่ในการฝึกศึกษาหรือตัวกระบวนการฝึกฝนพัฒนาจะใช้เป็นไตรสิกขา เนื่องจากภาวนาท่านิยมใช้ในการวัดผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคล รูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคล คือแทนที่จะเป็น ภาวนา ๔ (กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา) ก็เปลี่ยนเป็น ภาวิตร ๔ คือ

๑. ภาวิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว (= มีกายภาวนา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดีเริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์เช่น ตาหูดูฟัง เป็นต้น อย่างมีสติดูเป็น ฟังเป็น ให้ได้ปัญญา บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาด ได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า

๒. ภาวิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว (= มีศีลภาวนา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัย ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพะที่สุจริตมีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูลสร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุข

๓. ภาวิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว (= มีจิตภาวนา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออาธรรมมีมูทิตา มีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์กตัญญูเป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิตคือมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความเพียรพยายามกล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติมีสมาธิเป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุภาพจิต คือ มีจิตใจที่ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เอิบอิ่ม ผ่องใส และสงบ เป็นสุข

๔. ภาวิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (= มีปัญญาภาวนา) คือ รู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่มันเป็น ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง เป็นผู้ที่กิเลสครอบงำบัญชาไม่ได้เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ ผู้มีภาวนา ครบทั้ง ๔

อย่าง เป็นภาวิต ทั้ง ๔ ด้านนี้แล้ว โดยสมบูรณ์เรียกว่า“ภาวิตตะ”แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้ว ได้แก่ พระอรหันต์^{๕๐}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่ การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย“การพัฒนา” ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า การทำให้มีทำให้เป็น และการบรรลุนิพพาน มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการบรรลุนิพพาน

กระบวนการเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนา ๔ (การเจริญ,การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา : cultivation; training; development)

๑) กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ : physical development

๒) สีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน : moral development

๓) จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น : cultivation of the heart; emotional development

๔) ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา^{๕๑}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ภาวนา ๔ เป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติผู้ได้ปฏิบัติตามได้แล้วจะมีผลดีทั้งสิ้น โดยการปฏิบัติ สีลภาวนา สมาธิภาวนา ปัญญาภาวนา และกายภาวนา จากการทำงานทุกอาชีพนั้นต้องมีหลักต้องมีทั้ง สีล สมาธิปัญญา และกาย ถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้การทำงานต่างๆ ก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จก็เป็นไปได้

^{๕๐}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์.พรินเตอร์แมส โปรดักส์จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

^{๕๑}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์.พรินเตอร์แมส โปรดักส์จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๗๐.

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดมืองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้^{๕๒} ที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับรองของรัฐหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการบางอย่าง เพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์การปกครองที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม^{๕๓} องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาพท้องถิ่นที่สมาชิกสภาจากการเลือกตั้งของประชาชน^{๕๔} และหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะเฉพาะหรือองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

๑. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมาย และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล

๒. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งขึ้นนั้น จะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ เพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง

๓. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งขึ้นนั้น จะต้องมืองค์กรที่มาจากการเลือกตั้ง โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน

^{๕๒} ประทาน คงฤทธิศึกษากร, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : พีระพัฒนา, ๒๕๒๖), หน้า ๘.

^{๕๓} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๔.

^{๕๔} สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, “ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๔

๔. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ โดยการอนุญาตจากรัฐ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้มาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๕. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตน ตามครรลองของการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

๖. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการออกข้อบังคับเพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการแห่งท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้ กฎ ข้อบังคับทั้งปวงย่อมขัดต่อกฎหมาย หรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

๗. หน่วยการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนโดยรวม^{๕๕}

นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความสำคัญตามลักษณะทางวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. เพื่อเป็นโรงเรียนประชาธิปไตย (School of Democracy) เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

๒. เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้ชุมชนต่างๆอาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเอง เพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

๓. เพื่อเป็นการให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นดำเนินจัดบริการสาธารณะ (Public Service) และงานที่รัฐบาลกลางกำหนดแทนรัฐบาลกลาง^{๕๖} เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถานที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้

^{๕๕} ประหยัด หงส์ทองคำ, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๑๑.

^{๕๖} จีรศักดิ์ เกษียนบุตร, “องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ปัญหาขัดข้อง แนวทางแก้ไขและการพัฒนาในอนาคต”, วารสารเทศาภิบาล, (๔ เมษายน ๒๕๓๖), หน้า ๓๑.

ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

๔. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันการรื้อบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

๕. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็แตกต่างกันด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้หรือประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ^{๕๗}

กล่าวได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระให้กับรัฐบาลกลางในการช่วยดูแลท้องถิ่นรวมถึงการ ดูแล รักษาประชาชน สิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ เพื่อให้เกิดเป็นเจ้าของร่วมกัน หรือการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันไปสู่สิ่งที่ประชาชนต้องการมากที่สุดหรือน้อยเปิดโอกาสให้กับประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองมากยิ่งขึ้นแน่นอนว่าหลักการกระจายอำนาจลงไปสู่ท้องถิ่นจำเป็นจะต้องเปิดกว้างในการตอบสนองต่อความต้องการให้มากที่สุด พร้อมทั้งฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่โหมดแห่งความเป็นประชาธิปไตยในท้องถิ่นอันนำไปสู่ความเป็นอิสระต่อกระบวนการบริหารจัดการด้วยศักยภาพบนพื้นฐานของท้องถิ่นนั้น ๆ

๒.๕.๒ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

^{๕๗} ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พินิจ ประพันธ์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗-๒๘.

ตามบทบัญญัติในหมวด ๙ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๕-๒๘๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ที่กล่าวถึงที่มาขององค์กรปกครองท้องถิ่นโดยสรุปไว้ ดังนี้

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น จะเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นมิได้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ในกรณีที่มีการยุบสภาท้องถิ่น หรือในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะและต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นชั่วคราวมิให้นำบทบัญญัติตามวรรคสอง วรรคสาม วรรคหก มาบังคับใช้ทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด^{๕๔} ซึ่งองค์การปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ แบบองค์กรปกครองส่วนแบบทั่วไปกับแบบพิเศษ สามารถแบ่งออกเป็น ๕ รูปแบบแต่สำหรับการศึกษาในครั้งผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาไว้เพียง ๓ รูปแบบเท่านั้น ดังต่อไปนี้

^{๕๔} สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๔.

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัด

บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒๕๔๐ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖)^{๕๙} หมวด ๔ ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระบุไว้ ๙ ประการ ได้แก่ มาตรา ๕๔ ระบุว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

- ๑) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๖) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
- ๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(๗ ทวิ) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๘) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และ ๙ จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรา ๔๕ วรรค ๗ ระบุถึง การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

^{๕๙} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖), หมวด ๔, มาตรา ๔๕, หน้า ๑๗.

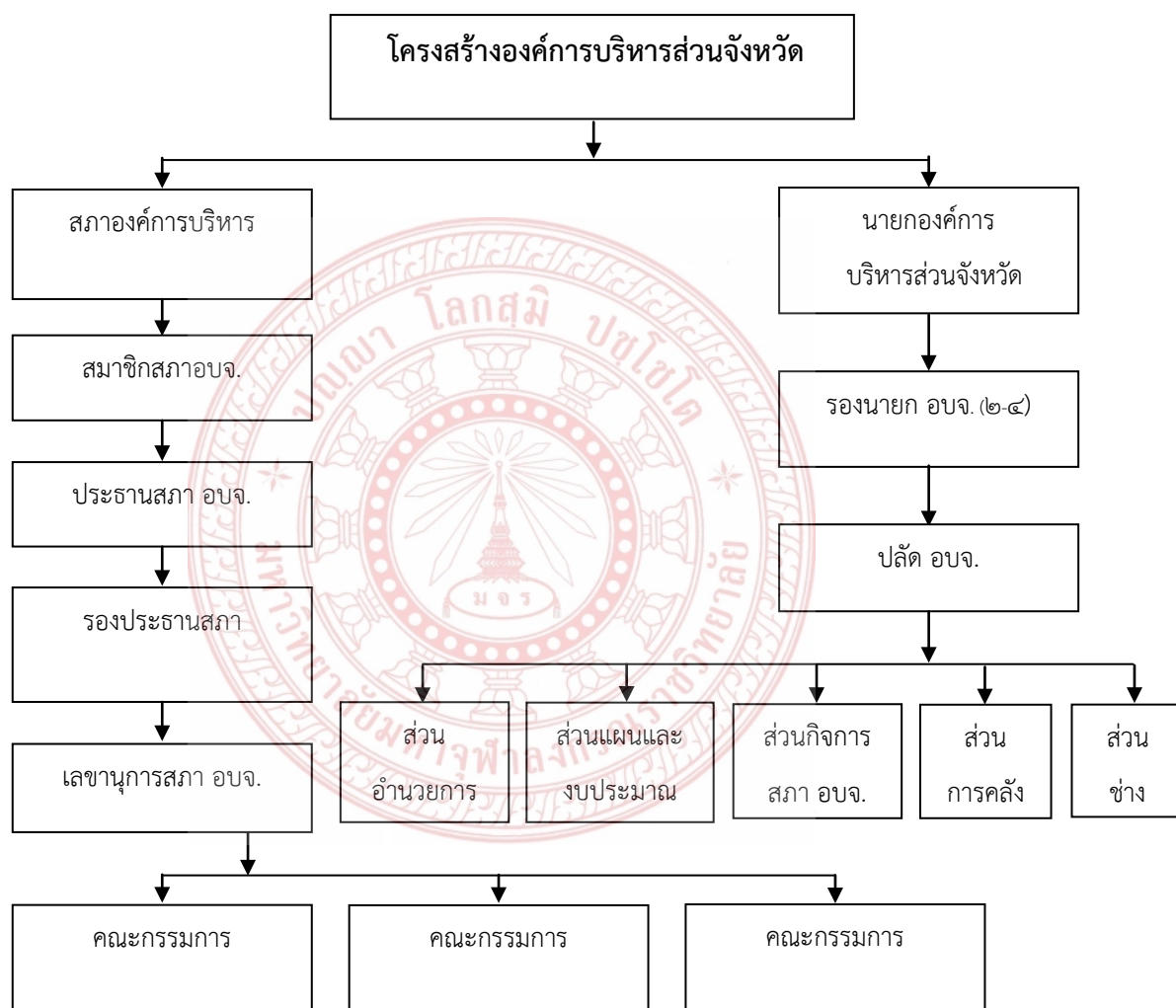
มาตรา ๔๕/๑ ระบุว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำงบประมาณ ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖^{๖๐} มาตรา ๘ วรรค ๓ ตอนหนึ่งระบุว่า ในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น ในพระราชบัญญัติได้กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๖๑} มาตรา ๑๗ ระบุว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และในข้อ ๘ ระบุว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาตรา ๗๗ ระบุว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เพื่อการนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ดังนั้น เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมในจังหวัดนั้น ๆ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อประชาชน การดำเนินงานจึงต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยตรงนอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องถูกกำกับดูแลจากผู้ว่าราชการจังหวัดในการดำเนินงานต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือจัดทำแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยประชาชนไม่มีส่วนร่วม ก็ถือได้ว่าจะต้องชี้แจงเหตุผลและจะถูกสอบสวนข้อเท็จจริงอีกด้วย ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมจึงเป็นหน้าที่โดยตรงขององค์การบริหารจังหวัดที่จะต้องให้

^{๖๐} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖, หมวด ๒, มาตรา ๘, วรรค ๓, หน้า ๗.

^{๖๑} สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หมวด ๒, มาตรา ๑๗, หน้า ๗.

ประชาชนเข้าร่วมในการวางแผน เข้าร่วมในการดำเนินงาน เข้าร่วมในการปรับปรุงพัฒนา และเข้าร่วมในการประเมินผลการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามมีการกำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ตามพ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐)^{๖๒} ดังแผนภาพที่ ๒.๑



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐^{๖๓}

^{๖๒} องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท, โครงสร้าง/อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด,

[ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://www.chainatpao.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=27 [๒๖ ส.ค.๕๖].

การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ หมวดที่ ๖ มาตราที่ ๗๗-๘๐ ดังนี้

มาตรา ๗๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไป ตามกฎหมาย กฎ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เพื่อการนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจ สั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงแสดงความ คิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็น ว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติการในทางที่อาจ นำมาซึ่งความเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ หรือระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติการดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราว ได้ แล้วให้รายงานรัฐมนตรีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ออกคำสั่ง ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยสั่งการในเรื่อง ดังกล่าวภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากผู้ว่าราชการจังหวัด คำสั่งของรัฐมนตรีให้เป็น ที่สุด

มาตรา ๗๘ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งเพิกถอนมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่ง มิใช่ข้อบัญญัติได้ ในกรณีที่ปรากฏ ว่ามตินั้นฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ หรือระเบียบข้อบังคับของทาง ราชการ หรือเป็นมติที่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คำสั่งเพิกถอนมติของ ผู้ว่าราชการจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ต้องแสดงเหตุผลของการเพิกถอนมตินั้น และต้อง กระทำภายใน สามสิบวัน นับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติ ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังยืนยันมติเดิม ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน จังหวัดเท่าที่มีอยู่ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานการยืนยันมติดังกล่าวและเหตุผลของการเพิกถอนมติ ของผู้ว่าราชการจังหวัดต่อรัฐมนตรีภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติ ยืนยันมติเดิม ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยสั่งการในเรื่องดังกล่าวภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจาก ผู้ว่าราชการจังหวัด

มาตรา ๗๙ ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดละเลยไม่ปฏิบัติตามอำนาจ หน้าที่ หรือปฏิบัติการไม่ชอบ ด้วยอำนาจหน้าที่ หรือประพฤติดนฝ่าฝืนความสงบเรียบร้อยของ

^{๖๓} ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐.

ประชาชน ผู้ว่าราชการจังหวัด จะดำเนินการสอบสวนก็ได้ ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดจะตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือส่งเรื่องให้สำนักงานคณะ กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ หรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ดำเนินการสอบสวนก็ได้ ถ้าหากผลการสอบสวนปรากฏว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีพฤติการณ์เช่นนั้นจริงให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เสนอให้รัฐมนตรีสั่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง คำสั่งของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๘๐ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือประโยชน์ของประเทศ เป็นส่วนรวม ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้ เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีอื่น ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้รัฐมนตรีมีอำนาจยุบสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดได้และ ให้แสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วย เมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือถือว่ามีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการเลือกตั้ง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ภายในสี่สิบห้าวัน ^{๖๔}

การกำกับดูแล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง และเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตามหลักการกระจายอำนาจ โดยรัฐบาลกลาง ที่มุ่งกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผู้บริหารมาจากเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่หรือโดยความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น และดำเนินการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลผ่านทางจังหวัด การควบคุมกำกับดูแลจึงต้องกระทำเท่าที่จำเป็นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนด คือ

๑) ระดับกระทรวง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ

^{๖๔} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๕๐), หน้า ๒๖-๒๗.

ของราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่างๆ ที่ได้รับรายงานมา เช่น วินิจฉัยเกี่ยวกับการยับยั้งการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การเพิกถอนมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดย ผู้ว่าราชการจังหวัด การสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง การยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒) ระดับจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

ฉะนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับการกำกับดูแลตามพระราชบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวแล้ว ยังมีการกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทยและจังหวัด ตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๕ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งสามารถแยกประเภทการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัด^{๖๕}

นอกเหนือจากหลักการดังกล่าว ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้ควบคุมดูแลหรือผู้ทำหน้าที่ในปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยจะต้องสร้างนโยบายในการกำกับดูแลว่าจะมีนโยบายกำกับดูแลอย่างไร จะกำกับดูแลด้านไหน และขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนในการกำกับดูแลมากนักน้อยเพียงใด เช่น นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านองค์การ

^{๖๕} องค์การบริหารส่วนจังหวัด, การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัด, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://www.phraepao.go.th/ppao/index.php?option=com_content&view=article&id=2:2011-11-07-09-26-20&catid=21:2011-11-07-09-26-00&Itemid=6 [๔ ตุลาคม ๒๕๕๗].

หรือนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีด้านผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น และจะต้องสร้างแนวทางและแผนงานในการกำกับดูแลในเรื่องนั้นๆ

๒. เทศบาล

ความคิดในเรื่องการจัดตั้งเทศบาล เริ่มปรากฏตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๖ ในรูปของรัฐธรรมนูญลักษณะปกครองคณะนคราภิบาล พ.ศ.๒๔๖๑ โดยใช้กับเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๗๖ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการปกครองท้องถิ่นฉบับแรก โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ประการแรก ประสิทธิภาพในการจัดบริการสาธารณะ ประการที่สอง เป็นสถาบันการสอนการปกครองระบอบประชาธิปไตยเทศบาลจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีการจัดตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ.๒๔๗๖ การจัดตั้งเทศบาลกระทำโดยพระราชกฤษฎีกาและมีการแบ่งเทศบาลออกเป็น ๓ ประเภท แต่ละประเภทมีเงื่อนไขการจัดตั้ง ดังนี้

๒.๑ เทศบาลตำบล ใช้เกณฑ์รายได้เป็นตัวกำหนดคือ พื้นที่ใดจะจัดตั้งเทศบาลตำบลจะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ประชากร ๗,๐๐๐ คนขึ้นไปอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๒.๒ เทศบาลเมือง คือ ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีประชากร ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป อยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๒.๓ เทศบาลนคร คือ ท้องถิ่นที่มีประชากรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไปอยู่หนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร^{๖๖}

การปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนของเทศบาลประกอบด้วยหน่วยงานหลัก ๖ ส่วนดังนี้

๑) สำนักงานปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎระเบียบแบบแผนนโยบายของเทศบาล เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีกำหนดไว้เป็นงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาภิบาล

^{๖๖} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบายศึกษา, บริษัทสุชมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙.

๒) ส่วนการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่างๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลพัสดุ และทรัพย์สินของเทศบาล

๓) ส่วนสาธารณสุข มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การสุขภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน ฌาปนสถานสาธารณะ และงานด้านสาธารณสุข ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้อง สุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจัดจำหน่ายอาหาร ซึ่งรวมทั้งงานสาธารณสุขอื่นๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๔) ส่วนช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบกทางระบายน้ำ ส่วนสาธารณะ งานสำรวจแบบแผน งานสถาปัตยกรรม ผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานเกี่ยวกับไฟฟ้า และงานควบคุมการก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕) ส่วนการประปา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการและจำหน่ายน้ำสะอาด ตลอดจนจัดเก็บขยะผลประโยชน์ในการนี้

๖) ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการ ตลอดจนการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง^{๖๗}

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้แบ่งรูปแบบการบริหารกิจการเทศบาลเป็น ๒ รูปแบบ คือ การบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบคณะเทศมนตรีและการบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบนายกเทศมนตรีซึ่งจะเป็นการบริหารในรูปแบบให้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของประชาชนโดยการจัดทำประชาคมติ

๑. การบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบคณะเทศมนตรี ประกอบด้วยสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.๑ สภาเทศบาล สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๔ ปี สภาเทศบาลมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ ผู้ว่า

^{๖๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๒-๓๔.

ราชการจังหวัดแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาล ตามมติของสภาเทศบาล สภาเทศบาลตำบลมีสมาชิกทั้งหมด ๑๒ คน สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด ๑๘ คนและสภาเทศบาลมีสมาชิก ทั้งหมด ๒๔ สภาเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) อำนาจในการตราเทศบัญญัติ ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้นโดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติ โดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

๒) อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร สภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมคณะเทศมนตรี ซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีมาตรการควบคุมที่สำคัญ ๓ ประการ คือ การตั้งกระทู้ การเปิดอภิปรายและการอนุมัติงบประมาณประจำปี

๓) อำนาจในการให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะเทศมนตรี ตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ได้กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งสมาชิกสภาผู้แทนเทศบาลเป็นนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี ด้วยความเห็นชอบของสภาเทศบาล

๔) อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการของสภาเทศบาล เพื่อที่จะให้การดำเนินงานต่างๆ ของสภาเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สภาเทศบาลมีอำนาจที่จะตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ปฏิบัติการที่มอบหมายให้ทำซึ่งคณะกรรมการที่สภาเทศบาลจะแต่งตั้งดังนี้สามารถจำแนกออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ คณะกรรมการสามัญ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสภาเทศบาล และคณะกรรมการวิสามัญ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีได้เป็นสมาชิก ซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามที่สภาเทศบาลมอบหมาย

๑.๒ คณะเทศมนตรี ในกรณีการบริหารกิจการของเทศบาล ในรูปแบบคณะเทศมนตรีมีอำนาจในการบริหารงานตามกฎหมาย ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี จำนวนตามประเภทของเทศบาล คือ เทศบาลตำบลให้มีเทศมนตรีได้ ๒ คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน ๓ คน เทศบาลเมืองให้มีเทศมนตรีได้ ๓ คน ซึ่งเมื่อรวมกับนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน ๔ คน และเทศบาลให้มีเทศมนตรีได้ ๔ คนซึ่งรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน ๕ คน คณะเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาล ตามที่กฎหมายเทศบาลและกฎหมายอื่นกำหนดไว้

๒) อำนาจหน้าที่ในการเปรียบเทียบคดี ที่ละเมิดต่อเทศบัญญัติโดยนายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบปรับในคดีที่มีการละเมิดต่อเทศบัญญัติได้และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๓) อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ เช่นเดียวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานต่างๆ ในเขตเทศบาลตามบทบัญญัติของกฎหมาย ลักษณะการปกครองท้องที่ หรือกฎหมายอื่นใดที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นสมควรและได้กำหนดไว้โดยกฎกระทรวง

๒. การบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบนายกเทศมนตรี

๑) สภาเทศบาล สภาเทศบาลเมืองค์ประกอบเช่นเดียวกับการบริหารกิจการเทศบาล รูปแบบคณะเทศมนตรี สำหรับอำนาจหน้าที่มีข้อแตกต่างจากการบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบคณะเทศมนตรี บางประการดังนี้

๒) อำนาจในการตราเทศบัญญัติ ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้น โดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติ โดยไม่ขัดหรือแย้งต่อบทกฎหมาย

๓) อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร สภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมคณะเทศมนตรี ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีมาตรการควบคุมที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรีต่อสภาการตั้งกระทู้ถาม การเปิดอภิปราย และการอนุมัติงบประมาณประจำปี แต่เป็นการควบคุมไม่เด็ดขาด กล่าวคือ ไม่มีการลงมติไม่ไว้วางใจนายกเทศมนตรี

๔) อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการของสภาเทศบาล เพื่อที่จะให้การดำเนินงานต่างๆ ของสภาเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สภาเทศบาลมีอำนาจที่จะตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่มอบหมายให้ทำซึ่งคณะกรรมการที่สภาเทศบาลจะแต่งตั้ง ดังนี้ สามารถจำแนกออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ คณะกรรมการสามัญ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล และคณะกรรมการวิสามัญ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ได้เป็นสมาชิก ซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามที่สภาเทศบาลมอบหมาย

๓. นายกเทศมนตรี การบริหารกิจการเทศบาลในรูปนายกเทศมนตรี ให้มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีจำกัด ๑ คน โดยนายกเทศมนตรีสามารถแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานเทศบาล คือ เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน และเทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) กำหนดนโยบายไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ และนโยบาย

๒) สั่ง อนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการรัฐมนตรี

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัติ

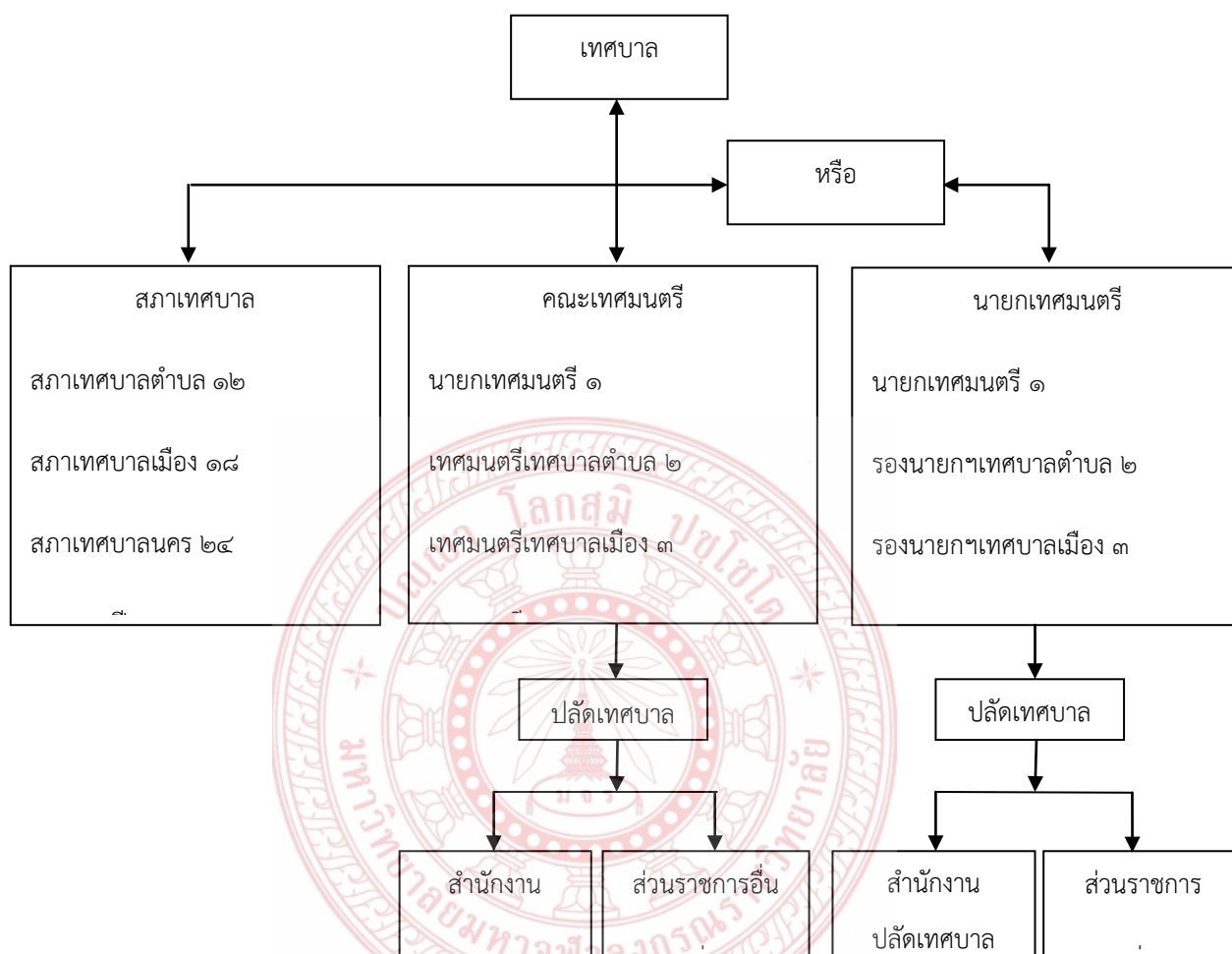
๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

๔. นอกจากนี้นายกเทศมตรียังมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลตามที่กฎหมายเทศบาลและกฎหมายอื่นกำหนดไว้

๒) อำนาจหน้าที่ในการเปรียบเทียบคดีที่ละเมิดต่อเทศบัญญัติโดยนายกเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบในคดีที่มีการละเมิดต่อเทศบัญญัติได้และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๓) อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ เช่นเดียวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานต่างๆ ในเขตเทศบาล ตามบทบัญญัติของกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่ หรือกฎหมายอื่นใดที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นสมควรไว้โดยกฎกระทรวง



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างการบริหารเทศบาล ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๒)

การกำกับดูแลองค์กรเทศบาลเป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ๑๓ ฉบับ พ.ศ.๒๕๕๒ ล่าสุดเป็นฉบับที่ ๑๓ ปรากฏอยู่ในส่วนที่ ๖ ว่าด้วยการควบคุมเทศบาล มาตราที่ ๗๑-๗๕ ดังนี้

มาตรา ๗๑ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลเทศบาลในจังหวัดนั้นให้ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย ในการนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาล และตรวจสอบกิจการ เรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใด ๆ จากเทศบาลมาตรวจตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนก็ได้ ให้นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดควบคุมดูแลเทศบาลตำบลในอำเภอนั้น ให้ปฏิบัติการตามอำนาจ

หน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย ในการนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาลตำบล และตรวจสอบกิจการเรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใด ๆ จากเทศบาลมาตรวจ ตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนก็ได้

มาตรา ๗๒ เมื่อนายอำเภอ ในกรณีแห่งเทศบาลตำบลในอำเภอนั้น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีแห่งเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร เห็นว่า นายกเทศมนตรี หรือรองนายกเทศมนตรีผู้ใด ปฏิบัติการของเทศบาลไปในทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่เทศบาลหรือเสียหายแก่ราชการ และ นายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ได้ชี้แจงแนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตามนายอำเภอ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี มีอำนาจที่จะสั่งเพิกถอนหรือสั่งให้ระงับการปฏิบัติของ นายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีนั้นไว้ก่อนได้ แล้วให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับรายงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยทราบภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่มีคำสั่ง เพื่อให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยวินิจฉัยสั่งการตามสมควร คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทยตามความในวรรคก่อนไม่กระทบกระเทือนสิทธิของบุคคลภายนอกผู้กระทำการโดย สุจริต

มาตรา ๗๓ ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่า นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาล ปฏิบัติการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือ สวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีความ ประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่ง หรือแก่เทศบาล หรือแก่ราชการ ให้เสนอ ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพร้อมด้วยหลักฐาน รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทยอาจใช้ดุลพินิจสั่งให้นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาลพ้นจากตำแหน่งก็ได้ คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้ เป็นที่สุด

มาตรา ๗๔ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตเทศบาลหรือประโยชน์ของประเทศ เป็นส่วนรวม ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อยุบ สภาเทศบาลก็ได้ เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจยุบสภาเทศบาลและให้แสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วย เมื่อมีการ

ยุบสภาเทศบาลหรือถือว่ามีสภาเทศบาลตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นใหม่ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลภายในสี่สิบห้าวัน

มาตรา ๗๕ ในเมื่อเห็นจำเป็นที่จะให้เทศบาลใดอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยโดยตรง ก็ให้ทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา เมื่อได้มีพระราชกฤษฎีกาให้เทศบาลใดอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยตามความในวรรคก่อน บรรดาอำนาจและหน้าที่ของนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดอันเกี่ยวกับเทศบาลนั้น ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ที่รัฐมนตรีกว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย^{๖๘}

การกำกับดูแลเทศบาลนั้น จะมีใกล้ชิดผู้ปกครองโดยตรงในเมื่อเห็นว่าจำเป็นที่จะให้เทศบาลใดอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยโดยตรงก็ให้ทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา เมื่อได้มีพระราชกฤษฎีกาให้เทศบาลใดอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยตามความในวรรคก่อน บรรดาอำนาจและหน้าที่ของนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดอันเกี่ยวกับเทศบาลนั้น ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ที่รัฐมนตรีกว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมายจะเห็นได้ว่าเครื่องมือในการกำกับดูแลเทศบาลทั้ง ๕ ประการข้างต้นเป็นเครื่องมือที่มีระดับในการควบคุมที่แตกต่างกันโดยเริ่มตั้งแต่การควบคุมดูแลระดับทั่วไปจนกระทั่งถึงการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด^{๖๙}

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่

^{๖๘} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๕๒), หน้า ๒๗-๒๘.

^{๖๙} มรุต วันทนากร และ สวรรุณี หมั่นสมักร, การกำกับดูแลเทศบาล, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php/การกำกับดูแลเทศบาล> [๔ ธ.ค.๕๕].

มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท^{๗๐}

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๗ ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบลโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบล และรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒)^{๗๑} ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา ๔๐ ว่าสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๖๐,๐๐๐ บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ จัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารเป็นองค์กรหลักในการบริหารส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งโครงสร้างของการบริหารออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

^{๗๐} สารานุกรมเสรี, องค์การบริหารส่วนตำบล, [แหล่งข้อมูล], แหล่งข้อมูล : <http://th.wikipedia.org/wiki/องค์การบริหารส่วนตำบล> [๔ ธ.ค.๕๕].

^{๗๑} องค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบล (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๒), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาดินแดน, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐-๑๑.

^{๗๒} นันทวัฒน์ บรมานันท์ และแก้วคำ ไกรสรพงษ์, การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๔), หน้า ๗๖-๗๗.

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๐) จะประกาศใช้บังคับ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกโดยตำแหน่งอันได้แก่ กำนันผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบล กับสมาชิกซึ่งได้รับการเลือกตั้งอันได้แก่สมาชิกที่ราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในตำบลนั้นเลือกตั้งหมู่บ้านละ ๒ คน แต่ต่อมาเมื่อรัฐธรรมนูญประกาศใช้บังคับ จึงได้มีการแก้ไขโครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เสียใหม่ให้สอดคล้องกับมาตรา ๒๘๕ แห่งรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง ดังนั้นจึงมีการแก้ไขมาตรา ๔๕ ของกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ ๒ คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น แต่ถ้าหากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใด ที่มีเพียง หนึ่งหมู่บ้าน ก็ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๒ หมู่บ้าน ก็ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ ๓ คน อายุของ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

๒) คณะนายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เดิมคณะนายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย กำนันและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน ๒ คน และจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งไม่เกิน ๔ คนแต่ต่อมาได้มีการแก้ไขให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๘๕ ที่กำหนดให้คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบ ของสภาท้องถิ่น จึงมีการแก้ไขมาตรา ๕๘ ของกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเสียใหม่ โดยกำหนดให้คณะนายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยนายบริหารคนหนึ่งและนายบริหารจำนวน ๒ คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกหมู่บ้านละ ๒ คน โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒)

๓. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน^{๗๓}

อำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.๑ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๑.๓ ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับทางราชการ

๒. อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

^{๗๓} โกวิท พวงงาม, อบต. ในกระบวนทัศน์ใหม่ : พัฒนา สร้างเครือข่าย และเสริมความเข้มแข็ง, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๔.

๒.๓ รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
ทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ มีดังนี้

๑.๑ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๑.๒ มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๖๗

เมื่อพิจารณาจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกิดขึ้นและมีอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏว่า
ศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่งย่อมมีความ
แตกต่างกันในหลาย ๆ ปัจจัย โดยเฉพาะในเรื่องของรายได้หรือการเงิน การคลัง การยกฐานะท้องที่
ใดเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น ควรจะต้องมีรายได้มากพอโดยปกติต้องให้อยู่ในเกณฑ์ที่พอจะ
พึ่งตนเองได้ และมีรายได้มากพอเพื่อใช้จ่ายซึ่งอย่างน้อยที่สุด จะต้องมีการจ่ายประจำที่เป็นเงินเดือน
ค่าจ้าง ของบุคลากรใน สำนักงาน ดังนั้นเมื่อพิจารณาตรวจสอบรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
แล้ว มีการจัดชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกไว้ ดังนี้^{๗๔}

อบต. ชั้น ๑ คือ อบต. ที่มีรายได้ ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป

อบต. ชั้น ๒ คือ อบต. ที่มีรายได้ ๑๒ – ๒๐ ล้านบาท

อบต. ชั้น ๓ คือ อบต. ที่มีรายได้ ๖ – ๑๒ ล้านบาท

อบต. ชั้น ๔ คือ อบต. ที่มีรายได้ ๓ – ๖ ล้านบาท

อบต. ชั้น ๕ คือ อบต. ที่มีรายได้ไม่เกิน ๓ ล้านบาท

ต่อมาเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีการยุบรวม อบต. เข้ากับราชการส่วน
ท้องถิ่นรูปแบบอื่น และตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ปัจจุบันจึงมีจำนวน
องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๗๒๕ แห่งและมีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งกลุ่ม อบต. เป็น ๓
ขนาด คือ

๑. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า ๒๐ ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดใหญ่

^{๗๔} โกวิทย์ พวงงาม, หน้า ๑๙๖-๑๙๗.

๒. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๐ ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดกลาง

๓. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดเล็ก

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถที่จะสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น เพราะต้องการที่จะให้รัฐ จัดให้มีการบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ให้ได้รับบริการที่สะดวกและทั่วถึงตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด แต่ในการบริการสาธารณะแต่ ละพื้นที่มีศักยภาพไม่เหมือนกัน รัฐจึงจำเป็นที่จะต้องมีการจัดระบบองค์กรเพื่อที่จะให้ตอบสนองต่อ ความต้องการที่จะให้บริการกับประชาชนภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด จึงจำเป็นที่จะต้อง แบ่งกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๓ ขนาด ซึ่งการแบ่งกลุ่มนั้นก็เพื่อที่จะลดค่าใช้จ่ายในการ บริหารจัดการ เช่น งบประมาณด้านบุคลากร เป็นต้น ดังนั้นรัฐจึงนำเอาเกณฑ์รายได้ขององค์การ บริหารส่วนตำบลมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งดังนี้) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า ๒๐ ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดใหญ่) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๐ ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดกลาง) รายได้ไม่รวม เงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดเล็ก

การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการ และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตราที่ ๙๐-๙๒ ปรากฏอยู่ในส่วนที่ ๕ ว่าด้วยการกำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

มาตรา ๙๐ ให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ ของนายอำเภอตามวรรคหนึ่ง ให้นายอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหาร พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

มาตรา ๙๑ หากปรากฏว่าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกระทำการ ฝ่าฝืนต่อความสงบ เรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือ ปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจ หน้าที่ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งยุบสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้ตามคำแนะนำของ นายอำเภอ ในกรณีที่การยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งเป็นผลจาก การกระทำของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบล ซึ่งเป็นสมาชิกโดยตำแหน่ง หรือบุคคลดังกล่าวได้ร่วม กระทำการด้วย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้บุคคลดังกล่าว ออกจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือ

แพทย์ประจำตำบล แล้วแต่กรณี โดยให้ถือว่า เป็นการให้ออกจากตำแหน่งเพราะบกพร่องในทางความประพฤติหรือความสามารถ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ โดยมีให้นำบทบัญญัติ มาตรา ๖๔ วรรคสอง มาใช้บังคับกับกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งต้องออกจากตำแหน่งตามวรรคสองและเป็นกรรมการบริหารอยู่ด้วย ในกรณีนี้ให้ ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งบุคคลซึ่งเคยเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ถูกยุบ ไปเข้าปฏิบัติหน้าที่แทนจนกว่ากรรมการบริหารซึ่งได้รับเลือกใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๙๒ หากปรากฏว่าคณะกรรมการบริหารกระทำการฝ่าฝืน ต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการ ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งให้คณะกรรมการบริหารทั้งคณะ หรือกรรมการบริหารบางคนพ้นจากตำแหน่งได้ตามคำแนะนำของนายอำเภอ ในกรณีนี้ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลขึ้นเป็นกรรมการบริหารใหม่ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่กรรมการบริหาร พ้นจากตำแหน่ง ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารต้องพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งเป็นผลจาก การกระทำของกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง หรือกรรมการบริหารที่พ้นจากตำแหน่งดังกล่าวเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สั่งให้บุคคลดังกล่าวออกจากตำแหน่งกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน แล้วแต่กรณี โดยให้ถือว่า เป็นการให้ออกจากตำแหน่งเพราะบกพร่องในทางความประพฤติหรือความสามารถ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่^{๗๕} ซึ่งนายอำเภอของแต่ละท้องที่ถือได้ว่าเป็นผู้ปกครององค์การบริหารส่วนตำบลย่อมมีอำนาจที่ว่าการควบคุมดูแลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน นอกจากนี้ประชาชนในพื้นที่ย่อมมีสิทธิเพื่อขอเข้าดูข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารของกิจกรรม โครงการ และงบประมาณที่ใช้จ่ายไป ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร^{๗๖} ซึ่งก็เท่ากับว่าประชาชนทั่วอยู่ในฐานะกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลอีกทางหนึ่ง

^{๗๕} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.

๒๕๓๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓-๓๔.

^{๗๖} ดูเพิ่มเติมใน “พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.๒๕๔๐” สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๕๒.

๒.๖ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยครั้งนี้ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหล่มสัก ๑ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารตำบลปากช่อง โดยมี จำเริญวิชา ฉัตรวิโรจน์ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสักตั้งอยู่ทางตอนเหนือของจังหวัดเพชรบูรณ์ มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอหล่มเก่าและอำเภอน้ำหนาว

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอน้ำหนาว และอำเภอคอนสาร (จังหวัดชัยภูมิ)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองเพชรบูรณ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเขาค้อ

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอหล่มสักแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น ๒๓ ตำบล ๒๕๑ หมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| ๑. หล่มสัก (Lom Sak) | ๑๓. ปากช่อง (Pak Chong) |
| ๒. วัดป่า (Wat Pa) | ๑๔. น้ำชุม (Nam Chun) |
| ๓. ตาลเดี่ยว (Tan Diao) | ๑๕. นองไขว้ (Nong Khwai) |
| ๔. ฝ่ายนาแซง (Fai Na Saeng) | ๑๖. ลานป่า (Lan Ba) |
| ๕. นองสว่าง (Nong Sawang) | ๑๗. บุ่งคล้า (Bung Khla) |
| ๖. น้ำเหี้ย (Nam Hia) | ๑๘. บุ่งน้ำเต้า (Bung Namtao) |
| ๗. สักหลง (Sak Long) | ๑๙. บ้านกลาง (Ban Klang) |
| ๘. ท่าอิบุญ (Tha Ibun) | ๒๐. ช้างตะลุด (Chang Talut) |
| ๙. บ้านโสก (Ban Sok) | ๒๑. บ้านไร่ (Ban Rai) |
| ๑๐. บ้านตี้ว (Ban Tio) | ๒๒. ปากดุก (Pak Duk) |
| ๑๑. ห้วยไร่ (Huai Rai) | ๒๓. บ้านหวาย (Ban Wai) |
| ๑๒. น้ำก้อ (Nam Ko) | |

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอหล่มสักประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๑ แห่ง ได้แก่

๑. เทศบาลเมืองหล่มสัก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหล่มสักทั้งตำบล
๒. เทศบาลตำบลตาลเดี่ยว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตาลเดี่ยวทั้งตำบล

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดป่า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวัดป่าทั้งตำบล
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลฝายนาแซง ตำบลหนองสว่าง และตำบลน้ำเฒ่าทั้งตำบล
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลสักหลง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสักหลงทั้งตำบล
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าอิบุญทั้งตำบล
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านโสกทั้งตำบล
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดัว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านดัวทั้งตำบล
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยไร่ทั้งตำบล
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำก้อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลน้ำก้อทั้งตำบล
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากช่องทั้งตำบล
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลน้ำซุนทั้งตำบล
๑๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไขว่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองไขว่ทั้งตำบล
๑๔. องค์การบริหารส่วนตำบลลานบ่า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลานบ่าทั้งตำบล
๑๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบุงคล้าทั้งตำบล
๑๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบุงน้ำเต้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบุงน้ำเต้าทั้งตำบล
๑๗. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านกลางทั้งตำบล
๑๘. องค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลช้างตะลูดทั้งตำบล
๑๙. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านไร่ทั้งตำบล
๒๐. องค์การบริหารส่วนตำบลปากดุก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากดุกทั้งตำบล
๒๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านหวายทั้งตำบล

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระราเชนทร์ วิสารโท (ไชยเจริญ) สรุปถึงการพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาในงานวิจัยซึ่งสรุปความได้ว่าแนวทางการพัฒนาที่ถูกต้องและเป็นการพัฒนาที่ได้สมดุลคือไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาที่ยั่งยืนได้หลักคำสอนในพระพุทธศาสนานั้นเป็นหลักธรรมเพื่อการพัฒนาคนโดยตรงซึ่งมีหลายประการเช่นหลักคำสอนเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

สังคมการปกครองเป็นต้น นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ไปสู่ความหลุดพ้นโดยมีแนวทางการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาที่พัฒนาคนทั้งทางด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญาซึ่งการพัฒนาต้องศึกษาทั้งเนื้อหา (ปริยัติ) การลงมือปฏิบัติ (ปฏิบัติ) เพื่อให้เข้าใจกฎแห่งธรรมชาติหรือกฎของชีวิตอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จ (ปฏิเวธ) สำหรับหลักการปฏิบัติที่เน้นดำเนินการตามหลักอภินิหาร ๔ คือ กาย ศีล จิต และปัญญาเพื่อให้เกิดดุลยภาพแห่งการพัฒนาอย่างแท้จริง^{๗๗}

สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่ เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญามีวิสัยทัศน์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร สนับสนุนแนะนำและให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมมีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบมีมาตรฐานที่ชัดเจนการฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์กร^{๗๘}

พระบุญจันทร์ จันทสโร (แก้วบุญยงค์) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆด้านตั้งแต่องค์กรสังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกๆรูปแบบโดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้นและอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรมักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะวิชาการด้านต่างๆให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรคือการให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม

๒. รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทรวงศึกษาธิการได้วางยุทธศาสตร์ของการศึกษาคือให้การศึกษาภาค

^{๗๗} พระราชนิพนธ์ วิสารโท (ไชยเจริญ), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

^{๗๘} สันติชัย อินทรอ่อน, ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖).

บังคับในอนาคตข้างหน้ามีการปรับปรุงความสะดวกในการบริหารการศึกษาคู่ครองการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติเพื่อนำประเทศลาวให้หลุดพ้นจากความด้อยพัฒนาในปี ๒๐๒๐ เนื่องจากสภาพการศึกษาในปัจจุบันของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวยังพบปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะประชาชนยังขาดโอกาสทางด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคุณภาพพัฒนาจิตและพัฒนาปัญญาสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาความมีจริยธรรมจรรยาบรรณและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตเมื่อทั้งสองอย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีแนวทางพัฒนามนุษย์ด้วยวิธี โปรโตโมยะและโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญา เพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีลอบรมจิตด้วยสมาธิและอบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญาซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง^{๗๙}

ชาญพล นิลประภาพร ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือนโดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบเพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อยฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่นแนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวเนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมากฝ่ายฝึกอบรมยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผนการฝึกอบรมประจำปีแต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณมีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่รวมถึงการค้นคว้า/วิจัยเพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมากหมวดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดหมวดความสามารถด้านวิเคราะห์ใ้ยากที่สุดและหมวดความสามารถด้านจัดการตนเองใช้มากที่สุดหมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือหมวดธุรกิจหมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการคือธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ

^{๗๙} พระบุญจันทร์ จนทสาโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

หมวดภาวะผู้นำปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือการตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคคือระบบอาวุโสและทัศนคติ

๘๐

นางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า

๑. ด้านแนวคิดในการพัฒนาบุคคลจะต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่เป็นการตั้งและการผลักดันศักยภาพของบุคคลตั้งแต่เยาว์วัยเป็นการส่งเสริมพัฒนาการที่ดีสำหรับเด็กในด้านต่างๆ มุ่งหวังเพื่อสร้างต้นทุนชีวิตที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชนเพื่อที่จะทำการพัฒนาให้เป็นมนุษย์เพื่อมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาในการดำเนินชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข

๒. ด้วยกระบวนการพัฒนาบุคคลตามหลักไตรสิกขากรรมฐานโดยการตั้งศักยภาพด้านกุศลและผลอกุศล ที่มีหลักอริยบท ๔ และหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เชื่อมโยงให้เข้ากับจริตของแต่ละบุคคลและกฎธรรมชาตซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ คือ เป็นตัวต้นแบบในฐานะผู้นำ^{๘๐}

วิไลดา ขาวขึ้นสุข ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนาและด้านการศึกษาทั้ง ๖ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีเพศและสถานภาพต่างกันมีความเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สภาพรวมไม่แตกต่างกัน ถัดมาข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความเห็นว่าการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติและการพัฒนาแตกต่างกัน^{๘๑}

^{๘๐} ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗).

^{๘๑} นางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา, “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๘๒} วิไลดา ขาวขึ้นสุข , “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน”, วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๐).

พระมหาโยธิน ละมูล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ผลการศึกษาพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทยในปัจจุบัน สถาบันพุทธศาสนาในปัจจุบันทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์อยู่ในช่วงที่จะก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีต ได้กลับกลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ที่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่

- (๑) พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง
- (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็งและไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ
- (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ
- (๔) การที่ประสงค์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย ภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้น ได้ลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมาองและปรับปรุงตนเองเพื่อดำรงบทบาทการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป

๒. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตพระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้

- (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งละเอียด
- (๒) มีความประพฤติตามหลักธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม
- (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตน และ
- (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่คำสอนทั้งในระดับโลกียะและโลกุตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองจนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็จะสามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน

๓. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตพระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้คือ

- (๑) มีหลักธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน
- (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง

(๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการการเรียนการสอนและการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอน ของพระพุทธศาสนา

(๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสารกับคนภายนอกด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์และ

(๕) มีความเสียสละ อุदारมการณ์และอุดมคติตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในยุคปัจจุบัน^{๘๓}

สัณยชพร อุทัยพันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงานและด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทสถานประกอบการและขนาดของ สถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่นจำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๑ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๖-๓๕ ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง ๖-๑๐ ปี มีรายได้อยู่ในช่วง ๑,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง

๒. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทโดยเน้นการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาท ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

๓. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิงได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

^{๘๓} พระมหาโยธิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์,(สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕).

๔. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกันได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๕. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๔๔}

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล พบปัญหาการขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม เช่น พบปัญหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนขาดระบบและวิธีการประเมินความดีความชอบที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจนถูกรวบงำจากระบบอุปถัมภ์และปัญหาการพิจารณาจากปัญหาการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาจากภาระงานเป็นเกณฑ์ แต่พิจารณาจากโครงสร้างส่วนราชการภายในอบต. ทำให้เกิดปัญหาความไม่ยุติธรรมและไม่เป็นธรรมระหว่างบุคลากรที่อยู่ต่างส่วนราชการแต่มีภาระงานต่างกัน ซึ่งเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องไม่เปิดเผย^{๔๕}

พรรณณา ขาวไสว ได้ทำวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลตามแนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศึกษากรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์)” ผลการศึกษาพบว่า

๑. รูปแบบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ

๑.๑ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก และการแต่งตั้ง

^{๔๔} สุธยพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์, ๒๕๔๖).

^{๔๕} ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

๑.๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ ประกอบด้วย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนการย้ายและการ จูงใจ

๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การวางแผน และพัฒนาอาชีพ

๑.๔ การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้นานที่สุด ประกอบด้วยพนักงานสัมพันธ์สุขภาพความปลอดภัยการดำเนินการ ทางวินัย และการพ้นจากตำแหน่งรูปแบบทั้งสี่ด้าน เป็นแบบที่มีลักษณะการบริหารงาน บุคคลตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒^{๘๖}

มรกต โกมลดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยใน กำกับของ รัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” พบว่าวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ระดับ การดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี(มจธ.) รวมถึงเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจธ. โดยจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาใน การทำงานและประเภทบุคลากร และศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของ มจธ. ผลการวิจัย พบว่า มจธ. มีระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากร มนุษย์ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากร มนุษย์การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และการดำรงรักษาและป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระดับ การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ กบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ประเภทหน่วยงาน ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ และระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์การดำรงรักษา และ ป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ และจากความคิดเห็น เพิ่มเติมพบว่า บุคลากรของ มจธ. เสนอให้มีการมอบหมายภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ควร ปรับ

^{๘๖}พรพนภา ชวโรว, “การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตามแนวคิดการ บริหาร ทรัพยากรมนุษย์: ศึกษากรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์)”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).

ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ดู งาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน^{๘๗}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญและมีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาทุกๆ ด้านและจะหาอย่างไรที่จะให้องค์การนั้นมีคุณภาพนั้นคือถ้าองค์กรนั้นมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วและจะต้องคงรักษาบุคลากรนั้นให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดหรือมีการจัดการฝึกทักษะให้กับบุคลากรในองค์กรก็ได้เพื่อที่จะได้พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานและมีการแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคได้ทันทางที่

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักภาวะนา ๔

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะนา ๔ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา) ได้ศึกษางานวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุกๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า, หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้นการใช้คำพุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอนการดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลัก ภาวะนา ๔ เพื่อพัฒนา กาย ศีล จิต และปัญญาของตนและสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆได้เป็นอย่างดีรวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตาปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นได้รับความสุขและมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้พบว่ามีความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันกล่าวคือมีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกันแต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึกนั้นคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญาระบบทุนมนุษย์หรือตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยมผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาพบว่าข้อแตกต่างของพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการนำหลักพุทธธรรมมา

^{๘๗} มรกต โกมลดิษฐ์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ:กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๖).

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่บ้างคือผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีลักษณะฉาบฉวยกล่าวคือไม่มีความยั่งยืนเหมือนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาพัฒนาซึ่งจากการสัมภาษณ์พระมหาเถระพระนักเผยแผ่คณะผู้บริหารผู้นำองค์กรและกลุ่มผู้มีชื่อเสียงในสังคมพบว่าผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีเพียงศักยภาพของร่างกายและสติปัญญา ทักษะความสามารถเฉพาะในงานที่ทำหรือผลเฉพาะด้านการงานแต่ผลลัพธ์การพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนามีลักษณะที่เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนกล่าวคือการพัฒนาที่เป็นการพัฒนาในทุกๆ มิติของชีวิตไม่ว่าด้านร่างกายด้านจิตใจหรือด้านสติปัญญาอารมณ์สังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวซึ่งถือว่าเป็นการใช้ชีวิตอย่างสมดุลด้วยหลักการเดินทางสายกลาง^{๘๘}

พระพุทธินันท์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทฤษฎีธัมมิกัตสังวัตตนิกรมมสัมปรายิกัตตสังวัตตนิกรมม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคนหลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆ อยู่เพียง ๔ อย่าง คือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๘๙}

พระสมศักดิ์ สุนตวาใจ (สนธิกุล) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ผลการศึกษาว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออก ๔ ด้าน ได้คือ

- (๑) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกายและวาจาให้มีศีล
- (๒) การพัฒนาด้านอินทรีย์ ๖ คือ ให้อารมณ์อินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ
- (๓) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^{๘๘} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๘๙} พระพุทธินันท์ บุญเรือง, "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

(๔) การพัฒนาด้านปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง^{๙๐}

พิชณูรัชต์ บุญช่วย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขาผลการศึกษาพบว่าไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์โดยเริ่มจากการสำรวมระวังกายวาจาใจไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่นต่อเมื่อกายวาจาใจสงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่นเกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิรวณ ๕ จนจิตนิ่ง สงบเป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การงานแล้วจึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสภาวธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^{๙๑}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่า ภavana มี ๔ คือ การปฏิบัติ ด้านศีล สมาธิ ปัญญา และกายตังนนั้นเมื่อเวลามนุษย์มีการทำอะไรก็ตามทุกๆ ครั้งก็มักจะมีการปฏิบัติเรื่อง ภavana ๔ เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อเราทำงานต้องมีสมาธิในการทำงานและเมื่อต้องการแก้ปัญหาที่มีปัญหารวมถึงร่างกายเข้าไปมีส่วนร่วมทุกครั้งแต่ถ้าทางปฏิบัติธรรมแล้วก็ต้องมี ศีล มีสมาธิ มีปัญญา และมีกายถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ปฏิบัติธรรมไม่ได้นั่นเอง

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จิรายุ ทรัพย์สิน^{๙๒} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาประชาธิปไตย: ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์” พบว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นสุรินทร์ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมาก

^{๙๐} พระสมศักดิ์ สุนตวาโจ (สนธิกุล), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๙๑} พิชณูรัชต์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^{๙๒} จิรายุ ทรัพย์สิน, การพัฒนาประชาธิปไตย : ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์, รายงานการวิจัย, (สุรินทร์ : ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๕), หน้า ก.

ขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักตนเองและมีความผูกพัน ห่วงใยและต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือกระบวนการเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็งและพัฒนาในลำดับต่อไป

ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฎ์ และคณะ^{๙๓} ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพ และข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ” พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทย มีลักษณะเป็นการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพโดยบุคลากรสาธารณสุข ให้ประชาชนทั่วไปที่ไม่เป็นโรคมะเร็งสุขภาพแข็งแรง เช่น การให้สุขศึกษาให้คนทั่วไปมีความรู้ในการดูแลสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี การสุขภาพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ภายหลังการส่งเสริมสุขภาพที่มาจากความหมาย Health Promotion มีความหมาย ๒ ลักษณะ ลักษณะแรกคือการจัดบริการโดยบุคลากรสาธารณสุขดังที่กล่าวข้างต้น และ ลักษณะที่สอง คือกระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อทำให้ประชาชนเพิ่มความสามารถในการควบคุมปัจจัยกำหนดสุขภาพและพัฒนาสุขภาพให้ดีขึ้น ทั้งในคนปกติทั่วไปและผู้เจ็บป่วย การขยายบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพให้ชัดเจน คือ เน้นหนักไปในเชิงการจัดการสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน กล่าวคือ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตลอดจนการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ แต่กระนั้นก็ยังไม่ครอบคลุมบทบาทตามยุทธวิธี ๕ ประการของการสร้างเสริมสุขภาพในนิยามใหม่ ส่วนแผนปฏิบัติ การกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ฉบับที่ ๒ ได้ผูกภารกิจการบริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการรักษาพยาบาลเบื้องต้นไปพร้อมงบประมาณ สถานีอนามัยและบุคลากรให้ถ่ายโอนให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมดำเนินการผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนในการรับโอนสถานีอนามัย

^{๙๓}ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฎ์ และคณะ, “บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการสร้างเสริมสุขภาพ และ ข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ”, รายงานฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพัฒนาโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, ๒๕๕๓), หน้า ก.

จำลอง โพธิ์บุญ^{๔๔} ได้วิจัยเรื่อง “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการฝ่าวิกฤตภาวะโลกร้อน: ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเมืองแกลง” พบว่า ด้านประสิทธิภาพ เทศบาลได้ดำเนินโครงการและ กิจกรรมด้านอนุรักษ์พลังงาน/ลดภาวะโลกร้อนอย่างต่อเนื่อง ด้านกลุ่มเป้าหมาย ประชาชนและ บุคลากรของเทศบาลได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการในระดับสูง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการ ดำเนินงานของเทศบาล ด้านการบริหารจัดการ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน สำหรับบทเรียน สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ได้แก่ ๑) การให้ความสำคัญกับการจัดการพลังงาน/ลดภาวะ โลกร้อน ๒) การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักแก่ชุมชน ๓) การใช้เทคโนโลยีที่ เหมาะสม ๔) การพัฒนาบุคลากร และ ๕) การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

จรรยาภรณ์ พรหมคุณ^{๔๕} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ลุ่มน้ำลำปะเทีย” พบว่า ปัจจัยความพร้อมด้านงบประมาณส่งผลต่อการ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่ลุ่มน้ำลำปะเทียมากที่สุด งบประมาณที่มีจำกัดทำให้ไม่สามารถ จัดสรรสำหรับใช้ในการพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ลุ่มน้ำลำปะเทีย ส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรในลุ่มน้ำ และไม่มีแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของ ชุมชนในพื้นที่ที่ชัดเจน ขาดการประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทรัพยากรน้ำกับท้องถิ่น ส่วน ประสิทธิภาพ พบว่า ลุ่มน้ำลำปะเทียยังไม่พบกับสภาพความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดปัญหามลพิษทางน้ำ จึงยังไม่มี ความจำเป็นในการเตรียมแผนในด้านการป้องกันหรือแก้ไขมลพิษทางน้ำ

ประดิษฐ์ ตีวัฒนกุล ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกรุงเทพมหานคร : ศึกษาการพัฒนา รูปแบบที่เหมาะสม” พบว่า แนวความคิดในการปฏิรูประบบการบริหารกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ มองว่ากรุงเทพมหานครใหญ่โตเกินไปควรที่จะแบ่งหน่วยงานย่อยเพื่อความ คล่องตัว กลุ่มที่ ๒ มองว่า ดื้ออยู่แล้วแต่จะต้องปรับปรุงในส่วนขั้นตอนการบริหาร และเพิ่มอำนาจ หน้าที่ กลุ่มที่ ๓ มองว่า จะต้องแบ่งอำนาจให้สำนักงานเขตรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อการบริการ

^{๔๔}จำลอง โพธิ์บุญ, “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการฝ่าวิกฤตภาวะโลกร้อน : ศึกษากรณีเทศบาล ตำบลเมืองแกลง”, วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม, ปีที่ ๗, เล่มที่ ๑, (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๔), หน้า ๑-๑๖.

^{๔๕}จรรยาภรณ์ พรหมคุณ, “การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ลุ่ม น้ำลำปะเทีย”, รายงานการวิจัย, (สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๕, กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ๒๕๕๔), หน้า ก.

ประชาชน ทางผู้วิจัยได้เสนอแนะที่มีความจำเป็นจะต้องพัฒนารูปแบบอีก ๓ ระยะ คือ ระยะสั้น ใช้รูปแบบเช่นเดิมแต่ควรกระจายอำนาจให้กับสำนักเขตมากขึ้น ระยะกลาง ควรแบ่งการบริหารเป็น ๓ ระดับผู้ว่ากรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิสภากรุงเทพมหานคร และสภาเอกรูปประจำเขต และระยะยาว จะต้องจัดตั้งสำนักเขตบริหารท้องถิ่น มีประธานเขต และข้าราชการประจำ หรือมาจากการเลือกตั้ง

๙๖

อมร สุวรรณนิมิตร ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่” พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์เชิงลักษณะความน่าอยู่ในบริบทชุมชนชนบทอีสาน จำแนกได้ ๔ ด้าน คือ ๑.ด้านกายภาพ-สุขภาพชุมชน ๒.ด้านเศรษฐกิจชุมชน ๓.ด้านวิถีชุมชน และ ๔.ด้านผู้นำ-การจัดการชุมชน สถานการณ์ความน่าอยู่ของชุมชนอีสานในภาพรวม ด้านวิถีชีวิตชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้นำการจัดการชุมชนอยู่ในระดับสูง ระดับพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านตระหนักต่อท้องถิ่นอยู่ในระดับสูง ซึ่งเห็นได้ว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรพลังอำนาจที่มีผลต่อความน่าอยู่ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพลังอำนาจกับความน่าอยู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก และผลการวิเคราะห์สัมฤทธิ์อิทธิพล ๑. ตัวแปรทางตรง คือ การมีส่วนร่วมและเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุด ๒.ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม คือ ความไว้วางใจ กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม และการสร้างทีมงาน ๓.ตัวแปรที่มีผลทางอ้อม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการประสานความร่วมมือการสื่อสารที่มีประสิทธิผล ส่วนตัวแปรความตระหนักต่อท้องถิ่นไม่มีผลต่อความน่าอยู่และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรการมีส่วนร่วมในระดับสูงกระบวนการพัฒนาองค์กรโดยใช้กระบวนการเทคนิคที่ปรึกษา การให้ข้อมูลย้อนกลับ การประเมินผล เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่^{๙๗}

^{๙๖} ประดิษฐ์ ตีพัฒนกุล, การบริหารกรุงเทพมหานคร : ศึกษาการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙), หน้า ก.

^{๙๗} อมร สุวรรณนิมิตร, รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่, ปรัชญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาพัฒนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๖).

อิทธิพล ศรีเสาวลักษณ์และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “กฎหมายเพื่อการบริหารจัดการในท้องถิ่น” พบว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ เป็นกฎหมายหลักที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพราะการกระจายอำนาจให้กับองค์กรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

ด้านส่วนกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร ส่วนใหญ่เป็นอุปสรรคที่ทำให้ประชาชนและชุมชน ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการครอบครอง ใช้ประโยชน์และความไม่เท่าเทียมกัน เพราะเป็นกฎหมายใช้มาเป็นเวลานานและยังมิได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

ด้านกฎหมายที่สร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นส่วนใหญ่ขัดแย้งกัน เพราะมีขั้นตอนและข้อกำหนด ที่ไม่เหมาะสมกับคนในชนบทตามแบบประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่นรองรับผลการดำเนินงานกิจกรรมของท้องถิ่นไม่สามารถเชื่อมต่อกับองค์กรของรัฐในระดับต่างๆได้ ด้านกฎหมายการบริหารจัดการท้องถิ่น ที่กระจายอำนาจการบริหารราชการ ยังมีความไม่ชัดเจนในหลายเรื่อง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต่าง ๆ การบริหารส่วนภูมิภาคที่ยังมีผลกับการจัดการภายในท้องถิ่น และการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประชาชนในท้องถิ่นยังไม่มีส่วนร่วม จึงอาจต้องสร้างกระบวนการตรวจสอบที่เหมาะสมและการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นส่วนข้อเสนอแนะจากการศึกษา เสนอว่าในระยะต่อไปควรสนับสนุนการศึกษากฎหมายระบบการจัดการทรัพยากรที่ให้ประชาชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเช่น ป่าไม้ ที่ดิน น้ำ ทรัพยากร ประมง และชายฝั่ง ของเสีย เป็นต้น และการเสริมกระบวนการเรียนรู้กฎหมาย ระเบียบ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ชุมชน องค์กร กลุ่มเกษตรกร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๙๘}

^{๙๘} อิทธิพล ศรีเสาวลักษณ์ และคณะ, รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัยกฎหมายเพื่อการบริหารท้องถิ่นจัดการใน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, พ.ศ. ๒๕๔๔), หน้า ก-ข.

กิงดาว จินดาเทวิน^{๙๙} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาและพัฒนารูปแบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ในจังหวัดอุดรดิตถ์” พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยการวิเคราะห์ปัจจัยหลักและการสกัดปัจจัย พิจารณาค่าไอเกน มากกว่า ๑ ได้ ๗ ปัจจัยหลักและตัวชี้วัดในแต่ละกลุ่มและแต่ละปัจจัยมีหลักความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และผลการประชุมผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับ อบต. ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ปัจจัยหลัก ๗ องค์ประกอบประกอบด้วยปัจจัยหลักเดิม ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ปัจจัยหลักที่ค้นพบอีก ๑ องค์ประกอบ คือ หลักกัลยาณมิตร และผลจากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการ ๒๔ อบต. โดยใช้ปัจจัยหลัก ๗ องค์ประกอบพบว่าโดยรวมแล้ว อบต. ในจังหวัดอุดรดิตถ์มีการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อบต. สามารถบริหารจัดการด้านหลักความคุ้มค่าได้ในระดับค่อนข้างดี

สุทธิชัย หล่อตระกูล^{๑๐๐} ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” พบว่า รัฐจัดสรรสัดส่วนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีดังกล่าวได้เพียงร้อยละยี่สิบสี่จุดศูนย์ห้าเท่านั้น จึงทำให้รัฐต้องมาแก้ไข พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๐(๔) ให้เป็นการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน และรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้คิดเป็น

^{๙๙}กิงดาว จินดาเทวิน, “การศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ในจังหวัดอุดรดิตถ์”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๒).

^{๑๐๐}สุทธิชัย หล่อตระกูล, “ปัญหาและอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”, วิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

สัดส่วนต่อรายได้สุทธิของรัฐบาล ไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้า และโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้สุทธิของรัฐบาลในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบห้า โดยการจัดสรรสัดส่วนที่เป็นธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคำนึงถึงรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

นาคม ชีรสุวรรณจกร^{๑๑๑} ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี พบว่า รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ ส่วนผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรีที่ได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ

ภิญโญ นิลจันทร์ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข โดยทำการศึกษาวิจัย ๓ ขั้นตอน พบว่า

ขั้นตอนที่ ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีความด้อยศักยภาพทั้งระบบสนับสนุนและศักยภาพการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขโดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งขนาดใหญ่และเล็กมีความด้อยศักยภาพ ๕ ด้าน คือ ๑. ด้านการฝึกอบรม ๒. ด้านการบริหารการเงิน ๓. ด้านการบริหารบุคคล ๔. ด้านการนิเทศ และ ๕. ด้านการบริหารสารสนเทศ ส่วนด้านที่มีศักยภาพ มี ๓ ด้าน คือ ๑. การวางแผน ๒. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และ ๓. ด้านการเตรียมชุมชน

^{๑๑๑} นาคม ชีรสุวรรณจกร, “รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี”, **ปรัชญาคุณภิวัตน์** สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

ขั้นตอนที่ ๒ พบว่า ศักยภาพในการบริหารจัดการมีความเกี่ยวพันจากความด้อยศักยภาพ และการขาดความพร้อม ในการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมตัวถ่ายโอนอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการสาธารณสุขจากส่วนกลาง^{๑๐๒}

อานวย บุญรัตนไมตรี^{๑๐๓} ได้วิจัยเรื่อง “การจัดทำบริการสาธารณะร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีการจัดการขยะ” พบว่า องค์ประกอบการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕ ด้านคือ ด้านนโยบายการจัดทำบริการสาธารณะ ด้านกฎหมาย ด้านสภาพทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านงบประมาณการจัดการขยะ และการจัดการขยะ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบองค์กรความร่วมมือเพื่อการจัดการขยะ ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง องค์ประกอบการจัดทำบริการสาธารณะการจัดการขยะที่มีแนวโน้มทำให้มีความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ๓ องค์ประกอบ ตามลำดับ คือ การจัดการขยะ งบประมาณการจัดการขยะและสภาพทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบองค์กรความร่วมมือเพื่อการจัดการขยะที่มีโอกาสจัดตั้งขึ้นได้มี ๓ รูปแบบ ตามลำดับ คือ การทำความตกลงระหว่างองค์กร หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ และสหการ สำหรับความแตกต่างด้านความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและคุณภาพของการจัดทำบริการสาธารณะการจัดการขยะระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดการขยะร่วมกันนั้น มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการจัดการขยะที่ไม่มีความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนด้านอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

^{๑๐๒} ภิญโญ นิลจันทร์, การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖).

^{๑๐๓} อานวย บุญรัตนไมตรี, “การจัดทำบริการสาธารณะร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีการจัดการขยะ”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

วีรพร เชื้ออำ^{๑๐๔} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด รูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ การดำเนินงานของโรงเรียน ทัศนคติของครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ คุณลักษณะของผู้บริหาร กับการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วไป การมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรูปแบบการมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

เบญจ พงษ์ธรรม^{๑๐๕} ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า การจัดการความโปร่งใสภายในองค์กรและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระหนาบต่อเป้าหมายการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานให้ชัดเจน การจัดระเบียบด้านข้อมูลข่าวสาร การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะการส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใส การจัดการด้านการบริหารของผู้นำองค์กรที่มีความยุติธรรมโปร่งใส และเข้าถึงความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนและการมีระบบบริหาร

^{๑๐๔} วีรพร เชื้ออำ, “การพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

^{๑๐๕} เบญจ พงษ์ธรรม, “การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

จัดการความโปร่งใสที่เป็นรูปธรรมและมีกลไก สำหรับกลไกรูปแบบตัวชี้วัดการจัดการความโปร่งใส ประกอบด้วย นโยบายฝ่ายบริหาร การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การสร้างจิตสำนึก คุณธรรมศีลธรรม และจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ การตรวจสอบ ระบบการให้บริการและผู้รับบริการ ระบบโครงสร้าง ในส่วนการจัดการการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มติสังคม มติทางเศรษฐกิจหรือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) โดยการใช้การวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน ๑๓,๓๗๔ คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้

ของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)กลุ่มตัวอย่างได้มาจากประชาชน จำนวน ๑๓,๓๗๔ คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ ดังนี้

โดย	N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	=	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
	n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด ๑๓,๓๗๔ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

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

$$n = \frac{13,374}{1 + 5(0.05)^2}$$

$$n = \frac{13,374}{1 + 5}$$

$$n = \frac{13,374}{6}$$

$$n = 390$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๓๙๐ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้พระสงฆ์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง ผู้นำชุมชน และประชาชน เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้าน} = \frac{\text{ตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละหมู่บ้าน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้านในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง รวม ๓๙๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หมู่ที่	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑	น้ำตกเหนือ	๖๔๐	๑๙
๒	น้ำตกกลาง	๔๙๙	๑๘
๓	น้ำตกศรีทอง	๗๕๑	๒๔
๔	หนองอ้อ	๑,๐๖๒	๒๘
๕	น้ำคำ (น้ำคำเหนือ)	๑,๐๐๙	๒๗

ตารางที่ ๓.๑ (ต่อ)

หมู่ที่	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๖	วังยาว	๑,๓๒๘	๓๔
๗	ห้วยระหงส์	๑,๓๐๙	๓๓
๘	โนนมะค่า(โนนมะเกลือ)	๕๐๐	๑๘
๙	ปากออก	๙๓๓	๒๕
๑๐	น้ำคูกใต้	๑,๒๔๖	๓๑
๑๑	น้ำคูกหน้าศูนย์	๖๙๕	๒๑
๑๒	ห้วยชัน(ศรีจันดา)	๔๓๑	๑๖
๑๓	น้ำคำใต้	๓๙๑	๑๕
๑๔	ห้วยชัน	๗๒๕	๒๓
๑๕	ทรัพย์สมบูรณ์	๖๒๒	๑๙
๑๖	ศรีทองพัฒนา	๖๙๔	๒๑
๑๗	ห้วยตูม	๕๓๙	๑๘
	รวมทั้งหมด	๑๓,๓๗๔	๓๙๐

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๓๐ ท่าน รายละเอียดดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๓.๒ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก

ลำดับ	ชื่อยา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑	พระปริยัติพัชรภรณ์, ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์	๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙
๒	พระครูสิริพัชรโสภิต, ดร.	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์	๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙
๓	จำเริญวิชา ฉัตรวิโรจน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙

ตารางที่ ๓.๒ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อนายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๔	นายอนนท์ อุดพัย	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙
๕	สิบเอกชัยวัฒน์ ปัญจิต	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙
๖	พ.จ.อ.ธงชัย มีศิริโรจน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙
๗	นายธณรรษพล จูเภา	หัวหน้าสำนักปลัด	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙
๘	นายกฤตน์ ศรีบุญมี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙
๙	นางอรทัย ปัญจิต	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙
๑๐	จ.ส.อ.สุนทร อาบสุวรรณ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙
๑๑	นางอารีรัตน์ พามา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙
๑๒	นายจรัญ พามา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม	๒๐ มีนาคม ๒๕๕๙
๑๓	นายไกร แร่งงาน	กำนันตำบลปากช่อง	๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙
๑๔	นายสมคิด ดีมีหาญ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑	๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙
๑๕	นายวิรุฒ อุดพัย	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒	๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙
๑๖	นายอดุลย์ ร้วตัว	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓	๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙
๑๗	นายละมัย ขุนเทพ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๔	๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙
๑๘	นายไพรัตน์ ฤทธิ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕	๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙
๑๙	นายยอดคม มารอด	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๖	๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙
๒๐	นายขุสี สาทรี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๗	๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙
๒๑	นายสหัส มีแสง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
๒๒	นายณรงค์ หมวกษา	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

ตารางที่ ๓.๒ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อนายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๒๓	นายคะนอง เชาวดี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๐	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
๒๔	นายจรูญ ด้วงมูล	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๑	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
๒๕	นายสุพล โสภา	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๒	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
๒๖	นายสมบัติ ฤทธิ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๓	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
๒๗	นายหนูมัย จงธรรม	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๔	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
๒๘	นางทองม้วน อินแนน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๕	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
๒๙	นายอดิศักดิ์ คนมาก	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๖	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
๓๐	นายทวีศักดิ์ พาดตา	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๗	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๘) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๒ ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามกรอบของการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพบุคคล จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรี

๓.๓.๓ แบบสัมภาษณ์

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๔ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

- ๑) ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้
- ๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ นำเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑. พระครูสิริพัชรโสภิต,ดร. ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์
๒. ผศ.ดร.รังสรรค์ เพ็งพัด ตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์
๓. ผศ.ธงชัย จันทร์รุ่งเรือง ตำแหน่งอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์
๔. ดร.กิตติวัฒน์ จำเริญสัตรู ตำแหน่งปลัดอาวุโสอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์
๕. อาจารย์ชัยวัฒน์ ปัญจิต ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๑.๐๐ ซึ่งอธิบายได้ว่า เครื่องมือมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

- ๓) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ ประชาชน อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๑ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๕

๔) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ พุทธมณฑลเมือง เพชรบูรณ์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตการปกครอง ตำบลปากช่อง อำเภอหล่ม สักจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากประชาชนในพื้นที่

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับพระภิกษุสงฆ์และประชาชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๐ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๓๙๐ ชุด คิดเป็นร้อยละของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ พุทธมณฑลเมือง เพชรบูรณ์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

^๑สิน พันธุ์พินิจ,เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนา กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทนำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด^๒

สำหรับข้อคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้ แล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

^๒ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

๔.๕ สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๙๐)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๗๕	๔๔.๘๗
หญิง	๒๑๕	๕๕.๑๓
รวม	๓๙๐	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๓๙๐)

๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๘๘	๒๒.๕๖
๒๑ - ๔๐ ปี	๑๘๒	๔๖.๖๗
๔๑ - ๖๐ ปี	๗๓	๑๘.๗๑
๖๑ ปีขึ้นไป	๔๗	๑๒.๐๖
รวม	๓๙๐	๑๐๐.๐
๓. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	๑๔๗	๓๗.๖๙
มัธยมศึกษา	๑๙๓	๔๙.๔๙
ปริญญาตรี	๔๑	๑๐.๕๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๙	๒.๓๑
รวม	๓๙๐	๑๐๐.๐
๔. อาชีพ		
รับจ้าง	๑๑๒	๒๘.๗๒
เกษตรกร	๑๙๘	๕๐.๗๗
ประกอบกิจการส่วนตัว	๒๗	๖.๙๒
รับราชการ	๕๓	๑๓.๕๙
รวม	๓๙๐	๑๐๐.๐
๕. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐	๔๗	๑๒.๐๕
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐	๑๕๓	๓๙.๒๔
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐	๑๒๙	๓๓.๐๗
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐	๓๑	๗.๙๕
๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐	๑๖	๔.๑๐
๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป	๑๔	๓.๕๙
รวม	๓๙๐	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๓๙๐)

๖. สถานภาพบุคคล

โสด	๑๙๔	๔๙.๗๔
สมรส	๑๓๗	๓๕.๑๓
หม้าย	๓๙	๑๐
หย่าร้าง/แยก	๒๐	๕.๑๓
รวม	๓๙๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีจำนวน ๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๓ และรองลงมาเป็นผู้ชาย มีจำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๗

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุ ๒๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗ รองลงมามีอายุ ต่ำกว่า ๒๐ ปี มีจำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๖ มีอายุ ๔๑ – ๖๐ ปี มีจำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๑ และอายุ ๖๑ ปี ขึ้นไปมีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๖ รูป

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๙ รองมาคือระดับประถมศึกษา จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๙ รองมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๑ และน้อยที่สุด คือระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๑

อาชีพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรวม จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๗ รองลงมาก็คืออาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ รองลงมาก็คือรับราชการ จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๙ และน้อยที่สุด คือประกอบกิจการส่วนตัว จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๒

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีรายได้ ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ เดือน จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๔ รองลงมา คือมีรายได้ ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๗ รองลงมา คือ มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๕ รองลงมา คือมีรายได้ ๑๕,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๓๓ คน คิด

เป็นร้อยละ ๗.๙๕ รองลงมา คือมีรายได้ ๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๐ และน้อยที่สุด คือมีรายได้ ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไปต่อเดือน จำนวน ๑๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๓.๕๙

สถานภาพบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ เป็นโสด จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๗๔ รองลงมาสมรสแล้ว จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๓ รองลงมาเป็นหม้าย จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ และน้อยที่สุดหย่าร้าง/แยกทางกัน จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านความประพฤติ ด้านการไม่เบียดเบียน ด้านคุณธรรม และด้านความรู้ แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวม

(n=๓๙๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านความประพฤติ	๔.๐๓	๐.๖๕๘	มาก
๒. ด้านการไม่เบียดเบียน	๔.๐๐	๐.๗๐๙	มาก
๓. ด้านคุณธรรม	๓.๙๔	๐.๗๑๖	มาก
๔. ด้านความรู้	๔.๑๑	๐.๖๙๒	มาก
รวม	๔.๐๒	๐.๕๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรมภาวนา ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความประพฤติ

(n=๓๙๐)

ด้านความประพฤติ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. อบต. มีจัดประชุมอบรมจัดทำโครงการด้านยาเสพติดให้ประชาชน	๓.๕๗	๑.๐๗๑	มาก
๒. อบต. การเข้าไปเยี่ยมเยียนประชาชนที่เจ็บป่วย	๓.๘๒	๐.๘๘๗	มาก
๓. อบต. มีการจัดอบรมให้ประชาชนประพฤติอยู่ในศีลธรรม	๓.๘๗	๐.๙๒๑	มาก
๔. มีบทลงโทษแก่ผู้ทำผิดกฎหมายอย่างเหมาะสมแก่เหตุ	๔.๐๘	๐.๘๑๑	มาก
๕. อบต. มีการร่วมมือกับหน่วยราชการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔.๐๘	๐.๘๖๕	มาก
๖. อบต. มีการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่น การเข้าวัดฟังธรรมนั่งสมาธิอย่างต่อเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา	๔.๑๗	๐.๖๙๘	มาก
๗. มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในการทำงาน	๔.๑๙	๐.๗๖๙	มาก
๘. มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อไปอบรมประชาชน	๔.๓๖	๐.๗๗๓	มาก
๙. อบต. มีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔.๑๔	๐.๘๘๕	มาก
๑๐. อบต. มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน	๔.๐๕	๐.๙๕๐	มาก
รวม	๔.๐๓	๐.๖๕๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความประพฤติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านการไม่เบียดเบียนกัน (n=๓๙๐)

ด้านการไม่เบียดเบียนกัน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านคิดว่า อบต. มีแนวทางการแก้ปัญหาผู้ทำผิดกฎหมายมากนักน้อยเพียงใด	๔.๑๔	๑.๘๐๓	มาก
๒. ท่านคิดว่า อบต. มีการไต่สวนผู้ที่ทำผิดกฎหมายก่อนลงโทษ	๔.๒๔	๐.๗๕๓	มาก
๓. ท่านคิดว่า อบต. มีความรักสามัคคีกันเพียงใด	๔.๒๐	๐.๗๙๗	มาก
๔. ท่านคิดว่า อบต. มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนากับส่วนราชการมากนักน้อยเพียงใด	๔.๑๐	๐.๙๐๑	มาก
๕. ท่านคิดว่า อบต. มีการช่วยเหลือสังคมเพียงใด	๔.๐๔	๐.๘๘๘	มาก
๖. ท่านคิดว่า อบต. มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้วนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนา	๓.๙๗	๐.๙๕๐	มาก
๗. ท่านคิดว่า อบต. ให้ความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓.๗๗	๐.๙๔๖	มาก
๘. ท่านคิดว่า อบต. มีการเบียดเบียนกันหรือไม่	๓.๘๗	๐.๘๘๑	มาก
๙. ท่านคิดว่า อบต. มีส่วนในการเสริมสร้างพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓.๗๖	๐.๘๙๑	มาก
๑๐. ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กร อบต. เพียงใด	๓.๙๑	๐.๙๔๖	มาก
รวม	๔.๐๐	๐.๗๐๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านการไม่เบียดเบียนกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านคุณธรรม

(n=๓๙๐)

ด้านคุณธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านคิดว่าการบริหารงานของ อบต.มีคุณธรรมแค่ไหน	๓.๙๑	๐.๙๒๘	มาก
๒. ท่านคิดว่า อบต. มีน้ำใจไม่ตรีต่อกันเพียงใด	๔.๐๘	๐.๘๘๘	มาก
๓. ท่านคิดว่า อบต. มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือกันเพียงใด	๓.๗๐	๑.๐๖๑	มาก
๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ อบต. ควรเริ่มต้นที่จิตใจก่อน	๓.๘๓	๑.๐๒๐	มาก
๕. ท่านคิดว่าท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงาน	๔.๐๘	๐.๙๒๙	มาก
๖. ท่านตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวังทางจิตใจที่มีต่อตนเองและผู้อื่น	๓.๕๗	๑.๐๗๑	มาก
๗. ท่านคิดว่า อบต. มีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางจิตใจ	๓.๘๒	๐.๘๘๗	มาก
๘. ท่านคิดว่า อบต. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓.๘๗	๐.๙๒๑	มาก

ตารางที่ ๔.๕ (ต่อ)

๙. อบต. มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความ จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านจิตใจ	๔.๐๘	๐.๘๑๑	มาก
๑๐. อบต. มีการจัดอบรมให้ประชาชนนั่งสมาธิแล้วเกิด สัทธิผลทางด้านจิตใจหรือไม่	๔.๐๘	๐.๘๖๕	มาก
รวม	๓.๙๔	๐.๗๑๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความรู้

(n=๓๙๐)

ด้านความรู้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. อบต. ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมาย	๔.๑๔	๐.๖๙๘	มาก
๒. อบต. ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา	๔.๑๔	๐.๗๗๗	มาก
๓. อบต. มีการมอบทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนแต่ยากจน	๔.๒๙	๑.๘๑๓	มากที่สุด
๔. อบต. มีการจัดประชุมอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่ประชาชน	๔.๐๗	๑.๘๙๖	มาก
๕. อบต. มีการจัดประชุมเชิงวิชาการแก่ประชาชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา	๔.๐๒	๐.๙๕๗	มาก
๖. อบต. มีการจัดโครงการศึกษาดูงานแหล่งพัฒนาตัวอย่าง	๔.๐๘	๑.๘๒๗	มาก

ตารางที่ ๔.๖ (ต่อ)

๗. ท่านคิดว่า อบต. ควรมีการส่งเสริมบุคลากรทางด้าน การศึกษาเพียงใด	๔.๑๕	๐.๘๑๗	มาก
๘. ท่านคิดว่า อบต. ควรเพิ่มงบประมาณในด้านการศึกษา ของประชาชนเพียงใด	๔.๑๕	๐.๘๑๗	มาก
๙. ท่านคิดว่า อบต. ให้ความช่วยเหลือทางปัญญากับ ประชาชนได้ในระดับใด	๔.๐๔	๐.๙๒๒	มาก
๑๐. ท่านคิดว่า อบต. มีส่วนร่วมในการศึกษาของ ประชาชนเพียงใด	๔.๐๐	๐.๘๙๔	มาก
รวม	๔.๑๑	๐.๖๙๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านคุณความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ ๓ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามเพศ

(n=๓๙๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความ ประพฤติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖๖	๒	๐.๐๓๓	๐.๐๗๖	๐.๙๒๗
	ภายในกลุ่ม	๙๙.๑๓๖	๒๒๗	๐.๔๓๗		
	รวม	๙๙.๒๐๒	๒๒๙			
๒. ด้านการไม่ เบียดเบียน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖๘	๒	๐.๐๓๔	๐.๐๖๗	๐.๙๓๕
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๙๖๙	๒๒๗	๐.๕๐๖		
	รวม	๑๑๕.๐๓๗	๒๒๙			
๓. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖๐	๒	๐.๐๓๐	๐.๑๕๘	๐.๙๔๔
	ภายในกลุ่ม	๑๑๗.๓๑๐	๒๒๗	๐.๕๑๗		
	รวม	๑๑๗.๓๗๐	๒๒๙			
๔. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๐๑	๒	๐.๓๐๐	๐.๖๒๕	๐.๕๓๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๙.๐๑๗	๒๒๗	๐.๔๘๐		
	รวม	๑๐๙.๖๑๗	๒๒๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๗	๒	๐.๐๗๔	๐.๒๕๓	๐.๗๗๗
	ภายในกลุ่ม	๖๖.๐๖๐	๒๒๗	๐.๒๙๑		
	รวม	๖๖.๒๐๗	๒๒๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามอายุ

(n=๓๙๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความ ประพฤติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๕๕	๓	๐.๐๘๕	๐.๑๙๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙๘.๙๔๖	๒๒๖	๐.๔๓๘		
	รวม	๙๙.๒๐๒	๒๒๙			
๒. ด้านการไม่ เบียดเบียน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๕๗	๓	๐.๑๘๖	๐.๓๖๗	๐.๗๗๗
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๔๘๐	๒๒๖	๐.๕๐๗		
	รวม	๑๑๕.๐๓๗	๒๒๙			
๓. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๙๗	๓	๐.๑๙๙	๐.๓๘๕	๐.๗๖๔
	ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๗๗๓	๒๒๖	๐.๕๑๗		
	รวม	๑๑๗.๓๗๐	๒๒๙			
๔. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๖.๘๑๕	๓	๒.๒๗๒	๔.๙๙๔*	๐.๐๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๘๐๓	๒๒๖	๐.๔๕๕		
	รวม	๑๐๙.๖๑๗	๒๒๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๒๒	๓	๐.๒๐๗	๐.๗๑๕	๐.๕๔๔
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๕๘๕	๒๒๖	๐.๒๙๐		
	รวม	๖๖.๒๐๗	๒๒๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความรู้ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยจำแนกตามการศึกษา ด้านความรู้

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		น้อยกว่า ๒๐ ปี	๒๑-๔๐ ปี	๔๑-๖๐ ปี	๖๑ ปีขึ้นไป
		๔.๑๘	๔.๑๒	๔.๒๕	๓.๓๖
น้อยกว่า ๒๐ ปี	๔.๑๘		๐.๐๖	-๐.๐๗	๐.๘๒*
๒๑-๔๐ ปี	๔.๑๒			-๐.๑๓	๐.๗๕*
๔๑-๖๐ ปี	๔.๒๕				๐.๘๙*
๖๑ ปี ขึ้นไป	๓.๓๖				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ประชาชนที่มีอายุ น้อยกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ในภาพรวมอายุ ๖๑ ปีขึ้นไป น้อยกว่าอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ประชาชนที่อายุ ๒๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ในภาพรวม ๖๑ ปีขึ้นไปน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ประชาชนที่อายุ ๔๑-๖๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ในภาพรวม ๖๑ ปีขึ้นไปน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔
แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔
จำแนกตามการศึกษา

(n=๓๙๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความ ประพฤติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑๐	๒	๐.๑๕๕	๐.๓๕๖	๐.๗๑๐
	ภายในกลุ่ม	๙๘.๘๙๒	๒๒๗	๐.๔๓๖		
	รวม	๙๙.๒๐๒	๒๒๙			
๒. ด้านการไม่ เบียดเบียน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๑๕	๒	๐.๕๐๘	๑.๐๑๑	๐.๓๖๖
	ภายในกลุ่ม	๙๘.๘๙๒	๒๒๗	๐.๕๐๒		
	รวม	๙๙.๒๐๒	๒๒๙			
๓. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๙๙	๒	๐.๗๔๙	๑.๔๖๘	๐.๒๓๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑๕.๘๗๑	๒๒๗	๐.๕๑๐		
	รวม	๑๑๗.๓๗๐	๒๒๙			
๔. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๙๑	๒	๐.๔๔๕	๐.๙๓๐	๐.๓๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๘.๗๒๗	๒๒๗	๐.๔๗๙		
	รวม	๑๐๙.๖๑๗	๒๒๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๙๙	๒	๐.๓๐๐	๑.๐๓๖	๐.๓๕๖
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๖๐๘	๒๒๗	๐.๒๘๙		
	รวม	๖๖.๒๐๗	๒๒๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ เพชรบูรณ์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามอาชีพ

(n=๓๙๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความ ประพฤติ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๕๖	๓	๐.๙๕๒	๒.๒๓๔	๐.๐๘๕
	ภายในกลุ่ม	๙๖.๓๔๕	๒๒๖	๐.๔๒๖		
	รวม	๙๙.๒๐๒	๒๒๙			
๒. ด้านการไม่ เบียดเบียน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๑๕	๓	๑.๓๐๕	๒.๖๕๔	๐.๐๘๙
	ภายในกลุ่ม	๑๑๑.๑๒๒	๒๒๖	๐.๔๙๒		
	รวม	๑๑๕.๐๓๗	๒๒๙			
๓. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๙๗	๓	๑.๑๓๒	๒.๒๔๖	๐.๐๘๔
	ภายในกลุ่ม	๑๑๓.๙๗๓	๒๒๖	๐.๕๐๔		
	รวม	๑๑๗.๓๗๐	๒๒๙			
๔. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๔๑	๓	๐.๓๔๗	๐.๗๒๒	๐.๕๔๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๘.๕๗๖	๒๒๖	๐.๔๘๐		
	รวม	๑๐๙.๖๑๗	๒๒๙			

ตารางที่ ๔.๑๑ (ต่อ)

	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๕๕	๓	๐.๔๘๕	๑.๖๙๒	๐.๑๖๙
รวม	ภายในกลุ่ม	๖๔.๗๕๓	๒๒๖	๐.๒๘๗		
	รวม	๖๖.๒๐๗	๒๒๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๓๙๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความ ประพฤติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๙๒	๑	๐.๐๙๒	๐.๒๑๑	๐.๖๔๖
	ภายในกลุ่ม	๙๙.๑๑๐	๒๒๘	๐.๔๓๕		
	รวม	๙๙.๒๐๒	๒๒๙			
๒. ด้านการไม่ เบียดเบียน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๗	๑	๐.๑๔๗	๐.๒๙๑	๐.๕๙๐
	ภายในกลุ่ม	๙๙.๑๑๐	๒๒๘	๐.๔๓๕		
	รวม	๙๙.๐๓๗	๒๒๙			

ตารางที่ ๔.๑๒ (ต่อ)

๓. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๒๑	๑	๐.๔๒๑	๐.๘๒๐	๐.๓๖๖
	ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๙๔๙	๒๒๘	๐.๕๑๓		
	รวม	๑๑๗.๓๗๐	๒๒๙			
๔. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๙๖	๑	๐.๖๙๖	๑.๔๕๗	๐.๒๒๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๘.๙๒๑	๒๒๘	๐.๔๗๘		
	รวม	๑๐๙.๖๑๗	๒๒๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๙๔	๑	๐.๒๙๔	๑.๐๑๗	๐.๓๑๔
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๙๑๓	๒๒๘	๐.๒๘๙		
	รวม	๖๖.๒๐๗	๒๒๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ เพชรบูรณ์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ ประชาชนที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตามสถานภาพ

(n=๓๙๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านความ ประพฤติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑๐	๒	๐.๑๕๕	๐.๓๕๖	๐.๗๑๐
	ภายในกลุ่ม	๙๘.๘๙๒	๒๒๗	๐.๔๓๖		
	รวม	๙๙.๒๐๒	๒๒๙			
๒. ด้านการไม่ เบียดเบียน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๑๕	๒	๐.๕๐๘	๑.๐๑๑	๐.๓๖๖
	ภายในกลุ่ม	๙๘.๘๙๒	๒๒๗	๐.๕๐๒		
	รวม	๙๙.๒๐๒	๒๒๙			
๓. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๙๙	๒	๐.๗๔๙	๑.๔๖๘	๐.๒๓๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑๕.๘๗๑	๒๒๗	๐.๕๑๐		
	รวม	๑๑๗.๓๗๐	๒๒๙			
๔. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๙๑	๒	๐.๔๔๕	๐.๙๓๐	๐.๓๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๘.๗๒๗	๒๒๗	๐.๔๗๙		
	รวม	๑๐๙.๖๑๗	๒๒๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๙๙	๒	๐.๓๐๐	๑.๐๓๖	๐.๓๕๖
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๖๐๘	๒๒๗	๐.๒๘๙		
	รวม	๖๖.๒๐๗	๒๒๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าประชาชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธ
ธรรม ภาวนา ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๖

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	t	F	sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	-	๐.๒๕๓	๐.๖๑๗	-	✓
๒.	อายุ	-	๑.๗๑๕	๐.๕๔๔	-	✓
๓.	การศึกษา	-	๐.๐๓๖	๐.๓๕๖	-	✓
๔.	อาชีพ	-	๑.๖๙๒	๐.๑๖๙	-	✓
๕.	รายได้ต่อเดือน	-	๑.๐๑๗	๐.๓๑๔	-	✓
๖.	สถานภาพบุคคล	-	๐.๐๓๖	๐.๓๕๖	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑๔ สรุปได้ว่า ประชาชนมีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔
โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ประชาชนมีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัย

ประชาชนมีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึง
ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ประชาชนมีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึง
ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ประชาชนมีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึง
ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ประชาชนมีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ จำแนกเป็นรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕ – ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความประพฤติ

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑	ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญในด้านนี้	๗
๒	ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ	๔

ตารางที่ ๔.๑๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความประพฤติ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑	ควรจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ประชาชน	๕
๒	ควรขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อของบประมาณสนับสนุน	๒

ตารางที่ ๔.๑๗ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านการไม่เบียดเบียนกัน

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑	อบต.ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้วนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนา	๒
๒	ไม่มีการปรับปรุงนโยบายของผู้นำส่วนท้องถิ่นตามลำดับลงมาเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ของบ้านเมือง	๑

ตารางที่ ๔.๑๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านการไม่เบียดเบียนกัน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑	อบต. ควรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้วนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนาบ้าง	๒
๒	ควรปรับปรุงนโยบายของผู้มีส่วนท้องถิ่นตามลำดับลงมา	๑

ตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านคุณธรรม

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑	ความเต็มใจในการช่วยเหลือของ อบต. งานส่วนรวมยังมีน้อย	๒
๒	อบต. ไม่มีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางจิตใจ	๑

ตารางที่ ๔.๒๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านคุณธรรม

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑	อบต. ควรจัดโครงการปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง	๑
๒	อบต. ควรออกระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อความสามัคคี	๑

ตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความรู้

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑	อบต. ไม่ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาและฟังธรรมอย่างจริงจัง	๒

ตารางที่ ๔.๒๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความรู้

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑	อบต.ควรมีการมอบทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน อย่างเพียงพอ	๒

๔.๕ สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม มีกระบวนการในการศึกษารวบรวมข้อมูล ๖ ประการ คือ ๑.การวางแผน ๒.การให้ความรู้ ๓.ให้ทุนอุดหนุน ๔.กิจกรรมพัฒนา ๕.การประเมิน ๖.วิเคราะห์ และมีการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ใน ๔ ด้าน คือ ๑.ด้านความประพฤติ ๒.ด้านความไม่เบียดเบียน ๓.ด้านคุณธรรม ๔.ด้านความรู้ ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๓๐ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑. การวางแผน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการวางแผนในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ การทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและสัมภาษณ์แก่ประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ไว้ ๔ ด้าน คือ ๑.ด้านความประพฤติ ๒.ด้านความไม่เบียดเบียน ๓.ด้านคุณธรรม ๔.ด้านความรู้

๒. ให้ความรู้

ผู้วิจัยได้ไปให้ความรู้แก่ประชาชนก่อนแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ไว้ ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านความประพฤติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนาเพื่อไปช่วยแนะนำประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สนับสนุนส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในการทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมทางศาสนาเช่นการเข้าวัดฟังธรรมนั่งสมาธิอย่างต่อเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา ๒. ด้านความไม่เบียดเบียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรักสามัคคีกันมาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการไต่สวนประชาชนที่ทำผิดศีลธรรมและกฎหมายก่อนลงโทษ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการแก้ปัญหาประชาชนทำผิดศีลธรรมและกฎหมายมาน้อยเพียงใด ๓. ด้านคุณธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้ำใจไม่ตรีต่อกันมาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงการจัดให้ประชาชนนั่งสมาธิแล้วเกิดสำฤทธิ์ผลทางด้านจิตใจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านจิตใจ ๔. ด้านความรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการมอบทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มงบประมาณในด้านการศึกษาของประชาชนให้มากขึ้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนศีลธรรมทางพระพุทธศาสนา

๓. ให้อุดหนุน

การวิจัยครั้งนี้พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการให้ทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มงบประมาณในด้านการศึกษาของประชาชนให้มากขึ้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนศีลธรรมทางพระพุทธศาสนา

๔. กิจกรรมพัฒนา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำกิจกรรมพัฒนา ด้านการประพุดติ จัดประชุมอบรมจัดทำโครงการด้านยาเสพติดให้ประชาชน การเข้าไปเยี่ยมเยียนประชาชนที่เจ็บป่วย มีการจัดอบรมให้ประชาชนประพุดติอยู่ในศีลธรรม มีการร่วมมือกับหน่วยราชการในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มีการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่น การเข้าวัดฟังธรรมนั่งสมาธิอย่างต่อเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อไปอบรมประชาชน ด้านการไม่เบียดเบียนกัน มีการไต่สวนผู้ที่ทำผิดกฎหมายก่อนลงโทษ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทาง ศาสนากับส่วนราชการ มีการช่วยเหลือสังคม ด้านคุณธรรม มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือกัน มีการเก็บ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการวางแผนในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการจัดอบรมให้ประชาชนนั่งสมาธิแล้วเกิดสำฤทธิ์ผลทางด้านจิตใจ ด้าน ความรู้ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา มีการมอบทุนการศึกษาแก่ ประชาชนที่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนแต่ยากจน มีการประชุมอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่ประชาชน มีการจัด

ประชุมเชิงวิชาการแก่ประชาชนเพื่อนำไปพัฒนา มีการจัดโครงการศึกษาดูงานแหล่งพัฒนาตัวอย่าง ให้ความช่วยเหลือทางปัญญากับประชาชน และมีส่วนร่วมในการศึกษาของประชาชน

๕. การประเมิน

การประเมินกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความประพฤติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก ด้านการไม่เบียดเบียนกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก ด้านคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก ด้านคุณความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ ๓ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

๖. วิเคราะห์

การวิเคราะห์พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความประพฤติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก ด้านการไม่เบียดเบียนกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก ด้านคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก ด้านคุณความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ ๓ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ใน ๔ ด้าน คือ ๑.ด้านความประพฤติ ๒.ด้านความไม่เบียดเบียน ๓.ด้านคุณธรรม ๔.ด้านความรู้ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๓๐ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑.ด้านความประพฤติ

ในด้านความประพฤติควร พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงามแก่ตนเองและผู้อื่น^๑ ในการพัฒนาความรู้ให้กับประชาชนควรเริ่มที่การพัฒนาด้านความประพฤติอันนำซึ่งศรัทธาของประชาชนในปัจจุบันประชาชนไม่ค่อยสำรวมระวังในศีลเท่าไรนัก^๒ ในหลักภาวนา ๔ ในกายภาวนานั้น ก็ควรที่จะทำตนให้ดีงามเหมาะสมกับที่เป็นพุทธศาสนิกชนและมีสติคอยกำกับตลอดเวลาถึงเป็นชาวพุทธก็ยิ่งควรสำรวมระวังกายให้ดี^๓ ในหลักภาวนา ๔ กายภาวนานั้นเป็นข้อแรกที่เราควรยึดถือปฏิบัติ ดังที่ว่าจิตเป็นนายกายเป็นบ่าวจะทำดีทำชั่วก็ต้องอาศัยกายเราดำเนินไปผู้นำจึงต้องรักษากายให้มันหมั่นประกอบคุณงามและความดีไว้^๔ ในด้านความประพฤติของผู้นำนั้น ต้องแสดงออกให้เหมาะสม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชาวบ้านถ้าผู้นำทำตัวไม่ดีก็จะทำให้องค์กรเสื่อมเสียไปด้วย^๕ ผู้นำองค์กรนั้นต้องเป็นผู้ที่น่าเคารพเลื่อมใสหากทำตัวไม่ดีก็ไม่ควรอยู่ในองค์กร หากประชาชนทำผิดกฎหมายควรมีการลงโทษอย่างจริงจังด้วย จึงจะทำให้ประชาชนคนนั้นไม่กล้าทำผิดอีก^๖ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความเป็นธรรมไม่มีอคติเอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้หลักธรรมมาภิบาลในการบริหารจัดการและการปกครอง^๗

สรุปว่าจากการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูล พบว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยากให้ประชาชนมีความประพฤติที่เรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม คนจะดีจะชั่วก็ได้จากการกระทำยังเป็นประชาชนชาวพุทธเราจึงต้องรักษากายให้มันหมั่นประกอบคุณงามและความดีไว้

^๑ สัมภาษณ์ พระปริยัติพัชรภรณ์,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙.

^๒ สัมภาษณ์ พระครูสิริพัชรโสภิต,ดร. รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙.

^๓ สัมภาษณ์ จำเริญวิชา ฉัตรวิโรจน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙.

^๔ สัมภาษณ์ นายอานนท์ อุดพัวย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙.

^๕ สัมภาษณ์ สิบเอกชัยวัฒน์ ปัญจิจิต ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙.

^๖ สัมภาษณ์ พ.จ.อ.ธงชัย มีศิริโรจน์ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙.

^๗ สัมภาษณ์ นายธรรษพล จูมา หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙.

๒. ด้านการไม่เบียดเบียน

ในการเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กันยังเป็นสิ่งที่ประชาชนชาวพุทธต้องควรทำ ขาดไม่ได้^{๘๘} คนเราถ้าพอในความต้องการ ก็มีควาโลภน้อยเมื่อมีควาโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อยถ้าทุกประเทศมีความคิด อันนี้ไม่ใช่เศรษฐกิจ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่า พอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภอย่างมาก คนเราก็อยู่เป็นสุข^{๘๙} ประชาชนเราถ้าพอใจในความต้องการ ก็มีควาโลภน้อย เมื่อมีควาโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อยถ้าทุกประเทศมีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่าพอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภอย่างมากคนเราก็อยู่เป็นสุข^{๙๐} คนเราถ้าพอใจในความต้องการ ก็มีควาโลภน้อย เมื่อมีควาโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย^{๙๑} การไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนซึ่งกันและกัน การเลี้ยงชีพด้วยความสุจริต เคารพในสิทธิของแต่ละบุคคล การอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักความเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้จะทำให้มีความสุข^{๙๒} เรื่องของความประพฤติ การตั้งอยู่ในระเบียบกฎหมาย เป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น คือทำอย่างไรถึงจะอยู่ร่วมกันได้ระหว่างคน ๒ คนหรือมากกว่า ๒ คนขึ้นไปต้องเกื้อกูลไม่เบียดเบียนกัน^{๙๓} การที่ทุกคนได้อยู่ร่วมกันในหมู่บ้านในตำบลในสังคมเดียวกันนั้นต้องมีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกันจึงจะทำให้คนในสังคมนั้นๆอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข^{๙๔}

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายภุชงค์ ศรีบุญมี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๘๙} สัมภาษณ์ นางอรทัย ปัญจิต นักจัดการงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๙๐} สัมภาษณ์ จ.ส.อ.สุนทร อาบสุวรรณ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงานองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๙๑} สัมภาษณ์ นางอารีรัตน์ พามา ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๙๒} สัมภาษณ์ นายเจริญ พามา ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๙๓} สัมภาษณ์ นายไกร แร่งงาน กำนันตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๙๔} สัมภาษณ์ นายสมคิด ตีมีหาญ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

สรุปจากการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูล พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่ ประชาชนไม่ควรทำตัวเบียดเบียนกันทั้งทางตรงและทางอ้อม ต้องเป็นที่รู้จักพอเพียง รู้จักประมาณ ตน เป็นผู้เลี้ยงง่ายอยู่ง่ายการเลี้ยงชีพด้วยความสุจริต เคารพในสิทธิของแต่ละบุคคล จะทำให้อยู่กับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และรู้จักความเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ จะทำให้มีความสุข

๓. ด้านคุณธรรม

ประชาชนต้องมีการฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ต่อเพื่อนมนุษย์และสัตว์ต้องขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใสอยู่เสมอบำเพ็ญคุณธรรมนี้ให้มีในตนเสมอ^{๑๕} ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงาน อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อดทนไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องควบคู่กับการใช้ปัญญา แก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้ที่มีความขยัน คือ ผู้ที่ตั้งใจทำอย่างจริงจังต่อ เรื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร เป็นคนสูงงาน มีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำ ตั้งใจทำ หน้าที่อย่างจริงจัง^{๑๖} มีความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสา ช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น^{๑๗} ต้องเข้าใจ เห็นใจผู้ ที่มีความเดือดร้อนอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกายสติปัญญาลงมือปฏิบัติการเพื่อบรรเทาปัญหาหรือ ร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน^{๑๘} ความตั้งใจที่เพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อดทนไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องควบคู่กับการใช้ปัญญาแก้ปัญหาจนเกิดผล สำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้นั้นมีคุณธรรมในจิตใจ^{๑๙} มีความประพฤติตรง ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ความจริงใจปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้ง

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายวิรุฒ อุดพัว ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายอดุลย์ รั้วตัว ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายละมัย ขุนเทพ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๔ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ ฤทธิ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัด เพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายยอดคม มารอด ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๖ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

ต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพตรงต่อเวลาไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง^{๒๐}

สรุปจากการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูลพบว่า ประชาชนต้องมีการฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็ง มั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลายเช่นมีเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์และสัตว์ต้องขยันหมั่นเพียร

๔. ด้านความรู้

ปัญญาสำเร็จจากการภาวนา เมื่อบุคคลเจริญซึ่งภาวนาอยู่ย่อมได้ซึ่งปัญญาคือความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริงของนามธรรมและรูปธรรมคือ รู้ทั่วถึงเหตุถึงผล รู้อย่างชัดเจน, รู้เรื่องบาปบุญคุณโทษ, รู้สิ่งที่ควรทำควรเว้น เป็นต้น เป็นธรรมที่คอยกำกับศรัทธา เพื่อให้เชื่อประกอบด้วยเหตุผล^{๒๑} พระพุทธเจ้าทรงแสดงปัญญาไว้ถึง ๓ ระดับ ซึ่งปัญญาทุกประเภทนั้น ต้องสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ไม่มีอะไรสำคัญมากน้อยไปกว่ากัน เนื่องจากการจะข้ามสะพานไปได้ ต้องเดินผ่าน ตั้งแต่ต้นสะพาน ผ่านกึ่งกลางสะพาน แล้วจึงจะถึงปลายสะพาน ข้ามปากได้ย่อมพ้นจากทุกข์ได้^{๒๒} การศึกษาที่ฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อที่มีเหตุผล ความเห็นที่เข้าสู่แนวทางของความเป็นจริง การรู้จักหาความรู้ รู้คิดพิจารณา ไตร่ตรอง ทดลอง ตรวจสอบ ความรู้เข้าใจคือปัญญาที่แท้จริง^{๒๓} ผู้ที่มีปัญญามีความรู้นั้นต้องนำความรู้มาใช้แก้ไขปัญหาและคิดการต่าง ๆ ปัญญาเป็นเหมือนอุปกรณ์ที่จะใช้ทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ^{๒๔} การพัฒนาตัวเองของมนุษย์ ให้ดำเนินชีวิตได้ดั่งามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นสุขเพราะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนเป็นการวางแผนการดำเนินชีวิตอย่างหนึ่ง^{๒๕} หมายถึงปัญญาที่ได้จากการคิดใคร่ครวญ พินิจพิจารณาให้เกิดความเข้าใจ อย่างตกลึกตามขั้นตอนของเหตุผล และความสัมพันธ์ต่างๆโดยมิใช่การจดจำ

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายขุติ สาทรี ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๗ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายสหัส มีแสง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายณรงค์ หมวกชา ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายคะนอง เขาวดี ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๐ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายจรรณ ด้วงมูล ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๑ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายสุพล โสภา ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๒ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙.

เฉย ๆ แบบนี้เรียกว่าเป็นคนที่ความรู้อย่างแท้จริง^{๒๖} ความศรัทธาหรือความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจะต้องประกอบไปด้วยปัญญา ถ้าศรัทธาแบบขาดปัญญาจะทำให้เป็นคนโง่เขลาได้^{๒๗} เช่นการศรัทธาในผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือระดับประเทศก็ตามจะต้องไตร่ตรองพิจารณาด้วยปัญญาให้ดีเสียก่อนว่าเขาดีจริง ๆ น่าเคารพศรัทธาสามารถไว้วางใจได้อย่างแท้จริง^{๒๘} ผู้นำต้องมีความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับประชาชนทุกคนเท่าเทียมกันโดยใช้หลักพุทธธรรม สัปปริสธรรม ๗ ประการ คือ เป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล ก็จะทำให้การปกครองและการบริหารจัดการเกิดความเรียบร้อยดีงาม^{๒๙} ทุกคนที่อยู่ร่วมกันในหมู่บ้านในสังคมเดียวกันจะต้องหมั่นเรียนรู้ด้านหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา รู้จักเข้าวัดทำบุญ ให้ทานรักษาศีลและเจริญจิตภาวนา ฟังเทศน์ฟังธรรมเพื่อจะได้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดปัญญามีความรู้และจะได้นำไปประพฤติปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามหลักพุทธธรรม ภาวนา^{๓๐} ก็จะทำให้เกิดความสุขขึ้นในชุมชนในสังคม^{๓๐}

สรุปจากการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูล พบว่า ผู้ที่มีปัญญามีความรู้นั้นต้องนำความรู้มาใช้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ภายในชุมชน ปัญญาที่เป็นเหมือนอุปกรณ์ที่จะใช้ทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จประโยชน์ได้และยังช่วยให้ประชาชนในชุมชนนั้นๆ อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขตามหลักพุทธธรรมภาวนา ๔

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ฤทธิ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๓ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

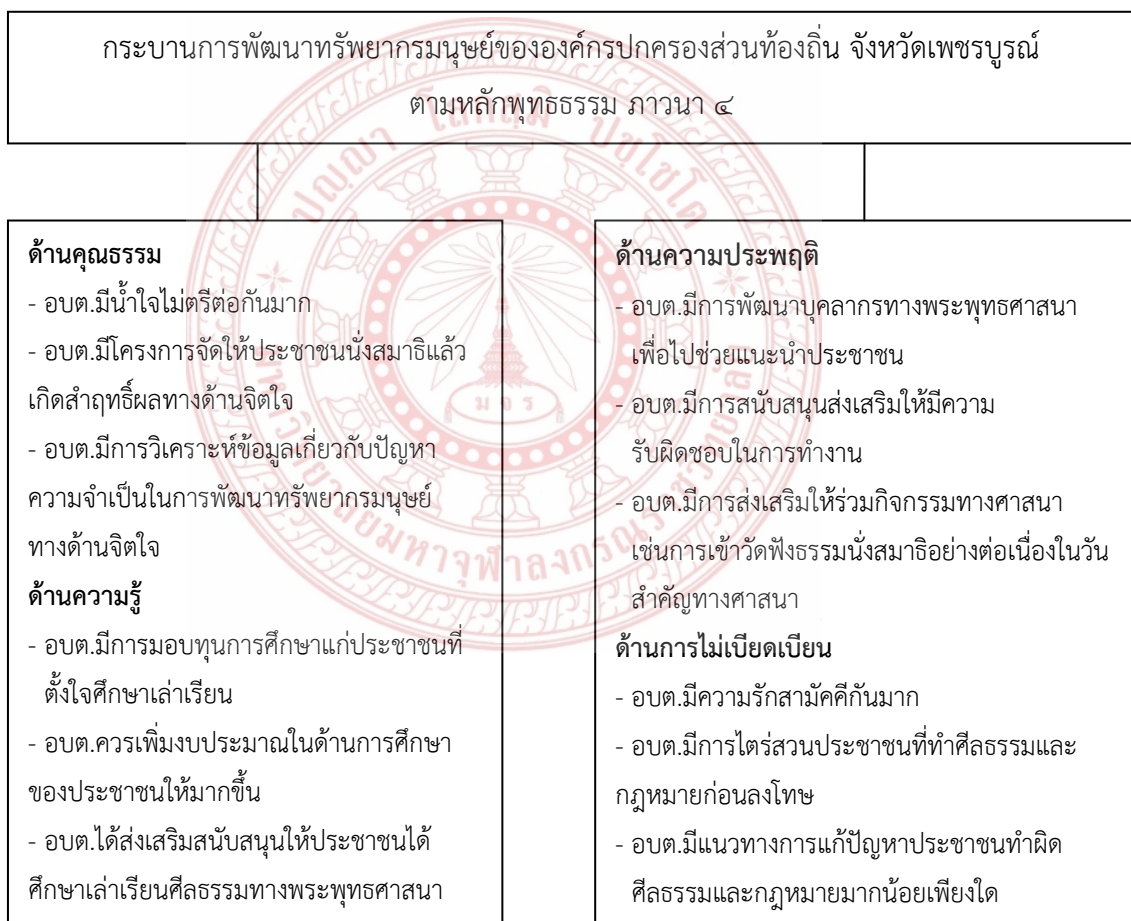
^{๒๗} สัมภาษณ์ นายหนูมัย จงธรรม ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๔ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

^{๒๘} สัมภาษณ์ นางทองม้วน อินแนน ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๕ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

^{๒๙} สัมภาษณ์ นาคติศักดิ์ คนมาก ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๖ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายทวีศักดิ์ พาดา ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๗ ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

ทราบถึงการนำหลักภาวนา ๔ คือ ๑. ด้านกายภาวนา ความประพฤติ ๒.ด้านศีลภาวนา การไม่เบียดเบียนกัน ๓. ด้านจิตภาวนา คุณธรรมและ ๔.ด้านปัญญาภาวนา ความรู้ มาประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ตลอดถึงข้อเสนอแนะซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ต่อไป ผู้วิจัยสามารถสรุปแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

จากแผนภาพที่ ๔.๑ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ให้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านกายภาวนา (ความประพฤติ) คือ ผู้นำองค์กรมีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม อย่างชัดเจน สามารถทำให้งานให้บรรลุดังเป้าหมาย และเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน

๒. ด้านศีลภาวนา (การไม่เบียดเบียน) คือ ประชาชนมีการพัฒนาตนมากขึ้นองค์กรมีการพัฒนาที่เด่นชัดเห็นเป็นรูปธรรมและสู่ความสำเร็จ

๓. ด้านจิตภาวนา (คุณธรรม) คือ ผู้นำองค์กรมีความรับผิดชอบมากขึ้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน ทำให้การดำเนินการแนะนำประชาชนออกมามีประสิทธิภาพ

๔. ด้านปัญญาภาวนา (ความรู้) คือ ผู้นำองค์กรได้มีการทำตามแบบแผนพัฒนา ทางการบริหารองค์กรและทรัพยากรท้องถิ่นที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการนำแนวความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้กับงาน และชีวิตประจำวัน



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๑) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๒) เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม

๓) เพื่อวิเคราะห์และเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพุทธธรรม

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed - Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน ๓๙๐ คนซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview)กับผู้ให้ข้อมูลหลัก(Key Informant)และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๓ รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๗

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุ ๒๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๘๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗ คน รองลงมาอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๖ รองลงมาอายุ ๔๑ – ๖๐ ปี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๑ และน้อยที่สุดมีอายุ ๖๑ ปีขึ้นไปจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๖

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ศึกษา จำนวน ๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๙ รองลงมา คือระดับประถมศึกษา จำนวน ๑๔๗ คน

คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๙ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๑ และน้อยที่สุดคือ ระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๑

อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีเกษตรกรรม จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๗ รองลงมา คือมีอาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ รองลงมา คือ มีอา รับราชการ จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๙ และน้อยที่สุด คือประกอบกิจการส่วนตัว จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๒

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีรายได้ ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ เดือน จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๔ รองลงมา คือมีรายได้ ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๗ รองลงมา คือ มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๕ รองลงมา คือมีรายได้ ๑๕,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๕ รองลงมา คือมีรายได้ ๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๐ และน้อยที่สุด คือมีรายได้ ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไปต่อเดือน จำนวน ๑๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๓.๕๙

สถานภาพบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ เป็นโสด จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๗๔ รองลงมาสมรสแล้ว จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๓ รองลงมาเป็น หม้าย จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ และน้อยที่สุดหย่าร้าง/แยกทางกัน จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓

๕.๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านความประพฤติ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความ ประพฤติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก

๒) ด้านการไม่เบียดเบียน พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านการไม่ เบียดเบียนกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก

๓) **ด้านคุณธรรม** พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก

๔) **ด้านความรู้** พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านคุณความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ ๓ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ” ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการแก้ไขซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค คือ

๑. ด้านความประพฤติ

- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญในด้านนี้น้อย
- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจน้อย

๒. ด้านการไม่เปิดเผยเงิน

- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนา
- ไม่มีการปรับปรุงนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ของบ้านเมือง

๓. ด้านคุณธรรม

- ความเต็มใจในการช่วยเหลือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ส่วนรวมยังมีน้อย
- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีการวิเคราะห์ถึง ความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางจิตใจ

๔. ด้านความรู้

- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนศีลธรรมอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ คือ

๑. ด้านความประพฤติ

- ควรจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ประชาชน
- ควรขอความร่วมมือกับหน่วยราชการเพื่อของบประมาณสนับสนุน

๒. ด้านการไม่เบียดเบียน

- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ควรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้วนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนาบ้าง
- ควรปรับปรุงที่นโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่

๓. ด้านคุณธรรม

- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดโครงการปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรออกเป็นข้อบังคับ/ระเบียบ ในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสามัคคี

๔. ด้านความรู้

- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการมอบทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนอย่างเพียงพอ

๕.๑.๔ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview)ผู้ให้ข้อมูลหลัก(Key Informant) เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ครั้นนี้ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑.ด้านความประพฤติควร ในด้านความประพฤติควร พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงามแก่ตนเองและผู้อื่น ในการพัฒนาความรู้ให้กับประชาชน ควรเริ่มที่การพัฒนาด้านความประพฤติอันนำซึ่งความเชื่อมั่นของประชาชนในปัจจุบันประชาชนไม่ค่อยสำรวมระวังในศีลเท่าไรนักในหลักภาวนา ๔ ในภายภาวนานั้น ก็ควรที่จะทำตนให้ดีงามเหมาะสมกับที่เป็นชาวพุทธและมีสติคอยกำกับตลอดเวลาเป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรก็ยังคงควรสำรวมระวังกายให้ดี ในหลักภาวนา ๔ ภายภาวนานั้นเป็นข้อแรกที่เราควรยึดถือปฏิบัติ ดังที่ว่าจิตเป็นนายกายเป็นพาวจะทำดีทำชั่วก็ต้องอาศัยกายเราดำเนินไปประชาชนเราจะต้องรักษากายให้มันหมั่นประกอบคุณงามและความดีไว้ในด้านความประพฤติของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรนั้น ต้องแสดงออกให้เหมาะสม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชาวบ้านถ้าผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรทำตัวไม่ดีก็จะทำให้สังคมชุมชนเสียหายไปด้วยผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรนั้นต้องเป็นผู้ที่น่าเคารพเชื่อถือหากทำตัวไม่ดีก็ไม่ควรอยู่ในตำแหน่ง หากประชาชนทำผิดกฎหมายหรือจารีตประเพณีควรมีการลงโทษอย่างจริงจังด้วย จึงจะทำให้ประชาชนคนนั้นไม่กล้าทำผิดอีก

๒. ด้านการไม่เบียดเบียน ในการเจริญศีล,การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กันยังเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องควรทำ ขาดไม่ได้ คนเราถ้าพอในความต้องการ ก็มีความโลภน้อยเมื่อมีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อยถ้าทุกประเทศมีความคิด อันนี้ไม่ใช่เศรษฐกิจ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่า พอประมาณ ไม่สุดโต่งไม่โลภอย่างมาก คนเราก็อยู่เป็นสุข ประชาชนเราถ้าพอใจในความต้องการ ก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อยถ้าทุกประเทศมีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่าพอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภอย่างมากคนเราก็อยู่เป็นสุขคนเราถ้าพอใจในความต้องการ ก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย การไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนซึ่งกันและกัน การเลี้ยงชีพด้วยความสุจริต เคารพในสิทธิของแต่ละบุคคล การอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักความเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้จะทำให้มีความสุข เรื่องของความประพฤติ การตั้งอยู่ในระเบียบวินัย เป็นเรื่องของการปฏิสัมพันธ์คนอื่นคือทำอย่างไรถึงจะอยู่ร่วมกันได้ระหว่างคน ๒ คนหรือมากกว่า ๒ คนขึ้นไปอย่างเกื้อกูลไม่เบียดเบียนกัน

๓. ด้านคุณธรรม ประชาชนต้องมีการฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ต่อเพื่อนมนุษย์และสัตว์ต้องขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใสอยู่เสมอบำเพ็ญคุณธรรมนี้ให้มีในตนเสมอ ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อดทนไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องควบคู่กับการใช้ปัญญา แก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้ที่มีความขยัน คือ ผู้ที่ตั้งใจทำอย่างจริงจังต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร เป็นคนสู้งาน มีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง มีความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น ต้องเข้าใจ เห็นใจ ผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติการ เพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชนความตั้งใจที่เพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อดทนไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องควบคู่กับการใช้ปัญญา แก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้นั้นมีคุณธรรมในจิตใจมีความประพฤติตรง ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

๔. ด้านความรู้ ปัญญาสำเร็จจากการภาวนา เมื่อบุคคลเจริญซึ่งภาวนาย่อมได้ซึ่งปัญญาคือ ความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริงของนามธรรมและรูปธรรมคือ รู้ทั่วถึงเหตุถึงผล รู้อย่างชัดเจน, รู้เรื่อง บาปบุญคุณโทษ, รู้สิ่งที่ควรทำควรเว้น เป็นต้น เป็นธรรมที่คอยกำกับศรัทธา เพื่อให้เชื่อประกอบด้วย เหตุผลพระพุทธรเจ้าทรงแสดงปัญญาไว้ถึง ๓ ระดับ ซึ่งปัญญาทุกประเภทนั้น ต้องสอดคล้องไปในทิศทาง เดียวกัน ไม่มีอะไรสำคัญมากน้อยไปกว่ากัน เนื่องจากการจะข้ามสะพานไปได้ ต้องเดินผ่าน ตั้งแต่ต้น สะพาน ผ่านกึ่งกลางสะพาน แล้วจึงจะถึงปลายสะพาน ข้ามพากได้ย่อมพ้นจากทุกข์ได้ การศึกษาที่ฝึกหรือ พัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อที่มีเหตุผล ความเห็นที่เข้าสู่แนวทางของความเป็นจริง การ รู้จักหาความรู้ รู้คิดพิจารณา ไตร่ตรอง ทดลอง ตรวจสอบ ความรู้เข้าใจคือปัญญาที่แท้จริง ผู้ที่มีปัญญามี ความรู้นั้นต้องนำความรู้มาใช้แก้ไขปัญหาและคิดการต่าง ๆ ปัญญาเป็นเหมือนอุปกรณ์ที่จะใช้ทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ การพัฒนาตัวเองของมนุษย์ ให้ดำเนินชีวิตได้ตั้งมฤตยูต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นสุขเพราะไม่ทำให้ ผู้อื่นเดือดร้อนเป็นการวางแผนการดำเนินชีวิตอย่างหนึ่งหมายถึงปัญญาที่ได้จากการคิดใคร่ครวญ พินิจ พิจารณาให้เกิดความเข้าใจ อย่างตกลึกตามขั้นตอนของเหตุผล และความสัมพันธ์ต่างๆ โดยมีใช้การจดจำ เหนย ๆ แบบนี้เรียกว่าเป็นคนที่ความรู้อย่างแท้จริง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่องกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของประชาชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม โดยภาพรวม

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับ มากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระราเชนทร์ วิจารณ์ (ไชยเจริญ) สรุปถึงการพัฒนามนุษย์ตาม แนวพระพุทธศาสนาในงานวิจัยซึ่งสรุปความได้ว่าแนวทางการพัฒนาที่ถูกทางและเป็นการพัฒนาที่ได้ สมดุลคือไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาที่ยั่งยืนได้หลักคำสอนใน พระพุทธศาสนานั้นเป็นหลักธรรมเพื่อการพัฒนามนุษย์โดยตรงซึ่งมีหลายประการเช่นหลักคำสอน เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สังคมการปกครอง เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ ไปสู่ความหลุดพ้นโดยมีแนวทางการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาที่พัฒนาคนทั้งทางด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และ ปัญญาซึ่งการพัฒนาต้องศึกษาทั้งเนื้อหา (ปริยัติ) การลงมือปฏิบัติ (ปฏิบัติ)

เพื่อให้เข้าใจกฎแห่งธรรมชาติหรือกฎของชีวิตอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จ (ปฏิเวธ) สำหรับหลักการปฏิบัติ นั้นพึงดำเนินตามหลักภาวา ๔ คือ กาย ศิล จิต และปัญญาเพื่อให้เกิดดุลยภาพแห่งการพัฒนาอย่างแท้จริง^๑

๕.๒.๒ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

๑) ด้านความประพฤติ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ด้านความประพฤติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่ เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญามีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรสนับสนุนแนะนำและให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมมีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบมีมาตรฐานที่ชัดเจนการฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์กร^๒

๒) ด้านการไม่เบียดเบียน ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ด้านการไม่เบียดเบียนกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญจันทร์ จันทสโร (แก้วบุญยงค์) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า

^๑ พระราชนิพนธ์ วิจารณ์ (ไชยเจริญ), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

^๒ สันติชัย อินทรอ่อน, ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖).

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆด้านตั้งแต่องค์กรสังคมไปถึงการพัฒนาประเทศและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบโดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้นและอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรมักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะวิชาการด้านต่างๆให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรคือการให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม

๒. รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทรวงศึกษาธิการได้วางยุทธศาสตร์ของการศึกษาคือให้การศึกษาภาคบังคับในอนาคตข้างหน้ามีการปรับปรุงความสะดวกในการบริหารการศึกษาคွ้มครองการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติเพื่อนำประเทศลาวให้หลุดพ้นจากความด้อยพัฒนาในปี ๒๐๒๐ เนื่องจากสภาพการศึกษาในปัจจุบันของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวยังพบปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะประชาชนยังขาดโอกาสทางด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากายพัฒนาจิตพัฒนาใจและพัฒนาปัญญาสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาความมีจริยธรรมและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตเมื่อทั้งสองอย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่าเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีแนวทางพัฒนามนุษย์ด้วยวิธี ปรัตโหมะและโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญา เพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีลอบรมจิตด้วยสมาธิและอบรมปัญญาด้านกระบวนการทางปัญญาซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง^๓

๓) **ด้านคุณธรรม** พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ด้านคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชาญพล นิลประภาพร** ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือนโดย

^๓ พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

เฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบเพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อยอย่างฝืดกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่นแนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวเนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมากฝ่ายฝืดกอบรมยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผนการฝืดกอบรมประจำปีแต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณมีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่รวมถึงการค้นคว้า/วิจัยเพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมากหมวดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดหมวดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมวดความสามารถ ด้านจัดการตนเองใช้มากที่สุดหมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้การคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือหมวดธุรกิจหมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการคือธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือหมวดภาวะผู้นำปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือการตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคคือระบบอาวุโสและทัศนคติ^๔

๔) ด้านความรู้ พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ด้านคุณความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ ๓ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า

๑. ด้านแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพบุคคลจะต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่เป็นการดึงและการผลักดันด้านศักยภาพของบุคคลตั้งแต่เยาว์วัยเป็นการส่งเสริมพัฒนาการที่ดีสำหรับเด็กในด้านต่างๆ มุ่งหวังเพื่อสร้างต้นทุนชีวิตที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชนเพื่อที่จะทำการพัฒนาให้เป็นมนุษย์เพื่อมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาในการดำเนินชีวิตของตนและการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

๒. ด้วยกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคลตามหลักไตรสิกขากรรมฐานโดยการดึงศักยภาพด้านกุศลและผลกกุศล ที่มีหลักอิทธิบาท ๔ และหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เชื่อมโยงให้เข้ากับจิตของแต่ละบุคคลและกฎธรรมชาตซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ คือ เป็นตัวต้นแบบในฐานะผู้นำ^๕

^๔ ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗).

^๕ นางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา, “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) ควรจัดให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติที่ดีในชุมชนหมู่บ้านหรือท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนเกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๒) ควรมีการส่งเสริมให้ใช้วาจาที่สุภาพไพเราะต่อกัน และควรแก้ปัญหาาระบบอุปถัมภ์ในองค์กรเพราะระบบดังกล่าวทำให้ผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำอาจใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อเพื่อนบ้านในชุมชน

๓) ควรมีการจัดโครงการให้ประชาชนได้ไปปฏิบัติธรรม และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์นอกพื้นที่เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสามัคคีกันระหว่างชุมชน วัดและโรงเรียน

๔) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนในระดับอุดมศึกษาขึ้นไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ควรมีการสร้าง ความเข้าใจอันดีภายในชุมชนและบุคลากรขององค์กรควรร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒) ควรมีการใช้วาจาที่สุภาพไพเราะอ่อนหวานใช้ถ้อยคำที่สุภาพและให้เกียรติกันไม่ใช่คำพูดที่ฟังแล้วกระทบจิตใจเพราะคำพูดที่มีความสุภาพไพเราะก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากร่วมงานกันและยังเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันอีกด้วย

๓) ควรมีโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ออกบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

๔) เมื่อประชาชนมีความตั้งใจศึกษาเล่าเรียนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีน้ำใจจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาในระดับที่สูงๆต่อไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ เพิ่มเติม เช่น หลักสัพบุริสธรรม ๗, หลักพรหมวิหาร ๔ และ ทิศ ๖ เป็นต้น

- ๒) ควรมีการวิจัยทักษะการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธธรรม
- ๓) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่บุคลากรทางพระพุทธศาสนาเข้ามามีส่วนร่วม
ด้วยให้มากขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไป
- ๔) ควรมีการสร้างเครื่องมือวิจัยเพิ่มเติมนอกจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น
การสังเกตพฤติกรรม และการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

๑ หนังสือ

โกวิท พวงงาม, องค์การบริหารส่วนตำบลในกระบวนการทัศน์ใหม่ : พัฒนา สร้างเครือข่าย และเสริมความเข้มแข็ง, กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, ๒๕๔๖.

ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร : พิมพ์พันธ์ตั้งเซ็นเตอร์, ๒๕๓๙.

ทะเลลามาองค์ที่สืบสืบขึ้นชินกยัตโส, ๓๖๕ เทศนาประจำวันจากพระหทัยองค์ทะเลลามา, แปลโดย ทาคินี, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๔๘.

นราธิป ศรีงาม, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๘ - ๑๕, พิมพ์ครั้งที่ ๓, นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐.

พนิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓.

จำเนียร จวงตระกูล, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เล่ม ๑, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๘.

จิระ หงส์ดารมภ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๖.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

दनัย เทียนพุด, ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว,

๒๕๔๔.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), **หลักแม่บทของการพัฒนาตน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕,
กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

ดิชนัทธันท์, **กุญแจเซน**, แปลโดย พจนา จันทรสันติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิ
โกมลคีมทอง, ๒๕๕๑.

_____ **ดวงตะวัน ดวงใจฉัน**, แปลโดย วิศิษฐ์วังวิญญู, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์สยาม, ๒๕๕๔.

_____ **ปฎิหาริย์แห่งการตื่นอยู่เสมอ**, แปลโดย พระประชา ปสนนธมโม, พิมพ์ครั้งที่ ๒๓,
กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๕๓.

ธงชัย สมบูรณ์,**การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร**, กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม ,๒๕๔๙.

นันทวัฒน์ บรมานันท์ และแก้วคำ ไกรสรพงษ์, **การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารจัดการ**

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๔.

บรรยงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล**, กรุงเทพฯ : รวมสาส์น, ๒๕๔๖.

บุญคง หันจางสิทธิ์, **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร**,กรุงเทพมหานคร: บรรณาการ, ๒๕๔๒.

เบญจ พรพลธรรม, “การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น”, **ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์)**, (บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

ประทาน คงฤทธิศึกษากร, **การปกครองท้องถิ่น**, กรุงเทพมหานคร : พีระพัฒนา, ๒๕๒๖.

ประหยัด หงส์ทองคำ, **การปกครองท้องถิ่น**, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,๒๕๒๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), **พุทธวิธีบริหาร**,กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), “**พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**”,พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร :
ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

_____ **.การพัฒนาที่ยั่งยืน**, พิมพ์ครั้งที่ ๓ ,กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีม
ทอง, ๒๕๔๙

_____ **.พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๙,
กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____ **.ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร
: ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

_____ .พุทธธรรม(ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร:ดวงแก้ว,
๒๕๔๔.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)“พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม”,พิมพ์ครั้งที่ ๑๐
๒๕๔๕.

_____ .“พุทธธรรม (ฉบับเดิม)”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. (กรุงเทพมหานคร :
บริษัท เอส. อาร์พรีนเตอร์แมส โปรดักส์จำกัด, ๒๕๔๖.

_____ .“พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม”,พิมพ์ครั้งที่ ๑๐
๒๕๔๕.

_____ . “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประศัพท”,พิมพ์ครั้งที่ ๑๐.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์พรีนเตอร์แมส โปรดักส์จำกัด, ๒๕๔๖.

_____ . “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม”,พิมพ์ครั้งที่ ๑๐
๒๕๔๕.

พระมหารุ่งเพชร ติกขวชิโร, ทะไล ลามะผู้นำที่ไม่เคยสิ้นหวัง, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร :
บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๕๑.

พระมหาสมปอง มุทีโต, คัมภีร์อภิธานวรรณนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประยูร
วงศ์พันธ์ตั้ง จำกัด, ๒๕๔๗.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, กรุงเทพมหานคร :
บริษัท ประชาชน จำกัด, ๒๕๕๓.

ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.
๒๕๔๖.

ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗,
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๖.

ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒,กรุงเทพมหานคร : บริษัท
นามมีบุ๊ค จำกัด, ๒๕๔๖.

ราณี อีสัยกุล, การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ, ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและการจัดการ
องค์การและทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๗, นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
๒๕๕๓.

วิชัย โกสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ VJ พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๗.

สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์,กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์
จำกัด,๒๕๔๒.

สนธิ จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบาย
ศึกษา, บริษัทสุขุมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๓.

สิน พันธุ์พินิจ,เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด,
๒๕๔๗.

เสน่ห์ จัยโตและคณะ ,การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔,นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช ๒๕๔๗.

สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช ๒๕๔๐, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร,
๒๕๔๐.

อาภรณ์ ภูวพิณพันธุ์. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑.กรุงเทพมหานคร: เอช
อาร์เซ็นเตอร์ ๒๕๕๑.

อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่นไทย, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพมหานคร : โอ เอส.
พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓.

องค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ
องค์การบริหารส่วนตำบล (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๒), กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์อสาธิตราชดิณแดน, ๒๕๔๒.

อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพมหานคร: โอ เอส. พริน
ติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓ .

๒. ภาษาอังกฤษ

Gary Dessler กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ A Framework for Humman
Resource Management พิมพ์ครั้งที่ 2,2549.

Liu, Abby, & wall, Geoffrey. (๒๕๐๖) Planning Tourism Employment : A developing
Country Perspective. Tourism Management, 27-1 February 2006, (อ้างอิงจาก
รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. ชูติมา ต่อเจริญ และคณะ, โครงการ“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมในจังหวัดกระบี่ พังงา
และภูเก็ต” ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๙.

Nadler, Leonard, Desingning training program : The critical events model,(Reading,
Mass. Addison –Wesley, 1982),

Pace. PW.Smith, Human Resource Development, (New jersey : Prentlice Hall,

1991),

Kantanen, Uolevi Untamo. Personnel Training. **Its effectiveness and results from the company's point of view (Dorest products industry)**. Finland : University of tampere, 1997

Wick, C., & Leon, S. **The learning edge**. (New York : McGraw-Hill, 1993),







กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม

The Buddhist Teaching of Human Resource Development at Local
Administration Organization in Phetchabun Province

พระพิระพงศ์ จิตธมโม,ดร.^๑

ดร.วิรัตน์ ฉัตรวิโรจน์

วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสักจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม และเพื่อวิเคราะห์และเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพุทธธรรม

ดำเนินการวิจัยโดยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีจำนวน ๓๙๐ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๓๐ ท่าน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

^๑ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความรู้ ($\bar{X} = ๔.๑๑$) ด้านความประพฤติ ($\bar{X} = ๔.๐๓$) ด้านการไม่เบียดเบียน ($\bar{X} = ๔.๐๐$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = ๓.๙๔$)

ปัญหา อุปสรรคในด้านความประพฤติ ผู้บริหารและผู้นำท้องถิ่นท้องถิ่นที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญในด้านนี้ขาดความรู้ความเข้าใจไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้วนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนาไม่มีการปรับปรุงนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ของบ้านเมืองความเต็มใจในการช่วยเหลือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านงานส่วนรวมยังมีน้อยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านไม่มีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางจิตใจผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านไม่ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนศิลปกรรมอย่างจริงจังควรพัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงามแก่ตนเองและผู้อื่น ในการพัฒนาความรู้ให้กับประชาชนควรเริ่มที่การพัฒนาด้านความประพฤติอันนำซึ่งศรัทธาของประชาชนในปัจจุบันประชาชนไม่ค่อยสำรวมระวังในศีลเท่าใดนักในหลักภาวนา ๔ ในภายภาวนานั้น ก็ควรที่จะทำตนให้ดีงามเหมาะสมกับที่เป็นพุทธศาสนิกชนและมีสติคอยกำกับตลอดเวลาเป็นชาวพุทธก็ยิ่งควรสำรวมระวังกายให้ดี ในหลักภาวนา ๔ ภายภาวนานั้นเป็นข้อแรกที่เราควรยึดถือปฏิบัติ ดังที่ว่าจิตเป็นนายกายเป็นบ่าวจะทำดีทำชั่วก็ต้องอาศัยกายเราดำเนินไปพุทธศาสนิกชนเราจะต้องรักษากายให้มันหมั่นประกอบคุณงามและความดีไว้ในด้านความประพฤติของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านนั้น ต้องแสดงออกให้เหมาะสม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชาวบ้านถ้าผู้นำทำตัวไม่ดีก็จะทำให้ท้องถิ่นเสื่อมเสียไปด้วยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านนั้นต้องเป็นผู้ที่น่าเคารพศรัทธาน่าเชื่อถือหากทำตัวไม่ดีก็ไม่ควรอยู่ในตำแหน่ง หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านทำผิดศีลธรรมผิดกฎหมายควรมีการลงโทษอย่างจริงจังด้วย จึงจะทำให้ประชาชนคนนั้นไม่กล้าทำผิดอีก

ข้อเสนอแนะ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ควรจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ประชาชนควรขอความร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นๆ เพื่อของบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรมศิลปให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน ให้พอใจในความต้องการ ก็มีความโลภน้อยเมื่อมีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย เคารพในสิทธิของแต่ละบุคคล การอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักความเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้จะทำให้มีความสุข ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำหมู่บ้านควรมีการมอบทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนอย่างเพียรพอดด้วยและมุ่งเน้นการพัฒนาทางจิตใจควบคู่กันไปด้วย

คำสำคัญ : กระบวนการพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

This research aims to study the development of human resources of local governments. In the Municipality Phetchaboon To develop the human resources of local governments In Lom Sak district, Phetchabun According to Buddhism And to analyze and propose ways to develop the human resources of local governments. According to Buddhism

Research conducted by research combines methods (Mixed Method Research) and quantitative research. (Quantitative Research) by means of a survey (Survey Research) questionnaire (Questionnaire) to the sample. People in the Municipality Phetchabun province, where the number 390, which is derived from a random stratified (Stratified Random Sampling) and Qualitative Research (Qualitative Research) by in-depth interviews (In depth Interview) with the key data (Key Informant). the instrument used in this study was a questionnaire is a checklist to assess the scale and level 5, which the research team. The confidence of the No. 0. 875 data analysis software packages for social science research. By using the frequency (Frequency), percentage (Percentage) Average (Mean) and standard deviation (Standard Deviation) and in-depth interviews (In-Depth Interview) with the key data (Key Informants) 30. using techniques of content analysis accompanying descriptive text.

The research found that

Public opinion towards the development of local government. Phetchaboon According to Buddhism Overall, the high level (= 4.02) when it was found that the average order from most to least. Is knowledge (= 4.11) and behavior (= 4.03) did not encroach on the (moral = 4.00 (= 3.94).

Problems in the Discipline Local administrators and local leaders not to focus on this aspect of cognition not listen to public opinion and to guide the development of amendments to improve the policies of local governments to keep abreast of the situation. Town willingness to assist the management of local government and village leaders and the public also has little Brit for. The local government and village leaders have no real analysis of the need to develop human resource management, mental local government and village leaders do not encourage people to moral education should seriously develop physically. Physical training Let us know what you are associated with an organic way with

five. And treats them in a way that you give birth to a charity fair productively for themselves and others. In the development of knowledge to the people should begin to develop the standards, which will bring the public's faith in the current rally is not aware of how much the sacrament prayers in the main body 4 in the prayer. As a mental exercise as a servant would do well to do evil, we must continue to exercise even Buddhists, we must maintain a strong physical beauty and goodness to keep you engaged in the conduct of local government administration. and village leaders To act accordingly Must set a good example to the people if the leaders do not act, it will degrade the local administration, local governments and village laeders must be respected faithful to trust the police, if it does not exist. In position If corporate executives, local government and village leaders immoral law should be punished seriously. It will enable people who do not sin.

Suggestions in the field of human resource development of local government. Phetchaboon According to Buddhism The conference should provide training seminars to educate the public should seek cooperation with other royal budget to support the training of the canon in the discipline not persecuted or suffered damage. Along with others well. Complementary to each other To satisfy demand It is a greedy little less greedy. It's hurting others less Respect for the rights of the individual Being with others happily. Recognize the generous sharing Help each other and make each other happy. Administrators, village leaders and local governments should provide scholarships to people who intend to study with adequate and focused on developing psychological concurrently with.

Keyword : Process development, human resources, local government organizations, Buddhist doctrines.

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันนี้ “ทรัพยากรมนุษย์” นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท แม้วิทยาการหรือเทคโนโลยีต่างๆ จะก้าวหน้ากว้างไกลไปเพียงใดก็ตาม มนุษย์ก็ยังถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าและสำคัญยิ่งต่อการทำงานอยู่ไม่เปลี่ยนแปลงและดูเหมือนว่าจะทวีความสำคัญมากขึ้นทุกที เพราะสังคมปัจจุบันกำลังอยู่ในสภาพที่เสียสมดุลในด้านต่างๆ เช่น (๑) ในด้านสิ่งแวดล้อม เราพบว่า โลกกำลังอยู่ในภาวะขาดแคลนพลังงานและมีสภาพอากาศแปรปรวน ซึ่งเป็นผลมาจากการบริโภคที่เกิน

พอดีของมนุษย์ (๒) ในด้านสังคม เราพบว่า มีการใช้ความรุนแรงต่อเด็กและสตรีมากขึ้นและมีการทุจริตคอร์รัปชันอย่างแพร่ระบาดทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นผลมาจากความเสื่อมถอยทางจริยธรรม (๓) ในด้านการดำเนินชีวิต เราพบว่า วิถีชีวิตในปัจจุบันทำให้คนเกิดความเครียด, มีอารมณ์ร้อน และหงุดหงิดง่าย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสุขภาพจิตที่ย่ำแย่ (๔) ในด้านการแสดงความคิดเห็น เราพบว่า การมีจุดยืนทางความคิดที่ตรงข้ามกันกลายเป็นสิ่งที่ไม่อาจยอมรับได้ แสดงให้เห็นถึงการไม่เปิดใจรับความแตกต่าง ขาดการใช้เหตุผลและความเป็นกลาง ซึ่งมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งและการทะเลาะวิวาท ดังนั้น เมื่อมองในภาพรวมแล้ว คงไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า สภาพที่ขาดสมดุลเหล่านี้ ล้วนสร้างความเดือดร้อนในการดำเนินชีวิตของคนความวุ่นวายในสังคม^๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญมากโดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้น ก็คือการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันเพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงชีวิตในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จ ในด้านเศรษฐกิจศาสตร์นั้น หมายถึง การเพิ่มทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทั่วไป จึงนับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยมองว่า ควรศึกษาหาคำตอบสำหรับพระพุทธศาสนามองเห็นว่า มนุษย์และสัตว์ทั้งหลายเมื่อเกิดมาในโลกนี้แล้วล้วนต้องประสบกับความทุกข์ด้วยกันทั้งสิ้น ความทุกข์เป็นปัญหาที่ทำให้สัตว์และมนุษย์ทั้งหลายไม่ได้พบอสิริภาพพระพุทธศาสนาจึงมีจุดหมายสูงสุดที่จะทำให้มนุษย์ได้ข้ามพ้นไปจากห้วงทุกข์เพื่อพบอสิริภาพอย่างแท้จริงและการที่จะพ้นจากทุกข์ได้นั้นก็ด้วยการพัฒนาจิตนั่นเองประเด็นนี้เองจึงทำให้พระพุทธศาสนามองว่า มนุษย์มีภาวะแฝงเร้นอยู่ภาวะที่แฝงเร้นนั้นเรียกว่าศักยภาพของมนุษย์ซึ่งพระพุทธศาสนาถือว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วสามารถที่จะฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ประเสริฐที่สุดได้และผู้ที่สามารถพัฒนาได้ถึงขั้นสูงสุดจะได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่ประเสริฐสุดดังพระพุทธพจน์ว่า ในหมู่มนุษย์คนที่อดกลั้นถ้อยคำล่วงเกินได้ชื่อว่าเป็นผู้ฝึกตนได้แล้วเป็นผู้ประเสริฐที่สุด

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์การนำหลักพุทธธรรม มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

^๒ รัชชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑.

จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทางสังคมชุมชนจะต้องให้โอกาสในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรักความเมตตาแก่ตนเองและผู้อื่นให้มีความคิดเห็นที่เป็น สัมมาทิฐิ คือ มีความคิดเห็นที่ถูกต้อง ปลูกฝังให้มีความรักแก่ชุมชนที่ตนเองได้อยู่อาศัย โดยการพัฒนาความประพฤติดีที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม ให้อยู่ในระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ไม่คดโกง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างๆ โดยไม่เบียดเบียนกัน การพัฒนาจิตให้เจริญงอกงาม มีความเพียรพยายามอดทนต่อการฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาปัญญาให้รู้เข้าใจโลกและชีวิตให้ตรงตามความจริงรู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยการปล่อยวางความทุกข์ และเป็นอิสระปลอดพ้นจากกิเลส ฉะนั้น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นการสร้างโอกาสทางการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเท่าเทียมกัน เพื่อที่จะได้พัฒนาตนเอง ผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ ด้วยการนำทางโดยยึดหลักของพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปัญหาและอุปสรรคนั้น น้อยลงหรือหมดไปและจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีงามสืบไปโดยใช้หลักธรรมภาวนา ๔ มาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านสังคม ความประพฤดี ศีลธรรม เพื่อให้ ประชาชนในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
๒. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสักจังหวัดเพชรบูรณ์ตามหลักพุทธธรรม
๓. เพื่อวิเคราะห์และเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพุทธธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑.๑ ขอหนังสือจากผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตการปกครองตำบลปากช่องอำเภอหล่มสักจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากประชาชนในพื้นที่

๑.๒ นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับพระภิกษุสงฆ์และประชาชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๐ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๓๙๐ ชุด คิดเป็นร้อยละของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๑.๓ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ขอหนังสือจากผู้อำนวยการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒.๒ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๒.๓ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๒.๔ นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธรธรรม ภาวนา ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธรธรรม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๔๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธรธรรม ภาวนา ๔ จำแนกตาม

เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีจำนวน ๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๓ และรองลงมาเป็นผู้ชาย มีจำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๗

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุ ๒๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗ รองลงมาคืออายุ ต่ำกว่า ๒๐ ปี มีจำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๖ มีอายุ ๔๑ – ๖๐ ปี มีจำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๑ และอายุ ๖๑ ปี ขึ้นไปมีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๖

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๙ รองมาคือระดับประถมศึกษา จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๙ รองมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๑ และน้อยที่สุด คือระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๑

อาชีพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๗ รองลงมาคืออาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ รองลงมาคือรับราชการ จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๙ และน้อยที่สุด คือประกอบกิจการส่วนตัว จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๒

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีรายได้ ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ เดือน จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๔ รองลงมา คือมีรายได้ ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๗ รองลงมา คือ มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๕ รองลงมา คือมีรายได้ ๑๕,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๕ รองลงมา คือมีรายได้ ๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ ต่อเดือน จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๐ และน้อยที่สุด คือมีรายได้ ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไปต่อเดือน จำนวน ๑๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๓.๕๙

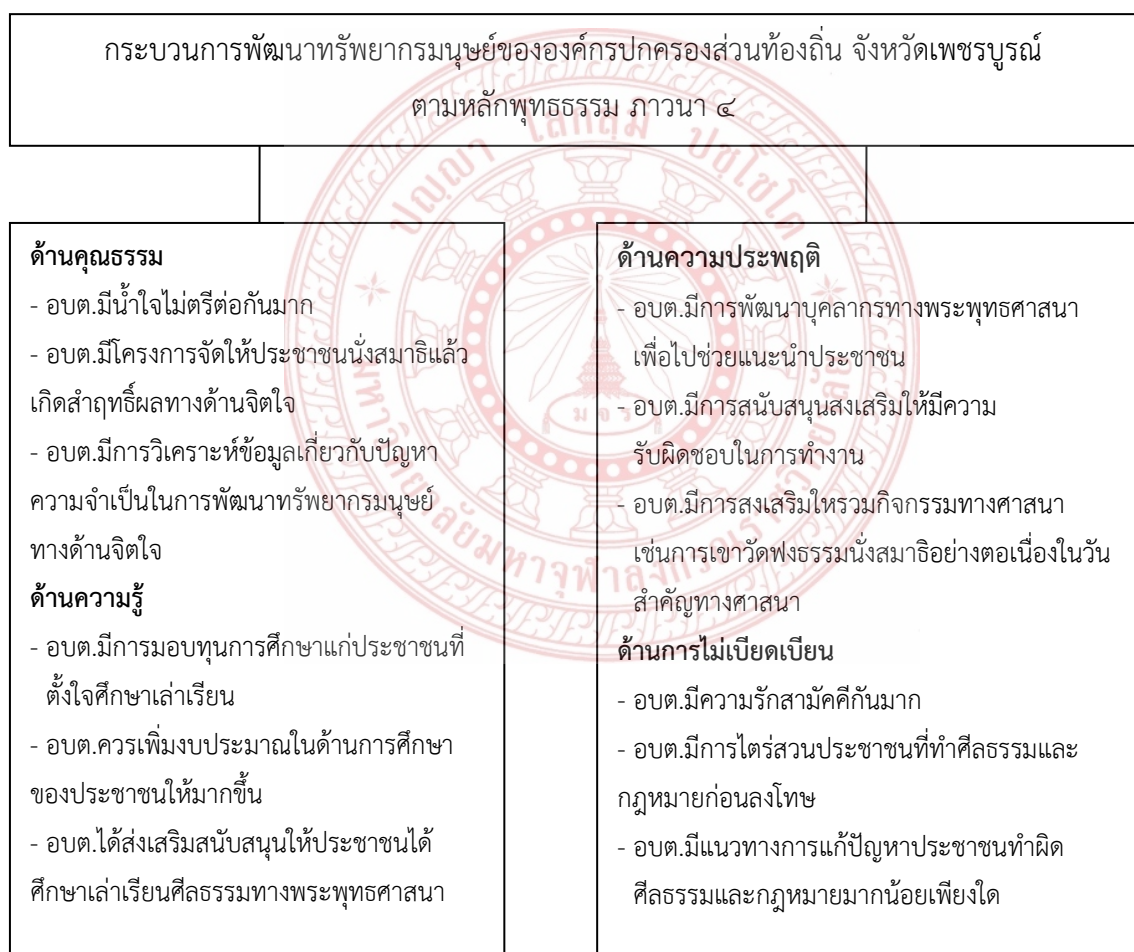
สถานภาพบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ เป็นโสด จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๗๔ รองลงมาสมรสแล้ว จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๓ รองลงมาเป็นหม้าย จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ และน้อยที่สุดหย่าร้าง/แยกทางกัน จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓

๒. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านความประพฤติ ด้านการไม่เบียดเบียน ด้านคุณธรรม และด้านความรู้ แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๓. สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงการนำหลักภาวนา ๔ คือ ๑. ด้านกายภาวนา ความประพฤติ ๒.ด้านศีลภาวนา การไม่เบียดเบียนกัน ๓. ด้านจิตภาวนา คุณธรรมและ ๔.ด้านปัญญาภาวนา ความรู้ มาประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ตลอดถึงข้อเสนอแนะซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ต่อไป ผู้วิจัยสามารถสรุปแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

จากแผนภาพ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ให้ดียิ่งขึ้นสรุปได้ดังนี้

๑. ด้านกายภาวนา (ความประพฤติ) คือ ผู้นำองค์กรมีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมอย่างชัดเจน สามารถทำให้งานให้บรรลุดังเป้าหมาย และเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน

๒. ด้านศีลภาวนา (การไม่เบียดเบียน) คือ ประชาชนมีการพัฒนาตนมากขึ้นองค์กรมีการ พัฒนาที่เด่นชัดเห็นเป็นรูปธรรมและสู่ความสำเร็จ

๓. ด้านจิตภาวนา (คุณธรรม) คือ ผู้นำองค์กรมีความรับผิดชอบมากขึ้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เนื่องาน ทำให้การดำเนินการแนะนำประชาชนออกมามีประสิทธิภาพ

๔. ด้านปัญญาภาวนา (ความรู้) คือ ผู้นำองค์กรได้มีการทำตามแบบแผนพัฒนา ทางการบริหารองค์กร และทรัพยากรท้องถิ่นที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการนำแนวความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้กับงาน และชีวิตประจำวัน

สรุปผลการวิจัย

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑.๑ ด้านความประพฤติ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านความประพฤติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก

๑.๒ ด้านการไม่เบียดเบียน พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านการไม่เบียดเบียนกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก

๑.๓ ด้านคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก

๑.๔ ด้านความรู้ พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ด้านคุณความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ ๓ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

๒. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

๒.๑ ด้านความประพฤติ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ด้านความประพฤติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่ เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญามีวิสัยทัศน์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรสนับสนุนแนะนำและให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมมีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบมีมาตรฐานที่ชัดเจนการฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์กร^๓

๒.๒ ด้านการไม่เบียดเบียน ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ด้านการไม่เบียดเบียนกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆด้านตั้งแต่องค์กรสังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกๆรูปแบบ

^๓ สันติชัย อินทรอ่อน, ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย,วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,(สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖).

โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้นและอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรมักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะวิชาการด้านต่างๆให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรคือการให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม

๒. รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทรวงศึกษาธิการได้วางยุทธศาสตร์ของการศึกษาคือให้การศึกษาภาคบังคับในอนาคตข้างหน้ามีการปรับปรุงความสะดวกในการบริหารการศึกษาคู่ครองการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติเพื่อนำประเทศลาวให้หลุดพ้นจากความด้อยพัฒนาในปี ๒๐๒๐ เนื่องจากสภาพการศึกษาในปัจจุบันของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวยังพบปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะประชาชนยังขาดโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี โท และ เอก

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากายพัฒนาจิตพัฒนาใจและพัฒนาปัญญาสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาความมีจริยธรรมและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตเมื่อทั้งสองอย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่าเกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีหลักการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีแนวทางพัฒนามนุษย์ด้วยวิธี โปรโต โฆษะและโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญา เพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีลอบรมจิตด้วยสมาธิและอบรมปัญญาด้านกระบวนการทางปัญญาซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง^๔

๒.๓ ด้านคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ด้านคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชาญพล นิลประภาพร** ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือนโดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบเพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อยอย่างฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่นแนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวเนื่องกับการกำหนด

^๔ พระบุญจันทร์ จนทสาโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมากฝ่ายฝึกอบรมยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผนการฝึกอบรมประจำปีแต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณมีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมากหมวดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดหมวดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมวดความสามารถ ด้านจัดการตนเองใช้มากที่สุดหมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้การคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือหมวดธุรกิจหมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการคือธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือหมวดภาวะผู้นำปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือการตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคคือระบบอาวุโสและทัศนคติ^๕

๒.๔ ด้านความรู้ พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ด้านคุณความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ ๓ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า

๑. ด้านแนวคิดในการพัฒนาบุคคลจะต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่เป็นการตั้งและการผลักดันศักยภาพของบุคคลตั้งแต่เยาว์วัยเป็นการส่งเสริมพัฒนาการที่ดีสำหรับเด็กในด้านต่างๆ มุ่งหวังเพื่อสร้างต้นทุนชีวิตที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชนเพื่อที่จะทำการพัฒนาให้เป็นมนุษย์เพื่อมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาในการดำเนินชีวิตของตนและการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

๒. ด้วยกระบวนการพัฒนาบุคคลตามหลักไตรสิกขากรรมฐานโดยการตั้งศักยภาพด้านกุศลและผลกกุศล ที่มีหลักอิทธิบาท ๔ และหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เชื่อมโยงให้เข้ากับจิตของแต่ละบุคคลและกฎธรรมชาติซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ คือ เป็นตัวต้นแบบในฐานะผู้นำ^๖

^๕ ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗).

^๖ นางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา, “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- ๑) ควรจัดให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติที่ดีในชุมชน หมู่บ้าน หรือท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนเกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ๒) ควรมีการส่งเสริมให้ใช้วาจาที่สุภาพไพเราะต่อกัน และควรแก้ปัญหาแบบอุปถัมภ์ในองค์กรเพราะระบบดังกล่าวทำให้ผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำอาจใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อเพื่อนบ้านในชุมชน
- ๓) ควรมีการจัดโครงการให้ประชาชนได้ไปปฏิบัติธรรม และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์นอกพื้นที่เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสามัคคีกันระหว่างชุมชน วัดและโรงเรียน
- ๔) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนในระดับอุดมศึกษาขึ้นไป

๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- ๑) ควรมีการสร้างความเข้าใจอันดีภายในชุมชนและบุคลากรขององค์กรความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- ๒) ควรมีการใช้วาจาที่สุภาพไพเราะอ่อนหวานใช้ถ้อยคำที่สุภาพและให้เกียรติกันไม่ใช่คำพูดที่ฟังแล้วกระทบจิตใจเพราะคำพูดที่มีความสุภาพไพเราะก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากร่วมงานกันและยังเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันอีกด้วย
- ๓) ควรมีโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ออกบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
- ๔) เมื่อประชาชนมีความตั้งใจศึกษาเล่าเรียนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีน้ำใจจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาในระดับที่สูงๆต่อไป

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

- ๑) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ เพิ่มเติม เช่น หลักสัปปุริสธรรม ๗, หลักพรหมวิหาร ๔ และ ทิศา ๖ เป็นต้น
- ๒) ควรมีการวิจัยทักษะการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธธรรม

๓) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่บุคลากรทางพระพุทธศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมด้วยให้มากขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไป

๔) ควรมีการสร้างเครื่องมือวิจัยเพิ่มเติมนอกจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น การสังเกตพฤติกรรม และการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

โกวิทย์ พวงงาม, องค์การบริหารส่วนตำบลในกระบวนทัศน์ใหม่ : พัฒนา สร้างเครือข่าย และเสริม

ความเข้มแข็ง, กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๖.

ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

จำเนียร จวงตระกูล , การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เล่ม ๑, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมอธรรม, ๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร:ดวงแก้ว, ๒๕๔๔.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), หลักแม่บทของการพัฒนาตน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, กรุงเทพมหานคร : ปราchyสยาม , ๒๕๔๙.

นันทวัฒน์ บรมานันท์ และแก้วคำ ไกรสรพงษ์, การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๔.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต”, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชาชน จำกัด, ๒๕๕๓.

ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖.

ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๖.

ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, กรุงเทพมหานคร : บริษัท

นามมีปักจำกัต์, ๒๕๔๖.

วิชัย โกสุวรรณจินดา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ VJ พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๗.

Gary Dessler **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ A Framework for Humman Resource Management** พิมพ์ครั้งที่ 2,2549.

Nadler, Leonard, **Desingning training program** : The critical events model,(Reading, Mass. Addison –Wesley, 1982),

Pace. PW.Smith, **Human Resource Development**, (New jersey : Prentlice Hall, 1991),

Kantanen, Uolevi Untamo. **Personnel Training. Its effectiveness and results from the company’s pointofview (Dorest products industry)**. Finland : University of tarnpere, 1997.

Wick, C., & Leon, S. **The learning edge**. (New York : McGraw-Hill, 1993).



ภาคผนวก ข

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์



กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. กิจกรรมด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

- สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปพัฒนาในการเรียนการสอนรายวิชาวิจัยเพื่อการจัดการรายวิชาสถิติเบื้องต้นและระเบียบวิธีวิจัย และเป็นฐานการเรียนรู้การวิจัยของนิสิตและประชาชน
- สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปประกอบงานประกันคุณภาพการให้บริการวิชาการแก่สังคม

๒. กิจกรรมด้านการพัฒนากิจกรรมวัดและชุมชน

- สามารถให้ความรู้ อบรมประชาชนและเยาวชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเข้ามาพัฒนาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลแบบมีส่วนร่วม
- สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางหลักพุทธธรรมภavana ๔ กับการพัฒนาชุมชน โดยนิสิตที่เรียนในรายวิชาวิจัยเพื่อการจัดการ รายวิชาสถิติเบื้องต้นและการวิจัยสามารถนำความรู้มาจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกับชุมชนได้

๓. กิจกรรมด้านการพัฒนากิจกรรมมหาวิทยาลัยและชุมชน

- มีการนำผลการศึกษาวิจัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม มาจัดสัมมนาการเรียนรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง
- การพัฒนารายวิชาวิจัยเพื่อการจัดการ รายวิชาสถิติเบื้องต้นและการวิจัย และวิธีการสอนที่มาจากผลการศึกษาวิจัย กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม

๔. ผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ จัดให้มีการปรับวิธีการเรียนการสอนตามรายวิชาวิจัยเพื่อการจัดการ และรายวิชาสถิติเบื้องต้นและการวิจัยวิธีการสอนที่มาจากผลการศึกษาวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพสังคม การเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม
- ชุมชนที่ตระหนักถึงคุณค่าการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จัดกิจกรรมสนับสนุนการสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชน
- อาจารย์ นิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล สภาพและปัญหาการเรียนการสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในพัฒนาและการบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่และการจัดการปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหนี้สินให้กับภาคประชาชนเพื่อให้เกิดการดำเนินการแก้ไขปัญหา ซึ่งกันและกัน
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักวิชาการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม ศูนย์เครือข่ายพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัดเพชรบูรณ์ วัดในชุมชน เป็นต้น มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปพัฒนาและประยุกต์ใช้กับภาคประชาชนต่อไป



**ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้
และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ**

วัตถุประสงค์	กิจกรรมที่วางแผนไว้	กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ	ผลที่ได้รับของโครงการ
เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์	- สํารวจข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์	- คณะผู้วิจัยลงพื้นที่ เพื่อสำรวจข้อมูลสภาพทางกายภาพที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์	- ได้ข้อมูลสภาพทางกายภาพที่มีต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม	- คณะผู้วิจัยเสนอข้อมูลเชิงลึกแก่ผู้บริหาร แนะนำการนำหลักการทางไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์	- กำหนดหลักธรรมมาประยุกต์ในการบริหารงานท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์	- นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามศึกษารูปแบบการบริหารงานท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
เพื่อวิเคราะห์และเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพุทธธรรม	- คณะผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์เสนอข้อมูลเชิงลึกแก่ผู้บริหาร เพื่อนำหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์	- กำหนดหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์	- ได้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ตามหลัก
พุทธธรรม

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้ มุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อทุกตอน แบบสอบถามนี้จะสมบูรณ์ และใช้ประโยชน์ในการวิจัยได้ คำตอบทุกข้อและความคิดเห็นต่างๆ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่เกิดผลเสียต่อท่านแต่อย่างใด

๒. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ ๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พระพิระพงศ์ จิตธมโม,ดร.และคณะ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

ตอนที่ ๑ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ น้อยกว่า ๒๐ ปี

☐ ๒๑- ๔๐ ปี

☐ ๔๑-๖๐ ปี

☐ ๖๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา

☐ มัธยมศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพ

☐ รับจ้าง

☐ เกษตรกรรม

☐ ประกอบกิจการส่วนตัว

☐ รับราชการ

๕. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า ๕,๐๐๐

☐ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐

☐ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐

☐ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐

☐ ๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐

☐ ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป

๖. สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย

☐ หย่าร้าง/แยก

ตอนที่ ๒ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลปากช่อง
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการมีส่วนร่วมของท่าน
โดยมีค่าน้ำหนักคะแนน คือ

- ๕ หมายถึง มีการปฏิบัติงานมากที่สุด
๔ หมายถึง มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก
๓ หมายถึง มีปัญหาการปฏิบัติงานปานกลาง
๒ หมายถึง มีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย
๑ หมายถึง มีปัญหาการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความประพฤติ						
๑	อบต. มีจัดประชุมอบรมจัดทำโครงการด้านยาเสพติด ให้ประชาชน					
๒	อบต. มีการเข้าไปเยี่ยมเยียนประชาชนที่เจ็บป่วย					
๓	อบต. มีการจัดอบรมให้ประพฤติอยู่ในศีลธรรม					
๔	มีบทลงโทษแก่ประชาชนที่ทำผิดกฎหมายอย่างเหมาะสมแก่เหตุ					
๕	อบต. มีการร่วมมือกับหน่วยราชการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
๖	อบต. มีการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่นการเข้าวัดฟังธรรมนั่งสมาธิอย่างต่อเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา					
๗	มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในการทำงาน					
๘	มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อไปอบรมแนะนำประชาชน					
๙	อบต. มีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
๑๐	อบต. มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน					

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการไม่เบียดเบียนกัน						
๑๑	ท่านคิดว่า อบต. มีแนวทางการแก้ปัญหาประชาชนทำผิดกฎหมายมากน้อยเพียงใด					
๑๒	ท่านคิดว่า อบต. มีการไต่สวนผู้ที่ทำผิดกฎหมายก่อนลงโทษ					
๑๓	ท่านคิดว่า อบต. มีความรักสามัคคีกันเพียงใด					
๑๔	ท่านคิดว่า อบต. มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนากับส่วนราชการมากน้อยเพียงใด					
๑๕	ท่านคิดว่า อบต. มีการช่วยเหลือสังคมเพียงใด					
๑๖	ท่านคิดว่า อบต. มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้วนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนา					
๑๗	ท่านคิดว่าว่า อบต. ให้ความสำคัญมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
๑๘	ท่านคิดว่า อบต. มีการเบียดเบียนกันหรือไม่					
๑๙	ท่านคิดว่า อบต. มีส่วนในการเสริมสร้างพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
๒๐	ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กร อบต. เพียงใด					
ด้านคุณธรรม						
๒๑	ท่านคิดว่าการบริหารงานของ อบต. มีคุณธรรมแค่ไหน					
๒๒	ท่านคิดว่า อบต. มีน้ำใจไม่ตรีต่อกันเพียงใด					
๒๓	ท่านคิดว่า อบต. มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือกันเพียงใด					
๒๔	ท่านคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ อบต. ควรเริ่มต้นที่จิตใจก่อน					
๒๕	ท่านคิดว่าท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณธรรม						
๒๗	ท่านคิดว่า อบต. มีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางจิตใจ					
๒๘	ท่านคิดว่า อบต. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
๒๙	อบต. มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านจิตใจ					
๓๐	อบต. มีการอบรมให้ประชาชนนั่งสมาธิแล้วเกิดสำฤทธิ์ผลทางด้านจิตใจหรือไม่					
ด้านความรู้						
๓๑	อบต. ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมาย					
๓๒	อบต. ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนในระดับอุดมศึกษา					
๓๓	อบต. มีการมอบทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนแต่ยากจน					
๓๔	อบต. มีการจัดประชุมอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่ประชาชน					
๓๕	อบต. มีการจัดประชุมเชิงวิชาการแก่ประชาชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตน					
๓๖	อบต. มีการจัดโครงการศึกษาดูงานแหล่งพัฒนาตัวอย่าง					
๓๗	ท่านคิดว่า อบต. ควรมีการส่งเสริมบุคลากรทางด้านการศึกษาเพียงใด					
๓๘	ท่านคิดว่า อบต. ควรเพิ่มงบประมาณในด้านการศึกษาของประชาชนเพียงใด					

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม ภาวนา ๔	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้						
๓๙	ท่านคิดว่า อบต. ให้ความช่วยเหลือทางปัญญากับประชาชนได้ในระดับใด					
๔๐	ท่านคิดว่า อบต. มีส่วนร่วมในการศึกษาของประชาชนเพียงใด					



ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม

ตอนที่ ๓ ท่านคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง มีปัญหา
และข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความประพฤติ (กายภาวนา)

๓.๑.๑ ปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

๓.๑.๒ ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

๓.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการไม่เบียดเบียนกัน (ศีลภาวนา)

๓.๒.๑ ปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๒ ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

๓.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านคุณธรรม (จิตตภาวนา)

๓.๓.๑ ปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

๓.๓.๒ ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

๓.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความรู้ (ปัญญาภาวนา)

๓.๔.๑ ปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

๓.๔.๒ ข้อเสนอแนะ มีดังนี้



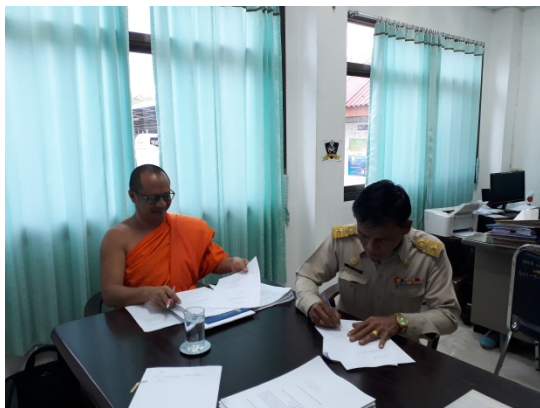
ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์

ภาคผนวก จ
รูปภาพกิจกรรมที่ดำเนินการวิจัย



ภาพคณะผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก







ประวัติผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

๑. ชื่อ (ภาษาไทย) : พระพิระพงศ์ ฐิตธมฺโม, ดร. (โชตินอก)
(ภาษาอังกฤษ) : Dr. Phra Peerapong Thitadhammo/Chotnok
๒. หมายเลขบัตรประชาชน : เลขที่
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตรศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์
๔. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุน
ผาเมือง เพชรบูรณ์ ๙๑ ถนนพิทักษ์ ตำบลหล่มสัก อำเภอหล่ม
สัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ๖๗๑๑๐
- โทรศัพท์ ๐๘-๙๒๗๑-๑๗๐๕
- E-mail : Pee2513@gmail.com
๕. ประวัติการศึกษา : น.ธ.เอก, ป.ธ. ๑-๒
- ปริญญาตรี พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาศาสนา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐
- ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปริญญาเอก รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขารัฐ
ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๖. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ
- พระพุทธศาสนา/ภาษาไทย
๗. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- ประสบการณ์ในการวิจัย (ไม่มี)

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

๑. ชื่อ (ภาษาไทย) : ดร.วิรัตน์ ฉัตรวิโรจน์
(ภาษาอังกฤษ) : Dr. Virat Chatviroch
๒. หมายเลขบัตรประชาชน : เลขที่
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน : นักวิจัย อาจารย์พิเศษและผู้ทรงคุณวุฒิ วิทยาลัยสงฆ์
พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์
๔. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุน
ผาเมือง เพชรบูรณ์ ๙๑ ถนนพิทักษ์ ตำบลหล่มสัก อำเภอหล่ม
สัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ๖๗๑๑๐
- โทรศัพท์ ๐๙-๐๒๘๙-๖๕๔๔
- E-mail : Pee2513@gmail.com
๕. ประวัติการศึกษา : ปริญญาตรี การศึกษามหาบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๒๓
- ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๔๕
- ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. ๒๕๕๔
๖. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ
- บริหารการศึกษา/ภาษาอังกฤษ
๗. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- ประสบการณ์ในการวิจัย (ไม่มี)