

พุทธวิธีพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์

Buddhist method Development of personnel potential of local
administrative organizations. Nakhon Sawan Province

วิชาญา เมธีวรฉัตร*

Wichayapa Metheeworachat*

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการใช้หลักธรรมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสานวิธี โดยส่วนแรกจะ ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียด ที่สำคัญ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำการศึกษอย่างครบถ้วน พร้อมกันนั้น ในการ วิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงตรรกะได้ ส่วนที่สองจะทำการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในเชิงประจักษ์ข้อมูล และวิเคราะห์ให้ทราบถึงเหตุผลที่มีส่วนสัมพันธ์กันกับข้อมูลในเชิงคุณภาพ และอุดช่องจุดด้อยของข้อมูลเชิงคุณภาพดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามระเบียบ วิธีการ ผู้วิจัยจะนำเสนอวิธีการวิจัยตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ร้อยละ 85.60 เป็นเพศชาย ร้อยละ 65.25 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 51.69 มีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 75.42 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 70.33 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 49.15 สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04, S.D. = 0.698$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ คือ 1) ด้านการฝึกอบรม จัด

* อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, E-mail. Wanwisa2523@hotmail.co.th

โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ขันสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขันปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ 2) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีล คือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วย ระบบการศึกษา ขันสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขันปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม 3) ด้านการพัฒนา ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขันสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นในทิศทางที่ควร ขันปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และ เป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ตามแนว พระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใน 3 ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนามาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรใน 3 ด้าน คือทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: พุทธวิธี, พัฒนาศักยภาพ,บุคลากรท้องถิ่น

Abstract

This research its objectives are to present guidelines for the application of the Dhamma principles to develop the potential of the personnel of the local administrative organization Nakhon Sawan Province

The methodology is mixed methods research, with the first part being Qualitative Research. In order to know the issues of education in important details and cover the main content of the study in full, at the same time, the quality research will give in-depth information. The details are clear and can be analyzed in logic (Analytic Induction). The second part will perform quantitative analysis (Empirical Analysis). To provide empirical data And analyze the reasons that contribute In relation to quality information And fill in the weakness of the qualitative data. Therefore, in order to make the research According to the methodology, the researcher will present the research methods respectively.

The research findings were as follows:

1. General conditions and problems in the development of personnel potential of Nong Pling Subdistrict Administration Organization Nakhon Sawan Province Most of the respondents were married, 85.60% were male, 65.25% were aged between 31-40 years, 51.69% had a bachelor's degree, 75.42% were government officials, 70.33% and had 6-10 years of work experience. 49.15 each

For personnel development of Nong Pling Subdistrict Administration Organization Nakhon Sawan province, in general, found that training Education Overall, all aspects were at a medium level ($\bar{x} = 3.04$, S.D. = 0.698) and when considered in each aspect found that it was at a moderate level in all aspects.

2. Concepts, theories and principles of Dharma concerning the development of human potential of Nong Pling Subdistrict Administration Organization Nakhon Sawan Province is 1) Training Organize training programs for personnel to develop knowledge, abilities, and skills according to individual differences. The precepts training is to modify the expressions of speech and body behavior. The meditation phase is to develop the mind to have a tolerant state. Advanced intelligence is to suggest behavior that should be done or should not be done. 2) Education: encourage personnel to further their education at higher education levels in order to improve their knowledge, ability and morality, which is to change their behavior with the educational system. The meditation phase is to develop mental behavior to have EQ. The intelligence stage is for further education. 3) Regarding the development of precepts, namely, the cultivation of good behavior. The meditation step is to train the mind in the right direction. Advanced intelligence is to promote, develop, to have additional education. As for the potential development, it is a group of knowledge, skills and related attributes. Which affects the primary job of a particular position, with the said knowledge, skills and characteristics Relative to the work of that position and can be measured against acceptable standards and that can be strengthened Through training and development

3.The ways for the competency development for staff in local administrative organizations according to Buddhism should begin at the process or the approach for the human resources according to the theory of Leonard Nadler : T (training), E (education), and D (development). The Buddhist principle, Tsikkha, was Silā (the behavior), Samādhi (the concentration), and Pañña (the wisdom) made the competency of the staff in the 3 aspects the knowledge, the skill and the attributes according to the theory of David C. McClelland.

Therefore, this way for the development could apply the Buddha-Dhamma principle in the competency development

Keywords: Buddhist methods, Talent development, Local personnel

บทนำ

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2557 รัฐได้ให้ความสำคัญเป็นอิสระคล่องตัว ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระ ในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้ กรอบกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจ ให้ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ ของประชาชนในท้องถิ่น หรือ ประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และในส่วน ขององค์ประกอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน ในท้องถิ่น และมีสภาท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกัน¹

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของ หลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งทุกองค์การมุ่งที่จะให้บุคลากรของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์การต่างๆ จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดของ องค์กรผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคม ให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และด้วยเหตุนี้นมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงานงานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ จึงได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากร เป็นสำคัญ

การจะพัฒนาบุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนและมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่สำคัญ การพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคน องค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อมูลมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กร ซึ่งการพัฒนาพนักงานมีหลาย รูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การมอบหมาย

¹ ไกรวิทย์ พวงงาม การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส.เอเชียเพรส จำกัด, 2550), หน้า 13.

งาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ (Team building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น²

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็น สิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่าจะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำ เบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่(Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย³

สภาพการณ์ดังกล่าวนับเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปได้ เนื่องจากการพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ กล่าวคือ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี มีคุณธรรมควบคู่กันไป ในการที่จะนำพาประเทศให้ผ่านวิกฤตของสังคมไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับนักมนุษยศาสตร์ อย่างท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวไว้ว่า “ถ้าศีลธรรมไม่กลับมา โลกจะวินาศ” ท่านมองเห็นเหตุปัญหาคือ เหตุของความหายนะของสังคมโลกที่กำลังก่อตัวขึ้นมา อย่างชัดเจนเพราะนั่นคือท่านมองเห็นว่า ศีลธรรมหรือคุณธรรม จริยธรรมเท่านั้นจะช่วยแก้ปัญหาได้

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนในประเทศให้เป็นคนที่มีคุณภาพก่อน โดยการให้การศึกษา อบรม เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ การให้การศึกษาที่พัฒนาคนเพื่อการประกอบอาชีพเป็นการพัฒนาคนในเรื่องภายนอก ส่วนการพัฒนาคนในเรื่องภายใน อันได้แก่ การพัฒนาจิตใจด้วยการส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวบุคคล ให้สามารถดำรงตน และดำเนินชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างสันติและมีอิสรภาพ โดยใช้หลักไตรสิกขาในทางพระพุทธศาสนา อันประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ที่เป็นกระบวนการศึกษาที่พัฒนามนุษย์ทั้ง ทางกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา⁴

องค์การบริหารส่วนตำบล หนองปลิง ตั้งอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบุคลากรในสังกัดจำนวน 118 คน ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์การนั้นได้มีการพัฒนาตลอดมาแต่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนานั้นยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง จึงทำให้บุคลากรยังมีศักยภาพในการทำงานไม่เต็มที่ตามที่หน่วยงานต้องการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรจึงได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ยังขาดหลักการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักการของพระพุทธศาสนา ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการฝึกอบรม กาย จิต และปัญญาของบุคลากรตามหลักไตรสิกขา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนา

² ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การพัฒนาองค์กรเพื่อการ เปลี่ยนแปลง, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยุโพสท์ พรินต์ จำกัด, 2547), หน้า 265.

³ สมาน รังสิโยภักย์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2530) หน้า 83.

⁴ สุมน อมรวิวัฒน์, การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนโสมนสิการ, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์เฮาส์, 2530), หน้า 44.

ศักยภาพ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ตามแนวพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อนำเสนอแนวทางการใช้หลักธรรมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง พุทธวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ในครั้งนี้ จะทำการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แนวคิดกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และแนวคิดเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

2. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

การพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา, การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามแนวคิดของ David C. McClelland ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) และหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3 ด้าน คือ ศีล สมาธิ ปัญญา

3. ด้านประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง จำนวน 118 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงจังหวัดนครสวรรค์ และระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวพระพุทธศาสนา จำนวน 118 คน และแบบสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญในด้านหลักพุทธธรรม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 7 รูป/คน และและสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน

4. ด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธวิถีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่วิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

ผลการวิจัย

1.วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการ พัฒนา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการ ฝึกอบรม) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ด้านการศึกษา) มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ในการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ฝึกอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติ อยู่ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณการ ฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง และ ฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ในการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (ด้านการศึกษา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศึกษาต่อใน หลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีค่าสูงสุดอยู่ใน ระดับปานกลาง รองลงมาคือ ศึกษาต่อในหลักสูตร ที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ อยู่ใน ระดับมาก และ ศึกษาต่อในเวลาราชการ มีน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ในการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (ด้านการพัฒนา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางาน ของตนเอง มีอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ จัดทัศนศึกษา และดูงานทั้งในประเทศและ ต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้มีค่าน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

จากการสรุปการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว พอสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์อยู่ใน ระดับปานกลาง

2.วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักพระพุทธศาสนา

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ตามแนวพระพุทธศาสนา ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นศีล) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขาขั้นปัญญา) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (หลักไตรสิกขา ขั้นสมาธิ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ขั้นศีล) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีการณรงค์เรื่อง การลด ละ เลิก อบายมุข เช่น ดื่มสุรา เสพยาเสพติด อยู่ในระดับมากและ มีการณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ขั้นสมาธิ) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปาน กลาง รองลงมาคือ มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆ เป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง และ หน่วยงานมอบรางวัล และยกย่องเชิดชูแก่ บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่ มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ตามแนวพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร(ขั้นปัญญา) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น โดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ มีการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

จากการสรุปการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวพระพุทธศาสนาที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว พอสรุปได้ว่า การพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา อยู่ในระดับปานกลาง

3.ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์

แนวคิด ทฤษฎี และหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ สรุปผลได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของ พฤติกรรมกาย วาจา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขึ้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็น พฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ

ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนา พฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขึ้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม

ด้านการพัฒนา ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขึ้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ขึ้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม

ส่วน การพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดย กลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถ วัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรม และการพัฒนา

ตอนที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวพระพุทธศาสนา

แนวการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวพระพุทธศาสนา สรุปผลได้ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องปฏิบัติเป็น 3 กระบวนการ คือ

1. การศึกษาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ จำเป็นจะต้องมีความรู้ที่เหมาะสมกับระดับการปฏิบัติการตามภาระงานในองค์การ หลักไตรสิกขา มีส่วนเกื้อหนุนเป็นอย่างมากใน การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กล่าวคือ ศีล เป็นคุณเครื่องแห่งการเตรียมตน สมาธิเป็นคุณ เครื่องแห่งการเตรียมใจ ในการศึกษาเรียนรู้ และปัญญาเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการศึกษา ศีล เป็น เรื่องของกายกรรม และวจีกรรม ส่วนสมาธิ เป็นเรื่องของมโนกรรม ในเบื้องต้นของการศึกษา ต้องมี การเตรียมตน กล่าวคือต้องมีร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมที่จะเรียน รู้จักการใช้วาจาให้ถูกต้องตาม กาลเทศะ มีการสื่อสารที่ดี ต้องมีการเตรียมใจ กล่าวคือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีจิตจดจ่อกับ การศึกษาทั้งศีลและสมาธิจะเป็นตัวช่วยสนับสนุนให้เกิดความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งก็คือ ปัญญา

2. การฝึกอบรมนับเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการศึกษาอย่างดีเป็นเบื้องต้นแล้วจำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมถือ เป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หลักไตรสิกขามีส่วนจำเป็นในการนำมาเป็น เครื่องมือในการฝึกอบรมอย่างมาก กล่าวคือ ศีล จะเป็นตัวขัดเกลาพฤติกรรม หล่อหลอมพฤติกรรม บุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะการทำงานในองค์กร บุคลากรจะต้อง มีจุดมุ่งหมายในการทำงานเช่นเดียวกัน ศีลจะเป็นเครื่องช่วยสร้างหลักเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรม สร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร สมาธิ เป็นเครื่องมือสำหรับยกระดับจิตปรับเปลี่ยน ทศนคติของบุคลากรให้ตรงกัน กล่าวคือมีทักษะในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้รับการ อบรมด้วยศีลและสมาธิแล้วก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จาก การปฏิบัติงานผ่านกระบวนการอบรมด้วยศีลวิธีและสมาธิวิธีแล้วเป็นวิธีแห่งปัญญา

3. การพัฒนาถือเป็นกุญแจดอกสำคัญในการนำเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เพราะมนุษย์มีการพัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุดการพัฒนานั้นหมายถึงการทำให้เจริญให้ยิ่งกว่าเดิมนั้นหมายความว่าเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องมีระดับการปฏิบัติที่สูงกว่าเดิมจึงจะเรียกว่าการพัฒนาที่แท้จริง สำหรับเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในองค์กรนั้นหลักไตรสิกขานับเป็นพุทธบูรณาการที่ใช้ได้ผลเป็นอย่างดี กล่าวคือ ศีล เป็นเครื่องมือที่ สร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อบุคลากรมีศีกกำกับแล้วจะทำให้รู้หน้าที่ เข้าใจบทบาทในการทำงานของตนเป็นอย่างดี สมาธิ เป็นตัวเสริมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะ ความคิดที่ เป็นระบอบอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เป็นสมาธิขั้นนักบริหารอันจะนำไปสู่ปัญญาชนสูง กล่าวคือมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานรู้จัดรู้แจ้งระบบงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ส่วนแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวพระพุทธศาสนา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ (knowledge) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน 3 ด้าน คือ T(training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรในด้านความรู้(knowledge)

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะ (skill) จะต้องเริ่มจากกระบวนการ หรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน 3 ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนาบูรณาการ กับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของ บุคลากรในด้านทักษะ (Skills)

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพหุตินิสัย (attributes) จะต้องเริ่มจาก กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler

ใน 3 ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิด ศักยภาพของบุคลากรในด้านพฤติกรรม (attributes)

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)**, กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, 2539.
- กุลชลี พวงเพ็ชร. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(บริหารธุรกิจ)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2551.
- โกวิทย์ พวงงาม. **การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส.เอเชียเพรส จำกัด, 2550.
- ฉาน ธรรมกวีจารย์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- ณัฐพงษ์ ไพจิตรธนโชติ . “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีกลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต(บริหารการศึกษา)**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2548.
- ประเวศน์ มหารัตนสกุล. **การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยุโพธิ์พูนดิ้ง จำกัด, 2547.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมะกับการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, 2543.
- มัลลี เวชชาชีวะ. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, 2524.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2530.
- สุนน อมรรวณ. **การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนโสมนสิการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, 2530.
- Adranam H. Maslow. “A Theory of Human Motivation”. (Psychological Review. 50 1943.
- Bardo J.W. and Hardman J.J. **Urban Sociology : A Systematic introduction**. NewYok : F.E. Peacock Publishers, 1982.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing** (4th ed.)

Cunnighan,W.G.. &Cordeiro,P.A. .**Educational administration : A problem – based approach**.Bostos : Allyn and Bacon ,2000.

Dessler, Gary. Human Resource Management ,ed . New York : McGraw –Hill,20

Nadler,Leonard and Nadler,Zeace,**Corporate Human Resource Development**.NewYork : Nostrand Reinhold, 1980.