

การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวพุทธบูรณาการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน
DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL FOR EFFECTIVE WORK PERFORMANCE
BASED ON THE BUDDHIST INTEGRATIVE PRINCIPLE OF LOCAL
GOVERNMENT IN THE UPPER SOUTHERN
PART OF THAILAND

เอนก คงขุนทด*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาของการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน 2) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18รูป/คน ซึ่งเป็นนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากเทศบาลนคร เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จากผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ จำนวน 9 รูป/คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจงและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปนัย และพรรณนาความ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากประชากรเป็นผู้บริหาร และพนักงานเทศบาลนคร เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล จำนวน 7,741 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9796 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพทั่วไปและปัญหาของการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน เน้นการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับพนักงาน พบว่า มีการประชุม จัดการอบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อสร้างความรู้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ การทำงานใช้เทคโนโลยีในองค์กร เพื่อสะดวกในการบริหารจัดการด้านข้อมูลในการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารใช้ ศิล สมาธิ ปัญญา ในการวางแผนสั่งการ ควบคุม โดยใช้ความรู้ ทักษะ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถ

* หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงราชวิทยาลัย

อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับพนักงาน ใช้ศีล สมาธิ ปัญญาในการปฏิบัติงานบุคคล การประเมินผล การดูแลและรับผิดชอบงานงานธุรการขององค์กร โดยใช้ ความรู้ ทักษะ เกณฑ์อยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญหา องค์กรยังขาดงบประมาณ การทำงานของบุคลากร ผู้บริหารใช้ความสามารถในการบริหารควบคุมกำกับหลักไตรสิกขายังไม่เต็มความสามารถ มีบางองค์กรมีปัญหาด้านพฤติกรรมในการทำงาน เช่นบุคลากรไม่สนองต่อระบบการให้บริการ และมาตรฐานคุณภาพ

2. การศึกษากระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การมีการกำหนดนโยบายและวางแผนในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาล เน้นการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาลอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้นให้แก่บุคลากร เน้นให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริการประชาชน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน การนำหลักธรรมไตรสิกขา ได้แก่ ศีล (พัฒนาพฤติกรรม) สมาธิ (พัฒนาจิตใจ) และปัญญา (พัฒนาความสามารถ) นำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านศีลได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการวางแผน การสั่งการ ควบคุม ด้านสมาธิ ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการวางแผน สั่งการ ควบคุม ด้านปัญญาใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการวางแผน สั่งการ ควบคุม เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ สำหรับพนักงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านศีลได้ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานบุคคล การประเมินผล การดูแลและรับผิดชอบงานธุรการขององค์กร ด้านสมาธิ ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานบุคคล การประเมินผล การดูแล และรับผิดชอบงานธุรการขององค์กร และด้านปัญญา ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานบุคคล การประเมินผล การดูแลและรับผิดชอบงานธุรการขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ การพัฒนาทุนมนุษย์ ตามแนวพุทธบูรณาการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

Objectives of this research were; 1. to study general conditions and problems of human capital development of local administrative organizations at Upper Southern part of Thailand, 2) to study the development of human capital of local government and 3) to propose a form of human capital development in order

to enhance human performance by Buddhhadhamma integration of the local administrative organizations at upper Southern region of Thailand.

Methodology was the mixed methods. The qualitative research collected data from 18 key informants, purposefully selected from the mayor, deputy mayor, municipal permanent secretary, experts, stakeholders for big city, city and sub-district municipalities. Data were also collected from 9 participants in focus group discussion also purposefully selected. Both data were analyzed by descriptive interpretation. The quantitative research collected data with questionnaires with the reliability score of 0.9796 from 400 samples out of the population of 7,741 people . Data were analyzed with descriptive statistics; percentage, mean and standard deviation.

Findings were as follows:

1. The general condition of the human capital development of the local administrative organizations at the upper Southern part emphasizing the administrators and workers' performance indicated that there was meeting, training, study tour to enhance the human capital development with office technology. The administrators used Sila, Samadhi and Panya in planning, controlling with knowledge and skill at the high level, the capacity at middle level. Workers used Sila, Samadhi and Panya in work performance, evaluation and organizational responsibility with knowledge, skill at high level, the capacity at middle level. .The problems of human capital development of local administrative organizations was that the budget was limited, the workers and administrators' performance using less Tisikkha. Some organizations had behavioral problems, personnel did not perform to response to the needs of organizations. Some organizations needed to apply good governance to abide by the rules and regulations.

2. The development of human capital in the local administrative organizations that had policies and plans to develop the human capital of the municipality. Municipality focused on developing knowledge, skills, ability for municipal employees continuously by providing information and resources to date for quick and easy operation. Personnel were encouraged to increase knowledge and ethics in public service by promoting teamwork, good governance and welfare of personnel in local administrative organizations.

3. Form of human capital development for high performance according to Buddhism integration in human capital development of local

administrative organizations at upper southern region by application of Tisikkha; Sila(behavioral development), Samadhi(mental development),and Panya(Capacity development) for human capital development. Administrators performed duty with Sila using knowledge, skill and capacity in planning and controlling, with Samadhi using knowledge, skill and capacity in planning, controlling and directing, with Panya, using knowledge, skill and capacity in planning and controlling in line with the set plan. Workers and personnel performed their duties with Sila by using knowledge, skill and capacity in planning, evaluating and organizational responsibility, with Samadhi using knowledge, skill and capacity in job performance and organization responsibility, with Panya using knowledge, skill and capacity in job performance, evaluation to enhance the human capital development to meet the set objectives.

Keywords : Human Capital Development, Buddhist Integration, Local Administrative Organization

1. บทนำ

การแบ่งเขตการปกครองในอดีตนับตั้งแต่ราว พ.ศ. 2458 มาจนถึง พ.ศ. 2475 ประเทศไทยเคยมีเขตการปกครองซึ่งเรียกว่า มณฑลเทศาภิบาล โดยมีพื้นที่หน่วยใหญ่กว่ามณฑลเรียกว่าบริเวณ จังหวัดแรกๆ ของไทย เคยถูกเรียกว่าเมืองโดยพัฒนามาจากนครรัฐในประวัติศาสตร์ มีทั้งเมืองซึ่งเป็นอิสระจากกรุงเทพมหานคร (หรือที่กลายมาเป็นจังหวัดในปัจจุบัน) เช่นเดียวกับเมืองที่อยู่ภายใต้การปกครองดูแล ของเมืองใกล้เคียงที่มีอำนาจเหนือกว่า หรือเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ บรรณาการกึ่งเอกราช ในปี พ.ศ. 2449 เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงคำว่า “เมือง” ไปเป็น “จังหวัด” ก่อนที่จะแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2459(“ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนคำว่าเมืองเรียกว่าจังหวัด”ราชกิจจานุเบกษา (ใน ไทย) 33 (0 ก) 51. 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2459).

จากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การต่าง ๆ ได้มีความพยายามในการสร้างและพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร คือองค์การต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพทางทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นทุก ๆ ระดับของสังคม(พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฒโน), 2557 : 102) ปัญหาสำคัญในการทำงานคนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญญาณสัญญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน(McGregor, Douglas M. 1960. : 12)เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมี

กระบวนการพัฒนากำล้างพลหรือทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญที่จะส่งเสริมการป้องกันและแก้ไข ปัญหาต่างๆการฝึกฝนและพัฒนาคนุขยนั้นทางพระพุทธศาสนาจัดวางเป็นหลักเรียกว่าไตรสิกขาคือศีลสมาธิปัญญาซึ่งถือว่าเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการ(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต มมป.: 110 -112)ดังนี้ศีลเป็นเรื่องของการฝึกในด้านพฤติกรรมสมาธิเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิตหรือระดับจิตใจได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆของจิตทั้งในด้านคุณธรรมปัญญาเป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อความเห็นความรู้ความเข้าใจความหยั่งรู้เหตุผลซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่ามนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนเป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ (ธิติวุฒิ หมั่นมี, 2557). การรู้จัดวินิจฉัยัยไตรตรองตรวจสอบคิดการต่างๆสร้างสรรค์เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริงหรือรู้เห็นตามที่มีนเป็นตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง

สำหรับปัญหาทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ในทุกองค์การ มีหลายองค์การที่บุคลากรมีปัญหาด้านพฤติกรรมในการทำงาน เช่นบุคลากรไม่สามารถสนองตอบระบบการให้บริการและมาตรฐานคุณภาพของการให้บริการให้บริการตามตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการหลายหน่วยงานขาดระบบการกำกับดูแล ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพ ไม่การกำหนดมาตรฐานการรองรับคุณภาพ อีกทั้งยังมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพหรือทุนมนุษย์ที่ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในที่สุดทำให้เกิดปัญหาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่ดีพอ (พระครูนิวริฐขันธ (ณรงค์ ฐิตวทโน), 2557:5). และการวัด สามารถวัดความก้าวหน้าของการกำกับดูแลเป้าหมาย ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ HR และประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติการกิจ (บุญทัน ดอกไธสง, 2551 : 11-13.) ฉะนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์จึงถือว่าเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกันเพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 15).

ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจและเห็นว่าพื้นที่ภาคใต้ตอนบน มีความโดดเด่นซึ่งอยู่ระหว่างภาคกลางตอนล่างกับภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งเป็นที่น่าสนใจและเหมาะสมในการทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน โดยเลือกศึกษาวิจัยในพื้นที่ 4 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดชุมพร เพื่อให้ได้รูปแบบและวิธีนำเอาหลักพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีรูปแบบในการปกครองที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.วัตถุประสงค์

- 1 เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาของการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน
- 2.2 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.3 เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน

3.ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยการทบทวนเอกสารจาก แนวคิด ทฤษฎีตะวันตก ในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์, และรวมทั้งศึกษาวิเคราะห์ ตามหลัก พุทธธรรมจาก พระไตรปิฎก อรรถกถา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในการปกครององค์กรส่วนท้องถิ่น

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถ การปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงาน(เจ้าหน้าที่) และไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญา

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน

3.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพในแนวคิดที่มีคุณภาพผู้วิจัยได้ใช้ “การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview)” โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลนคร ผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งหมด 18รูป/คน

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างประชากรโดยวิธีการของยามาเน (Taro Yamane) จากประชากรทั้งสิ้น 7,741 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน โดยการสนทนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน

3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ เทศบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดชุมพร

3.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม 2 เดือน ดำเนินการสัมภาษณ์และ Focus Group Discussion 2 เดือน รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล 2 เดือน ทำรูปเล่มนำเสนอ 2 เดือน รวมทั้งหมด 9 เดือน เริ่มทำการศึกษาดังแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2560

4. การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องรูปแบบการบูรณาการหลักธรรมในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย

1) แบบสัมภาษณ์ (In-depth interviews) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้เครื่องมือแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยกำหนดประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพื่อที่จะนำมาใช้การตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล จำนวน 18 รูป/คน

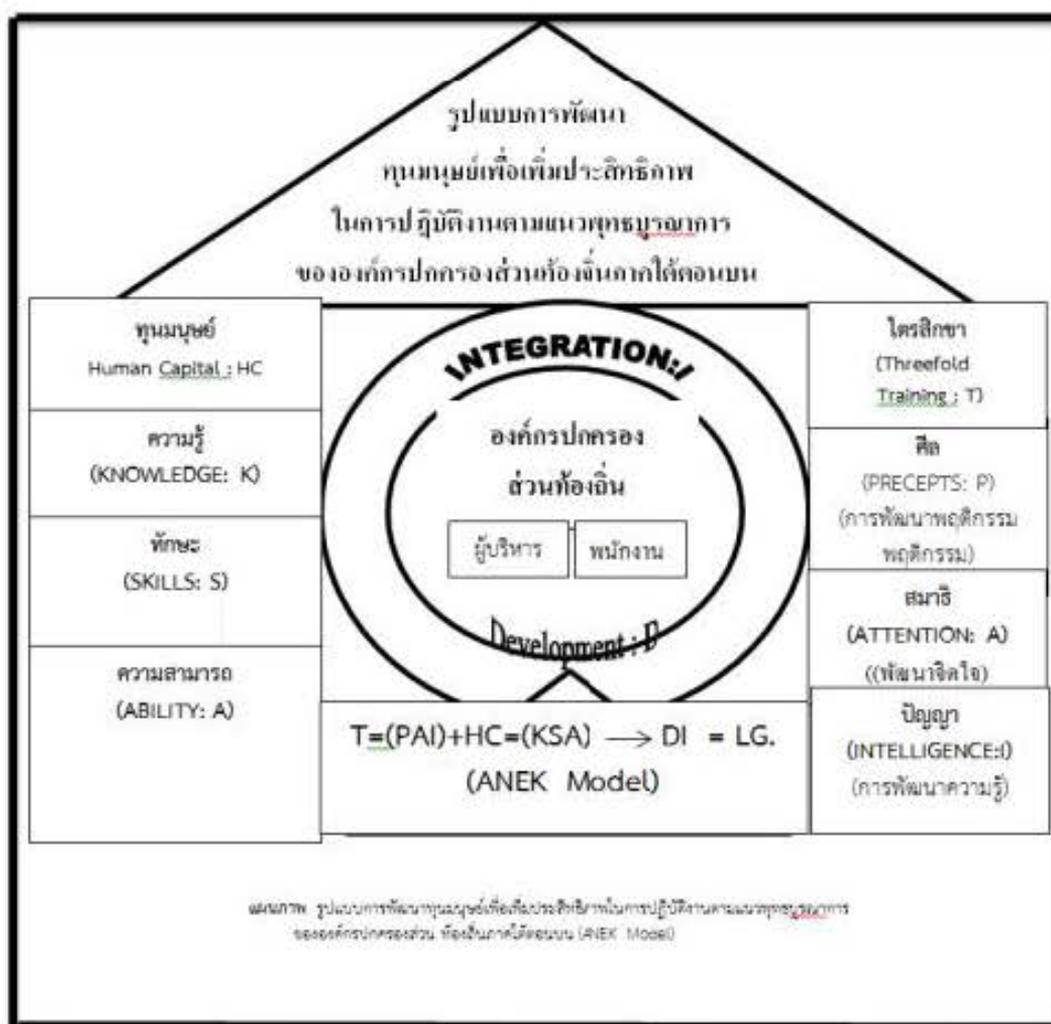
2) แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 400 คน

3) แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นขอคำแนะนำ และข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยได้เชิญนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ และการพัฒนาทุนมนุษย์ เข้าร่วมสนทนาและแสดงความคิดเห็น จำนวน 9 รูป/คน

5. ผลการวิจัย

พบว่า จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัย สรุปประเด็นขององค์ประกอบความรู้ที่นำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน ส่วนที่เกี่ยวข้องในองค์กรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล ดำเนินการการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยใช้ความรู้ ทักษะความสามารถ ในการวางแผน การสั่งการ และการควบคุม เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร และอีกกลุ่มหนึ่งคือ พนักงาน ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปฏิบัติงานบุคคล การประเมินผล และการดูแลและรับผิดชอบงานธุรการขององค์กร โดยทั้ง 2 กลุ่มได้ใช้ไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อบูรณาการในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านศีลนั้น รูปแบบการพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ซึ่งถือเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในและนอกองค์กร ซึ่งได้แก่

เพื่อนร่วมงาน เพื่อนมนุษย์ รวมถึงสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังต้องฝึกฝนอบรมให้เกิดการประสานสัมพันธ์กับกับสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีที่มีในองค์กร การพัฒนาโดยยึดไตรสิกขา เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทุนมนุษย์ได้เป็นรูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน ดังนี้



6 อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ข้อมูลทางการทำวิจัย ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีแนวความคิดหลักและทฤษฎี ที่แตกต่างกันและเหมือนกัน ซึ่งสามารถนำทฤษฎีและแนวทางการคิด ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาบูรณาการใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยใช้ไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา มาประยุกต์ใช้ให้เป็นไปตาม กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ของทางราชการ ในการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ก. สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พบว่า การพัฒนาจะต้องมีการจัดการอบรมให้มีความรู้และมีการประชุมทุกเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็นและวิธีปฏิบัติงานจะต้องเป็นไประเบียบ กฎหมายทางราชการ ความรู้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ การมีความรู้ การมีทักษะ และความสามารถ ในการบริหารจัดการ และการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากความรู้ทางตำแหน่งหน้าที่หรือความรู้ทางวิชาการทั่วไปแล้ว ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องนำเอาหลักทางศาสนาได้แก่ ไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันประกอบด้วยผู้บริหาร จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการวางแผน การสั่งการ และควบคุมเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ และมีพนักงานในองค์กร ที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องของ การปฏิบัติงานบุคคล และการดูแลรับผิดชอบงานธุรการขององค์กรนอกจากนี้ยังนำเอาหลักธรรมมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

ข. สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

จากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 400 คนแล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบด้วยผลการศึกษาดังต่อไปนี้

จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งในส่วนของผู้บริหารจากผลการวิจัยพบว่า ในประเด็น 1 การ ปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านความรู้ เกี่ยวกับการวางแผน การสั่งการ การควบคุม ในประเด็น 2 การปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านทักษะ เกี่ยวกับการวางแผน การสั่งการ การควบคุมเกณฑ์การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ มาก ส่วนในประเด็น 3 การปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านความสามารถ เกี่ยวกับการวางแผน การสั่งการ การควบคุม เกณฑ์การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ในส่วน ของพนักงานจากผลการวิจัย พบว่า ในประเด็น 4 การปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคล การประเมินผล การดูแลและรับผิดชอบ งานธุรการ และในประเด็น 5 การ ปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านทักษะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคล การประเมินผล การดูแลและ รับผิดชอบงานธุรการ เกณฑ์การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ มาก และในประเด็น 6 การปฏิบัติงานของ พนักงานด้านความสามารถ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคล การประเมินผลการดูแลและรับผิดชอบ งานธุรการ เกณฑ์การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นบุคลากรทั้งผู้บริหารและพนักงานจะต้องได้รับการพัฒนาด้านความสามารถ เพิ่มเติมมากกว่าด้านอื่นๆ ส่วนด้านที่ได้รับการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมากก็จะต้องพัฒนาเพิ่มให้สูงขึ้นไปอีก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรได้สูงขึ้น

ค. สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อตอบสนองมาตรฐาน ข้อ 1 และข้อ 2

ผลการวิเคราะห์ พบว่า จากการวิเคราะห์ พบว่า ประเด็นที่ 3. การปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านความสามารถ เกี่ยวกับการวางแผน การสั่งการ การควบคุม आयुมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน .การปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านความรู้ เกี่ยวกับการวางแผน การสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านทักษะ เกี่ยวกับการวางแผน การสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านความสามารถ เกี่ยวกับการวางแผน การสั่งการ การควบคุมและการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคล การประเมินผล การดูแลและรับผิดชอบ งานธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากคำถามข้อวิจัย ข้อที่ 2 เพื่อศึกษากระบวนการการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยได้สรุปการวิจัยตามประเด็นสำคัญโดยตอบคำถามการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

การศึกษากระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากผู้ให้สัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ มีการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาในองค์กรเน้นการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาลอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้นให้แก่บุคลากร เน้นให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริการประชาชน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และการปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ เกิดทักษะ ความสามารถ เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรโดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ตามตาราง ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพุทธบูรณาการ

หลักพุทธธรรม	การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
หลักไตรสิกขา	การปฏิบัติงานของผู้บริหาร บริหาร	การปฏิบัติงานของพนักงาน
1. ศีล คือการฝึกฝนพัฒนา ด้านพฤติกรรมหมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทาง กายและวาจา 2. สมาธิ คือ การฝึก	เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบในการบริหาร องค์กร โดยยึดหลักความ เป็นผู้นำ ใช้แนวคิดทฤษฎี ในการบริหารปกครอง	เป็นเจ้าหน้าที่รับคำสั่งจากผู้ บริหาร ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาใน งานขององค์กร โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ใน การปฏิบัติหน้าที่หน้าที่เกี่ยวกับ

พัฒนาในด้านจิตใจมี ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะ จิตใจเป็นฐานของ พฤติกรรม 3.ปัญญาคือ ความสำคัญ สูงสุดเพราะปัญญาเป็น ตัวนำทางและควบคุม พฤติกรรมทั้งหมด	ท้องถิ่นโดยการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ด้วยวิธีการวางแผน สังการ และควบคุมให้เป็นไปตาม แนวบูรณาการทางศาสนา คือ ศิล สมาธิ ปัญญาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในองค์กร	การปฏิบัติงานบุคคล การประ เมินผล การดูแลและรับผิดชอบ งานธุรการขององค์กร ตามแนว บูรณาการทางศาสนา คือ ศิล สมาธิ ปัญญาเพื่อเพิ่มประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร
--	--	---

7. กิตติกรรมประกาศ

ดุขฎิณีพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณต์ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่าน
คณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิและบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึษาดุขฎิณีพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสนาตรดุขฎิ
บัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ อันประกอบด้วย ดร. ธิตวุฒิ หมั่นมี เป็นประธานกรรมการ รอง
ศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธ
ศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ เป็นกรรมการ ที่ให้ความอนุเคราะห์ แนะนำ แก้ไข
ปรับปรุง งานทุกชั้นตอนอย่างละเอียดทำให้เกิดความสำเร็จอย่างสมบูรณต์

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลใน
การสัมภาษณ์ และผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ทุกรูป/คน

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ,รศ.ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสนาตร
ดุขฎิบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม) ที่คอยแนะนำและช่วยเหลือในการศึกษามา
ตลอด และขอขอบคุณนางสาวปญณดา ภัทรเมธกิตติและนางอมรรัตน์ เลขาผล บุตรสาวทั้งสองคน
ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนปัจจัยในการศึกษามาโดยตลอดจนทำให้เกิดความสำเร็จลงอย่าง
สมบูรณต์ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรห้องเรียนสุราษฎร์ธานี วัดพัฒนาราม มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการให้สถานที่จัดเวทีสนทนากลุ่มเฉพาะ
(Focus Group Discussion) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งกับมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง
เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาสังคมต่อไป

ทั้งนี้คุณงามความดีของดุขฎิณีพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่านที่ได้
กล่าวมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งขออุทิศคุณงามความดีนี้ แต่บิดามารดาที่ล่วงลับไปแล้วและผู้มีพระคุณ
ทั้งหลายทุกท่าน

8 ข้อเสนอแนะ

จากผลสรุปการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน ไปปฏิบัติ ประกอบด้วยข้อเสนอแนะนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

8.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

- 1) เทศบาลควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านเชิงพุทธ ควรกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเสริมสร้างกระบวนการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
- 2) เทศบาลควรกำหนดให้หน่วยงานในองค์กรทำแผนการนำรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่ท้องถิ่นจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จโดยการติดตามประเมินผล
- 3) เทศบาลควรกำหนดแผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควนให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร

8.2 ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ

- 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านเชิงพุทธ ควรกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเสริมสร้างกระบวนการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
- 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดเป็นขั้นตอนในการฝึกอบรมความรู้ การทำแผนการนำรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่ท้องถิ่นจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จโดยการติดตามประเมินผล
- 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้
- 4) การดำเนินการนำแผนการฝึกอบรมความรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ เริ่มจากผู้บริหารและถ่ายทอดเป็นนโยบายไปสู่ผู้ปฏิบัติ

8.3 ข้อเสนอแนะเพื่อศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การทำวิจัยเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะมีการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมความรู้ โดยมีหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานของการพัฒนาตน คนงาน เพื่อก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานโดยหลักธรรม สัปปุริสธรรม 7
- 2) การทำวิจัยเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะมีสร้างคลังความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน หรือการสร้างสรรคันวัตกรรมโดยนำหลักธรรมหลัก มรรค 8
- 3) การทำวิจัยเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการสร้างกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความไว้วางใจกัน ห่วงใยกัน โดยสร้างกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในขนาดกลุ่มที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยนำหลักธรรมภาวนา 4

4) การทำวิจัยเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ด้วยการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีมาตรฐาน อย่างเต็มกระบวนการในการฝึกอบรมความรู้โดยนำหลักธรรมมาประยุกต์เบญจธรรมพละ 5 และอธิทานิยธรรม 7

บรรณานุกรม

- ธิดิวดี หมั่นมี. (2557). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตะวัน.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล การพิมพ์.
- พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ สัตตวฑฒโน), (2557). “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. *การประชุมระดับชาติ มจร ครั้งที่ 1*. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (ม.ป.ป.). *ศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนให้สูงสุด*. (ชุดธรรมะประยุกต์ สำหรับคนทำงานลำดับที่ 6. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.
- McGregor, Douglas M., (1960). *The Human Side of Enterprise*, (NewYork: McGraw-Hill Book Company.



402

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (ฉบับพิเศษ) เมษายน-มิถุนายน 2560

