

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาตามแนวไตรสิกขา The Competency Development of Educational Personnel according to Threefold Training, Tisikkha.

อัจฉรา หล่อตระกูล*

Achara Lortrakul

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา โดยนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการพัฒนา ตามหลักสมรรถนะหลัก ๕ ด้านคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม ความร่วมมั่งร่วมใจ และตามหลักไตรสิกขาคือ ศีล สมาธิ ปัญญา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมโดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของสมรรถนะการพัฒนาแบ่งเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ๆ คือ ส่งเสริมคุณวุฒิ ด้วยการส่งไปศึกษาต่อ และการเสริมสมรรถภาพด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ซึ่งมีทั้งแนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ แนวคิดการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม ทั้งนี้การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุม ๓ เรื่อง คือการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา การพัฒนาคนให้เป็นคนดีมีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนานั้นก็คือการศึกษา ในทางพุทธศาสนาก็คือ ไตรสิกขา ซึ่งเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาตน อันประกอบด้วย ศีลสิกขา จิตตสิกขา และปัญญาสิกขา หรือเป็นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนด้วยหลักศีล สมาธิ ปัญญานั้นเอง

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, บุคลากรทางการศึกษา, ไตรสิกขา

Abstract

The purpose of this article was to present the way for the competency development of the educational personnel by integrating Buddhist competencies principle with development with the five core of competency as 1.Achievement Motivation 2.Service Mind 3.Expertise 4.Integrity 5.Teamwork and the Buddhist principle; That Tri Sikkha; were Sila, Samadhi and Panna. The competency development was the process of improving the performance of personnel, both of their thinking and their working process. The competency development can be

*อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

divided into two major characteristics; 1.to have more qualification by sending them for further education and 2. to join training course and to have educational trip. The personnel development will cover 3 aspects as training, education and development. Human development towards being good human, happy, good and qualified human resource was education which was Tisikkha in Buddhism, which was the process of self development as morality education, mind education and wisdom education. In another term, it is the self development according to the threefold training; Sila (morality), Samadhi (concentration) and Panna (wisdom).

Keywords: competency development, educational personnel and Ti Sikkha

๑. บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ ๒๑ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามสถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อคนและสังคมไทยหลายประการ การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในปัจจุบันโลกมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วมากขึ้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้เป็นคนรู้จักคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาและมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข^๑

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษานั้นมีบุคลากรทางการศึกษาหลายประเภท และประเภทหนึ่งก็คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มาแทนอัตราข้าราชการ ปฏิบัติงานอาจารย์ผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน เพราะเป็นบุคคลที่จะทำให้จุดหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตรหรือจุดมุ่งหมายของการศึกษาซึ่งเป็นนามธรรมเปลี่ยนแปลงเป็นรูปธรรม ดังนั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนและการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้มีความรู้ความ

^๑สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, เอกสารวิชาการการประเมินผลการจัดการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

ชำนาญเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น ซึ่งทิศทางการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ข้าราชการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามหลักคุณธรรม มีความพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความสำเร็จของส่วนราชการ จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล^๒ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน สามารถเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า^๓ ซึ่งขณะนี้ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะโดยนำไปผูกกับระบบการทำงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และคาดหวังว่าจะนำไปสู่ศักยภาพการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาตามหลักทฤษฎีตะวันตกและตามหลักพุทธศาสนาจึงเป็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. แนวความคิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

สมรรถนะตามคำจำกัดความของสำนักงาน ก.พ. หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ในภาษาอังกฤษคือ Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ ซึ่งมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ” การกำหนดความหมายของ Competency มีหลายความหมาย เช่น Boyatzis (1982) ให้ความหมายว่า “an underlying characteristic of the person which could be a motive, trait, skill, aspect of one’s self image or social role or a body of knowledge which he or she uses” ส่วน McClelland กล่าวว่า competency ควรจะเป็นสิ่งที่แยกระหว่าง superior และ average คือ สามารถบอกได้ว่าใครเป็นคนที่มีผลงานโดดเด่นหรือปานกลางผู้ที่ริเริ่มการใช้คำว่า Competency คือ David McClelland ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งบริษัท

^๒ ธีรฉัตร วนิชย์ธนอม, สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: http://training.prd.go.th/document_public/. [๑๐ มีนาคม ๒๕๕๕]

^๓ คณินิจ อนุโรจน์, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑).

Hay McBer เขาได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี ๑๙๗๓ กล่าวกันว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญา

Competency Model ของระบบราชการไทย

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับบริษัทเฮย์กรุ๊ป ได้จัดทำ Competency Model ของระบบราชการไทย จากข้อมูลหลายแหล่งด้วยกัน กล่าวคือ

(๑) การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน ๑๖ ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident

(๒) ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบ จำนวนกว่า ๖๐,๐๐๐ ชุดทั่วประเทศ

(๓) ข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database ของบริษัทเฮย์กรุ๊ป ซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะ หรือ Competency Model สำหรับระบบราชการไทย

วัตถุประสงค์ของการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้ภาคราชการพลเรือนโดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งในด้านแบบสมรรถนะประกอบไปด้วย สมรรถนะ ๒ ส่วน คือ

(๑) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน

(๒) สมรรถนะประจำกลุ่มงานซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน

สมรรถนะหลักคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน คือ

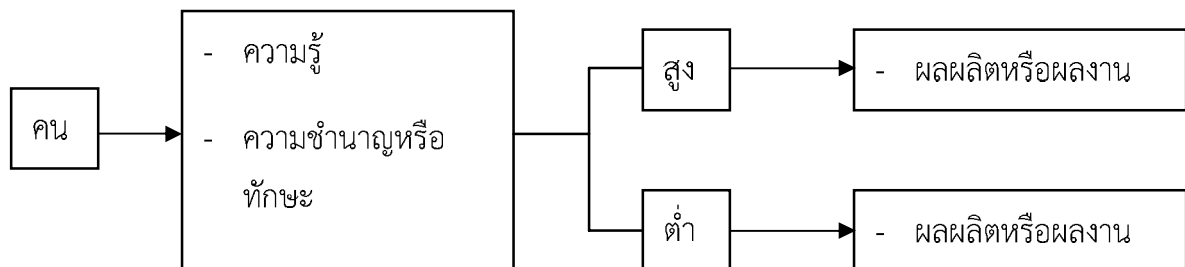
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
๒. การบริการที่ดี (Service Mind)
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
๔. จริยธรรม (Integrity)
๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) เป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management หรือ HRM) คือเป็นการพัฒนาคนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหรือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กรเพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศขององค์กรรวมทั้งเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบันและอนาคต HRD เป็นการบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาสามารถแสดงศักยภาพจากทุนปัญญาของตนเองและทีมงานในการสร้างสรรค์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ^๑ จากความสำคัญของ “คน” ดังกล่าวจึงขอนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลจากนักวิชาการหลายๆท่านดังนี้

แนวคิดการพัฒนาบุคคล

การพัฒนาบุคคลตามแนวคิดของฐิระ ประवालพฤษ์ กล่าวว่า การดำเนินงานในองค์กร “คน” เป็นปัจจัยสำคัญแม้องค์กรจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ความเข้าใจมีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้วย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์กรดังแสดงตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๑ ปัจจัยในการทำงานของคนกับผลผลิต

จากแนวคิดดังกล่าวฐิระประवालพฤษ์ได้แบ่งการพัฒนาบุคคลออกเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ๆ คือ

๑. ส่งเสริมคุณวุฒิด้วยการส่งไปศึกษาต่อการพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้มักทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจเพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานสำหรับในด้านธุรกิจ

^๑ ธารพรพร สัตยารักษ์, **หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ**, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์ (ธารพรพรสัตยารักษ์, ๒๕๔๘), หน้า ๓.

จะมีเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนเพราะการลงทุนในด้านการศึกษาคือต้องลงทุนมากซึ่งไม่สอดคล้องกับการลงทุนทางธุรกิจผู้ใช้วิธีจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้

๒. การเสริมสมรรถภาพด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงานการส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อยสามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การกล่าวคือถ้าบริษัทหรือโรงงานนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้ต้องการให้พนักงานสามารถใช้เครื่องจักรได้และมีความชำนาญในการใช้ก็ใช้วิธีการฝึกอบรมหรือในกรณีที่จะเปิดสำนักงานหรือสาขา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ก็จัดให้มีการฝึกอบรมและเสริมด้วยการดูงานที่สำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาที่ดำเนินการได้ดีแล้ว นอกจากนี้การพัฒนาคนให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อเลื่อนให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือทำงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษอาจจะใช้วิธีไปฝึกปฏิบัติงานที่บริษัทแม่ เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ของญี่ปุ่นที่ตั้งในประเทศไทยก็จัดส่งคนไปฝึกปฏิบัติงานที่โรงงานในญี่ปุ่นหรือศูนย์บริการซ่อมรถยนต์ในต่างจังหวัดจัดส่งช่างมาฝึกปฏิบัติงานที่ศูนย์ใหญ่ในกรุงเทพฯ ให้สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีการซ่อมสมัยใหม่ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีนี้เป็นที่นิยมในธุรกิจมากเพราะสามารถสร้างคนให้ปฏิบัติงานได้ทันทีที่เสร็จสิ้นการฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติงานสิ้นเปลืองเวลาน้อยได้ผลคุ้มค่าแก่การลงทุน

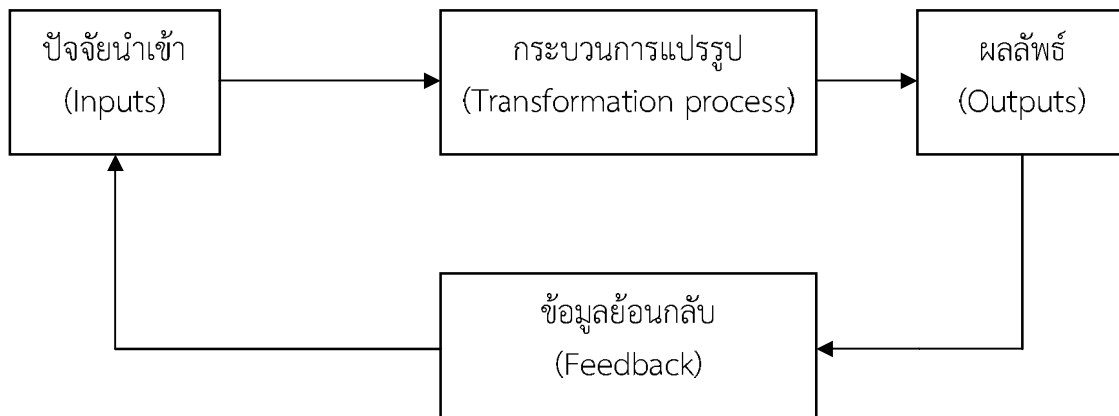
แนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

จากแนวคิดข้างต้นเมื่อกล่าวถึงปัจจัยการทำงานของคนอันได้แก่ความรู้ความชำนาญหรือทักษะและทัศนคติที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันจะส่งผลต่อผลผลิตหรือผลงานที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันตามไปด้วยเพื่อที่จะได้ทราบว่ากระบวนการพัฒนาดังกล่าวนั้นได้ผลไปตามที่มุ่งหมายเพียงใดดังนั้นจึงได้นำเสนอ “แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ” ซึ่งแนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (A Systematic Approach to Training) นี้อยู่บนแนวคิดแบบระบบ (The System Approach) ดังภาพที่ ๔ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ

ประการแรกระบบของการฝึกอบรมเป็นเพียงระบบย่อยระบบหนึ่งขององค์การและมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับระบบอื่นๆอย่างต่อเนื่องตัวอย่างเช่นนโยบายขององค์การในด้านการคัดเลือกบุคลากรหรือการจัดการย่อมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการจัดการฝึกอบรม

ประการที่สองแนวคิดแบบระบบเน้นการนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มาใช้เพื่อการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องดังนั้นโครงการฝึกอบรมจึงไม่เคยเป็นเพียงจุดหมายปลายทางแต่จะเป็นสิ่งที่จะต้องได้รับการปรับเปลี่ยนตามข้อมูลที่ได้รับกลับมาอยู่เสมอเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประการสุดท้ายแนวคิดแบบระบบจะทำหน้าที่เป็นเสมือนกรอบแนวคิด (Frame of Reference) สำหรับการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรม



ภาพที่ ๒ กระบวนการทำงานแบบระบบ
ที่มา: Goldstein, 1993.

จากภาพแสดงองค์ประกอบของการทำงานแบบระบบซึ่งได้แก่สิ่งที่ป้อนเข้ากระบวนการแปรรูปผลลัพธ์และข้อมูลย้อนกลับจะเห็นได้ว่ากระบวนการทำงานของระบบจะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและหมุนเวียนเป็นวัฏจักรโดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่ชี้แนะการปรับเปลี่ยนสิ่งที่จะถูกป้อนเข้าไปในระบบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงกับความต้องการขององค์กร

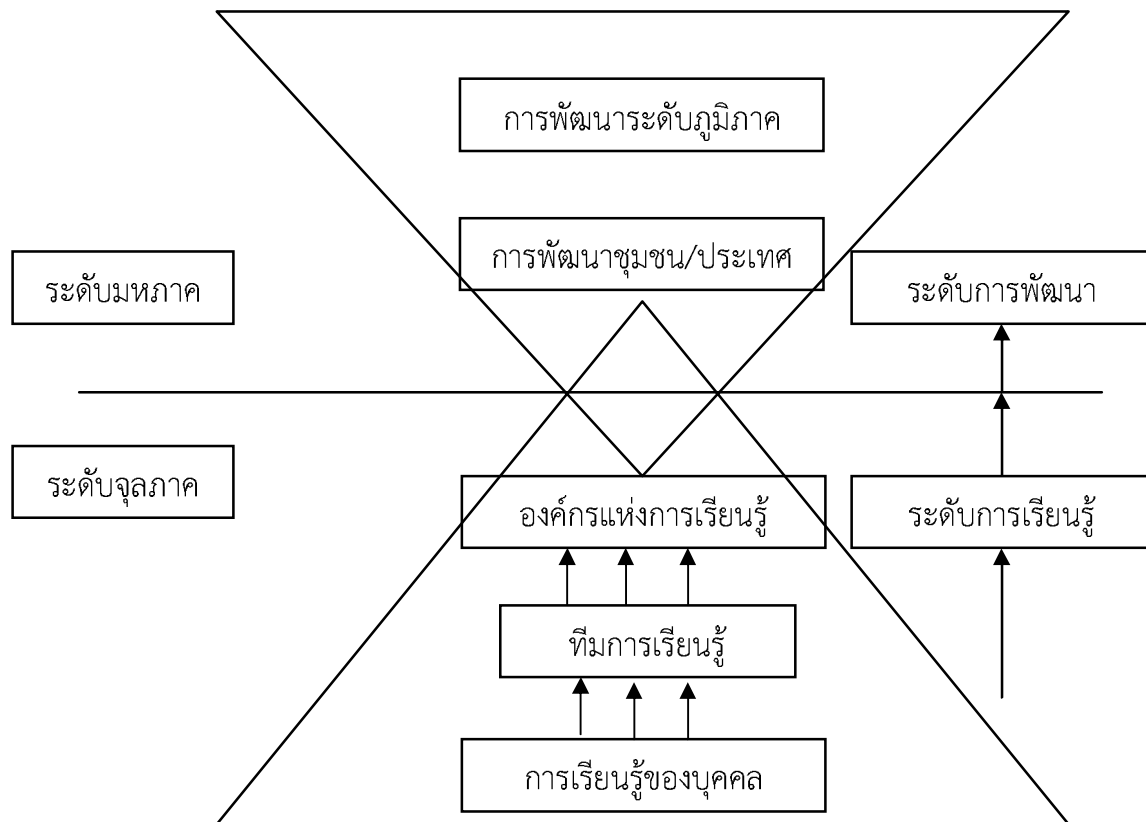
สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Inputs) ได้แก่ความรู้ทักษะความสามารถบุคลิกภาพแรงจูงใจและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรซึ่งแต่ละองค์การก็ย่อมมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะต่างกันและแม้แต่ในองค์กรเดียวกันบุคลากรแต่ละคนก็ยังคงมีความแตกต่างกันด้วย

กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) คือโครงการฝึกอบรมบุคลากรซึ่งองค์กรได้จัดขึ้นโครงการต่างๆเหล่านี้จะทำหน้าที่ปรับปรุงเพิ่มพูนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆจนมีผลลัพธ์หรือพัฒนาการ (Output) เป็นที่น่าพอใจขององค์กร อย่างไรก็ตามก็ต้องการต้องมีการประเมินและติดตามผลอยู่ทุกระยะเพื่อให้ทราบปัญหาอุปสรรคและสิ่งที่ควรปรับปรุงและนำข้อมูลเหล่านี้ (Feedback) ไปใช้ในการปรับเปลี่ยนโครงการฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

แนวคิดการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) และถ้าหากประเทศไทยเรามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพคุณภาพและจริยธรรมที่สูงเชื่อกันว่าคงสามารถก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนักมุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ธุรกิจ

สามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติดังภาพที่ ๕ ดังนี้



ภาพที่ ๓ กรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

กรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์แบ่งได้ดังนี้

๑. ระดับจุลภาคถือเป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งเป็นการเรียนรู้ในทุกระดับคือการเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด(Concept) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) การสั่งตนเอง (Self-directed Management) และการจัดการความคิดที่แตกต่างเป็นต้น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์กรซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นี้จะเน้นการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning) การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือ

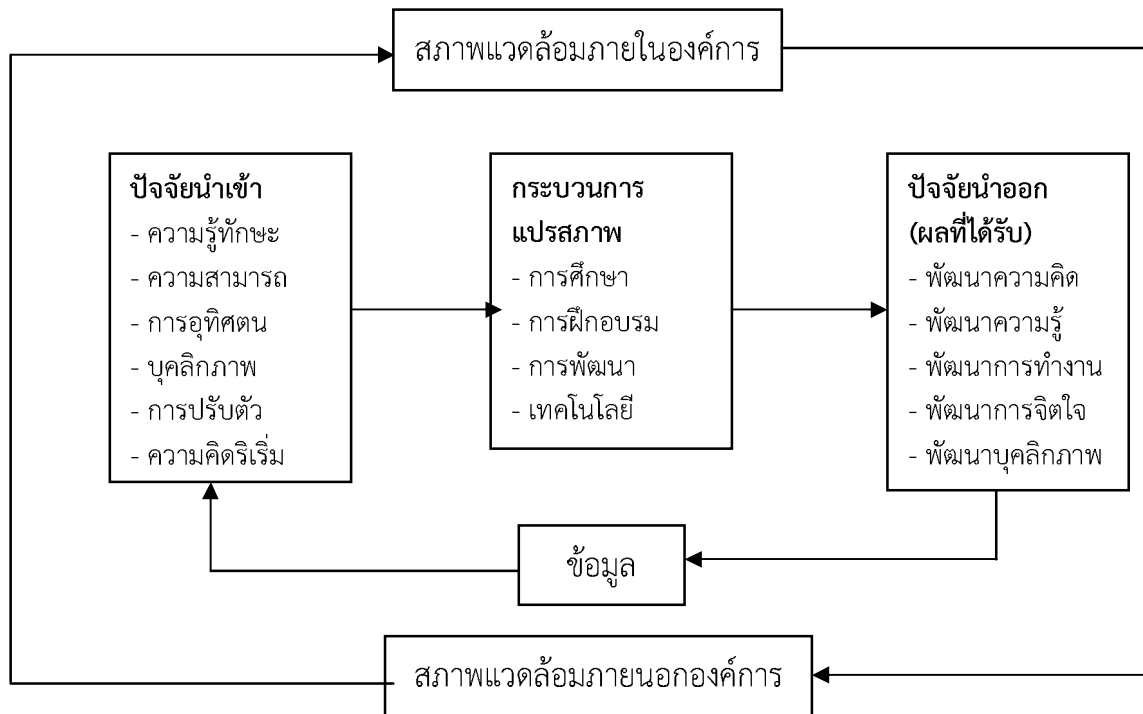
บูรณาการการพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกันและการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระดับมหภาคเมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง ๓ ระดับก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาที่แท้จริง (Development) ซึ่งมีอยู่ระดับเช่นกัน

การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศเป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือมีเทคโนโลยีของเราเองการมีลักษณะที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” (Folk Wisdom) เป็นสติให้กับสังคม การพัฒนาระดับภูมิภาคเป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าไปแข่งขันในระดับโลกพร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าไปแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

การพัฒนาสู่ระดับโลกเป็นระดับสุดยอดของการพัฒนาคือสามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้าเป็นหนึ่งเดียวจะทำให้ประเทศของเราก้าวไปสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคนเทคโนโลยีการจัดการและทุนเป็นต้น

การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุมใน ๓ เรื่องด้วยกันคือการฝึกอบรม (Training) การศึกษา(Education) และการพัฒนา (Development) โดยมีระบบการพัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์กรดังนี้



ภาพที่ ๔ ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์กร

จากภาพที่ ๔ อธิบายได้ว่าการพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัวบุคลิกภาพและการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์การผ่านกระบวนการของการศึกษาการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งองค์การเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพ และการทำงานเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์การได้ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์การต้องการหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ต่อไปภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์การ ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจสังคมการเมืองและเทคโนโลยี ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานการเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาขององค์การซึ่งจะมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบอื่นๆทั้งภายในและภายนอกองค์การต่อไป

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency) ที่กล่าวข้างต้นโดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบ (The System Approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป

จากแนวคิดการพัฒนาบุคคลที่กล่าวมาข้างต้นที่แสดงถึงว่าการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัยไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้น การพัฒนาคนเพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับองค์กรเป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลประกอบกัน

๓. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม

การพัฒนาคน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนเป็นพลเมืองดีมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมวิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรมฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้านคือ

พัฒนา ด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล

พัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ

พัฒนา ด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา

ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้องดงามโดยนำหลักธรรมพระพุทธศาสนา (ไตรสิกขา) มาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร หรือสถานศึกษาเน้นการจัดสภาพทุกๆ ด้าน ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญา

หลักธรรมตามแนวพุทธศาสนา “ไตรสิกขา” นี้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อแก้ปัญหาให้พ้นทุกข์และสำเร็จผล การพัฒนาคนมีความหมายสำคัญที่แบ่งออกเป็น ๒ ประการคือ^๕

๑. การพัฒนาคนในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์

๒. การพัฒนาคนในฐานะทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาคนมีความหมายสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. การพัฒนานั้น ให้ความสำคัญสูงสุด แต่การพัฒนาคนเป็นการพัฒนาที่มุ่งเป้าไปที่ตัวคนเป็นหลัก หมายความว่า ในการพัฒนาที่มีหลายเรื่องหลายด้าน เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาการเกษตร พัฒนาอุตสาหกรรม เป็นต้น จะต้องพัฒนาคนก่อนสิ่งอื่นใด หรือถือเอาการพัฒนาคนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เพราะถึงแม้จะพัฒนาอะไรไปอย่างไรก็ตาม ถ้าไม่พัฒนาคน คนที่ไม่ได้พัฒนา ก็อาจทำให้ทุกอย่างเสียหายล้มเหลวไปหมด

๒. การพัฒนานั้นคำนึงถึงคุณค่าของคนว่า จะต้องมีคนที่ดีที่พร้อมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นคนที่พัฒนาดีแล้ว มาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นแกนกลาง ซึ่งจะทำให้กระบวนการพัฒนาทั้งหมดดำเนินไปถูกทาง อำนวยประโยชน์สุขอย่างแท้จริง

๓. การพัฒนานั้น มุ่งให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่แท้แก่คนคือ ให้ปรับกระบวนการพัฒนานั้นและองค์ประกอบอื่นๆทุกด้านของการพัฒนา เป็นปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนช่วยให้พัฒนาคนขึ้นไปสู่การเข้าถึงชีวิตที่ดีงามคุณค่าสูงสุดและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รวมทั้งการที่มนุษย์จะดำรงอยู่ได้ด้วยดีอย่างแท้จริงในโลกที่มีสภาพอันเกือบล้มได้

ตามหลักพระพุทธศาสนา การพัฒนาคนซึ่งจะทำให้คนเป็นคนดีมีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาก็คือการศึกษា^๖ การพัฒนาด้วยการศึกษาของคน ในทางพุทธศาสนา คือ ไตรสิกขา ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ ผูกพัน พัฒนาชีวิต ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านพฤติกรรม การแสดงออกทางกาย วาจา เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาด้านจิตใจและปัญญา (๒) ด้านจิตใจ ทำ

^๕ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *การพัฒนาที่ยั่งยืน*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธ ๒๕๔๒), หน้า ๑-๒.

^๖ สุรพล สุยะพรหม และคณะ, *พื้นฐานการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๖๖-๑๖๗.

จิตให้มีกำลัง ตั้งมั่น มีคุณภาพที่ดี เหมาะต่อการนำไปใช้งาน และ (๓) ด้านปัญญา ให้มองเห็นสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามความเป็นจริง” มีสาระสำคัญดังนี้

๑. ศีล คือภาวะของผู้ที่มีหลักธรรมความประพฤติถูกต้อง มีความประพฤติดีทางกาย วาจาและสัมมาชีพ สามารถควบคุมตนเอง จัดระเบียบชีวิตของตนและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่ใช้ตัวการที่ทำให้เกิดปัญญา แต่ศีลช่วยสร้างภาวะเกื้อกูลแก่การกำจัดอวิชชา และเป็นปัจจัยสนับสนุนการสร้างปัญญาด้วยการยับยั้งควบคุมตัณหาให้อยู่ในขอบเขตและสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความอยู่ดี จิตใจปลอดโปร่ง ทำให้พลังจิตมุ่งไปในทางใช้ความคิดสร้างปัญญามากขึ้น ศีลมิได้หมายถึงศีลเป็นข้อๆ เช่น ศีล ๕ หรือศีล ๘ เท่านั้น แต่ศีลเป็นหลักปฏิบัติโดยเป็นหลักธรรมประพฤติดีพื้นฐานของแต่ละคนในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง เรียกว่า มนุษยธรรม ถ้าไม่มีศีลก็คือไม่มีการฝึกระเบียบวินัย มนุษย์อาจจะทำอะไรก็ตามใจชอบ ตัณหาก็ก่อกวนขึ้นทำให้ไม่เกิดฉันทะที่จะระดมหลักจิตใจให้มุ่งไปในการใช้ความคิดแสวงหาปัญญาหรือที่เรียกว่า ขาดสมาธิ แต่ถ้ามีศีล มีระเบียบวินัยดี สามารถทำจิตใจให้มุ่งมั่นอยู่กับคุณธรรมความดีได้ง่าย มีอุตมคติ มีสติรู้จักยับยั้ง มีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติให้ถึงจุดหมาย เมื่อจิตใจแน่วแน่อยู่กับความดียึดมั่นในอุตมคติก็จะช่วยให้ความมีระเบียบวินัยเข้มแข็งขึ้น สมาธิก็จะเกิดตามมา และเป็นปัจจัยสนับสนุนแก่ศีล เมื่อมีสมาธิจิตใจสงบแน่วแน่ จะคิดพิจารณาสิ่งใดก็ทำให้เกิดได้ชัดเจน และลึกซึ้ง เกิดปัญญารู้ตาม ดังนั้น ศีล สมาธิ และปัญญาจึงมีความสัมพันธ์กัน ถ้าต้องการสมาธิ ความแน่วแน่ของจิตและกำลังใจในขั้นสูงขึ้นไปก็ต้องใช้กำลังศีลที่บริสุทธิ์มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ศีลเป็นการฝึกพฤติกรรมโดยมีวินัยเป็นเครื่องมือในการฝึก

๒. สมาธิ คือ ความแน่วแน่นคงหนักแน่นของจิตใจ ทำให้จิตมีคุณภาพ จิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม การสร้างสมาธิทำให้เกิดสติ และวิริยะ ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ด้วยการควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีด้วย วิธีฝึกคนในขั้นสมาธิมีหลายวิธี เช่น ฝึกให้ยุ่งกับกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้ไม่มีเวลาและโอกาสเกี่ยวข้องกับความสุข วิธีเอาความดีมาชมความชั่ว ฝึกให้คุ้นกับสิ่งดีงาม และผูกมัดจิตใจไว้กับสิ่งที่ดีงาม เรียกว่าให้มีอุตมคติ แต่การฝึกด้วยวิธีสมาธินั้นพระเทพเวที สรุปว่า ไม่ได้ผลถาวร ที่ได้ผลแท้จริงและเด็ดขาด เป็นขั้นปัญญา เรียกว่า “วิปัสสนา” คือขั้นที่เกิดความรู้แจ้งเห็นจริง จนเกิดการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม มีโลกทัศน์ใหม่ๆ เกิดขึ้น ดังนั้น สมาธิจึงเป็นการฝึกทางด้านจิตใจ ฝึกด้านคุณธรรม ความมีจิตเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

^๑สมศรี เพชรโชติ. ๒๕๔๘, การนำกลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในประเทศไทย, **บทความในวารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ปีที่ ๑ ฉบับที่ (๑ ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๔๘), หน้า ๑๖.

๓. ปัญญา การพัฒนาปัญญาซึ่งเป็นความสำคัญที่สุด เพราะปัญญาเป็นดั่งนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดสำหรับปัญญาขั้นต้นๆ (โลกียปัญญา) ที่ยังไม่เข้าถึงความรู้ชัดเจนถึงขนาดมีโลกทัศน์ใหม่ๆเกิดขึ้น ปัญญาอย่างอาจเปิดช่องให้แก้ตัวได้ เมื่อเกิดปัญญาและเห็นทางเลือก ทั้งๆที่รู้ว่า ทางเลือกใดนำไปสู่อิสรภาพของชีวิต ทางเลือกใดสนองความอยากแต่สร้างความสับสนและความทุกข์แก่สังคม เพื่อตอบสนองตัณหา จึงเลือกเอาทางที่สนองตัณหาเพราะเกิดความเห็นแก่ตน โดยเฉพาะปุณฺณคนธรรมดาจะเกิดได้บ่อยครั้ง ยิ่งขาดศีลจะคอยควบคุมความประพฤติไม่ให้เกิดชั่วขาดสมาธิ ความแน่วแน่ของจิตใจในการทำความดีโอกาสทำความชั่วจึงง่ายขึ้น

๔. แนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา

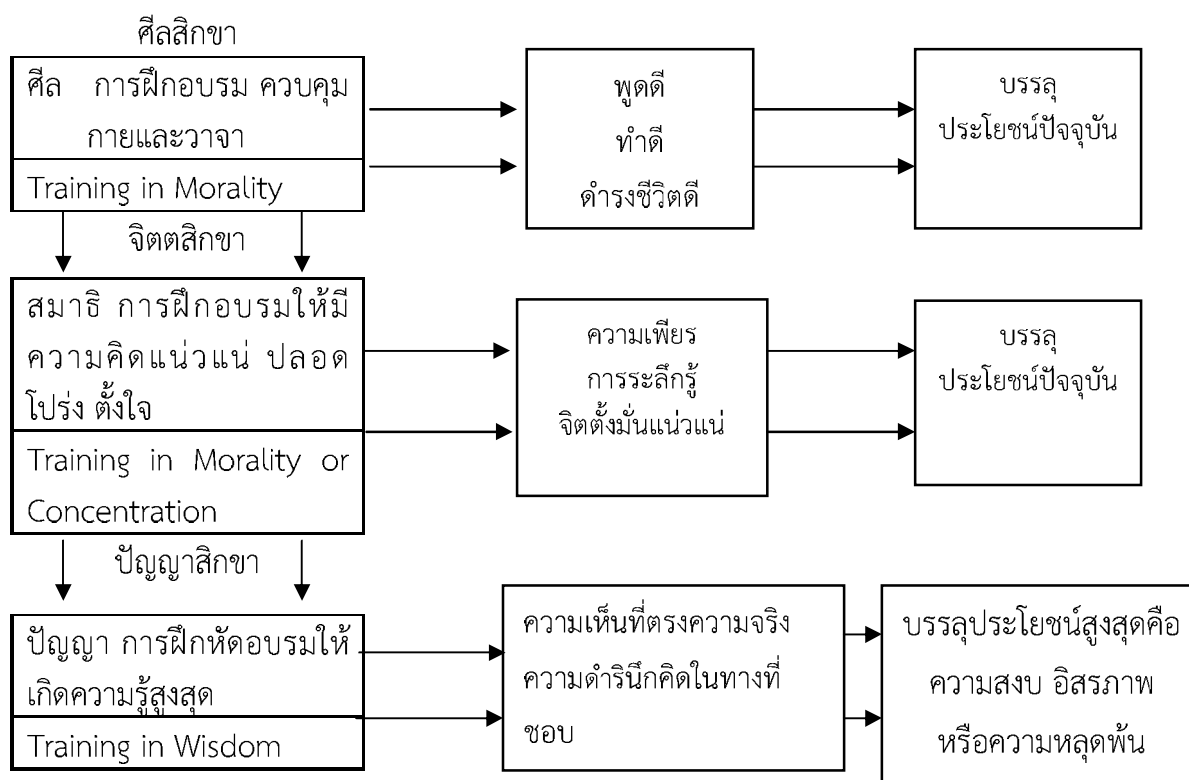
แนวทางหรือรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทุกองค์กรนิยมนำมาใช้คือ การฝึกอบรม (Training) เพราะสามารถนำมาเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ทำให้ผู้ฝึกอบรมได้เรียนรู้ เพิ่มความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานปัจจุบัน และยังเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคตได้อีกด้วย

กระบวนการศึกษาเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาตามหลักไตรสิกขา เป็นกระบวนการศึกษาที่พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งทาง กาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างสันติมีอิสรภาพ เน้นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนด้วยหลักศีล สมาธิ ปัญญา

วิธีการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนตามหลักของศีล สมาธิ ปัญญา ผู้อบรมต้องปฏิบัติตามแนวทางของมรรค มืองค์แปด คือ

๑. การฝึกหัดอบรมตนให้มีศีลด้วยสัมมาวาจา-เจรจาชอบ สัมมากัมมันตะ-การกระทำชอบ และสัมมาอาชีวะ-การเลี้ยงชีพชอบ
๒. การฝึกหัดอบรมตนให้มีสมาธิด้วย สัมมาวายามะ-ความเพียรชอบ สัมมาสติ-การระลึกชอบ และสัมมาสมาธิ-การตั้งจิตมั่นชอบ
๓. การฝึกหัดอบรมตนให้มีปัญญาดด้วยสัมมาทิฐิ-การเห็นชอบ และสัมมาสังกัปปะ-การดำริชอบ

ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามหลักไตรสิกขา สามารถวิเคราะห์และมองเห็นรูปแบบการศึกษาที่แท้จริงที่เป็นประโยชน์แก่นุชนุชดงแผนภาพ

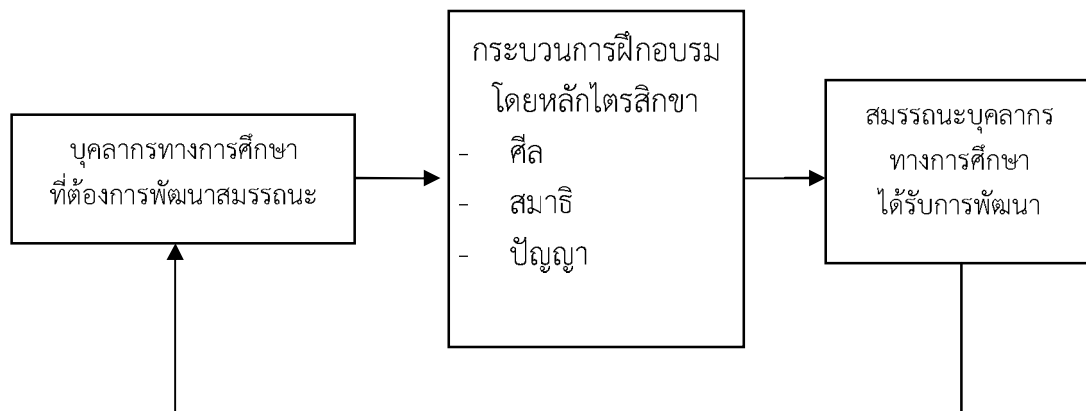


ภาพที่ ๕ กระบวนการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

๕. บทสรุป

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอาจารย์ผู้สอน ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ทั้งนี้สมรรถนะตามคำจำกัดความของสำนักงาน ก.พ. หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร โดยสมรรถนะประกอบด้วยสองส่วนคือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน โดยที่สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดขององค์การ เพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ รวมทั้งเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาแบ่งเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ๆ คือ ส่งเสริม

คุณวุฒิ ด้วยการส่งไปศึกษาต่อ และการเสริมสมรรถภาพด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ซึ่งมีทั้งแนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ แนวคิดการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม ทั้งนี้ การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุม ๓ เรื่อง คือการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ตามหลักพุทธศาสนา การพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนานั้นก็คือการศึกษา ในทางพุทธศาสนาก็คือ ไตรสิกขา ซึ่งเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาตน อันประกอบด้วยศีลสิกขา จิตตสิกขา และปัญญาสิกขา หรือเป็นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนด้วยหลักศีล สมาธิ ปัญญา นั่นเอง ทั้งนี้วิธีการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนตามหลักของศีล สมาธิ ปัญญา ผู้อบรมต้องปฏิบัติตามแนวทางของมรรค มีองค์แปด คือ การฝึกหัดอบรมตนให้มีศีลด้วยสัมมาวาจา-เจรจาชอบ สัมมากัมมันตะ-การกระทำชอบ และสัมมาอาชีวะ-การเลี้ยงชีพชอบการฝึกหัดอบรมตนให้มีสมาธิด้วย สัมมาวายามะ-ความเพียรชอบ สัมมาสติ-การระลึกชอบ และสัมมาสมาธิ-การตั้งจิตมั่นชอบ และการฝึกหัดอบรมให้มีปัญญาด้วยสัมมาทิฐิ-การเห็นชอบ และสัมมาสังกัปปะ-การดำริชอบ



ภาพที่ ๖ กระบวนการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามหลักไตรสิกขา

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

กรมวิชาการ. **คู่มือการสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวินัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. ๒๕๔๑.

ชูชัย สมितिไกร. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ฐิระ ประवालพฤษ์. **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม**. ตำราเอกสารวิชาการ ฉบับที่ ๘๓.

กรุงเทพมหานคร: หน่วยงานพิเศษสำนักงานสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๘.

ธารพรรษ สัตยารักษ์. **หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.

๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม,

๒๕๓๙.

_____. **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา,

๒๕๔๒.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **เอกสารวิชาการการประเมินผลการจัดการศึกษา**.

กรุงเทพมหานคร: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, ๒๕๔๖.

สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๕.

กรุงเทพมหานคร: BK อินเทอร์เน็ตจำกัด, ๒๕๔๙.

สมน อมรวิวัฒน์. **การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐.

สุรพล สุยะพรหมและคณะ. **พื้นฐานการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย, ๒๕๕๕.

(๒) วารสาร

สมศรี เพชรโชติ. **การนำกลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในประเทศไทย**. บทความใน

วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ ตุลาคม-

ธันวาคม ๒๕๔๘.

(๓) วิทยานิพนธ์

คณินิจ อนุโรจน์. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ**.

ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ๒๕๕๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

(1) Book

McFarland, **Management: Foundation & Practices**, 5th ed, New York : Macmillan Publishing Inc, 1979.

McGowrty and Meuse. **The Team Developer**. New York : Branford and Bigelow, 2001.

Peter Drucker. **What Makes an Effective Executive**. Harvard Business Review, 2004.

Reddin, William J. **Managerial Effectiveness**. New York : McGraw-Hill, 1970.