

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

The Strategy of Buddhist Human Resource Development
of Local Administrative Organizations
in Kamphaeng Phet Province

พระครูโกศลวชิรกิจ*

บุญทัน ดอกไธสง**

อภิรักษ์ จันทร์ตะนี***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ๓) นำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักและนำผลการวิจัยเชิงปริมาณมาสนับสนุน (๑) การวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก ๑๘ รูป/คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ การสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ๑๑ รูป/คน เลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ (๒) การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยกลุ่มตัวอย่าง ๓๕๙ คน จากจำนวนประชากร ๓,๔๗๙ คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไป ปัญหาและอุปสรรคของการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า องค์กรไม่มีการจัดปฐมนิเทศหรือจัดพี่เลี้ยงคอยดูแลพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ จึงเกิดความขัดแย้งทางจิตวิทยาหรือเข้าใจสิ่งต่างๆ ผิดไป มีการจัด

* นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ฝึกอบรมน้อยครั้งอันเนื่องมาจากไม่มีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี แหล่งเรียนรู้หรือมุมวิชาการที่เสริมสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ภายในองค์กรมีน้อยมาก หลักจากการศึกษาดูงาน บุคลากรไม่ค่อยนำเทคนิค วิธีการใหม่ๆ หรือองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้พัฒนาในการปฏิบัติงาน องค์กรไม่มีสวัสดิการหรือจัดงบประมาณให้แก่บุคลากรเข้าศึกษาต่อในระดับสูง ส่วนมากจะให้ออกค่าใช้จ่ายโดยใช้ทุนทรัพย์ส่วนตัว

๒. ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ๕ ด้าน คือ ๑) การปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่วไป กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนโครงสร้างขององค์กร ๒) การฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและการเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร ๓) การส่งเสริมวิชาการ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ ๔) การศึกษาดูงาน การเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อโลกาภิวัตน์ และ ๕) การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ใหม่หรือเพิ่มเติมความรู้เดิมที่มีอยู่ ส่วนหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ หลักภavana ๔ คือ ๑) กายภavana การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงปราศจากโรคอันไม่พึงประสงค์ ๒) สีสภavana มีความประพฤติเรียบร้อย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี ๓) จิตตภavana การมีสุขภาพจิตดี มีจิตสาธารณะ มองโลกในแง่ดี มีความอดทน อดกลั้น และ ๔) ปัญญาภavana มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เข้าใจ ทุกอย่างตามความเป็นจริง

๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๕ กลยุทธ์ ดังนี้ ๑) การปฐมนิเทศเชิงพุทธ มีกิจกรรมการแนะนำก่อนทำ (The Worker Care) บุคคลลาภิบาล และเข้าวัดซัดใจ ๒) การฝึกอบรมเชิงพุทธ มีกิจกรรมพุทธมาฆะ และการปฏิบัติธรรมสัญจร ๓) การส่งเสริมด้านวิชาการเชิงพุทธ มีการจัดตั้งคลินิก ให้คำปรึกษาเชิงพุทธบูรณาการ การจัดบอร์ดธรรมะน่ารู้ และเครือข่ายความรู้ทางสังคม (Social Knowledge Network : SKN), ๔) การศึกษาดูงานเชิงพุทธ มีกิจกรรมพุทธจาริก นบพระสัญจร และพุทธภูมิออนทัวร์ และ ๕) การส่งเสริมการศึกษาต่อเชิงพุทธ มีกิจกรรมการธรรมะศึกษาขั้นdeck ศึกษาหลักพุทธธรรมบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ และการเรียนธรรมะออนไลน์ (E- Learning)

คำสำคัญ : กลยุทธ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

Objectives of this research were to: 1. Study the general context and problems of human resource development of Local Administrative Organizations in Kamangpet Province, 2. Study concepts, theories and Buddhist principles about the strategy of human resource development and 3. Propose the Buddhist strategy of human resource development of Local Administrative Organizations in Kamangpet Province.

Methodology was mixed methods between qualitative and quantitative researches. The qualitative research used as the principal method collected data from 18 key informants, purposefully selected from experts with structured in-depth-interview script by face-to-face in-depth-interviewing and from 11 participants in focus group discussion and analyzed data by descriptive interpretation. The quantitative research used as supportive method, collected data from 359 samples from 3,479 populations with questionnaires and analyzed data with descriptive statistics: percentile, mean and standard deviation.

Findings were as follows:

1. The general context, problems and obstacles of human resource development of Local Administrative Organizations in Kamangket were that the Organizations did not have orientation and mentors for new employees. They had psychological conflict and misunderstanding. There were few training due to limited yearly budget. Learning center or knowledge enhancing corners in the organizations were limited. Personnel did not apply the knowledge and experience gained from study tour at their work places. The organizations did not allocate welfares or budget to support higher learning for personnel, they had to use their own fund for furthering higher education.

2. Theories and Buddhadhamma related to human resource development of the Local Administrative Organizations in Kamangpet were found in line with the model of personnel development of the Civil Service Commission in 5 areas as 1) orientation of general rules, regulations, orders as well as the structure of the organization, 2) training, knowledge, understanding, skills and personnel's attitude changing process, 3) academic promotion encouraging personnel to have broader knowledge, being able to work various tasks, 4) study tour to enhance personnel to have knowledge and competency to cope with globalization and 5) continuing education, personnel development so that they would have new and extended

knowledge. As for the Buddhadhamma related to human development is Pavana 4: 1) Kayapavan, body development to be healthy and free from undesirable diseases, 2) Sila Pavana, Precept development to have proper behavior, being able to live with others in harmony, 3) Jitta Pavan, mental development to have good mental health, public will, being optimistic, patient and tolerant and 4) Pannapavan, wisdom development to be energetic to learn, to comprehend all things as they are.

3. Strategies of human resources development according to Buddhadhamma of the Local Administrative Organizations in Kampangpet Province were of 5 strategies; they were; 1) Buddhist orientation with activities to guide new personnel before working, personnel protection and monastery going to purify the minds, 2) Buddhist training with Buddhist undertaking and Dhamma practice on tour, 3) Buddhist academic promotion with Buddhist counseling clinic, interesting Dhamma boards and social knowledge network, SKN, 4) Buddhist study tour to Buddha's birth place and 5) continuing Buddhist education promotion with Sunday Dhamma education, Buddhism integration with modern sciences and Dhamma E-learning.

Keyword: Strategy, Human Resource Development

๑. บทนำ

กระแสวิวัฒนาการในเวทีเศรษฐกิจโลก มีการเชื่อมโยงเศรษฐกิจการค้าต่อกันอย่างรวดเร็วพร้อมแดนและรวดเร็ว โดยใช้เทคโนโลยีด้านสารสนเทศ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการกลยุทธ์เพื่อเอาชนะคู่แข่งกันอย่างรวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้ว่าขณะนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงในด้านใดบ้าง ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับบริบทของความเปลี่ยนแปลง ทั้งมิติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตในสังคมไทยเป็นอย่างมาก ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ ๑-๗ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก แต่ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมหลายประการ ดังนั้น ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๘ เป็นต้นมา ประเทศไทยจึงได้ปรับกระบวนการพัฒนาประเทศให้เน้นคนเป็นศูนย์กลาง มีการพัฒนาแบบองค์รวม โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมทางสังคม^๑

^๑ จันทร์ศรี สีสานินาเวศ, การพัฒนาบุคลากร ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.mis.nu.ac.th/sharing/prof/junsri2.php>[1 มกราคม 2558]

หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัย รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ (ร.ศ. ๑๒๔) พระองค์ก็ได้ทรงจัดตั้งสุขาภิบาลนอกกรุงเทพมหานครขึ้นเป็นครั้งแรกที่ จังหวัดสมุทรสาคร การจัดตั้งสุขาภิบาลในรัชสมัยรัชกาลที่ ๕ นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการปกครองท้องถิ่นของไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ระบุในหมวดที่ ๕ ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในมาตรา ๗๘ (๓) ระบุว่า “ให้รัฐกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งพาตนเอง การส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึง”

ปัญหาที่พบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร มีด้วยกันหลาย ๆ ด้าน เช่น การสรรหาและคัดเลือกพนักงานภายในองค์กร ตลอดจนการขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหัวใจของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ การน้อมนำหลักพุทธธรรม (ภาวนา ๔) มาเป็นแนวประพฤติปฏิบัติภายในองค์กร อาทิเช่น การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม การตั้งใจทำงานด้วยความอุทิศสาคหะ มีจิตใจโอบอ้อมอารี หลักพุทธธรรมนี้จะทำให้บุคลากรมีกุศลศรัทธาต่อองค์กร และเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตาม ภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะที่เพิ่มมากขึ้น ย่อมหมายถึง ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาชนบทก็ย่อมมีมากขึ้นด้วย ทั้งนี้เพราะงานบริการสาธารณะ ก็คือ งานการพัฒนาชนบท แต่สิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพึงตระหนัก ได้แก่กิจกรรมบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท^๒ นอกจากนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องบริการแก่ประชาชนตามบทบาทหน้าที่ที่มีอยู่

จากหลักการและความจำเป็นดังกล่าวผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรม จึงทำการวิจัย โดยศึกษาสภาพทั่วไปและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

๒.๒ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

๒.๓ เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

^๒ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๘.

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชรในครั้งนี้ ทำการศึกษาแนวคิดกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวคิดเกี่ยวกับภาวนา ๔

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง จำนวน ๓,๔๗๙ คน^๓

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยพระสงฆ์ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน รวมทั้งสิ้น ๑๘ รูป/คน

๔. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ๑๘ รูป/คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมถึงผู้แทนจากหน่วยงาน และภาคประชาสังคม และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลด้วยกลุ่มตัวอย่าง ๓๕๙ คน จากจำนวนประชากร ๓,๔๗๙ คน ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น (Basic Model) ก่อนที่จะนำเสนอคณาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำชี้แนะ แล้วนำเสนอต่อเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ซึ่งมีผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ๑๑ รูป/คน เพื่อพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ สุดท้ายนำรูปแบบที่ได้นำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชรให้เป็นมาตรฐาน ก่อนที่จะนำเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะในลำดับต่อไป

๕. ผลการวิจัย

๕.๑ สภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

๑. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยปฐมนิเทศ

^๓ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ข้อมูลวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘.

โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น เพื่อที่จะไม่ให้ เป็น ปัญหาในเรื่องความไม่เข้าใจ จึงจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานได้มีโอกาสติดตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าใช้แต่พนักงานใหม่เท่านั้น แม้พนักงานเก่าที่เคยทำงานอยู่ก่อน เมื่อเวลาผ่านไป นานๆ การปฐมนิเทศก็อาจเป็นสิ่งที่จะต้องทำใหม่เช่นกัน ยิ่งในกรณีพนักงานใหม่ด้วยแล้ว พนักงานใหม่ย่อมมีทัศนคติของตัวเองมาก่อน ซึ่งอาจจะมีพื้นฐานที่ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่ใน หน่วยงานใหม่ของเขา จึงมักปรากฏอยู่เสมอว่าพนักงานใหม่ที่ไม่ได้รับการปฐมนิเทศให้เข้าใจในเรื่อง ที่ควรทราบ เมื่ออยู่ไปสักระยะหนึ่งในช่วงแรกๆนั้นเองจะเกิดการ ประหมา หรือเข้าใจสิ่งต่างๆ ผิดไป

๒. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมกำลังตื่นตัวเป็นอย่างมาก อีกทั้งได้รับความสนใจและกำลังเป็นที่ นิยมกันอย่างแพร่หลายในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีโครงการฝึกอบรมสัมมนา บุคลากรในระดับต่างๆ เกือบทุกระดับ เพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรต่างๆ ได้ ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก การฝึกอบรมที่ดีจะ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน จึงเท่ากับเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ภาครัฐหรือ ภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญในเรื่องการจัดฝึกอบรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการ ฝึกอบรมมากขึ้น โดยกำหนดงบประมาณการฝึกอบรมในอัตราถึงร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณ ทั้งหมด โดยองค์กรเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือองค์กรอื่นเข้ามาจัดการฝึกอบรมให้

๓. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริม ด้านวิชาการ

การส่งเสริมด้านวิชาการ หมายถึง การเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ หรือศูนย์รวมที่ ประกอบด้วย ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ทั้งนี้การส่งเสริมงานวิชาการภายในองค์กรมี ๒ ประเภท คือ การส่งเสริมงานวิชาการภายใน กล่าวคือ การติดป้ายประชาสัมพันธ์ การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ เช่น มีหนังสือภายใน/ภายนอกเข้ามาควรแจ้งให้บุคลากรภายในตั้งแต่ผู้อำนวยการ พนักงาน ลูกจ้าง ได้รับทราบข้อมูลเดียวกัน และการส่งเสริมงานวิชาการภายนอก กล่าวคือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารที่ประชาชนควรทราบ การบริการข้อมูลข่าวสารในรูปแบบหนังสือหรือมูมสารสนเทศ

๔. สภาพทั่วไปปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรบางองค์กร มักจะให้โอกาสบุคลากรได้ไปพัฒนาตนเองอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้ทราบเทคนิค วิธีการ และองค์ความรู้ ใหม่ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์ของผู้อื่น เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ แก้ปัญหา ดังนั้น การศึกษาดูงานจะเกิดประโยชน์และมีคุณค่านั้น บุคลากรควรเตรียมความพร้อมขณะ ศึกษาดูงาน เบื้องต้นเราควรรับฟังการบรรยาย ตลอดจนเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ โดยมองถึงข้อดี ของวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ได้เรียนรู้ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบปัจจุบัน

๕. สภาพทั่วไปปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาต่อ

การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ กล่าวคือ การให้การศึกษา/เรียนรู้เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ และมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ

๕.๒ ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

๕.๒.๑.๑ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ได้ทำการสรุปผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยพบประเด็นที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากร มีวิธีดำเนินการโดยใช้วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ใน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงกฎระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์การ

๒. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำในการปฏิบัติงานของบุคคล

๓. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากร ได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้

๔. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิ ของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

๕. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง ที่จะทำให้อุบลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

สรุปได้ว่า วิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลาย ดังนั้น การเลือกรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพิจารณาตามวัตถุประสงค์ว่าจะต้องการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

๒ หลักพุทธธรรม (ภาวนา ๔)

ภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะ และ วิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ ซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๑. กายภาวนา หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มีให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น

๒. ศิลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในในกฎระเบียบ ไม่ไปเบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น

๓. จิตภาวนา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบาน ผ่องใสสงบ สุข

๔. ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

สรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธี จะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง

๕.๒.๑.๒ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

๑ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการปฐมนิเทศเชิงพุทธ

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (กายภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และโครงการอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และ จัดให้มีการประชุมโครงการใหม่ทุกครั้ง เพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (ศีลภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในการปฐมนิเทศทุกครั้งมีการนำหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้าบรรยาย/สัมมนาทุก

ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด กำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (ปัญญาภavana) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ประเมินบุคลากรหลังจัดปฐมนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และให้ความรู้แก่บุคลากรที่ย้ายสายปฏิบัติปฏิบัติกรหรือมาช่วยงานก่อนปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมเชิงพุทธ

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด กำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (กายภavana) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า จัดให้มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และให้มีการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกปี ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด กำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (ศีลภavana) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีการนำผลการอบรมมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และ ส่งเสริมบุคลากรไปอบรมเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับทั้งภายใน/ในประเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง.

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด กำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (จิตตภavana) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า เนื้อหาสาระในการฝึกอบรมควรมีหลักคุณธรรมทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และ ส่งเสริมบุคลากรไปอบรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด กำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (ปัญญาภavana) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า จัดหางบประมาณเพื่อการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และ จัดฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรแก้ปัญหาต่ออุบัติเหตุต่างๆที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริมด้านวิชาการเชิงพุทธ

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด กำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (กายภavana) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า จัดมอบหนังสือ/วารสารที่เป็นประโยชน์ต่างๆให้เพียงพอและระบบ

สืบค้นทางอินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมด้านวิชาการทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (สีลาภานา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรมีเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และ แจงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานวิชาการให้บุคลากรทราบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการสรุปผลการพัฒนาบุคลากร ด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และจัดส่งบุคลากรไปพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามศูนย์ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (ปัญญาภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเมินผลด้านการเผยแพร่องค์ความรู้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และจัดกิจกรรม/โครงการผ่านสื่อต่างๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๔. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาดูงานเชิงพุทธ

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (กายภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้มีการประเมินผลหลังการไปศึกษาดูงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (สีลาภานา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมบุคลากรไปดูงานตามสถานที่จริง เพื่อพัฒนาประสบการณ์การปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และ จัดสรรงบประมาณการศึกษาดูงานประจำปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรไปดูงานด้านจรรยาบรรณที่ทั้งนอกสถานที่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และ มีการประเมินบุคลากรหลังจากศึกษาดูงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (ปัญญาภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดประมวลภาพจากการไปศึกษาดูงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และมีวิทยากรนำพาไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๕. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาต่อเชิงพุทธ

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (กายภาพ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการประเมินผลหลังการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และการได้รับสวัสดิการเงินเดือนขณะบุคลากรไปศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (สีลภาพ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมบุคลากรมีจรรยาต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อจนจบหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (จิตตภาพ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมบุคลากรนำคุณธรรมจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินผลของบุคลากรทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (ปัญญาภาพ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการประเมินผลบุคลากรเมื่อจบการศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และจัดทำคู่มือการศึกษาต่อแจกบุคลากรภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๖. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม

สรุปกลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการส่งเสริมวิชาการ ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๕.๓ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

๑. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยปฐมนิเทศเชิงพุทธ

เมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้าทำงานได้ระยะหนึ่ง องค์กรจะจัดปฐมนิเทศหรือกิจกรรมแนะนำก่อนหน้า เพื่อชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนะนำบุคลากร กิจกรรมบุคลากร ความเป็นทางเลือกหนึ่ง กล่าวคือ พนักงานใหม่ย่อมมีทัศนคติเดิม ๆ และมีลักษณะพื้นฐานความคิดแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน การจัดพี่เลี้ยงคอยดูแลเสมือนเป็นการปฐมนิเทศ มีการชี้แจงเบื้องต้น การเสริมสร้าง

ความพร้อมด้านจิตใจให้เกิดความรัก ความผูกพันที่จะร่วมงานภายใต้ความศรัทธาไว้วางใจในการอยู่ทำงาน กับองค์กร กิจกรรมเข้าวัดขัดใจ หมายความว่า องค์กรภาพพนักงานใหม่เข้าวัดรักษาศีล ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานก่อนเข้าทำงาน เพื่อเช็คสภาพความพร้อมด้านร่างกายความประพฤติ สภาพจิตใจ

๒. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมเชิงพุทธ

กิจกรรมพุทธมามะกะ คือ การปฏิญญาตนว่ายอมรับนับถือพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ เป็นที่พึ่งที่ระลึก เป็นกิจกรรมที่จะปลูกฝังนิสัยพนักงานเกิดความเลื่อมใสและให้มั่นคงในพระพุทธศาสนา กิจกรรมธรรมยาตราหรือการเดินทางไปยังสถานที่หนึ่ง เพื่อจะซักชวนเชิญชวนฝ่ายบริหาร พนักงาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติธรรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนา เสริมสร้างบุคลากรให้มีความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา การจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมสัจจหรือกิจกรรมวิปัสสนากัมมัฏฐานทุกอาทิตย์จะเป็นกิจกรรมที่ทำให้จิตใจของบุคลากรมีสมาธิ สามารถนำสมาธิมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริมวิชาการเชิงพุทธ

การจัดบอร์ดธรรมะน่ารู้ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรรักษาศีลห้า มีการงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีศีลธรรมประจำใจ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางสังคม เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่อกันระหว่างองค์กร องค์กรใดมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ควรจะแบ่งปันต่อกัน ถือได้ว่าเป็นการเสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน การจัดมุมกาแฟแชร์ความคิดเห็น แชร์ข้อมูลการจัดมุมหนังสือสื่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้างชีวิตให้มีความสุขกับการทำงานได้ เมื่อถึงเวลาพักผ่อนพนักงานจะอาศัยบรรยากาศจากมุมเหล่านี้ผ่อนคลายอิริยาบถ ลดความตึงเครียดจากการทำงาน

๔. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาดูงานเชิงพุทธ

การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพ ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะ นบพระสัจจหรือกิจกรรมไหว้พระแก้ววัด เพื่อเสริมสร้างพนักงานสร้างบุญสร้างกุศลตามวัดต่างๆ อีกทั้งยังศึกษาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น การศึกษาดูงานในดินแดนพุทธภูมิหรือพุทธภูมิออนทัวร์ เป็นการทัวร์ที่ครั้งหนึ่งในชีวิตที่ชาวพุทธควรจะไปเพื่อศึกษาดินแดนแห่งพระพุทธศาสนา เสมือนเปิดโลกกว้างทางความคิดให้กับตนเอง

๕. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาต่อเชิงพุทธ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไป การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนธรรมศึกษาทุกวันอาทิตย์ จะทำให้เราทราบประวัติของพระพุทธเจ้า หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการดำเนินชีวิต การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยสงฆ์ เรียนพระพุทธศาสนาบูรณาการกับวิทยาการสมัยใหม่ บุคลากรจะได้เรียนรู้หลักพุทธธรรมผสมผสานกับศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งนี้บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้ร่ำเรียนมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงานได้ อีกอย่างหนึ่งบุคลากรที่มาเรียนร่วมกับพระสงฆ์จะได้ทราบวิถีพุทธเป็นเช่นไรอีกด้วย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๕๐**. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๐.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น, ๒๕๔๗.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

ขวัญฟ้า รังสิยานนท์. “การพัฒนารูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัย” **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สังคมวิทยา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

ฐิติวรรณ สิ้นจันนอก. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะที่จำเป็นของผู้จัดการฝึกอบรมสำหรับองค์กรเอกชนในประเทศไทย. **ดุษฎีนิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

(๓) วารสาร/หนังสือพิมพ์/อินเทอร์เน็ต:

พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต).หัวใจพระพุทธศาสนา. **พุทธจักร**. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐).

จันทร์ศรี ลีลาชีนาเวศ. **การพัฒนาบุคลากร**. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก.[ออนไลน์].แหล่งข้อมูล : <http://www.mis.nu.ac.th/sharing/prof/junsri2.php>[1 มกราคม 2558].

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) Book:

Bowditch. James L. and Buono. Anthony F. **A Primer on Organizational Behavior**. New York : John wiley and Sons, 1990.

C. Gopinath and Julie Siciliano. **Strategize Experiential Exercises in Strategic Management**. 2nd ed. Ohio : Thomson South-Western, 2005.