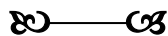


รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนนทบุรี*

A DEVELOPMENT MODEL OF PROTOTYPE COMPETENCY OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION OFFICERS IN NONTHABURI PROVINCE



พระสมนึก ธีรปญโญ, บุญตัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง

Phrasomnuek Dhīrapañño, Boonton Dockthaisong, Kiattisak Suklueang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: somnuek.klab@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะ และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 รูปหรือคนแบบตัวต่อตัว โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 11 รูปหรือคน นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเฉพาะมาทำการวิเคราะห์ด้วย (SWOT Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) เป็นผู้กำหนดมาเป็นแนวทางการในพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร และ 3) สมรรถนะประจำสายงาน และ 2 ได้มีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลีโอนาร์โด เน็ตเลอร์ และหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาบุคลากร คือ ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจ และปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ซึ่งมีความเชื่อมโยงนำมาเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการ

คำสำคัญ: สมรรถนะ; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ไตรสิกขา

*Received July 21, 2021; Revised August 6, 2021; Accepted August 7, 2021

Abstract

This research article aimed to study competency and to a development model of prototype competency of Local Administrative Organization Officers in Nonthaburi Province conducted by the qualitative research methodology, collected data by face-to-face in-depth interviewing from 20 key informants and 11 participants in focus group discussion. Data were analyzed by content descriptive interpretation. Findings from in-depth-interview and focus group discussion were analyzed by SWOT analysis technique.

Findings were as follows: 1. Local Administrative Organizations in Nonthaburi Province promoted Officers' competency development in line with the competencies set by the Department of Local Administration (DLA) as guideline for development, comprising 3 competencies: 1) Core competencies 2) Executive competencies and 3) Work chain competencies and 2. Local Administrative Organizations in Nonthaburi Province promoted Officers' competencies development emphasizing training, education and development in line with Leonard Nader's concept and Threefold training for human development: Sila, behavior training, Samadhi, mind training and Panna, wisdom training that can be integrated to develop a prototype or modeled competency of Local Administrative Organizations Officers in Nonthaburi Province

Keywords: Capacity; Human Resource Development; The Three Fold Training

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรกันอย่างกว้างขวาง หากพิจารณาความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยส่วนใหญ่มาจากการมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากองค์กรไม่มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นแบบแผน และการคัดสรรบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพได้บุคคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร ความไม่เป็นธรรมในการปรับขึ้นค่าตอบแทนปัญหาเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ การจะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถพัฒนา

บุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกลยุทธ์ (Strategic) หรือหลักการในการบริหารที่มีประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (Competency Development) เป็นกลยุทธ์ที่มีการนำมาใช้งานกันอย่างกว้างขวางในงานทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) และงานทางด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) อันเนื่องมาจากสามารถตอบโจทย์ของการคัดสรรบุคลากรที่จะก้าวเข้ามาปฏิบัติงานตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนำกลยุทธ์ดังกล่าวมาใช้ในการคัดสรรบุคลากรแล้วยังสามารถนำมาใช้ในการปรับขึ้นเงินเดือนตอบแทนของบุคลากร การวางแผนพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร หรือแม้แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเห็นว่าทั้งหมดล้วนแล้วเป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาแตกต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็น ผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการ ของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติ ไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลง ภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

จังหวัดนนทบุรีจัดเป็นพื้นที่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครมีจำนวนของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีจำนวนมากทำให้มีความหลากหลายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ในปัจจุบันหลายแห่งยังไม่มีบุคลากรที่มีสมรรถนะเพียงพอที่จะสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ การทำการวิจัยเพื่อให้ได้การพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรีจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีคุณภาพก่อน โดยการให้การศึกษ่าอบรม เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ การให้การศึกษ่าที่พัฒนาคนเพื่อการประกอบอาชีพเป็นการพัฒนาคนในเรื่องภายนอก ส่วนการพัฒนาคนในเรื่องภายใน อันได้แก่ การพัฒนาจิตใจ ด้วยการส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวบุคคล ให้สามารถดำรงตน และดำเนินชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างสันติและมีอิสรภาพ โดยใช้หลักไตรสิกขาในทางพระพุทธศาสนา อันประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ที่เป็นกระบวนการ

ศึกษาที่พัฒนามนุษย์ทั้งทางกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา (อง.ตัก.(ไทย) 20/82/308-319)

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้นทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้และหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้เกิดหลักในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการศึกษาใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1. การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary study) 2. การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี จำนวน 12 คน กลุ่มนักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 4 คน และกลุ่มนักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 4 รูปหรือคน รวมทั้ง 3 กลุ่มเป็นจำนวน 20 รูปหรือคน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview) เพื่อศึกษาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี และเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 20 รูปหรือคน บันทึกข้อมูลโดยการ

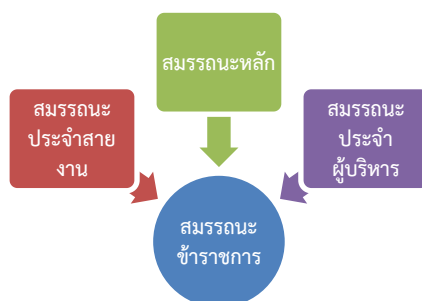
จัดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

มุ่งเน้นการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็นประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ได้มีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี โดยนำเอาสมรรถนะที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สอ.) เป็นผู้กำหนดมาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก เช่น ความซื่อสัตย์ การส่งมอบงานที่มีคุณภาพและตรงเวลา การมุ่งประโยชน์ลูกค้าเป็นสำคัญ เป็นต้น เพราะฉะนั้น การพัฒนาส่วนนี้เป็นการพัฒนาศีล หรือพฤติกรรมที่อิงตามค่านิยม (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2564) 2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร เช่น สมรรถนะเฉพาะกลุ่มผู้บริหารเป็นสำคัญ หรืออาจเป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร เป็นการพัฒนาสมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจ ประกอบด้วย มาตรฐานสากล วิสัยทัศน์ก้าวไกล มีใจมุ่งมั่น และ 3) สมรรถนะประจำสายงาน เป็นสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของแต่ละคน แต่ละตำแหน่งจะแตกต่างกันไปตามความต้องการ เป็นการพัฒนาความรู้ในหน้าที่หลักของแต่ละตำแหน่ง เช่น เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ต้องพัฒนาเรื่องทักษะการสื่อสาร การมีใจรักการบริการ เป็นต้น โดยผู้วิจัยได้สมรรถนะของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรีที่ใช้ในปัจจุบัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สมรรถนะของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรีที่ใช้ในปัจจุบัน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1.ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี 2. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว 3. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ จึงสะดวกต่อการประสานงาน 4.บุคลากรเฉลี่ยมีการศึกษาระดับปริญญาตรี	1.การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน 2.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3.บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย 4.ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. กฎหมายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นเอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด 2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นในมีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน 3. ประชาชนมีเชื่อมั่นและคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1.อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน 2.การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง 3. มีระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่า ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลีโอนาร์ด แนนเดอร์ ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรม มีนโยบายในการฝึกอบรมบุคลากรและการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการฝึกอบรม และติดตามประเมินผลบุคลากรหลังการฝึกอบรม มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการศึกษา มีนโยบายในการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน มีการวางแผนการจัดการศึกษาหรือหาความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในงานที่ได้รับผิดชอบ มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆทั้งภายในและภายนอกเสมอและพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นด้วย มีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น

2.3 ด้านการพัฒนา มีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง มีการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (บุญทัน ดอกไธสง, 2564) มีการพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ได้มีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี โดยเน้น ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โดยมีการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 สมรรถนะควบคู่กันคือ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย รู้จักกฎ ระเบียบ มาตรฐานสากล เสริมสร้างความรู้ 2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร ประกอบด้วย บริหารเป็นธรรม วิสัยทัศน์ก้าวไกล พัฒนาผู้นำ และ 3) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย มีจิตสำนึก มีใจมุ่งมั่น เพิ่มพูนทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลีโอนาร์ด แนนเดอร์ โดยผู้วิจัยได้สรุปสมรรถนะเพื่อช่วยในการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี (ลีโอนาร์ด เน็ดเลอร์)

3. หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยภาพรวมส่วนใหญ่ พบว่าหลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1. ศีล คือ การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ ประกอบด้วย รู้จักกฎ ระเบียบ บริหารเป็นธรรม และมีจิตสำนึก เช่น สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ (พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, 2564) กิจกรรมรณรงค์ขับเคลื่อน คุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านทุจริต กิจกรรมการพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม ต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน สมรรถนะผู้บริหาร ประกอบด้วย การฝึกอบรมในผู้บริหารตามแผน การดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนามาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส สำหรับผู้บริหาร ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย ฝึกอบรมบุคลากรประจำสายงานเกี่ยวกับแผนการดำเนินการระเบียบข้อบังคับ สายงานผู้ปฏิบัติตาม แผนการดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส สำหรับข้าราชการ อปท. นนทบุรี ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ อปท. นนทบุรี 2. สมาธิ คือ การฝึกฝนในด้านของจิตใจ ประกอบด้วย มาตรฐานสากล วิสัยทัศน์ก้าวไกล มีใจมุ่งมั่น เช่น สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางการทัศนคติที่ดีของบุคลากรในยุคดิจิทัล ปลูกฝังให้บุคลากรมีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะผู้บริหาร ประกอบด้วย อบรมแก่ผู้บริหารเพื่อปรับเปลี่ยน

วิสัยทัศน์ในการบริหารงานในยุคดิจิทัล (บุญทัน ดอกไธสง, 2564) จัดกิจกรรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การอบรมแก่บุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการมุ่งมั่นในการบริหารจัดการที่ดีในยุคดิจิทัล จัดกิจกรรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี ภาษา ทักษะในแต่ละสายงาน เสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวมและ 3. ปัญหา คือ การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย เสริมสร้างความรู้ พัฒนาผู้นำ เพิ่มพูนทักษะ เช่น สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ การเสริมสร้างทักษะเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะผู้บริหาร ประกอบด้วย การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้เข้ารับการศึกษานในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร (สุริยารักษาเมือง, 2564) เสริมสร้างการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในแต่ละสายงานได้เข้ารับการศึกษานในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสริมสร้างการพัฒนาทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ตามสายงาน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงหลักไตรสิกขากับการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

ศีล (การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ) แสดงให้เห็นว่า การประพฤติตนทางไกลอบายมุขทั้งหลาย จะทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และนอบน้อม พุดจาไพเราะ จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในงาน ไม่มัวเมาในอบายมุขทั้งหลาย ย่อมทำให้สามารถพัฒนาเอง ทำให้มีความเชี่ยวชาญในงานได้ มีความรอบรู้ เข้าใจกฎ ระเบียบ จะทำให้สามารถยืนหยัดในหลักการและความถูกต้อง ตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้ มีรูปแบบการทำงานที่เพียรพยายาม เข้มแข็ง รับผิดชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และคิตติ พุทธิกรรมดี วาจาดี จะเป็นประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์จิตตวาทโน) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านศีล จะเน้นไปที่การประพฤติดี ประพฤติชอบ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ตามท่วงทำนองคลองธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงามทั้งทางกายทางวาจา ไม่เป็นการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสายรุ้ง บุบผาพันธ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยนำหลักภavana 4 มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) กายภavana พัฒนากาย 2) ศีลภavana พัฒนาศีล 3) จิตภavana พัฒนาจิตใจ และ 4) ปัญญาภavana พัฒนาปัญญา บุรณาการเข้ากับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) กำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สมาธิ (การฝึกฝนในด้านของจิตใจ) แสดงให้เห็นว่า ขยัน มีกำลังใจที่เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ยากและท้าทายได้ มีความพยายามในการให้บริการอย่างทุ่มเท อย่างเต็มกำลัง ก็จะทำให้ผู้รับบริการประทับใจ มีความเพียรพยายามในการที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ก็สามารถทำให้ตนเองมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้ มีกำลังใจที่เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง จะสามารถยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องชอบธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พระประเสริฐ วรธมโม (ธิลาว) (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย” การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ (หลักไตรสิกขา) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการประพาสปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และคุณธรรมส่งเสริมให้บุคลากรทำความเข้าใจในกฎ กติกาการอยู่ร่วมกันเคารพสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน และเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์สัมพันธ์ โดยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมชำนาญและก่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่ๆ และเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานโดยปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกันมีการพัฒนางานให้เป็นไปตามครรลองคลองธรรมมีการนำหลักศีลมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการในองค์กรมีการส่งเสริมในเรื่องการศึกษาในสาขาวิชาหรือหลักสูตรสูงขึ้นไปมีการสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กับบุคลากรเล่าเรียนในระดับสูง โดยให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญญา (การพัฒนาในด้านการเรียนรู้) แสดงให้เห็นว่า มีความรอบรู้ในด้านต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ จะสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างโดยที่ไม่มีใครทำมาก่อน จะนำความรู้ ที่มีอยู่มาสร้างสรรค์การบริการ ที่เกินความคาดหมาย จะทำให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ และสามารถให้ข้อมูลในการทำงานในส่วนของตนหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการงาน จะช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ การใช้ความรู้ที่มีอยู่ ผสมกับการสนใจใฝ่รู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ทำให้ตนเองเกิดการพัฒนา ความประพาสปฏิบัติที่ไม่มีข้อเสียหาย มีการทำงานที่ซื่อสัตย์สุจริต จะทำให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัต กระสังข์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” โดยมีหลักไตรสิกขาคือ 1) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม 2) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ 3) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน 3 ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการการพัฒนาในองค์กร

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังอธิบายได้ว่า สมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี โดยมี 3 ดี ประกอบด้วย 1) งานดี (Good Job) ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา ด้านศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ ประกอบด้วย รู้จักกฎ ระเบียบ บริหารเป็นธรรม และมีจิตสำนึก 2) บริหารดี (Good Management) ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจ ประกอบด้วย มาตรฐานสากล วิสัยทัศน์ก้าวไกล มีใจมุ่งมั่น และ 3) คนดี (Good People) ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา การพัฒนาในการเรียนรู้ ประกอบด้วย เสริมสร้างความรู้ พัฒนาผู้นำ เพิ่มพูนทักษะ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) บูรณาการเข้ากับหลักไตรสิกขา การพัฒนาสมรรถนะกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานการณ์ปัจจุบันนับว่าเป็นเรื่องที่ต้องจัดทำ เพราะบุคลากรแบบใหม่ ที่จะมาแทนข้าราชการ ซึ่งในปัจจุบันแทบจะไม่เปิดรับบุคลากรประเภท

ข้าราชการ เมื่อบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นบุคลากรสายพันธุ์ใหม่ ก็ควรได้รับการถ่ายทอด ทั้งวิชาการความรู้ คุไปกับคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความสนใจหรือให้ความจริงจังในการจัดทำนโยบายโครงการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม

2. การปฐมนิเทศ โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบทบาทหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับมอบหมาย

3. การฝึกอบรม จัดให้มีโครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติงานตามแผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยยึดยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 - 2569 ตามที่สำนักกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ และการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาหาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรต่าง ๆ

2. ควรนำการศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการวิจัยนี้ ไปใช้ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบว่ามีประสิทธิภาพแตกต่างกันหรือไม่

3. ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรเปรียบเทียบกับพัฒนาองค์กรตามแนวท้าวไปว่าจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. (2564, 9 กรกฎาคม). อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ [สนทนากลุ่มเฉพาะ].
- บุญทัน ดอกไธสง. (2564, 9 กรกฎาคม). อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ [สนทนากลุ่มเฉพาะ].
- พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฺฒโน). (2557). *รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระประเสริฐ วรรณโม (ธิลาว). (2558). *พุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2564, 9 กรกฎาคม). อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [สนทนากลุ่มเฉพาะ].
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อ* *ความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สายรุ้ง บุปผาพันธ์. (2558). *การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุริยา รักษาเมือง. (2564, 9 กรกฎาคม). อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ [สนทนากลุ่มเฉพาะ].
- อนวัต กระสังข์. (2556) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.