

**การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม***
**PERSONNEL COMPETENCY DEVELOPMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION IN NONTHABURI PROVINCE ACCORDING
TO BUDDHIST PRINCIPLE**



สุริยา รักษาเมือง, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
Suriya Raksamueng, Phongphat Chittanurak
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: suriya.udd@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป กระบวนการ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการวิจัยโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคนวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพทั่วไป ด้านจุดแข็ง คือ องค์กรมีสถานที่พร้อม หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ จุดอ่อน คือ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดการนำเอาหลักธรรมมาบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โอกาส คือ มีแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าสูง อุปสรรค คือ มีการระบาดของไวรัส Covid-19 ไม่สามารถทำกิจกรรมได้ ขาดงบประมาณสำหรับการศึกษา 2. กระบวนการ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาและพัฒนา ให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ จากนั้นพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต พัฒนาปัญญา ให้บุคลากรมีร่างกายแข็งแรง มีระเบียบวินัย มีจิตใจเข้มแข็ง และมีปัญญา 3. แนวทางทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวางแผน การปรับสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจ ด้านการบริการที่ดี ได้แก่ พัฒนาทักษะการบริการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการสื่อสาร ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อบรมพัฒนาตามสายงาน จัดการศึกษา และมีส่วนร่วม ด้านจริยธรรม การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ด้านความร่วมมือร่วมใจ การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี

คำสำคัญ: การพัฒนา; สมรรถนะ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* Received September 27, 2021; Revised October 26, 2021; Accepted November 1, 2021

Abstract

Objectives of this search article were: to study the general context, the process and to propose the approaches of personnel competency development of local administrative organization in Nonthaburi province according to Buddhism. Methodology was qualitative research conducted by in-depth interview 18 key informants and analyzed data by content analysis.

The findings were as follows: 1. The general context was the strength included the local administrative organization had a ready of place, the relative organization provided full support, the weakness was lack of continuous improvement and integration of Dharma for development of personnel competency, opportunity was there were resources for online learning and searching, personnel who have undergone training and competency development have high opportunities for advancement and the obstacle was there was an outbreak of the Covid-19 virus, so it can't do activities together and lack of budget for education. 2. The process included training, education and development to provide personnel with knowledge, abilities, skills and experiences and after that process of Physical development, moral development, mental development, intellectual development was the development of personnel to have a strong body, discipline, Strong-minded and wisdom. 3. The approaches of personnel competency development included achievement aspect included planning organizational environment renovation and motivation, good service aspect included skills development for service, modern technology using and communication, professional expertise aspect included training and development by duty, education and participation, ethical aspect included development of morality, ethics and good governance, cooperation aspect included skills development of teamwork and unity.

Keywords: Development; Competency; local administrative organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพคือการบริการประชาชนให้ได้รับประโยชน์มากที่สุด และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะ (competency) ที่มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะ สำนักงาน

ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ” (Richard, 2008) อย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะ ชัดความสามารถของบุคลากรนี้จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหน้าที่

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัญหาไม่ได้อยู่ที่ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากร แต่เกิดจากการขาดการประยุกต์หลักธรรมและการประยุกต์ศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารเข้ามาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ในบางแห่ง การจัดหาทรัพยากรบุคคลการให้รางวัลทรัพยากรบุคคลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลการธำรงรักษา และป้องกันทรัพยากรบุคคล ยังขาดกลไกและเครื่องมือที่ดี (เสนห จัยโต, 2553) ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสิ่งที่ตามมามีก็คือ บุคลากรมีความสามารถไม่เพียงพอต่อการทำงาน เกิดปัญหาความล่าช้าของการทำงาน และส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันเนื่องมาจากบุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งถือว่าการสูญเสียโอกาสที่จะส่งผลทั้งต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน และส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมด้วย และผลที่เกิดขึ้นคือ ประชาชนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันจะพึงได้ เพราะบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชนได้ไม่เต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาในระดับชาติต่อไป หากไม่รีบดำเนินการแก้ไขให้ทันทั่วทั้ง

ประเด็นสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยหลักสำคัญคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในการงานปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ประชาชนด้วยการบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพโดยการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงาน จนเกิดเป็นความก้าวหน้าในวิชาการและวิชาชีพ และอีกส่วนหนึ่งคือพัฒนาจริยธรรมสำหรับบุคลากร และความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจุดนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ละเลยและดำเนินการอยู่ตามระบบ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติอยู่แล้ว แต่ในแง่ของการดำเนินกิจกรรมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนขับเคลื่อนให้การพัฒนาสมรรถนะเข้าสู่วงจรของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นไปได้ยาก ประการแรกคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระงานจำนวนมาก และประการต่อมา ขาดการนำเอาหลักพุทธธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง ซึ่งถ้าหากมีการนำเอาหลักพุทธธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างจริงจัง ตามกระบวนการของการพัฒนากล่าวคือ การฝึกอบรมบุคลากร การจัดการศึกษาให้กับบุคลากร และการพัฒนาประสบการณ์แล้ว จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด (พระมหาสุเมธ สมานิตโต, 2562; พัทธัญญพร พิพิชรโกศล, 2563)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม ด้วยเหตุผลที่ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบและกลไกในการผลักดันให้บุคลากรได้ฝึกปฏิบัติงานและพัฒนาประสบการณ์ ซึ่ง

เป็นส่วนของสมรรถนะบุคลากร แต่ส่วนหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กันคือ สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมรร่วมใจ ดังนั้นการวิจัยโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะ จะได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรมที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากร จำนวน 1,570 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยวิธีเจาะจง จำนวน 18 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มพระสงฆ์จังหวัดนนทบุรี และ กลุ่มนักวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีประเด็นคำถาม ประกอบด้วยสภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี กระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็นประเด็น

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

สภาพทั่วไป 4 ด้าน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยจุดแข็ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีมีสถานที่พร้อม มีวัสดุอุปกรณ์พร้อม หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ มีการกำหนดชัดเจนว่าบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ จุดอ่อน คือ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรมีความหลากหลาย มีพื้นฐานไม่เท่ากัน ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร บุคลากรมีภาระงานมาก และไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาสมรรถนะ โอกาส คือ มีแหล่งเรียนรู้และสืบค้นข้อมูลทางออนไลน์ มีหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องให้การส่งเสริมสนับสนุนจำนวนมาก มีโครงการและกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจัดขึ้นเป็นจำนวนมาก บุคลากรที่ผ่านการอบรมและการพัฒนาสมรรถนะมีโอกาสก้าวหน้าสูง และวัดให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี อุปสรรค คือ มีการระบาดของไวรัส Covid-19 ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถทำกิจกรรมร่วมกันจำนวนมากได้ ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรอย่างเต็มที่ บุคลากรต่างศาสนาไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมตามแนวพุทธธรรมได้เต็มที่ บุคลากรไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะตนได้อย่างอิสระ ถูกจำกัดการพัฒนาสมรรถนะด้วยภาระงาน

2. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีประกอบด้วย

2.1 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 การฝึกอบรม มีการดำเนินการอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะเฉพาะด้านตามสายงาน การบริการเป็นเลิศ พัฒนาบุคลากรด้านการบริหารที่เป็นเลิศ อบรมระเบียบวินัย และการทำงานเป็นทีม

2.1.2 การศึกษา มีการดำเนินการ โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาฐานความรู้ จัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร ทดลองและเรียนรู้

2.1.3 การพัฒนา ดำเนินการ โดยพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีกิจกรรมและโครงการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม พัฒนาด้านจิตใจ พัฒนาประสบการณ์ และการวิจัยและพัฒนา

2.2 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักภาวนา 4

2.2.1 กายภาวนา (การพัฒนากาย) พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาสุขภาพทางกายให้แข็งแรง การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน พัฒนาการบริการเป็นเลิศ พัฒนาระเบียบวินัย และพัฒนาการทำงานเป็นทีม

2.2.2 สีสภาวนา (การพัฒนาศีล) พัฒนาศักยภาพให้ยึดมั่นในระเบียบวินัย พัฒนาศักยภาพด้านการรักษาศีล พัฒนาด้านความซื่อสัตย์สุจริต พัฒนาศักยภาพให้มีความเคารพผู้ใหญ่ และพัฒนาศักยภาพให้มีความอดทนอดกลั้น

2.2.3 จิตตภาวนา (การพัฒนาจิต) การพัฒนาศักยภาพให้มีสติกำกับในการปฏิบัติงาน ผูกจิตให้เป็นสมาธิ ให้เอาใจใส่ในการทำงาน ให้มั่นคงตรวจสอบความเรียบร้อยของงานเสมอ พัฒนาจิตใจให้แจ่มใสมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี สร้างค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อองค์กร

2.2.4 ปัญญาภาวนา (การพัฒนาปัญญา) พัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะการบริหารงาน พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา และพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย

3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวางแผนปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงาน สร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เหมาะกับงาน วางกฎระเบียบไว้อย่างชัดเจน ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาผลงาน

3.2 การบริการที่ดี พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการให้บริการที่ดี โดยการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการให้บริการที่ดี พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ พัฒนาประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี

3.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญในงานของตน โดยการอบรมพัฒนาทักษะบุคลากรตามสายงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาผลงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม มอบหมายงานตามความถนัด และเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ

3.4 จริยธรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านจริยธรรม โดยฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง อบรมเรื่องระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมด้านจรรยาบรรณ มีกิจกรรมให้บุคลากรได้เข้าวัดฟังธรรมเป็นประจำ พัฒนาศักยภาพให้มีธรรมาภิบาล

3.5 ความร่วมแรงร่วมใจ พัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมานฉันท์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 5 ประการนั้น จะต้องใช้กรรมวิธีอันเป็นกระบวนการที่จะดำเนินการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้มีสมรรถนะครบทั้ง 5 ประการ ซึ่งวิธีการประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ตามลำดับ โดยบูรณาการกับหลักภาวะ 4 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ อบรมพัฒนาสมรรถนะด้านกาย สติภาวนา อบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านศีลระเบียบวินัย จิตตภาวนา อบรมพัฒนาบุคลากรด้านจิต เพื่อให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง และปัญญาภาวนา อบรมพัฒนามรรธนะบุคลากรด้านความรู้และปัญญา โดยที่ผู้บริหารควรยึดถือเป็นตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการวิจัยข้างต้นมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยจุดแข็ง คือ การที่องค์กรมีวิสัยทัศน์พร้อม พร้อมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ในขณะที่จุดอ่อน คือการ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดการนำเอาหลักธรรมมาบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พระกรินทร์ ฐิตธมโม (ลำเทียน) (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” พบว่า ในส่วนของปัญหา ขาดการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักต่อหน้าที่ และขาดการนำเอาหลักคุณธรรมจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ และอีกส่วนหนึ่งบุคลากรได้คาดหวังว่าจะได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากหน่วยงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ตนมีศักยภาพและมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา สกัน และ เขมณัฐ ภูทองไชย (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญจังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคาดหวังสูงกว่าความเป็นจริงทุกด้าน ซึ่งมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนโอกาส คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแหล่งเรียนรู้และสืบค้นข้อมูลทางออนไลน์ มีหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องให้การส่งเสริมสนับสนุนจำนวนมาก บุคลากรที่ผ่านการอบรมและการพัฒนาสมรรถนะมีโอกาสก้าวหน้าสูง ซึ่งในส่วนนี้เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับ ชนะนิตา บุญยติพงษ์ (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7” พบว่า ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยด้านทุนและแรงจูงใจสร้างแรงจูงใจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร และสอดคล้องกับ วิภากร โฆษิตานนท์ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้พัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดอย่างโปร่งใส

2. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ตามองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ประการคือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา การพัฒนาในด้านการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน พัฒนาการบริการเป็นเลิศ พัฒนาระเบียบวินัย และพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในด้านการศึกษา การศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาฐานความรู้ การทดลองและเรียนรู้ ในด้านการพัฒนา มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม พัฒนาพัฒนาด้านจิตใจ พัฒนาประสบการณ์ รวมทั้งการวิจัยและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ สายรุ่ง บุษพาพันธ์ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” พบว่า ด้านการฝึกอบรม ส่งเสริมการฝึกอบรมและจัดโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ด้านการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับบริบทนานาชาติ ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจของประเทศสมาชิก และด้านการพัฒนา ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับ จักรวาล สุขไมตรี (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา” พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการอบรมจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษา มีการจัดการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ และพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก อารมณ์ ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมให้มีความเจริญขึ้น และสอดคล้องกับ กิรติ กมลประเทืองกร (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการจัดฝึกอบรมให้การศึกษาและพัฒนา ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และเสริมประสบการณ์

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี เป็นกระบวนการในการพัฒนาตามหลักภูวนา 4 ได้แก่ ด้านกายภูวนา (การพัฒนากาย) มีแนวทางที่สำคัญคือ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน การพัฒนาการบริการเป็นเลิศ การพัฒนาระเบียบวินัย และการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านศีลภูวนา (การพัฒนาศีล) มีแนวทางที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรให้ยึดมั่นในระเบียบวินัย การ

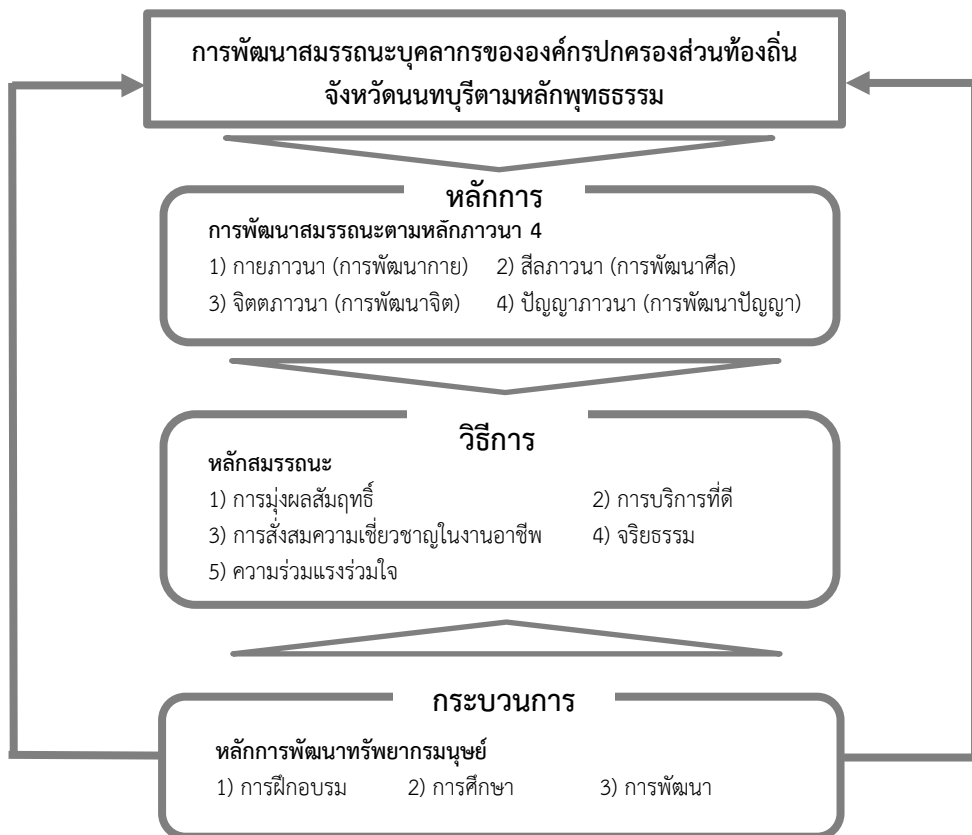
พัฒนาเกี่ยวกับการรักษาศิล การพัฒนาด้านความซื่อสัตย์สุจริต การพัฒนาบุคลากรให้มีการแสดงออกอ่อนน้อมถ่อมตนเคารพผู้ใหญ่ และการพัฒนาบุคลากรให้มีความอดทนอดกลั้น ด้านจิตตภาวนา (การพัฒนาจิต) มีแนวทางที่สำคัญคือ การฝึกอบรมสติ ฝึกจิตให้เป็นสมาธิ พัฒนาบุคลากรให้มีความเอาใจใส่ในการทำงาน พัฒนาจิตใจให้แจ่มใสมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี และการสร้างค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อองค์กร ด้านปัญญาภาวนา (การพัฒนาปัญญา) มีแนวทางที่สำคัญคือ การพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะการบริหารงาน พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา และพัฒนาการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ นิยม สิงห์โท (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธวิธีของทหารกองประจำการ กองบัญชาการศูนย์การทหารม้า” พบว่า 1) ยุทธศาสตร์ด้านกายภาวนา เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากาย 2) ยุทธศาสตร์ด้านศีลภาวนา คือการพัฒนาพฤติกรรมของทหารกองประจำการ 3) ยุทธศาสตร์ด้านจิตภาวนาเป็นยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาจิต และ 4) ยุทธศาสตร์ด้านปัญญาภาวนา เป็นยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาปัญญา และสอดคล้องกับ พระครูโกศลวชิรกิจ (โกศล วิฑโรโค) (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร” พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 คือ 1) กายภาวนา การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงปราศจากโรคอันไม่พึงประสงค์ 2) ศีลภาวนา มีความประพฤติเรียบร้อย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี 3) จิตตภาวนา การมีสุขภาพจิตดี มีจิตสาธารณะ มองโลกในแง่ดี มีความอดทน อดกลั้น และ 4) ปัญญาภาวนา มีความรู้รู้ไม่เรียน เข้าใจทุกอย่างตามความเป็นจริง และสอดคล้องกับ พระมหาศุภกิจสุภกิจโจ (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร” พบว่า หลักภาวนา 4 ในการกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนากาย ต้องรู้อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศีล พัฒนาให้มีระเบียบวินัย กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาจิต บุคลากรมีจิตบริการ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี และกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาปัญญา ต้องคิดเป็น ทำเป็น

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรมตามหลักสมรรถนะ 5 ประการ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีกระบวนการที่สำคัญคือการวางแผนปฏิบัติงาน สร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เหมาะสมกับงาน วางกฎระเบียบไว้อย่างชัดเจน ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาผลงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงาน ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Ledford, E. G. & Heneman, L. R. (1998) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การจ่ายค่าตอบแทนบนพื้นฐานของสมรรถนะ (competency-base pay) สำหรับพนักงานและผู้จัดการระดับมืออาชีพในภาคธุรกิจ กรณีศึกษาใน หน่วยงานเอกชน” พบว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเชื่อมโยงการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ และสอดคล้องกับ เกษร พักเย็นใจ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะกรณีศึกษา-มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนาสมรรถนะมีแนวทางคือ การพัฒนาสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านจะต้องมุ่งไปที่การจัด การศึกษาฝึกอบรมให้บุคลากรได้มีความรับผิดชอบมีความรู้ในเทคนิคเฉพาะงาน มีความเข้าใจ ระบบและขั้นตอนการทำงาน สามารถคิดอย่างเป็นระบบและการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตามลำดับ

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยข้างต้นเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1) หลักการ ในส่วนของหลักการก็คือหลักการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม ในที่นี้ได้แก่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักภาวะ 4 อบรมพัฒนาสมรรถนะด้านกาย อบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านศีลระเบียบวินัย อบรมพัฒนาบุคลากรด้านจิต เพื่อให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง และปัญญาภาวนา

อบรมพัฒนามรรณะบุคลากรด้านความรู้และปัญญา โดยที่หลักการทั้ง 4 ประการนี้เป็นหลักที่ผู้บริหารควรยึดถือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จากนั้นนำไปสู่การพัฒนาในระดับกระบวนการและวิธีการต่อไป

2) กระบวนการ ในส่วนของกระบวนการคือสาระสำคัญที่จะต้องเน้นสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ โดยความแล้ก็คือหลักสมรรถนะ 5 ประการ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งทั้ง 5 ประการนี้จะต้องพัฒนาให้ครบและสมบูรณ์แบบทั่วทุกคนในองค์กร

3) วิธีการ ในส่วนของวิธีการคือ กรรมวิธีที่จะดำเนินการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้มีสมรรถนะครบทั้ง 5 ประการ ซึ่งวิธีการประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ในส่วนของการฝึกอบรม เป็นการนำบุคลากรมาพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของการศึกษา เป็นการนำเอาบุคลากรมาพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการจัดการศึกษา ให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติมต่อยอดความรู้ ในหลักสูตรที่องค์การจัดขึ้น หลักสูตรระยะสั้นของสถาบันการศึกษาต่างๆ หรือการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในส่วนของการพัฒนา เป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยวิธีการพัฒนาต่อยอดความรู้ที่มีอยู่เดิม ซึ่งประเด็นหลักที่จะต้องเร่งรัดพัฒนาคือ พัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะการบริหารงาน พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์แยกแยะ พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา และพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายในการกำหนดรูปแบบการพัฒนามรรณะบุคลากร อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจอย่างต่อเนื่อง

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายให้ทุกฝ่ายได้กำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะข้างต้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรได้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาสมรรถนะของตนอยู่เสมอ

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรได้พัฒนาผลงาน พัฒนาคุณวุฒิและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรนำเอาผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ อย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรมีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะครบทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

3. ควรกระตุ้นและสนับสนุนส่งเสริมในเชิงบังคับให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิของตน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้เกิดความยินดีในการพัฒนาคุณวุฒิของตนอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีตามหลักพุทธธรรม

2. ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของหน่วยงานภาครัฐอื่น นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ กมลประทีปองกร. (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ดุष्ฎิณิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จักรวาล สุขไมตรี. (2557). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา (ดุष्ฎิณิพนธ์พุทธศาสตร์ดุष्ฎิณิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชนะนิตา บุญญติพงษ์. (2561). แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 7. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(1), 258-272.
- นิยม สิงห์โท. (2558). ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธวิธีของทหารกองประจำการ กองบัญชาการศูนย์การทหารม้า (ดุष्ฎิณิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปวีณา สก้น และ เขมณัฐ ภูทองไชย. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญจังหวัดบึงกาฬ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 15(1), 28-38.
- พระกรินทร์ ฐิตธมโม (ลำเทียน). (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. *วารสารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(7), 269-283.

- พระครูโกศลวชิรกิจ (โกศล วีตโรโค). (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ดุष्ฎิณีพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุเมธ สมานิต. (2562). โมเดลจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลพุทธุบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 1(2), 31-45.
- พัตธนัญพร พิศวรรโกคิน. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 2(1), 16-30.
- วิภากร โฆษิตานนท์. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. จันเกษมสาร, 21(41), 39-48.
- ศุภกิจ สุภกิจโจ. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (ดุष्ฎิณีพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สายรุ้ง บุบผาพนธ์. (2558). การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ดุष्ฎิณีพนธ์พุทธุศาสตรดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสกสรร ต้นติวนิช. (2562). แนวคิด กระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวโน้มการปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 7(1), 80-85.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2553). การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 8(2), 34.
- Ledford, E. & Heneman, L. R. (1998). Competency Pay for Professionals and Managers in Business: A review and Implications for Teachers. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 12(2), 103-121.
- Richard E. B. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.

