

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร” โดยการศึกษา มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร (๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร และ (๓) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ทั้งนี้เป็นวิจัยที่มุ่งหวังเพื่อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร โดยการนำหลักพุทธธรรมมาผสมผสานเพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมถึงผู้แทนจากหน่วยงานและวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางเบื้องต้นก่อนที่จะนำเสนอคณาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำชี้แนะในการพัฒนากลยุทธ์ ผู้วิจัยขอเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

๕.๑ สภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

๕.๒ ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

๕.๓ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแยกออกเป็น ๒ ส่วน คือ สรุปผลการวิจัย ๑ อภิปรายผลการวิจัย ๑ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการวิจัย

- สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ได้ทำการสรุปผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยพบประเด็นที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยปฐมนิเทศ

โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งย่อมเป็นสภาพที่ทำงานแห่งใหม่ของพนักงาน และมักจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามเงื่อนไขตลอดจนวิธีการทำงานในองค์กร นโยบายและระเบียบปฏิบัติ รวมถึงโครงสร้างและเนื้อหาของงาน สิ่งเหล่านี้มักจะแตกต่างกันไปในแต่ละสภาพแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ในทุกองค์กร ดังนั้น เพื่อที่จะไม่ให้มีปัญหาในเรื่องความไม่เข้าใจ จึงจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานได้มีโอกาสติดตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าตั้งแต่พนักงานใหม่เท่านั้น แม้พนักงานเก่าที่เคยทำงานอยู่ก่อน เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ การปฐมนิเทศก็อาจเป็นสิ่งที่จะต้องทำใหม่เช่นกัน ยิ่งในกรณีพนักงานใหม่ด้วยแล้ว พนักงานใหม่ย่อมมีทัศนคติและมีลักษณะของตัวเองมาก่อน ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ โดยเฉพาะในหน่วยงานใหม่ ที่จะต้องมาสังกัดย่อมจะมีความเข้าใจในแต่ละคน ซึ่งอาจจะไม่มีพื้นฐานที่ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่ในหน่วยงานใหม่ของเขา จึงมักปรากฏอยู่เสมอว่าพนักงานใหม่ที่ไม่ได้รับการชี้แจงหรือปฐมนิเทศให้เข้าใจในเรื่องที่ควรทราบเมื่ออยู่ไปสักระยะหนึ่งในช่วงแรกๆ นั้นเองจะเกิดการขัดแย้งทางจิตวิทยาขึ้น จนกลายเป็นการตึงเครียด ประหม่า หรือเข้าใจสิ่งต่างๆ ผิดไป ทั้งนี้การปฐมนิเทศหรือการชี้แจงในวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานใหม่ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ กฎข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรและเงื่อนไขข้อตกลง สภาพการจ้าง การให้สวัสดิการต่างๆ อาจจัดทำคู่มือพนักงานมอบให้พนักงานไปศึกษาด้วยตนเองและกำหนดให้มีการทดสอบความเข้าใจด้วยการออกแบบทดสอบ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าพนักงานคนนั้นเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ หากพนักงานใหม่ยังไม่ผ่านการทดสอบ ก็ให้ซักถามผู้บังคับบัญชาโดยตรงและส่งพนักงานคนนั้นเข้ารับการทดสอบใหม่ภายในระยะเวลา ๒ สัปดาห์ หรือตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด โดยมีเงื่อนไขว่าถ้ายังไม่ผ่านการทดสอบรอบที่สอง พนักงานคนนั้นจะไม่ผ่านการทดลองงาน

สรุปได้ว่า โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งย่อมเป็นสภาพที่ทำงานแห่งใหม่ของพนักงาน และมักจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามเงื่อนไขตลอดจนวิธีการทำงานในองค์กร เพื่อที่จะไม่ให้มีปัญหาในเรื่องความไม่เข้าใจ จึงจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานได้มีโอกาสติดตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าตั้งแต่พนักงานใหม่เท่านั้น แม้พนักงานเก่าที่เคยทำงานอยู่ก่อน เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ การปฐมนิเทศก็อาจเป็นสิ่งที่จะต้องทำใหม่เช่นกัน ยิ่งในกรณีพนักงานใหม่ด้วยแล้ว ในช่วงแรกๆ นั้นเองจะเกิดการขัดแย้งทางจิตวิทยาขึ้น จนกลายเป็นการตึงเครียด ประหม่า หรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ผิดไป

ทั้งนี้การปฐมนิเทศหรือการชี้แจงในวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานใหม่ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ กฎข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรและเงื่อนไข ข้อตกลง สภาพการจ้าง การให้สวัสดิการต่าง ๆ อาจจัดทำคู่มือพนักงานมอบให้พนักงานไปศึกษาด้วยตนเองและกำหนดให้มีการทดสอบความเข้าใจด้วยการออกแบบทดสอบ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่า พนักงานคนนั้นเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

๒. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม

การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจดี ตลอดจนมีเจตคติและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานและองค์กรนั้น ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างและปลูกฝังอย่างต่อเนื่องวิธีการที่นิยมนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันคือ การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญในวิชาชีพ เฉพาะ ตลอดจนเสริมสร้างวิสัยทัศน์ และเจตคติที่ดีต่องานและองค์กรนั้น ๆ

ปัจจุบันการฝึกอบรมกำลังตื่นตัวเป็นอย่างมาก อีกทั้งได้รับความสนใจและกำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก กลาง หรือขนาดใหญ่ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีโครงการฝึกอบรมสัมมนา สำหรับบุคลากรในระดับต่าง ๆ เกือบทุกระดับ ทุกแผนก ทุกฝ่ายในหน่วยงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก การฝึกอบรมที่ดีจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน จึงเท่ากับเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ช่วยทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมทำให้มีการขาดงานน้อยลงและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญในเรื่องการจัดฝึกอบรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมมากขึ้น บางองค์กรกำหนดงบประมาณการฝึกอบรมในอัตราถึงร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมขณะทำงาน หรือการฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน โดยองค์กรเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือองค์กรอื่นเข้ามาจัดการฝึกอบรมให้องค์กรหนึ่งได้พิสูจน์แล้วว่า การขาดการฝึกอบรม ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางอ้อมสูงกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนตนเอง โดยลองผิดลองถูกหรือสังเกตจากผู้อื่นให้เสียเวลา และอาจไม่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดอีกด้วย เมื่อองค์กรใดมีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบองค์กรนั้นจะได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม กล่าวคือ มีการเพิ่มผลผลิต นั่นก็คือมีผลผลิตสูง มีต้นทุนต่ำ มีกำไรมาก มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความพอใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานอย่างขยันขันแข็ง ลดอุบัติเหตุ มีการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ ทำให้ลูกค้าเพิ่มขึ้นหรือผู้รับบริการพึงพอใจในการรับบริการมากขึ้น

สรุปได้ว่า การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจดี ตลอดจนมีเจตคติและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานและองค์กรนั้น ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างและปลูกฝังอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันการฝึกอบรมกำลังตื่นตัวเป็นอย่างมาก อีกทั้งได้รับความสนใจและกำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก การฝึกอบรมที่ดีจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน จึงเท่ากับเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ช่วยทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ช่วยลดค่าใช้จ่ายใน

การฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมทำให้มีการขาดงานน้อยลงและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญในเรื่องการจัดฝึกอบรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น บางองค์กรกำหนดงบประมาณการฝึกอบรมในอัตราถึงร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมขณะทำงานหรือการฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน โดยองค์กรเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือองค์กรอื่นเข้ามาจัดการฝึกอบรมให้

๓. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริมด้านวิชาการ

การส่งเสริมด้านวิชาการ หมายถึง แหล่งเรียนรู้ แหล่งหรือ ที่รวม ซึ่งอาจเป็นสภาพ สถานที่ หรือศูนย์รวมที่ประกอบด้วย ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และกิจกรรมที่มีกระบวนการเรียนรู้ หรือ กระบวนการเรียนการสอน ที่มีรูปแบบแตกต่างจากกระบวนการเรียนการสอนที่มีครูเป็นผู้สอน หรือ ศูนย์กลางการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่มีกำหนดเวลาเรียนยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของผู้เรียน การประเมินและการวัดผลการเรียนมีลักษณะเฉพาะที่สร้างขึ้นให้เหมาะสมกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นรูปแบบเดียวกัน ทั้งนี้การส่งเสริมงานวิชาการภายใน องค์กรมี ๒ ประเภท คือ การส่งเสริมงานวิชาการภายใน กล่าวคือ การติดป้ายประชาสัมพันธ์ การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ เช่น มีหนังสือภายใน/ภายนอกเข้ามาควรแจ้งให้บุคลากรภายในตั้งแต่ ผู้อำนวยการ พนักงาน ลูกจ้าง ได้รับทราบข้อมูลเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และการส่งเสริมงานวิชาการภายนอก กล่าวคือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชน ควรทราบโดยติดป้ายตามจุดที่เหมาะสม จัดบอร์ดกิจกรรมด้านวิชาการ การบริการข้อมูลข่าวสาร ในรูปแบบม้วนหนังสือ/วารสาร/สิ่งพิมพ์ หรือมูบสารสนเทศ การกระจายไวไฟตามจุดต่าง ๆ ทั้งนี้ การส่งเสริมงานวิชาการยังรวมไปถึงการร่วมกิจกรรมกับองค์กรภายนอก หรือการจัดกิจกรรม ช่วยเหลือสังคม/ชุมชนต่างๆ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้หรือศูนย์รวมที่ประกอบด้วย ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และกิจกรรมที่มีกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้การส่งเสริมงานวิชาการภายในองค์กรมี ๒ ประเภท คือ การส่งเสริมงานวิชาการภายใน กล่าวคือ การติดป้ายประชาสัมพันธ์ การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ เช่น มีหนังสือภายใน/ภายนอกเข้ามาควรแจ้งให้บุคลากรภายในตั้งแต่ผู้อำนวยการ พนักงาน ลูกจ้าง ได้รับทราบข้อมูลเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และการส่งเสริมงาน วิชาการภายนอก กล่าวคือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนควรทราบโดยติดป้ายตามจุด ที่เหมาะสม จัดบอร์ดกิจกรรมด้านวิชาการ การบริการข้อมูลข่าวสารในรูปแบบม้วนหนังสือ/วารสาร/ สิ่งพิมพ์ หรือมูบสารสนเทศ การกระจายไวไฟตามจุดต่าง ๆ

๔. สภาพทั่วไปปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เห็นผลลัพธ์ได้ดีกว่า กลยุทธ์อื่นๆ ซึ่งองค์กรบางองค์กรมักจะให้โอกาสบุคลากรได้ไปพัฒนาตนเองอยู่บ่อยครั้ง เพื่อเป็น การสร้างความเข้าใจและเสนอแนวคิดที่น่าจะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรขององค์กรในการศึกษาดูงาน ให้ได้เทคนิค วิธีการ ประสบการณ์ใหม่ และองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ของผู้อื่นที่มีมุมมองหรือแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้แก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาดูงานจะเกิดประโยชน์

และมีคุณค่าอย่างแท้จริงกับบุคลากรและองค์กรได้นั้น บุคลากรควรสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางในการศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการศึกษาดูงานให้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง การเตรียมความพร้อมขณะศึกษาดูงานเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อให้ได้ประโยชน์จากการไปศึกษาดูงาน เบื้องต้นเราควรรับฟังการบรรยายหรือการกล่าวถึงประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ การติดตามการสร้างแนวคิดใหม่ โดยมองถึงข้อดีของวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ได้เรียนรู้ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาและเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน การถามดูเป็นอีกวิธีในการเตรียมความพร้อมขณะศึกษาดูงาน การตั้งคำถามเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยถามจากสิ่งที่ได้เห็น การตั้งคำถามเป็นการจุดประกายความคิด กระตุ้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน เทคนิค วิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เป็นต้น ซึ่งการถามเพื่อสร้างองค์ความรู้นี้ เราจะไขข้อข้องใจถึงประเด็นปัญหาที่ได้ตั้งไว้ก่อนการศึกษาดูงานได้ สุดท้ายการเขียนคือการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานนั้น นำมาเขียนหรือจดบันทึกย่อเตือนความจำ การเขียนเป็นสิ่งสำคัญเพราะตกผลึกจากความรู้ความเข้าใจของตนเองนั่นคือ เขียนตามที่รู้หรือเข้าใจ ซึ่งโดยปัจจุบันเราอาจใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การจดบันทึกความรู้ด้วยกล้องถ่ายวิดีโอ โทรศัพท์มือถือ ซึ่งจะช่วยให้เตือนความจำให้กับตนเอง และถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานจะเกิดประโยชน์และมีคุณค่าอย่างแท้จริงกับบุคลากรและองค์กรได้นั้น บุคลากรควรสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางในการศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการศึกษาดูงานให้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง การเตรียมความพร้อมขณะศึกษาดูงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ได้ประโยชน์จากการไปศึกษาดูงาน การถามดู ก็เป็นอีกวิธีในการเตรียมความพร้อมขณะศึกษาดูงาน การตั้งคำถามเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยถามจากสิ่งที่ได้เห็น การตั้งคำถามเป็นการจุดประกายความคิด กระตุ้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน เทคนิค วิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สุดท้ายการเขียน คือ การนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานนั้น นำมาเขียนหรือจดบันทึกย่อเตือนความจำ การเขียนเป็นสิ่งสำคัญเพราะตกผลึกจากความรู้ความเข้าใจของตนเองนั่นคือ เขียนตามที่รู้หรือเข้าใจ ซึ่งโดยปัจจุบันเราอาจใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่น การจดบันทึกความรู้ด้วยกล้องถ่ายวิดีโอ โทรศัพท์มือถือ ซึ่งจะช่วยให้เตือนความจำให้กับตนเอง และถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ได้อีกด้วย

๕. สภาพทั่วไปปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาต่อ

การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย ทั้งนี้วิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ มีหลายวิธีและหลายรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการกล่าวคือ การให้การศึกษาศึกษา/เรียนรู้เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาใน

ระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตในโลกที่มีกระแสความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบให้วิถีดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน การศึกษายังมีบทบาทและความจำเป็นมากขึ้นด้วย การศึกษาที่จะช่วยให้ทุกคนมีชีวิตที่ดี มีความสุขจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ กล่าวคือ เป็นการศึกษาที่ให้ความรู้ และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เช่น ความรู้และทักษะทางด้านภาษา การคิดคำนวณ ความเข้าใจหลักการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น ยุคสมัยที่โลกไร้พรมแดนการศึกษาไร้ขอบเขต การศึกษาไม่มีการจำกัดว่าห้องเรียนเท่านั้น การปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์โดยการจัดมุมสารสนเทศภายในองค์กร การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อตามสายงานที่รับผิดชอบอันจะก่อประโยชน์ให้กับตนเองและองค์กรด้วย

สรุปได้ว่า การศึกษา/เรียนรู้เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญที่สุดยุคสมัยที่โลกไร้พรมแดนการศึกษาไร้ขอบเขต การศึกษาไม่มีการจำกัดว่าห้องเรียนเท่านั้น การปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์โดยการจัดมุมสารสนเทศภายในองค์กร การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อตามสายงานที่รับผิดชอบอันจะก่อประโยชน์ให้กับตนเองและองค์กรด้วย

๕.๑.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการอภิปรายสภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๕ ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยปฐมนิเทศ

โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งย่อมเป็นสภาพที่ทำงานแห่งใหม่ของพนักงาน และมักจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามเงื่อนไขตลอดจนวิธีการทำงานในองค์กร นโยบายและระเบียบปฏิบัติ รวมถึงโครงสร้างและเนื้อหาของงาน สิ่งเหล่านี้มักจะแตกต่างกันไปในแต่ละสภาพแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ในทุกองค์กร ดังนั้น เพื่อที่จะไม่ให้ปัญหาในเรื่องความไม่เข้าใจจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้พนักงานได้มีโอกาสติดตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าตั้งแต่พนักงานใหม่เท่านั้น แม้พนักงานเก่าที่เคยทำงานอยู่ก่อน เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ การปฐมนิเทศก็อาจเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำใหม่เช่นกัน ยิ่งในกรณีพนักงานใหม่ด้วยแล้ว พนักงานใหม่มิใช่คนเคยมีประสบการณ์ของตัวเองมาก่อน ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ โดยเฉพาะในหน่วยงานใหม่ที่จะต้องมาสังกัดย่อมจะมีความเข้าใจในแต่ละคน ซึ่งอาจจะมีพื้นฐานที่ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่ในหน่วยงานใหม่ของเขา จึงมักปรากฏอยู่เสมอว่าพนักงานใหม่ที่ไม่ได้รับการชี้แจงหรือปฐมนิเทศให้เข้าใจในเรื่องที่ควรทราบเมื่ออยู่ไปสักระยะหนึ่งในช่วงแรกๆ นั้นเองจะเกิดการขัดแย้งทางจิตวิทยาขึ้น จนกลายเป็นการตึงเครียด ประหม่า หรือเข้าใจสิ่งต่างๆ ผิดไป สอดคล้องกับ **รัชณี พยุงนทรัพย์** วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่การเงินในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่การเงินในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก^๑ ทั้งนี้การปฐมนิเทศหรือการชี้แจงในวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานใหม่ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ กฎข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรและเงื่อนไข ข้อตกลง สภาพการจ้าง การให้สวัสดิการต่างๆ อาจจัดทำคู่มือพนักงานมอบให้พนักงานไปศึกษาด้วยตนเองและกำหนดให้มีการทดสอบความเข้าใจด้วยการออกแบบทดสอบ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่า พนักงานคนนั้นเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ หากพนักงานใหม่ยังไม่ผ่านการทดสอบ ก็ให้ซักถามผู้บังคับบัญชาโดยตรงและส่งพนักงานคนนั้นเข้ารับการทดสอบใหม่ภายในระยะเวลา ๒ สัปดาห์ หรือตามที่ผู้บังคับช้บัญชากำหนด โดยมีเงื่อนไขว่าถ้ายังไม่ผ่านการทดสอบรอบที่สอง พนักงานคนนั้นจะไม่ผ่านการทดลองงาน

๒. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมกำลังตื่นตัวเป็นอย่างมาก อีกทั้งได้รับความสนใจและกำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในหน่วยงาน องค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก กลาง หรือขนาดใหญ่ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีโครงการฝึกอบรมสัมมนา สำหรับบุคลากรในระดับต่าง ๆ เกือบทุกระดับ ทุกแผนก ทุกฝ่ายในหน่วยงานต่างๆเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรต่างๆได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก การฝึกอบรมที่ดีจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน จึงเท่ากับเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ช่วยทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมทำให้มีการขาดงานน้อยลงและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญในเรื่องการจัดฝึกอบรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น บางองค์กรกำหนดงบประมาณการฝึกอบรมในอัตราถึงร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นฝึกอบรมขณะทำงานหรือการฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน โดยองค์กรเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือองค์กรอื่นเข้ามาจัดการฝึกอบรมให้ องค์กรหนึ่งได้พิสูจน์แล้วว่า การขาดการฝึกอบรมก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางอ้อมสูงกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนตนเอง โดยลองผิดลองถูกหรือสังเกตจากผู้อื่นให้เสียเวลา และอาจไม่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดอีกด้วย เมื่อองค์กรใดมีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ องค์กรนั้นจะได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม กล่าวคือ มีการเพิ่มผลผลิต นั่นก็คือมีผลผลิตสูงมีต้นทุนต่ำมีกำไรมาก มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความพอใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานอย่างขยันขันแข็ง ลดอุบัติเหตุ มีการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ ทำให้ลูกค้าเพิ่มขึ้นหรือผู้รับบริการพึงพอใจในการรับบริการมากขึ้น

การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจดี ตลอดจนมีเจตคติ และพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานและองค์กรนั้นๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง และปลูกฝังอย่างต่อเนื่องวิธีการที่นิยมนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันคือ การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญในวิชาชีพ เฉพาะ ตลอดจนเสริมสร้างวิสัยทัศน์ และเจตคติที่ดีต่องานและองค์กรนั้นๆ สอดคล้องกับ **สปันซ์ ชิตานันท์** วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบอาคาร พบว่า สมรรถนะ

^๑ รัชนี พยงธนทรัพย์, การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่การเงินในมหาวิทยาลัยขอนแก่น, **ดุษฎีนิพนธ์**, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕).

ที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบอาคาร ๔ ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว และด้านลักษณะนิสัย โดยผลจากโครงการฝึกอบรมนั้นสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ kirkpatrick^๒ การฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานมีคุณภาพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงเพราะการฝึกอบรมช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ใหม่ ๆ มีทักษะเพิ่มขึ้น และมีทัศนคติที่ดี ซึ่งการฝึกอบรมเป็นการผสมผสานระหว่างข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และประสบการณ์ทำให้เกิดแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และทำให้พนักงานมีโอกาสเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ใครบ้างที่จำเป็นต้องรับการฝึกอบรม พนักงานทั้งหมดขององค์กรจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม เพราะองค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางเทคโนโลยี ความรู้ใหม่ๆ และผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยตระหนักว่าทุกคนในองค์กรต้องได้รับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ เกิดประสบการณ์ ทำให้การทำงานในแขนงต่างๆ ให้ดีขึ้น

๓. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริมด้านวิชาการ

การจัดแหล่งเรียนรู้หรือมุมวิชาการขึ้นในองค์กรเป็นการพัฒนาบุคลากร และเป็นแหล่งการศึกษาตลอดชีวิตที่บุคลากรสามารถหาความรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นมุมหนังสือ มุมสารสนเทศ และอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยเน้นบุคลากรภายในองค์กร และให้บุคลากรมีความขยันหรือมีทักษะการเรียนรู้ เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนตลอดจนเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ **พิสิฐ เทพไกรวัล** วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/องค์กรที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน เป็นต้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการ^๓ การที่เครือข่ายจะดำรงอยู่ได้ก็ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นศูนย์รวมของการสนับสนุนเพื่อให้เกิดประโยชน์จากการมีประสบการณ์แตกต่างกัน เพื่อเป็นช่องทางสำหรับแหล่งทุน เครือข่ายเป็นเวทีในการเจรจาต่อรองกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ หน่วยงานจะส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายด้วยเป้าหมาย ๒ ประการ คือ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและสนับสนุนการสร้างอำนาจแก่บุคลากร และเป็นช่องทางสำหรับการให้บริการแก่บุคลากร สอดคล้องกับอีกท่านหนึ่ง อธิบายว่า เครือข่ายกับการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ที่ระดับชุมชน การติดต่อสื่อสารทำได้อย่างรวดเร็วแบบปากต่อปากในกลุ่มคนที่รู้จักมักคุ้น การพัฒนามีสวนควบคุมกระบวนการดังกล่าวผ่านการจัดตั้งกลุ่ม/องค์กร หรือบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย วิธีแบบปากต่อปากในกลุ่มคนรู้จักมักคุ้นถูกนำมาใช้และค่อนข้างประสบความสำเร็จ รูปแบบนี้เป็น

^๒ สบพันธ์ ชิตานนท์, การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบอาคาร, **ดุชนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

^๓ พิสิฐ เทพไกรวัล, “การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔).

ลักษณะที่สำคัญของวิธีการติดต่อสื่อสารแบบมีส่วนร่วม บางที่ปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้อง คือ ความสมดุลระหว่างเครือข่ายหลวมๆที่มีอยู่

๔. สภาพทั่วไปปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เห็นผลลัพธ์ได้ดีกว่ากลยุทธ์อื่นๆ ซึ่งองค์กรบางองค์กรมักจะให้โอกาสบุคลากรได้ไปพัฒนาตนเองอยู่บ่อยครั้ง เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจและเสนอแนวคิดที่น่าจะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรขององค์กรในการศึกษาดูงานให้ได้เทคนิค วิธีการ ประสบการณ์ใหม่ และองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้อื่นที่มีมุมมองหรือแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาดูงานจะเกิดประโยชน์และมีคุณค่าอย่างแท้จริงกับบุคลากรและองค์กรได้นั้น บุคลากรควรสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางในการศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการศึกษาดูงานให้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง การเตรียมความพร้อมขณะศึกษาดูงานเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อให้ได้ประโยชน์จากการไปศึกษาดูงาน เบื้องต้นเราควรรับฟังการบรรยายหรือการกล่าวถึงประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนเทคนิค วิธีการทำงานใหม่ ๆ การติดตามการสร้างแนวคิดใหม่ โดยมองถึงข้อดีของวิธีการทำงานแบบใหม่ ที่ได้เรียนรู้ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาและเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน การถามดู ก็เป็นอีกวิธีในการเตรียมความพร้อมขณะศึกษาดูงาน การตั้งคำถามเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยถามจากสิ่งที่ได้เห็น การตั้งคำถามเป็นการจุดประกายความคิด กระตุ้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน เทคนิค วิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ การนำเอาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เป็นต้น ซึ่งการถาม เพื่อสร้างองค์ความรู้นี้ เราจะไขข้อข้องใจถึงประเด็นปัญหาที่ได้ตั้งไว้ก่อนการศึกษาดูงานได้ สุดท้ายการเขียน คือ การนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานนั้น นำมาเขียนหรือจดบันทึกย่อเตือนความจำ การเขียนเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะตกผลึกจากความรู้ความเข้าใจของตนเองนั่นคือ เขียนตามที่รู้หรือเข้าใจ ซึ่งโดยปัจจุบันเราอาจใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่น การจดบันทึกความรู้ด้วยกล้องถ่ายวิดีโอ โทรศัพท์มือถือ ซึ่งจะช่วยให้เตือนความจำให้กับตนเอง และถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ได้อีกด้วย

๕. สภาพทั่วไปปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาต่อ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของมหาวิทยาลัย เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย สอดคล้องกับ **พจนานา วรรณเสวี** วิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก พบว่า ในภาพรวมข้าราชการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ๗ ด้าน อาทิ เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านภาษาอังกฤษ และความต้องการด้านนันทนาการ

เป็นต้น^๔ ทั้งนี้วิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ มีหลายวิธีและหลายรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ กล่าวคือ การให้การศึกษา/เรียนรู้เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตในโลกที่มีกระแสความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบให้วิถีดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับการศึกษายังมีบทบาทและความจำเป็นมากขึ้นด้วย การศึกษาที่จะช่วยให้ทุกคนมีชีวิตที่ดี มีความสุข จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ กล่าวคือ เป็นการศึกษาที่ให้ความรู้ และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เช่น ความรู้และทักษะทางด้านภาษา การคิดคำนวณ ความเข้าใจหลักการทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นต้น

๕.๒ ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีและหลักพุทธธรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยแยกออกเป็น ๒ ส่วน คือ สรุปผลการวิจัย ๑ อภิปรายผลการวิจัย ๑ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๒.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒.๑.๑ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ได้ทำการสรุปผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยพบประเด็นที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากร มีวิธีดำเนินการโดยใช้วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ใน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจง ให้ทราบความรู้ทั่วไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

^๔ พจนา วรรณเสวี, ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ดุษฎีนิพนธ์, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

๒. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

๓. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากร ได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้

๔. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิ ของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากร ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

๕. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง ที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ^๔

สรุปได้ว่า วิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลาย ดังนั้น การเลือกรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพิจารณาตามวัตถุประสงค์ว่าต้องการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

๒ หลักพุทธธรรม (ภาวนา ๔)

ความหมายของภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมถะ และ วิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในตนที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๑. กายภาวนา หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถแสวงสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มีให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

๒. ศิลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

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

๔. ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^๖

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติ ภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน ซึ่งแสดงออกผ่าน

^๔พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อมูลวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๗.

^๖พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรม (ฉบับเดิม)”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์พริ้นเตอร์แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

พฤติกรรมทางกายและวาจาและเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้วในทางศาสนาก็จะให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บัญชาการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธี จะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อ บุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้ว จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม

๕.๒.๑.๒ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ได้ทำการสรุปผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ๒ ประเด็น ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

ก) สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน ๒๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๐ และเพศหญิง จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุ ๓๖ – ๔๕ ปี จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๐ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๐

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๐ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาชั้นปีที่ ๖ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๐

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๐ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีรายได้ ๒๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๐ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ๑๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๐

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีตำแหน่งหน้าที่ พนักงาน จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๐ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ลูกจ้าง จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๐

ข) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร

๑ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการปฐมนิเทศเชิงพุทธ

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (กายภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และโครงการอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดให้มี การปฐมนิเทศบุคลากรที่โอนย้ายหรือมาช่วยงานก่อนการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และจัดให้มีการประชุมโครงการใหม่ทุกครั้ง เพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (ศีลภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดการให้มีชี้แจงถึงระเบียบข้อบังคับภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก และชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในการปฐมนิเทศทุกครั้งมีการนำหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้าบรรยาย/สัมมนาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดปฐมนิเทศเรื่องคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรบรรจุใหม่ อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (ปัญญาภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ประเมินบุคลากรหลังจัดปฐมนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กำหนดองค์ความรู้ที่จะปฐมนิเทศ อยู่ในระดับมาก และให้ความรู้แก่บุคลากรที่ย้ายสายปฏิบัติปฏิบัติการหรือมาช่วยงานก่อนปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมเชิงพุทธ

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (กายภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดให้มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้จัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก อยู่ในระดับมาก และให้มีการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกปีในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (ศีลภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการนำผลการอบรมมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญต่อการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และ ส่งเสริมบุคลากรไปอบรมเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับทั้งภายใน/นอกประเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เนื้อหาสาระในการฝึกอบรมควรมีหลักคุณธรรมทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ นำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก และส่งเสริมบุคลากรไปอบรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (ปัญญาภวณา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดทางงบประมาณเพื่อการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรเข้าฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรแก้ปัญหาต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริมด้านวิชาการเชิงพุทธ

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (กายภวณา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดมูมนหนังสือ/วารสารที่เป็นประโยชน์ต่างๆให้เพียงพอและระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมด้านวิชาการทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (สัทภวณา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรมีเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ประกาศ/ประชาสัมพันธ์งานวิจัย/งานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก และแจกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานวิชาการให้บุคลากรทราบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (จิตตภวณา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการสรุปผลการพัฒนาบุคลากร ด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือมีการประชาสัมพันธ์ถึงคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และจัดส่งบุคลากรไปพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามศูนย์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (ปัญญาภวณา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเมินผลด้านการเผยแพร่องค์ความรู้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บริการอินเทอร์เน็ตตามจุดต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก และจัดกิจกรรม/โครงการผ่านสื่อต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๔. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาดูงานเชิงพุทธ

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (กายภวณา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้มีการประเมินผลหลังการไปศึกษาดูงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือจัดให้มีการไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่น อยู่ในระดับมาก และส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (สีลาภานา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมบุคลากรไปดูงานตามสถานที่จริง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาดูงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และจัดสรรงบประมาณการศึกษาดูงานประจำปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรไปดูงานด้านจรรยาบรรณที่นอกสถานที่ ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมบุคลากรศึกษาดูงานด้านศิลปวัฒนธรรมตามศาสนสถาน อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินบุคลากรหลังจากศึกษาดูงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (ปัญญาภานา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดประมวลผลจากการไปศึกษาดูงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สามารถนำองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานมาพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก และมีวิทยากรนำพาไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๕. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาต่อเชิงพุทธ

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (กายภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการประเมินผลหลังการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะทั้งภายในเวลาและนอกเวลา อยู่ในระดับมาก และการได้รับสวัสดิการเงินเดือนขณะบุคลากรไปศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (สีลาภานา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมบุคลากรมีจรรยาต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อจนจบหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมบุคลากรนำคุณธรรมจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อในระหว่างปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินผลของบุคลากรทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (ปัญญาภานา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า มีการประเมินผลบุคลากรเมื่อจบการศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดทำวารสาร/เอกสารแจกบุคลากรภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก และจัดทำคู่มือการศึกษาต่อแจกบุคลากรภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๖. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม

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

๕.๒.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการอภิปรายทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการอภิปรายผลเชิงปริมาณ ดังนี้

๕.๒.๒.๑ อภิปรายผลเชิงปริมาณ

การอภิปรายผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการอภิปรายทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๕ ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการปฐมนิเทศเชิงพุทธ

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (กายภาพนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และโครงการอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่โอนย้ายหรือมาช่วยงาน ก่อนการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และจัดให้มีการประชุมโครงการใหม่ทุกครั้ง เพื่อความชัดเจน ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (ศีลภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดการให้มีชี้แจงถึงระเบียบข้อบังคับภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก และชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ในการปฐมนิเทศทุกครั้งมีการนำหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้าบรรยาย/สัมมนาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดปฐมนิเทศเรื่องคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรบรรจุ ใหม่ อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการปฐมนิเทศ (ปัญญาภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ประเมินบุคลากรหลังจัดปฐมนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กำหนดองค์ความรู้ที่จะปฐมนิเทศ อยู่ในระดับมาก และให้ความรู้แก่บุคลากรที่ย้ายสาย ปฏิบัติปฏิบัติการหรือมาช่วยงานก่อนปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมเชิงพุทธ

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (กายภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดให้มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้จัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก อยู่ในระดับมาก และให้มีการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกปีในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ **เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์** วิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ พบว่า แนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ ในมิติการสรรหา พบว่า หน่วยงานภาคเอกชนที่ศึกษา มีการสรรหาบุคลากร โดยใช้การประเมินการปฏิบัติงานและการประเมินขีดความสามารถ แต่หน่วยรัฐวิสาหกิจที่ศึกษาใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินศักยภาพ ในมิติการพัฒนาและการธำรงรักษา ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เป็นต้น^๗

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (ศีลภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการนำผลการอบรมมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญต่อการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และส่งเสริมบุคลากรไปอบรมเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับทั้งภายนอก/ในประเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง.

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เนื้อหาสาระในการฝึกอบรมควรมีหลักคุณธรรมทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ นำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก และส่งเสริมบุคลากรไปอบรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการฝึกอบรม (ปัญญาภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดหางบประมาณเพื่อการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรเข้าฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรแก้ปัญหาต่ออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

^๗เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริมด้านวิชาการเชิงพุทธ

กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (กายภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดมุมหนังสือ/วารสารที่เป็นประโยชน์ต่างๆให้เพียงพอและระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมด้านวิชาการทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ **เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์** วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ พบว่า การกำหนดให้มีการประเมินหลักสูตรการพัฒนาจะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ประเด็นที่จะมีการประเมิน เช่น ประเมินผลของแนวทางพัฒนา หลักสูตรที่พัฒนา เทคนิควิธีการสอน เป็นต้น^๔

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (สัทภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรมีเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือประกาศ/ประชาสัมพันธ์งานวิจัย/งานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก และ แจกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานวิชาการให้บุคลากรทราบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการสรุปผลการพัฒนาบุคลากร ด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือมีการประชาสัมพันธ์ถึงคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และจัดส่งบุคลากรไปพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามศูนย์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ (ปัญญาภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเมินผลด้านการเผยแพร่องค์ความรู้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บริการอินเทอร์เน็ตตามจุดต่างๆ อยู่ในระดับมาก และจัดกิจกรรม/โครงการผ่านสื่อต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๔. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาดูงานเชิงพุทธ

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (กายภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้มีการประเมินผลหลังการไปศึกษาดูงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก

^๔เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

รองลงมาคือจัดให้มีการไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่น อยู่ในระดับมาก และส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (สัณฐาน) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมบุคลากรไปดูงานตามสถานที่จริง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาดูงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และจัดสรรงบประมาณการศึกษาดูงานประจำปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรไปดูงานด้านจรรยาบรรณที่นอกสถานที่ ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมบุคลากรศึกษาดูงานด้านศิลปวัฒนธรรมตามศาสนสถาน อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินบุคลากรหลังจากศึกษาดูงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาดูงาน (ปัญญาภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดประมวลผลจากการไปศึกษาดูงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สามารถนำองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานมาพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก และมีวิทยากรนำพาไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๕. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาต่อเชิงพุทธ

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (กายภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการประเมินผลหลังการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะทั้งภายในเวลาและนอกเวลา อยู่ในระดับมาก และการได้รับสวัสดิการเงินเดือนขณะบุคลากรไปศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (สัณฐาน) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมบุคลากรมีจรรยาต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อจนจบหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (จิตตภาวนา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมบุคลากรนำคุณธรรมจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อในระหว่างปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินผลของบุคลากรทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษาต่อ (ปัญญาภวณา) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการประเมินผลบุคลากรเมื่อจบการศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดทำวารสาร/เอกสารแจกบุคลากรภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก และจัดทำคู่มือการศึกษาต่อแจกบุคลากรภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๖. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม

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

๕.๓ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยแยกออกเป็น ๒ ส่วน คือ สรุปผลการวิจัย ๑ อภิปรายผลการวิจัย ๑ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๓.๑ สรุปผลการวิจัย

การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ได้ทำการสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยพบประเด็นที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยปฐมนิเทศเชิงพุทธ

เมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้าทำงานได้ระยะหนึ่ง องค์กรจะจัดปฐมนิเทศหรือกิจกรรมแนะนำก่อนหน้า (The Worker Care) เพื่อชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โครงสร้างขององค์กร ตลอดจนแนะนำผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร เพื่อนพนักงานภายในองค์กร และแนะนำระบบการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน กิจกรรมบุคลากรจึงเป็นทางเลือกหนึ่ง กล่าวคือ พนักงานใหม่ย่อมมีทัศนคติเดิม ๆ และมีลักษณะ พื้นฐานความคิดแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน การจัดพี่เลี้ยงคอยดูแลเสมือนเป็นการปฐมนิเทศ มีการชี้แจงเบื้องต้น เพื่อให้พนักงานคนใหม่ทราบเรื่องราวในด้านต่าง ๆ การเสริมสร้างความพร้อมด้านจิตใจให้เกิดความรัก ความผูกพันที่จะร่วมงานภายใต้ความศรัทธาไว้วางใจในการอยู่ทำงานกับองค์กร เมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้าทำงานควรมีกิจกรรมเข้าวัดจิตใจ หมายความว่า องค์กรพาพนักงานใหม่เข้าวัดรักษาศีล ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานก่อนเข้าทำงาน เพื่อเช็คสภาพความพร้อมด้านร่างกาย ความประพฤติ สภาพจิตใจ และตรวจดูฐานภูมิปัญญาความรู้ เพื่อให้พนักงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

สรุปได้ว่า เมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้าทำงานได้ระยะหนึ่ง ควรที่จะชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โครงสร้างขององค์กร ตลอดจนแนะนำผู้อำนวยการ หรือการจัดพี่เลี้ยงคอยดูแลเสมือนเป็นการปฐมนิเทศ มีการชี้แจงเบื้องต้น เพื่อให้พนักงานคนใหม่ทราบข้อมูลในด้านต่าง ๆ

อีกอย่างหนึ่งควรพาทพนักงานใหม่เข้าวัดรักษาศีล ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้พนักงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น

๒. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมเชิงพุทธ

กิจกรรมพุทธมามะกะเป็นการอบรมอีกรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้พนักงานเข้าใจพระพุทธศาสนา กิจกรรมพุทธมามะกะ คือ การปฎิญาณตนว่ายอมรับนับถือพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ เป็นที่พึ่งที่ระลึก เป็นกิจกรรมที่จะปลูกฝังนิสัยพนักงานเกิดความเลื่อมใสและให้มั่นคงในพระพุทธศาสนา ต้องการจะประกาศตนเป็นชาวพุทธ เมื่อบุคลากรน้อมนำหลักธรรมมาประพฤติปฏิบัติจะทำให้หน้าที่การงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี กิจกรรมธรรมยาตราหรือการเดินไปยังสถานที่หนึ่งเพื่อจะชักชวนเชิญชวนฝ่ายบริหาร พนักงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติธรรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นอีกกิจกรรมที่จะเสริมสร้างบุคลากรให้มีความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา การพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจจะมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมสัจจะหรือกิจกรรมวิปัสสนากัมมัฏฐานทุกวันอาทิตย์ จะเป็นกิจกรรมที่ทำให้จิตใจของบุคลากรมีความสงบ มีสมาธิ สามารถนำความสงบหรือสมาธิมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ การฝึกอบรมบ่อยครั้งจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เท่ากับเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ช่วยทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร องค์กรที่รับพนักงานใหม่จำเป็นต้องฝึกอบรมเสียก่อน เพื่อให้บุคลากรใหม่เข้าใจระบบการทำงาน

สรุปได้ว่า การปลูกฝังนิสัยพนักงานเกิดความเลื่อมใสและให้มีจิตใจมั่นคงในพระพุทธศาสนา เป็นจุดเริ่มต้นของคนดี การพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจจะมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมสัจจะหรือธรรมยาตรา จะเป็นกิจกรรมที่ทำให้จิตใจของบุคลากรมีความสงบ มีสมาธิ สามารถนำความสงบหรือสมาธิมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ การฝึกอบรมบ่อยครั้งจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานช่วยทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร

๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริมวิชาการเชิงพุทธ

การจัดบอร์ดธรรมะน่ารู้ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรรักษาศีลห้า มีการงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีศีลธรรมประจำใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความประพฤติที่ดีและองค์กรมีความเข้มแข็ง ทั้งนี้การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรรับทราบ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยหรือมีการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางสังคม เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่อกันระหว่างองค์กร องค์กรใดมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ควรแบ่งปันต่อกัน ถือได้ว่าเป็นการเสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เสริมสร้างความสามัคคีต่อกัน เชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบรูปธรรม การจัดมุมกาแฟหรือความคิดเห็น แอร์ข้อมูล การจัดมุมหนังสือสื่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะต่อเติมความคิดเสริมสร้างชีวิตให้มีความสุขกับการทำงานได้ เมื่อถึงเวลาพักพนักงานจะอาศัยบรรยากาศจากมุมเหล่านี้ผ่อนคลายอิริยาบถ ลดความตึงเครียดจากการทำงาน พนักงานบางท่านเกิดไอเดียจากการจิบกาแฟ นำความคิดดังกล่าวสร้างธุรกิจพันล้านก็มี

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้บุคลากรรักษาศีลห้า มีการงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีศีลธรรมประจำใจหรือการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อให้เกิด

ความสัมพันธ์ไตร่ตรองกัน เสริมสร้างความสามัคคีต่อกัน เชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบรูปธรรม ทั้งนี้การจัดมุมกาแฟแชร์ความคิดยังสามารถลดความตึงเครียดจากการทำงานหรือก่อเกิดไอเดีย นำความคิดดังกล่าวสร้างธุรกิจพันล้านได้เช่นกัน

๔. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาดูงานเชิงพุทธ

การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพ ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะ ประสบการณ์ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้อื่นสามารถนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ กิจกรรมพุทธจาริก เป็นการศึกษาดูงานบุคคลที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เพื่อนำประสบการณ์การดำเนินชีวิตของบุคคลเหล่านั้นมาปรับปรุงหรือมาแก้ไขข้อบกพร่องของพนักงานแต่ละท่านและยังนำข้อมูลที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรได้ บุคลากรที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเป็นปราชญ์ชาวบ้านนั้นมีอยู่มาก นับวันจะเริ่มสูญหายไปไม่มีการสืบทอดเจตนารมณ์ของผู้รู้ นบพระสังฆจรรยาหรือกิจกรรมไหว้พระเก้าวัด เพื่อเสริมสร้างพนักงานสร้างบุญสร้างกุศลตามวัดต่าง ๆ อีกทั้งยังศึกษาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นจะมีประวัติศาสตร์แตกต่างกัน วิถีชีวิตย่อมมีความแตกต่างกัน พนักงานจะได้รับองค์ความรู้ใหม่มาดำเนินชีวิตประจำวันได้ การศึกษาดูงานในดินแดนพุทธภูมิหรือพุทธภูมิออนทัวร์ เป็นการทัวร์ที่ครั้งหนึ่งในชีวิตที่ชาวพุทธควรจะไปเพื่อศึกษาดินแดนแห่งพระพุทธศาสนา เสมือนเปิดโลกกว้างทางความคิดให้กับตนเอง ศึกษาศิลปวัฒนธรรมรวมถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ อีกทั้งได้ไปกราบไหว้สังเวชนียสถาน ๔ ตำบล อธิษฐานจิต ณ ดินแดนพุทธภูมิ

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานบุคคลที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือนบพระสังฆจรรยา เพื่อนำประสบการณ์การดำเนินชีวิตของบุคคลเหล่านั้นมาปรับปรุงหรือมาแก้ไขข้อบกพร่องของพนักงานแต่ละท่านและยังนำข้อมูลที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรได้ การทัวร์ที่ครั้งหนึ่งในชีวิตที่ชาวพุทธควรจะไปเพื่อศึกษา คือ ดินแดนพุทธภูมิหรือดินแดนพระพุทธศาสนา เสมือนเปิดโลกกว้างทางความคิดให้กับตนเอง อีกทั้งได้ไปกราบไหว้สังเวชนียสถาน ๔ ตำบล อธิษฐานจิต ณ ดินแดนพุทธภูมิด้วย

๕. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาต่อเชิงพุทธ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลกระทบให้วิถีชีวิตของบุคลากรเปลี่ยนแปลงเช่นกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนธรรมศึกษาทุกวันอาทิตย์ นับว่ามีประโยชน์อย่างยิ่ง จะทำให้เราทราบประวัติของพระพุทธเจ้า หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการดำเนินชีวิต ทราบระเบียบวินัยชาวพุทธ อาทิ เช่น อุโบสถศีล เบญจศีล เบญจธรรม พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในที่ทำงานได้และก่อเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรอย่างชัดเจน ทั้งนี้การยึดเอาบุคลากรเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความสงบสุขสามารถพึ่งพาตนเองได้ เป้าหมายที่สำคัญคือการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองเป็นสำคัญ ในทางธรรม การรับรู้และเข้าใจสรรพสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง การรู้เท่าทันตามสภาพไตรลักษณ์ คือ มีการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับสลายไปในที่สุด การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยสงฆ์เรียนพระพุทธศาสนาบูรณาการกับวิทยาการสมัยใหม่อีกทั้งยังพัฒนาจิตใจโดยมีการเข้าปฏิบัติ

วิปัสสนากัมมัฏฐาน และยังออกช่วยเหลือสังคม บุคลากรจะได้เรียนรู้หลักพุทธธรรมผสมผสานกับศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งนี้บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้ร่ำเรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อีกอย่างหนึ่งบุคลากรที่มาเรียนร่วมกับพระสงฆ์จะได้ทราบวิถีพุทธเป็นเช่นไรอีกด้วย

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนธรรมศึกษาทุกวันอาทิตย์ นับว่ามีประโยชน์อย่างยิ่ง จะทำให้บุคลากรทราบหลักเบญจศีล เบญจธรรม หรือการส่งเสริมบุคลากรเล่าเรียนในวิทยาลัยสงฆ์เพื่อเรียนรู้หลักพุทธธรรมผสมผสานกับศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งนี้บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้ร่ำเรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ด้วย

๕.๓.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการอภิปรายกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ๕ ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยปฐมนิเทศเชิงพุทธ

เมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้าทำงานได้ระยะหนึ่ง องค์กรจะจัดปฐมนิเทศหรือกิจกรรมแนะนำก่อนทำ (The Worker Care) เพื่อชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โครงสร้างขององค์กร ตลอดจนแนะนำผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร เพื่อนพนักงานภายในองค์กร และแนะนำระบบการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน กิจกรรมบุคลาภิบาลจึงเป็นทางเลือกหนึ่ง กล่าวคือ พนักงานใหม่ย่อมมีทัศนคติเดิมๆและมีลักษณะ พื้นฐานความคิดแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน การจัดพี่เลี้ยงคอยดูแลเสมือนเป็นการปฐมนิเทศ มีการชี้แจงเบื้องต้น เพื่อให้พนักงานคนใหม่ทราบเรื่องราวในด้านต่าง ๆ การเสริมสร้างความพร้อมด้านจิตใจให้เกิดความรัก ความผูกพันที่จะร่วมงานภายใต้ความศรัทธาไว้วางใจในการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะสิ่งที่พนักงานใหม่คาดหวังเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรคือ หวังว่าจะได้ความรู้สึกว่าองค์กรที่เขาร่วมงานด้วยนั้น เขามีความมั่นใจว่า “ใช่” เป็นองค์กรที่เขาควรทุ่มเทชีวิต เวลา และความมั่นใจในการทำงาน กิจกรรมบุคลาภิบาลนี้จะช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงาน ลดความกังวลใจ ลดความประหม่า บุคลาภิบาลนี้จะหยุดต่อเมื่อพนักงานใหม่มีความมั่นใจในการทำงานแล้ว เมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้าทำงานควรมีกิจกรรมเข้าวัดขัดใจ หมายความว่า องค์กรพาพนักงานใหม่เข้าวัดรักษาศีล ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานก่อนเข้าทำงาน เพื่อเช็คสภาพความพร้อมด้านร่างกาย ความประพฤติ สภาพจิตใจ สอดคล้องกับ **พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ** วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่า กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาจิต บุคลากรมีจิตบริการ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ และอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีสมาธิในการปฏิบัติงานประจำ มีการบูรณาการหลักธรรมสนาไปใช้ในการติดตามงาน^๙ และตรวจดูฐานภูมิปัญญาความรู้ เพื่อให้พนักงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จก้าวหน้าในที่สุด

^๙ พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๒. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมเชิงพุทธ

บุคลากรที่จะเข้าฝึกอบรมหรือออกเดินทางไปศึกษาทำงานนอกองค์กร อันดับแรก ที่บุคลากรควรเน้นคือเรื่องสุขภาพ การเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย ควรผ่อนคลายสุขภาพให้แข็งแรงเป็นนิจก่อนที่จะทำงานหรือกิจกรรม กิจกรรมพุทธมาฆะจะเป็นการอบรมอีกรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้พนักงานเข้าใจพระพุทธศาสนา กิจกรรมพุทธมาฆะ คือ การปฎิญาณตนว่ายอมรับนับถือ พระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ เป็นที่พึ่งที่ระลึก เป็นกิจกรรมที่จะปลูกฝังนิสัยพนักงานเกิด ความเลื่อมใสและให้มั่นคงในพระพุทธศาสนา ต้องการจะประกาศตนเป็นชาวพุทธ พนักงานจะได้ เรียนรู้/น้อมนำหลักพุทธธรรม อาทิเช่น หลักพรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ หรือ มรรค ๘ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากรมีฉันทะหรือความรักในหน้าที่ มีความขยันหมั่นเพียร เป็นต้น สอดคล้องกับ **วีรชัย อนันต์เจียร** วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย” พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมของเยาวชนโดยใช้หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับเยาวชนได้แก่ หลักเบญจศีล อริยสัจ ๔ มรรค ๘ พรหมวิหาร ๔ แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาเยาวชน อาทิเช่น แผนกลยุทธ์ด้านการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนๆ และบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างสงบสุข แผนกลยุทธ์ ด้านการสร้างเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมของเยาวชนและค่านิยมที่ถูกต้อง^{๑๐} เมื่อบุคลากรน้อมนำ หลักธรรมมาประพฤติปฏิบัติจะทำให้หน้าที่การงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะว่าหลักธรรมะ เป็นหลักปฏิบัติที่มีความทันสมัยตลอดเวลา บุคลากรสามารถน้อมนำมาประพฤติปฏิบัติได้ทุกเมื่อ เมื่อบุคลากรมีศีลธรรม คือ ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายให้กับเพื่อนร่วมงาน สามารถ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขความเจริญ กิจกรรมธรรมยาตราหรือการเดินทางไปยังสถานที่หนึ่ง เพื่อจะชักชวนเชิญชวนฝ่ายบริหาร พนักงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติธรรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นอีกกิจกรรมที่จะเสริมสร้างบุคลากรให้มีความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา การพัฒนา บุคลากรด้านจิตใจจะมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมสัจจะหรือกิจกรรมวิปัสสนากัมมัฏฐาน ทุกวันอาทิตย์ จะเป็นกิจกรรมที่ทำให้จิตใจของบุคลากรมีความสงบ มีสมาธิ สามารถนำความสงบ หรือสมาธิมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ ประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรมจะทำให้สุขภาพแข็งแรง มีความสัมพันธ์ไมตรี ก่อเกิดความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวในหมู่คณะ ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม ช่วยให้บุคคลได้แสดงออกและละลายพฤติกรรมเดิมของตน การอยู่ค่ายพักแรม ก็เช่นกันช่วยให้การทำงานเป็นหมู่คณะ ลดความเห็นแก่ตัว การฝึกอบรมบ่อยครั้งจะสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เท่ากับเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ช่วยทำให้เกิด เจตคติที่ดีต่อองค์กร องค์กรที่รับพนักงานใหม่จำต้องฝึกอบรมเสียก่อน เพื่อให้บุคลากรใหม่เข้าใจ ระบบการทำงาน ไม่ใช่จะอบรมเพียงพนักงานใหม่เท่านั้น พนักงานเก่าควรที่จะมีโอกาสเข้ารับ การฝึกอบรมเช่นกัน เพราะว่าพนักงานเก่าอาจจะหลงลืมเทคนิคหรือวิธีการทำงานได้เช่นกัน การฝึกอบรมจึงเป็นการทบทวนความรู้เดิมเติมความรู้ใหม่ ประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรม

^{๑๐}วีรชัย อนันต์เจียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธ ศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๗).

สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เป็นการยกฐานะ การปฏิบัติงานของตนเองและองค์กรให้อยู่ในระดับสูงขึ้นด้วย

๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริมวิชาการเชิงพุทธ

การจัดบอร์ดธรรมะน่ารู้ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรรักษาศีลห้า มีการงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีศีลธรรมประจำใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความประพฤติที่ดีและองค์กรมีความเข้มแข็ง ทั้งนี้การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรรับทราบ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยหรือมีการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การเข้าทำงาน/เลิกทำงานให้ตรงต่อเวลา เมื่อปฏิบัติงานควรแต่งกายให้เรียบร้อย เป็นต้น การจัดคลินิกให้คำปรึกษาแก่พนักงาน เพื่อเป็นจุดบริการรับเรื่องปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งเสนอแนะช่วยแก้ไขปัญหาคำปรึกษา การเปิดสายด่วนจริยธรรม เพื่อให้คำปรึกษารับความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับ **เลิศชัย สุธรรมานนท์** วิจัยเรื่อง สมรรถนะสำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาคธุรกิจในประเทศไทย พบว่า นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาคธุรกิจในประเทศไทยมี ๔ บทบาท คือ บทบาทการให้คำปรึกษาแนะนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บทบาทการอำนวยความสะดวกและการให้บริการด้านทรัพยากรมนุษย์ บทบาทการวางระบบงานและนำการเปลี่ยนแปลงด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์^{๑๑} การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางสังคม เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่อกันระหว่างองค์กร องค์กรใดมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ควรจะแบ่งปันต่อกัน ถือได้ว่าเป็นการเสริมสร้างสัมพันธ์มิตรต่อกัน เสริมสร้างความสามัคคีต่อกัน เชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ รูปธรรม การจัดระบบสารสนเทศภายใน/ภายนอก เพื่อบริการแก่บุคลากรภายใน/ภายนอก การจัดระบบสารสนเทศภายใน หมายความว่า การปล่อยสัญญาณไวไฟแก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างส่วนงาน รวมถึงเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคลากรอีกด้วย ส่วนการจัดระบบสารสนเทศภายนอก หมายความว่า การปล่อยสัญญาณไวไฟให้แก่ประชาชน เพื่อเพิ่มความสะดวกให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนมีความมั่นใจเมื่อมาใช้บริการ การจัดมุมกาแฟ แคร่ความคิดเห็น แคร่ข้อมูล การจัดมุมหนังสือสื่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะต่อเติมความคิดเสริมสร้างชีวิตให้มีความสุขกับการทำงานได้ เมื่อถึงเวลาพักพนักงานจะอาศัยบรรยากาศจากมุมเหล่านี้ผ่อนคลาย อิริยาบถ ลดความตึงเครียดจากการทำงาน พนักงานบางท่านเกิดไอเดียจากการจิบกาแฟ นำความคิดดังกล่าวสร้างธุรกิจพันล้านก็มี องค์กรหนึ่งจัดประชุมบ่อยครั้ง เพื่อที่จะให้พนักงานทั้งหลายเหล่านั้น แคร่ความคิดของตนเอง และให้เลขาจดบันทึก/ทำรายงานต่อผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการนำความคิดเหล่านั้นมาพัฒนาองค์กรของตนเอง โดยที่พนักงานเหล่านั้นคาดไม่ถึง จุดเริ่มต้นมาจากประกายความคิดเพียงเล็กน้อยของพนักงานแต่ละท่าน ฉะนั้น ความคิดเพียงเล็กน้อยถ้าเก็บไว้คงไม่มีประโยชน์ใดใด แต่ถ้าความคิดนั้นนำมาต่อยอดขยายผลความมหัศจรรย์มากมาย

^{๑๑} เลิศชัย สุธรรมานนท์, สมรรถนะสำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาคธุรกิจในประเทศไทย, **คุณกวีนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑).

๔. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาดูงานเชิงพุทธ

การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพ ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะ ประสบการณ์ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้อื่นที่เป็นมุมมองใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ กิจกรรมพุทธจาริก เป็นการศึกษาดูงานบุคคลที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน เพื่อนำประสบการณ์การดำเนินชีวิตของบุคคลเหล่านั้นมาปรับปรุงหรือมาแก้ไข ข้อบกพร่องของพนักงานแต่ละท่านและยังนำข้อมูลที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรได้ บุคลากรที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเป็นปราชญ์ชาวบ้านนั้นมีอยู่มาก นับวันจะเริ่มสูญหายไปไม่มีการสืบทอด เจตนารมณ์ของผู้รู้ การไปศึกษาดูงานนอกพื้นที่แต่ละครั้ง เบื้องต้นคณะทัวร์จะได้รับฟังการบรรยาย จากเจ้าของสถานที่เสียก่อน หลังจากนั้น คณะทัวร์ควรมีคำถามเพื่อสอบถามรายละเอียด ซึ่งการตั้ง คำถามเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยถามจากสิ่งที่เห็น การตั้งคำถามเป็นการจุดประกายความคิด กระตุ้น ให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน เทคนิค วิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น การลดเวลา ทำงาน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น นบพระสัจจหรือกิจกรรมไหว้พระเก้าวัด เพื่อเสริมสร้าง พนักงานสร้างบุญสร้างกุศลตามวัดต่าง ๆ อีกทั้งยังศึกษาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นจะมีประวัติศาสตร์แตกต่างกัน วิถีชีวิตย่อมมีความแตกต่างกัน พนักงานจะได้รับองค์ ความรู้ใหม่มาดำเนินชีวิตประจำวันได้ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นการค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เป็นการสับเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำ นำสิ่งที่ถูกค้นพบนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดูงานบ่อยครั้งนับเป็นสิ่งดี แต่จะกลัวปัญหาเรื่อง งบประมาณในการดูงานแต่ละครั้ง ฉะนั้นควรที่จะมีการวางแผนการศึกษาดูงานให้มีความชัดเจน การศึกษาดูงานในดินแดนพุทธภูมิหรือพุทธภูมิออนทัวร์ เป็นการทัวร์ที่ครั้งหนึ่งในชีวิตที่ชาวพุทธควร จะไปเพื่อศึกษาดินแดนแห่งพระพุทธศาสนา เสมือนเปิดโลกกว้างทางความคิดให้กับตนเอง ศึกษาศิลปวัฒนธรรมรวมถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ อีกทั้งได้ไปกราบไหว้ สังเวชนียสถาน ๔ ตำบล อธิษฐานจิต ณ ดินแดนพุทธภูมิ บุคลากรที่ได้ไปพุทธภูมิออนทัวร์ในครั้งนี้ จะก่อเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างยิ่ง มีกำลังใจในการประพฤติปฏิบัติคุณงามความดี สืบทอดอายุ พระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไป

๕. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาต่อเชิงพุทธ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลกระทบให้วิถีชีวิตของบุคลากร เปลี่ยนแปลงเช่นกัน การพัฒนาบุคลากรด้วยการบริการสื่อธรรมะออนไลน์หรือหนังสือธรรมะประจำ มุมวิชาการ ธรรมะเหล่านี้จะช่วยขัดเกลาจิตใจของบุคลากรในองค์กรให้คุณธรรมและจริยธรรม มีอุปนิสัยร่าเริงเบิกบาน การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนธรรมศึกษาทุกวันอาทิตย์ นับว่ามีประโยชน์ อย่างยิ่ง จะทำให้เราทราบประวัติของพระพุทธเจ้า หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือ การดำเนินชีวิต ทราบระเบียบวินัยชาวพุทธ อาทิ เช่น อุโบสถศีล เบญจศีล เบญจธรรม พนักงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในที่ทำงานได้และก่อเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรอย่าง ชัดเจน การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การน้อมนำแนวทาง การพัฒนาระบบการจัดการการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อเป็นการส่งเสริมให้

บุคลากรมีโอกาสทางการศึกษา และสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้การยึดเอาบุคลากรเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขสามารถพึ่งพาตนเองได้ เป้าหมายที่สำคัญคือการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองเป็นสำคัญ ในทางธรรมการรับรู้และเข้าใจสรรพสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง การรู้เท่าทันตามสภาพไตรลักษณ์คือ มีการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับสลายไปในที่สุด สุดท้าย การส่งเข้าศึกษาต่อทางธรรมเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรจะมีความรู้ธรรมะขั้นสูงสามารถน้อมนำธรรมะมาประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับ **ขวัญฟ้า รังสิยานนท์** วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า การกล่อหลอมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรม ๒ ประเภท คือ ๑) กิจกรรมในชีวิตประจำวัน เน้นการสำรวจกาย วาจา ใจ ด้วยการเจริญสติในช่วงกิจกรรมยามเช้าก่อนรับประทานอาหารเช้าก่อนนอน และก่อนกลับบ้าน และ ๒) กิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้เน้นการเรียนรู้จากการได้ยินมองเห็น สูดดม เป็นต้น^{๑๒} การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยสงฆ์ เรียนพระพุทธศาสนา บูรณาการกับวิทยาการสมัยใหม่ อีกทั้งยังพัฒนาจิตใจโดยมีการเข้าปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน และยังออกช่วยเหลือสังคม บุคลากรจะได้เรียนรู้หลักพุทธธรรมผสมผสานกับศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งนี้บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้ร่ำเรียนมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงานได้อีกอย่างหนึ่งบุคลากรที่มาเรียนร่วมกับพระสงฆ์จะได้ทราบวิถีพุทธเป็นเช่นไรอีกด้วย

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ควรพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรท้องถิ่นเกิดความตระหนักความพร้อมและที่ต่อต้องการที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดี และส่งผลดีต่อการพัฒนา

๒. ควรมีแผนงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปธรรมหรือสัดส่วนที่ชัดเจน

๓. ควรดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

^{๑๒}ขวัญฟ้า รังสิยานนท์, “ การพัฒนารูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัย”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สังคมวิทยา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ก่อนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรท้องถิ่นก่อน รวมทั้งมีการดำเนินการที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งและทุกระดับ

๒. ในแต่ละปีงบประมาณควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการว่าบุคลากรท้องถิ่นสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้กับตำแหน่งและการปฏิบัติงานได้ หรือไม่ เพียงใด

๓. องค์กรควรจัดกิจกรรมตามแนวพุทธศาสนา เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างองค์กรกับภาคประชาชน ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพื่อเป็นต้นแบบในเชิงการวิจัยเพื่อการพัฒนา (Research and Development) ในอันที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรม

๒. ควรมีการศึกษาแนวทางพระพุทธศาสนาในประเด็นอื่นๆ เช่น จริต ๖ อริยสัจ ๔ ไตรสิกขา เพื่อนำมาบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติมในด้านประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป