

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ๒) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมจากคัมภีร์พระไตรปิฎก (Documentary Research) ประกอบกับส่วนที่เป็นแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ จากนั้นนำไปสังเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๒๕ รูป/คน แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา จำนวน ๖ รูป กลุ่มที่ ๒ ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน ๑๗ คน และกลุ่มที่ ๓ ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำนวน ๒ คน เพื่อให้เกิดรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาตามหลัก (SWOT Analysis) และนำเสนอสู่เวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion : FGD) โดยมีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๑๑ รูป/คน เพื่อหาข้อสรุปรวมถึงปัญหาข้อเสนอนี้ และนำผลที่ได้สู่เวทีประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อขอคำยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้ ปรากฏผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” มีผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

๑. การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)

การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคล

การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะที่เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ในระยะเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับคำว่า “การฝึกอบรม”(Training) ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การฝึกอบรม ถือเป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงประสบการณ์ หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรต่างๆ นิยมนำมาใช้มาเป็นเวลาช้านาน

การพัฒนาทุนมนุษย์ ถือว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมการศึกษา และการพัฒนา ซึ่งในการดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ของ Leonard Nadler นั้น จำต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบที่จะนำมาดำเนินการภายในช่วงเวลาหนึ่งที่ได้กำหนดไว้ กิจกรรมดังกล่าวนี้ได้ออกแบบไว้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น ประกอบไปด้วยสามกิจกรรมหลัก คือ

- ๑) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม (Training)
- ๒) การพัฒนาทุนมนุษย์กับการศึกษา (Education)
- ๓) การพัฒนาทุนมนุษย์กับการพัฒนา (Development)

แต่แนวโน้มเครื่องมือในการพัฒนาทุนมนุษย์ในอนาคต นอกจาก การฝึกอบรมแล้วยังมีเครื่องมืออีกหลากหลายซึ่งกำลังมีอิทธิพลในการพัฒนาทุนมนุษย์ และมีแนวโน้มในการนำมาใช้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Career Planning & Development) การสอนแนะ(Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การจัดทำเส้นทางฝึกอบรม (Training Road Map) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

๒. ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์มองว่าบุคลากรในองค์กรไม่ได้เป็นเพียงต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องจ่ายเป็นค่าจ้างค่าตอบแทนเท่านั้น แต่มนุษย์เปรียบเสมือนหนึ่ง “ทุน” ที่สามารถทำให้กองเงยเพิ่มคุณค่าขึ้น ได้ด้วยการ “พัฒนา” และจะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าด้วย ดังนั้น บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงอยู่ที่การลงทุนพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรขององค์กรแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีทุนมนุษย์นั้นเน้นที่ความสำคัญของบุคคลในการพิจารณาคนเหมือนผู้ลงทุนแต่ละบุคคลจะลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อที่จะบรรลุประโยชน์ในอนาคต ด้วยเหตุนี้ทุนมนุษย์จึงเป็นการพิจารณาเหมือนสินทรัพย์ที่คล้ายกับสินทรัพย์ทางกายภาพหรือการเงิน ทุนมนุษย์ได้กลายเป็นบทบาทในกระบวนการของการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นดังสต็อกของทักษะที่สร้างขึ้นจากการศึกษา และการฝึกอบรม เป็นปัจจัยการผลิตที่ประสานร่วมในการผลิตผลสุดท้ายและยังเป็นสต็อกของความรู้ที่สามารถสะสมให้เป็นแหล่งของนวัตกรรมที่เป็นพื้น ฐานในการเติบโตของเศรษฐกิจ

ทฤษฎีทุนมนุษย์มีจุดเน้นไปยังทรัพยากรทุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ให้คำตอบแทน และการทำงาน ข้อจำกัดของทุนมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อการวางแผนธุรกิจต่าง ๆ นั้น ประกอบด้วย การขาดคนมีทักษะ ปัญหาการแสวงหาบุคลากร ผลผลิตตกต่ำอัตราการขาดงานสูงไร้ประสิทธิภาพไม่ยืดหยุ่น จึงกล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์เกี่ยวกับทรัพยากรขึ้นอยู่กับวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประกันว่าทุนมนุษย์ต้องการที่จะทำให้เกิดการวางแผน เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน ทุกองค์กรต้องมุ่งเน้นสร้างคนเก่งของตน และเลื่อนตำแหน่งพวกเขาจากคนภายในนั้น ต้องขึ้น อยู่กับ หลักการสร้างเองการหาซื้อหรือการตัดสินใจ ถ้าจำเป็นต้องไปหาซื้อคนเก่งๆจากภายนอกมาต้องซื้อ เพราะยุทธศาสตร์ การพัฒนา HR โดยมีเป้าหมายเพื่อดึงดูดความสนใจรักษาคนดีคนเก่งไว้ คือแนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-Benefit Analysis) และการวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) พบว่ากิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่ม มูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร ด้วยการเรียนรู้ ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ จากการศึกษาของสเวนสัน (Swanson) ได้สร้างตัวแบบของทฤษฎีทุนมนุษย์

ความสัมพันธ์ระดับที่ ๑ แสดงถึงหน้าที่ในการศึกษาและฝึกอบรม โดยเชื่อว่าการลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรม ผลลัพธ์ที่ได้คือการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระดับที่ ๒ แสดงถึงความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ระหว่างการเรียนรู้และผลผลิตที่เพิ่มขึ้นโดยเชื่อว่า การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นย่อมทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

ความสัมพันธ์ระดับที่ ๓ แสดงถึงความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ระหว่างผลผลิตที่เพิ่มขึ้น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่สูงขึ้น โดยเชื่อว่าเมื่อได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ก็คือแต่ละบุคคลย่อมได้ค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้น และองค์กรก็ย่อมได้รับผลประโยชน์ที่สูงขึ้นด้วย จากความสัมพันธ์ดังกล่าว นำมาสู่ข้อสรุปที่ว่าทุนมนุษย์สามารถสร้างผลประโยชน์และผลกำไรแก่องค์กร

๓. ภาพนา ๔ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์

ในการพัฒนาชีวิตเพื่อความสุขในปัจจุบันหรืออนาคตก็ตาม เราจะต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ชีวิตจะมีคุณภาพได้ก็ต้องมีคุณธรรม ดังนั้นคุณธรรมย่อมจะมีขึ้นได้ก็ด้วยการฝึกฝนอบรมนี้ เรียกว่า หลักภาพนา ๔ นั้นได้แก่ กายภาพนา ศีลภาพนา จิตภาพนา และปัญญาภาพนา

๓.๑ กายภาพนา

กายภาพนา คือ การทำกายให้เจริญ มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การพัฒนากายให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ และยังรวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างถูกต้องดีงาม ในทางที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะไม่เพียงหมายถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคม แต่ยังหมายถึงสิ่งอื่นๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ เช่น รู้จักการบริโภคปัจจัย ๔ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การใช้การบริโภคยา และรู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการเสพหรือใช้สอยวัสดุอุปกรณ์ในทางที่เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การมีความสัมพันธ์กับปัจจัย ๔ อย่างถูกต้องนั้นหมายถึง

การจัดสรรให้มีปัจจัย ๔ เพียงพอที่จะเลี้ยงชีวิตให้ดำรงอยู่ได้ดี และใช้ปัจจัย ๔ นั้นตามคุณค่าแท้ เช่น รับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ต่อร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ไม่ใช่รับประทานอาหารตามคุณค่าเทียม คือ รับประทานอาหารเพื่อความเอร็ดอร่อยโดยไม่คำนึงถึงโทษที่จะตามมา นอกจากปัจจัย ๔ แล้ว ในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ก็ต้องพิจารณาถึงความถูกต้องเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับธรรมชาติ ให้เป็นไปในทางเกื้อกูลกันมากกว่าจะเป็นการทำลาย เพื่อประโยชน์ของมนุษย์เพียงฝ่ายเดียว เพราะในที่สุดโทษที่เกิดจากการทำลายสิ่งต่างๆ ย่อมจะย้อนกลับมาทำความเสียหายให้แก่มนุษย์เองด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องของการพัฒนากาย และคนที่พัฒนาตนแล้ว เรียกว่า ภาวิตกาย

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากาย มีดังนี้

(๑) อินทรีย์สังวร หรือคุ้มครองทวารอินทรีย์ หมายถึง การสำรวมอินทรีย์ คือ ระวังไม่ให้บาปอกุศลธรรมครอบงำจิตใจเมื่อรับรู้อารมณ์ด้วยอินทรีย์ ๖ ในขั้นนี้เป็นการควบคุมการรับรู้เมื่อติดต่อกับโลกทางตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ เป็นการควบคุมตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานภายนอก การควบคุมที่วุ่นวายโดยสละแล้วเป็นการระมัดระวังในขณะที่ตาเห็นรูป หูได้ยินเสียง จมูกได้กลิ่น ลิ้นได้ลิ้มรส กายได้สัมผัส และจิตใจคิดสิ่งต่างๆ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือพร้อมกันหลายๆ อย่างก็ได้ โดยระมัดระวังไม่ให้หมายรู้หรือยึดถือเป็นสาระไม่ว่าโดยการตีความเอาจากลักษณะทั่วไปหรือลักษณะเฉพาะ เพราะถ้าไม่ระมัดระวังแล้วถ้าหมายรู้เอาว่าเป็นตัวตน ก็จะเผลอใจไปตามความชอบความชังก็จะทำให้ความดีใจ เสียใจครอบงำจิตใจเอาได้ ที่ต้องระมัดระวังก็เพราะว่าผู้ฝึกฝนยังไม่รู้แจ้งวิชา การระมัดระวังนี้อาจทำได้โดยตั้งสติกำหนดรู้อารมณ์ แล้วนำหลักการที่ช่วยไม่ให้เผลอตัวดังกล่าว หลักการสำคัญในกิจกรรมนี้คือ ไม่ถืออนิมิต ไม่ถืออนุพยัญชนะ

(๒) ประมาณในการบริโภค คือ รู้จักพิจารณาในการรับประทานอาหารว่า เพื่อหล่อเลี้ยงร่างกายเพื่อใช้ทำกิจกรรมให้เกิดความผาสุก มิใช่เพื่อสนุกสนานมัวเมา เช่นคะเนในการบริโภคอาหารให้พอเหมาะพอควรแก่ฐานะ บริโภคเพื่อให้ได้ประโยชน์ที่เป็นคุณค่าแท้ไม่ใช่ประโยชน์จากค่านิยมหรือคุณค่าเทียม การประมาณในการบริโภคเช่นนี้ ทำให้การยึดติดในการบริโภคลดลง จิตใจก็สงบขึ้นในการแสวงหาสิ่งบริโภค การพัฒนางี้จะเป็นไปด้วยดี อีกทั้งยังป้องกันไม่ให้ความไม่สบายกายต่างๆ เช่น ความหิวที่เกิดขึ้น ผู้ฝึกฝนก็จะมีวิถีชีวิตแห่งการพัฒนาตนได้อย่างสมบูรณ์

๓.๒ ศีลภาวนา

ศีลภาวนา พัฒนาศีล เจริญศีล คือมีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม และประพฤตสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคม มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นการฝึกตนให้อยู่ในสังคมด้วยดีและเป็นประโยชน์ระดับต้นคือ ความมีระเบียบวินัยในการเป็นอยู่ ในการดำเนินชีวิต โดยไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน ศีล ๕ ซึ่งเป็นศีลขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่ามุ่งที่การไม่เบียดเบียนกันกล่าวคือ ไม่เบียดเบียนต่อกันในทางชีวิต ร่างกาย ในทางทรัพย์สิน ในทางคู่ครอง ในทางใจจาก ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเอง เมื่อไม่เบียดเบียนกันแล้วก็ขยายออกไปถึงความสุจริต

ดังนั้นการอบรมกายวาจาให้อยู่ในศีล ก็คือความประพฤติที่ดีงาม มีมารยาท งดงาม และน่าเคารพนับถือ เป็นที่ไว้วางใจโดยมีคุณธรรมเป็นเครื่องอยู่ ซึ่งได้แก่ เบญจศีล เป็นคุณธรรมพื้นฐานสำหรับมนุษย์ ซึ่งอาจเรียกคุณธรรมนี้ว่า มนุษยธรรม อีกทั้งยังทำให้สังคมมนุษย์ อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขด้วย ได้แก่ (๑) จดเว้นจากการฆ่าสัตว์ แต่ควรมีเมตตา กรุณาต่อสรรพสัตว์ทั้ง ปวง (๒) จดเว้นจากการลักทรัพย์ หรือแสวงหาทรัพย์ในทางมิชอบ แต่ควรประกอบสัมมาอาชีพที่ สุจริตถูกต้องตามทำนองคลองธรรม (๓) จดเว้นจากการประพฤติดินในกาม แต่ควรมีความสันโดษพอใจ เฉพาะในคู่ครองของตน (๔) จดเว้นจากการพูดเท็จ แต่ควรพูดแต่ความจริง และ (๕) จดเว้นจากการเสพ ของมึนเมาอันเป็นเหตุให้ขาดสติ-สัมปชัญญะ ดำเนินชีวิตด้วยความประมาท แต่ควรเจริญสติ- สัมปชัญญะ ให้บริบูรณ์

๓.๓ จิตภาวนา

จิตภาวนา การพัฒนาจิต หรือการทำจิตให้เจริญงอกงามแบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ

(๑) การพัฒนาคุณภาพจิตเริ่มแต่มีคุณธรรมต่างๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตดีงาม เช่น มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูทุกเวที เป็นต้น

(๒) การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพ ของจิตใจซึ่งมีความเข้มแข็งที่ จะเอาไปใช้งานได้ดี คือ มีสมาธิ มีสติ มีวิริยะ คือความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน เป็นต้น

(๓) การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และ สมรรถภาพ ต้องมีสุขภาพจิตด้วย คือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปีติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความร่าเริงบันเทิงใจ เป็นต้น

๓.๔ ปัญญาภาวนา

ปัญญาภาวนา คือ การทำปัญญาให้เจริญงอกงาม ในเบื้องต้นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในศิลปวิทยาการ ทางวิชาชีพ ต่อมาต้องพัฒนาปัญญาให้มีการรับรู้ เรียนรู้ อย่างถูกต้อง ของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งนั้นทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น ไม่เอนเอียง ด้วยอคติหรือฉันทาคติ ที่จะทำให้การรับรู้ผิดพลาดคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ขึ้นต่อไปคือวินิจฉัย ด้วยการใช้อนุญาบริสุทธิ ไม่ใช่ด้วยกิเลส เป็นปัญญาที่รู้จักเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง เข้าใจความเจริญและความเสื่อมของโลกและชีวิตตามความเป็นจริงและตามเหตุปัจจัย รู้จักทางแก้ไข ปัญหาและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้ตนพัฒนายิ่งขึ้นๆ ขึ้นไป รู้เท่าทันโลกและชีวิตทำให้เป็นอิสระหลุด พ้นจากความทุกข์โดยสมบูรณ์ พัฒนาไปจนถึงขั้นวิมุตติ คือหลุดพ้นเป็นอิสระที่แท้จริง จิตใจไม่ถูกยึดมั่น ในสิ่งทั้งหลาย ไม่ถูกครอบงำ ผู้ที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาทางปัญญาแล้วเรียกว่า ภาวิตปัญญา

การอบรมปัญญา ก็คือการอบรมจิตนั่นเองให้มีปัญญา ให้รู้ชัดว่าควรทำอะไร ควรเว้นอะไร ได้แก่การอบรมปัญญาให้รู้เห็นตามความเป็นจริง เช่นเห็นไตรลักษณ์ แยกสมมติออกจากความเป็นจริง ได้แล้วจะทำให้จิตใจไม่ติดสมมติ กล่าวคือ รู้ว่าแม้จะรับสิ่งสมมติ แต่ก็รู้ว่าสิ่งนี้เป็น เพียงสิ่งสมมติเท่านั้น แล้วจิตก็ไม่ไปติดอยู่ในสิ่งนั้น แต่ถ้าเข้าใจไม่ชัดเจนก็ทำให้เกิดการสับสนซึ่งไม่ สอดคล้องกับสภาพตามความเป็นจริง ดังนั้น พระพุทธศาสนาสอนให้รู้จักแยกสัจจะ (ความจริง) เป็นสองระดับ สัจธรรม ๒ อย่าง คือ สมมติสัจจะ และปรมาตมสัจจะ

(๑) สมมติสัจจะ คือความจริงอย่างสมมติ สมมติว่าเป็นนั่นว่าเป็นนี่ ว่าอย่างนั้นว่าอย่างนี้ เป็นของสมมติจึงไม่ใช่ของจริง เป็นจริงตามที่มีความเห็นร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารในการยังประโยชน์ให้สำเร็จในชีวิตประจำวัน เช่น คน สัตว์ สิ่งของ คนดี คนชั่ว เป็นต้น

(๒) ปรมัตถสัจจะ คือความจริงโดยปรมัตถ์ เป็นความจริงตามความหมายอันแท้จริงตรงตามสภาวะ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเท่าทันตามความเป็นจริงของสรรพสิ่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุด ซึ่งได้แก่ การหยั่งรู้สัจธรรม เพื่อจะทำลายการยึดมั่นถือมั่นที่เป็นสาเหตุของการทำให้หลงผิด ให้สลายหายไป ทำให้หลุดพ้นจากกิเลส และความทุกข์ มีจิตใจที่ผ่องใสบริสุทธิ์ มีความสุขตามความเป็นจริง สิ่งที่เป็นจริงโดยปรมัตถ์ เช่น นามธรรม รูปธรรม เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ เป็นต้น

การที่มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ ประการที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบนี้ มีคุณประโยชน์อย่างมหาศาลโดยทำให้บุคคลสามารถเข้าใจในชีวิตของมนุษย์ได้มากมาย ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อเข้าสู่สภาวะบุคคลในอุดมคติระดับชั้นอริยบุคคล อันเป็นจุดหมายสูงสุดตามหลักพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี ในการพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนานั้นทำให้เกิดปัญญาเป็นเรื่องที่สำคัญมาก

๔. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่อาเซียน

๑) การพัฒนาข้าราชการให้มีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้ประเทศไทยได้ประโยชน์สูงสุด ปัจจัยสำคัญคือตัวข้าราชการเองจะต้องตระหนักถึงความสำคัญ และภาคราชการจะต้องสร้างการรับรู้ให้ข้าราชการทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.และสำนักงาน ก.พ.ร. จึงกำหนดแนวทางการสร้างความพร้อมให้ข้าราชการเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยสามารถสรุปเนื้อหา ได้ดังนี้

๑.๑ เน้นการสร้างความรู้ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในกลุ่มผู้บริหารระดับกลางและข้าราชการระดับปฏิบัติการ

๑.๒ การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อสร้างความพร้อมให้กับบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลประเทศข้อมูลที่เกี่ยวข้องประชาคม อาเซียนในเชิงลึก และข้อมูลประเทศไทยในประชาคมอาเซียน

๑.๓ พัฒนาทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐใน ๓ ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านกฎหมาย และทักษะการกำหนดมาตรฐานและการสร้างเครื่องมือทางข้อตกลงระหว่างประเทศ

๑.๔ สร้างทัศนคติที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ

๑.๕ สร้างสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ

๒) ทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ ๒ ด้าน

๒.๑ ทักษะคตินานาชาติเป็นการปรับทัศนคติรวมถึงพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐในฐานะผู้แทนของประเทศ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อนมาก เนื่องจากประเทศไทยไม่ได้เป็นประเทศศาสนาอิสลามเหมือนมาเลเซียอินโดนีเซียและบรูไน ในขณะเดียวกัน สปป.ลาวเวียตนามยังมีอุดมคติแบบสังคมนิยมดังนั้นความคิดต่างกันจึงเป็นรายละเอียดที่ต้องทำความเข้าใจแบบยอมรับความต่างที่อยู่ร่วมกันได้และการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศสมาชิกและประชาคมอาเซียนของกันและกัน ทั้งการเสริมสร้างอัตลักษณ์อาเซียนที่มีความกลมเกลียวต่อกัน

๒.๒ ทักษะการบริการที่เป็นมาตรฐานเดียว เนื่องจากบุคลากรภาครัฐยังเห็นว่าการในส่วนอาเซียน คือ การกิจที่นอกเหนือภารกิจหลักของตนเองรู้สึกเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ ทำให้มาตรฐานการบริการของภาครัฐมีความแตกต่างกัน มีหลายมาตรฐานขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ให้บริการดังนั้น จึงควรมีการปรับทัศนคติในการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน

๓) คุณลักษณะบุคลากรภาครัฐในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (สมรรถนะจำเป็นของบุคลากรภาครัฐ ๗ ด้านในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือการทำงานที่เน้นเป้าหมายแบบบูรณาการมีทั้งบทบาทในเชิงรุกและเชิงรับ โดยมียุทธศาสตร์ร่วมของทุกหน่วยงาน และคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ของภูมิภาคเช่นกัน

๓.๒ การทำงานเป็นทีมเนื่องจากส่วนใหญ่ยังมีการทำงานแยกส่วน และทำงานเฉพาะตามโครงสร้างของระบบราชการ ไม่ก้าวร้าวกัน ทำให้ขาดการทำงานแบบบูรณาการ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์นั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การประสานงานระหว่างกระทรวง การรายงานสถานการณ์ให้ทราบระหว่างกระทรวง และการกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกันสามารถทำได้อย่างสมบูรณ์รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในเวทีอาเซียนได้

๓.๓ การมีองค์ความรู้ คือ มีองค์ความรู้ในเชิงลึกที่ครบถ้วนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและประเทศสมาชิกในแง่ของโครงสร้างองค์การยุทธศาสตร์ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก วัฒนธรรม สิ่งที่ทำและไม่ควรทำ ในวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน การมีองค์ความรู้เชิงลึกในแง่ยุทธศาสตร์ของชาติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายอาเซียนเชิงลึก นอกจากต้องมีความรู้ในด้านการเจรจา การประชุม รวมถึงข้อกฎหมาย

๓.๔ การมีความโปร่งใส และมีมาตรฐานในการทำงานอีกทั้งเข้าใจและสามารถปรับใช้วิธีการทำงานในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากลระดับภูมิภาคได้จริง

๓.๕ ความเป็นนานาชาติ บุคลากรมีความเปิดกว้างทางความคิด มีทักษะที่ยืดหยุ่น และคล่องตัวในบริบทนานาชาติ

๓.๖ ความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) ได้แก่ บุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากข้อตกลงประชาคมอาเซียน ทั้งในและต่างประเทศอย่างรู้เท่าทัน

๓.๗ การมีภาวะผู้นำเชิงรุก คือ การที่บุคลากรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำ ภาคส่วนอื่นของสังคมให้เกิดความตระหนักและเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ภาครัฐสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนได้รับผลประโยชน์สูงสุด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของประเทศได้

๕.๑.๒ สภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง มีการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในซึ่งได้สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือได้มีการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดความว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม (Training)

การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม (Training) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ และที่ได้รับการเลื่อนชั้น หรือโอนย้ายตำแหน่งใหม่ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดปฐมนิเทศ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยการปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่บุคลากร มีส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการสัมมนาจังหวัดเข้าร่วมสัมมนาโครงการจังหวัดก้าวไกลสู่อาเซียน การเตรียมความพร้อมของจังหวัดในการก้าวสู่ประชาคม มีการจัดอบรมภาษาอังกฤษ และภาษาลาว เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประตูด่าน และยังมีการจัดอบรมความรู้สู่อาเซียนให้กับ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ จัดให้มีโครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหาร ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) สัมมนา องค์การบริหารส่วนจังหวัด สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการ ส่งเสริมด้านความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในโครงการต่างๆ ร่วมกับจังหวัด จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๒. การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการศึกษา (Education)

การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา (Education) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และระดับที่สูงกว่า จัดให้ทุนการศึกษากับบุคลากรที่สนใจจะศึกษาต่อ และมีผลงานดีเด่น จัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับเพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานบุคลากร เทคนิคการประยุกต์ใช้ Microsoft Office และโปรแกรมต่างๆ สำหรับงานท้องถิ่น จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หลักสูตรการตรวจสอบภายในระดับต้น-ระดับสูง หลักสูตรนักกฎหมายท้องถิ่น

สนับสนุน โครงการศึกษา วิจัยในโครงการต่างๆ จัดให้มีการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมโดยผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ จัดส่งบุคลากรเข้าศึกษาในหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตรเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเรื่องประชาคมอาเซียน

๓. การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา (Development) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

(๑) การพัฒนาสายงานนักบริหาร สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณสมบัติสูงขึ้น สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) การพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสายงานผู้ปฏิบัติ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน ด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณสมบัติสูงขึ้น สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

(๓) การพัฒนาพนักงานจ้าง จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณสมบัติสูงขึ้น สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิด จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๕.๑.๓ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

รูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion : FGD) ได้สาระสำคัญดังนี้

๑. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม มีแนวทางในการปฏิบัติตามหลักภาวา ๔ โดยแบ่งเป็น ๔ ด้านดังนี้

๑.๑ แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามกายภาวา

แนวทางการปฏิบัติ

ส่งเสริมการฝึกอบรม ปฐมนิเทศให้กับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือเลื่อนตำแหน่งเกี่ยวกับ วัสดุภัณฑ์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายองค์การบริหารส่วนจังหวัด โครงสร้างหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ของหน่วยงาน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๑.๒) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามศีลภาวา

แนวทางการปฏิบัติ

โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากร เพื่อหล่อหลอม ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) แก่ประชาชน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) โดยผ่านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ เสริมสร้างจริยธรรม (Integrity) คุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : เพื่อหล่อหลอม ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๑.๓) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามจิตภาวนา

แนวทางการปฏิบัติ

จัดโครงการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี สร้างวินัยในการทำงาน พร้อมปรับทัศนคติเชิงบวกของบุคลากร และปลูกฝังการถ่ายทอดงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ เสริมสร้างทัศนคตินานาชาติทำความเข้าใจแบบยอมรับความต่างที่อยู่ร่วมกันได้และการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศสมาชิกและประชาคมอาเซียนของกันและกัน ทั้งการเสริมสร้างอัตลักษณ์อาเซียนที่มีความกลมเกลียวต่อกัน ทัศนคติการบริการที่เป็นมาตรฐานเดียว เนื่องจากบุคลากรภาครัฐยังเห็นว่างานในส่วนอาเซียน คือ ภารกิจที่นอกเหนือภารกิจหลักของตนเองรู้สึกเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ ทำให้มาตรฐานการบริการของภาครัฐมีความแตกต่างกัน มีหลายมาตรฐานขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ให้บริการดังนั้น จึงควรมีการปรับทัศนคติในการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน

ตัวชี้วัด : เพื่อสร้างทัศนคติให้บุคลากรยอมรับความต่างที่อยู่ร่วมกันได้และการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศสมาชิกและประชาคมอาเซียนของกันและกัน

๑.๔) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามปัญญาภาวนา

แนวทางการปฏิบัติ

ส่งเสริมการฝึกอบรมในด้านความรู้ในเชิงลึกที่ครบถ้วนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและประเทศสมาชิกในแง่ของโครงสร้างองค์การยุทธศาสตร์ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก วัฒนธรรม สิ่งที่ต้องทำและไม่ควรทำในวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน การมีองค์ความรู้เชิงลึกในแง่ยุทธศาสตร์ของชาติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายอาเซียนเชิงลึก นอกจากต้องมีความรู้ในด้านการเจรจา การประชุม รวมถึงข้อกฎหมาย ความเป็นนานาชาติ บุคลากรมีความเปิดกว้างทางความคิด มีทักษะที่ยืดหยุ่น และคล่องตัวในบริบทนานาชาติ ความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) บุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากข้อตกลงประชาคมอาเซียน ทั้งในและต่างประเทศอย่างรู้เท่าทัน

ตัวชี้วัด : เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่บุคลากรทุกระดับ

๒. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติตามหลักภาวา ๔ โดยแบ่งเป็น ๔ ด้านดังนี้

๒.๑) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามกายภาวา

แนวทางการปฏิบัติ

ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวกับความรู้ในเชิงลึกที่ครบถ้วนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและประเทศสมาชิกในแง่ของโครงสร้างองค์การยุทธศาสตร์ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก วัฒนธรรม สิ่งที่ดีควรทำและไม่ควรทำ ในวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน การมีองค์ความรู้เชิงลึกในแง่ยุทธศาสตร์ของชาติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายอาเซียนเชิงลึก นอกจากต้องมีความรู้ในด้านการเจรจา การประชุม รวมถึงข้อกฎหมาย

ตัวชี้วัด : เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ข้อมูลพื้นฐาน วัฒนธรรมของประเทศสมาชิก

๒.๒) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามศีลภาวา

แนวทางการปฏิบัติ

ส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ทำงานตรวจสอบได้ เสริมสร้างความโปร่งใส และมีมาตรฐานในการทำงานอีกทั้งเข้าใจและสามารถปรับใช้วิธีการทำงานในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากล ระดับภูมิภาคได้จริงการที่บุคลากรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำ ภาคส่วนอื่นของสังคมให้เกิดความตระหนักและเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ภาครัฐสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนได้รับผลประโยชน์สูงสุดและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ในหลักสูตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายระหว่างประเทศ เพื่อนำมาให้บุคลากรนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ จัดกิจกรรมโครงการประชุมเชิงวิชาการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของแต่ละหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรมีมาตรฐานในการทำงานที่เป็นสากล

๒.๓) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามจิตภาวนา

แนวทางการปฏิบัติ

จัดโครงการส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร โดยผ่านพระราชกรณียกิจ พระบรมราชโฆวาท โดยการศึกษาดูงานตามโครงการต่างๆ เสริมสร้างให้บุคลากรใส่ใจในการให้บริการเป็นต้องมิจิตบริการ เน้นการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ให้ความสำคัญแก่ผู้เสียเปรียบ ผู้ด้อย โอกาสในสังคม พร้อมต่อการถูกตรวจสอบจากทุกฝ่ายรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทย จริยธรรมบุคลากรจำเป็นต้องมีความเคารพในความแตกต่างที่หลากหลายมีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มีมโนสุจริต (Integrity) ใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม และมีมาตรฐานเดียวกัน เป็นแบบอย่างของความดีงามในสังคม และดูแลป้องกันสิ่งแปลกปลอมปนเปื้อนที่ไม่ดีที่มาจากเทคโนโลยีและความทันสมัยภายนอก (Cultural Surveillance)

ตัวชี้วัด : เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๔) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามปัญญาภาวนา

แนวทางการปฏิบัติ

ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมีการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการจัดการกับกลุ่มคนที่หลากหลาย มีความพร้อมต่อการทำงานภายใต้ภัยวิกฤตฉุกเฉิน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานสูง มีความรู้ทั่วไปดีและพร้อมที่จะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ตลอดเวลา เน้นผลสัมฤทธิ์ในงาน และสามารถส่งมอบผลงานได้มีความแม่นยำ ในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทางกฎหมายมีความคล่องตัวฉับไวในการทำงาน การศึกษาดูงาน สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ส่งเสริมการศึกษาดูงานในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ศึกษาดูงานตามรอยพระยุคลบาท บุญของคนไทยที่มีในหลวง การน้อมนำพระราชจริยวัตรและพระบรมราชโฆวาทเป็นแนวประพฤติปฏิบัติของข้าราชการที่ดี และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทของข้าราชการในโครงการพระราชดำริต่างๆ ส่งเสริมการศึกษาดูงานระบบราชการไทย กระบวนการบริหารราชการไทย องค์การบริหารราชการไทย ในหน่วยงานภาครัฐ ศึกษาดูงานการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ การบริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศในการบริการประชาชน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน และการจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ตัวชี้วัด : เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

๓. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา มีแนวทางในการปฏิบัติตามหลักภวนา ๔ โดยแบ่งเป็น ๔ ด้านดังนี้

๓.๑) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามกายภวนา

แนวทางการปฏิบัติ

การพัฒนาทัศนคติในการทำงานโดยผ่านวิธีการกาปฐมนิเทศ เป็นการเสริมสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกัน กำหนดให้มีการบรรยาย กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ตลอดจนบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้รู้จักตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแนวทางในการปรับตัว การแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รู้จักกัน พร้อมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีกับข้าราชการ และการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี สร้างวินัยในการทำงาน พร้อมปรับทัศนคติเชิงบวกของบุคลากร และปลูกฝังการถ่ายทอดงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะต่างๆ ในทางอาชีพ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ชีวิต โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับวัตถุ สิ่งแวดล้อม เริ่มตั้งแต่ปัจจัย ๔ จนถึงความสัมพันธ์กับธรรมชาติแวดล้อมโดยทั่วไป

ตัวชี้วัด : เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

๓.๒) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามศีลภวนา

แนวทางการปฏิบัติ

การพัฒนาศีล เป็นเรื่องของการพัฒนาความสัมพันธ์ในสังคม ในด้านการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ศีลเป็นสภาพหรือคุณสมบัติของตัวบุคคล เป็นเรื่องของการที่บุคคลนั้นมีระเบียบในการดำเนินชีวิตและในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดีความมี ระเบียบหรือประพฤติตนอยู่ในระเบียบอย่างนี้เรียกว่า ศีล ส่วนวินัยนั้นเป็นการจัดระเบียบ ทั้งการจัดระเบียบชีวิตของตนเองและการจัดระเบียบ ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนการจัดระบบสังคมทั้งหมด ศีลกับวินัย จึงเป็นของคู่กัน คือวินัยทำให้เกิดศีล ถ้าเรารักษาวินัยเราก็เป็นผู้มีศีล ทางพระตามปกติจะเรียกคนว่าเป็นผู้มีศีล แต่ในภาษาไทยเรานิยมใช้คำว่า มีวินัย วินัยนั้นเนื่องอยู่กับสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยดีในสังคม การรักษาศีลคือการที่คนนั้นเขามีระเบียบชีวิตอย่างนั้น หรือประพฤติตนอยู่ในระเบียบอย่างนั้น เรื่องศีลภวนา การพัฒนา คนให้มีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

แยกคร่าวๆ ได้หลายระดับ ความมีระเบียบระบบในการเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิต โดยที่ไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน ในทางชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน คู่ครอง วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเองความหมายขยายออกไปถึงความสุจริต มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การฝึกฝนควบคุมตนในทางกายวาจา เพื่อเป็นพื้นฐาน ของการฝึกจิตใจ

ตัวชี้วัด : เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

๓.๓) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามจิตภาวนา

แนวทางการปฏิบัติ

การพัฒนาคุณภาพจิตเริ่มแต่มีคุณธรรมต่างๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตดีงาม พัฒนาให้คนมีเมตตา กรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญู กตเวที การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพของจิตใจให้มีความเข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดี คือ มีสมาธิ มีสติ มีวิริยะ คือความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และ สมรรถภาพต้องมีสุขภาพจิตด้วย คือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปิติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความร่าเริงบันเทิงใจ

ตัวชี้วัด : เพื่อพัฒนาจิตใจของบุคลากรให้มีเมตตา กรุณา อดทน มีสติ มีสมาธิ

๓.๔) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามปัญญาภาวนา

แนวทางการปฏิบัติ

สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน สนับสนุนให้มีการฝึกทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการอบรมบทบาทหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละตำแหน่ง มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย มีการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อรองรับอาเซียน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้มีการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรฝ่ายบริหาร กองคลัง กองช่าง และบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ด้านทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเน้นการนำเอาไปปฏิบัติจริง

การสัมมนาเป็นการประชุมร่วมกันโดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมประชุมโดยนำเอาประสบการณ์เดิมมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่ เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในโครงการต่างๆ ร่วมกับจังหวัดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : เพื่อบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และทักษะ ด้านภาษา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕.๒ อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) คือ การพัฒนาที่ตัวบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นๆ มีศักยภาพในการสนองตอบต่อความต้องการขององค์กร และสังคม โดยมีกิจกรรมต้องปฏิบัติได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Capacities) ตลอดจนทัศนคติ (Attitude) ตามคุณลักษณะหลักของข้าราชการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ การปรับทัศนคติเสริมสร้างอัตลักษณ์ เพิ่มศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาทักษะก้าวสู่สากล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรังค์ ฐิตวฑฺฒโน)**, ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า หลักสำคัญในการพัฒนาจะต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการฝึกอบรม การจัดการศึกษา และหลักแห่งการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler มาเป็นส่วนประกอบ ดังนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านสมาธิ ถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาจิตใจเพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาด้านศีลและปัญญา โดยฝึกให้สามารถบังคับจิตใจของตนไว้ได้ในสภาพที่จะใช้มันให้เป็นประโยชน์หรือให้เกิดประโยชน์มากที่สุดตามที่ตนต้องการ บังคับให้อยู่ในลักษณะที่พร้อม มีสมรรถภาพถึงที่สุดในการปฏิบัติหน้าที่ทางจิต

การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านปัญญา เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด โดยเน้นการฝึกฝนอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความคิดดี คิดชอบ โดยอาศัยหลักปรโตโมสะและโยนิโสมนสิการที่ต้องมีกัลยามิตรและสิ่งแวดล้อมที่ดีมาเอื้ออำนวย ขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาตามหลักพรหมวิหารธรรมโดยการฝึกจิตให้เกิดความเมตตา เกิดความกรุณา เกิดมุทิตา และเกิดอุเบกขา ซึ่งถือเป็นจิตที่บริสุทธิ์ สะอาด จิตที่คิดถึงประโยชน์คนอื่น ประโยชน์องค์กร และประโยชน์เพื่อส่วนรวม^๑ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนุวัต กระสังข์** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม

และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมการศึกษา ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ และการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุแล้ว ทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการการพัฒนาในองค์กร^๒

๒. ภาวนา ๔ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนาชีวิตเพื่อความสงบสุขในปัจจุบันหรืออนาคตก็ตาม เราจะต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ชีวิตจะมีคุณภาพได้ก็ต้องมีคุณธรรม ดังนั้นคุณธรรมย่อมจะมีขึ้นได้ก็ด้วยการฝึกฝนอบรมนี้เรียกว่า หลักภาวนา ๔ นั้นได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา

๑) กายภาวนา คือ การทำกายให้เจริญ มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การพัฒนากายให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ และยังรวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างถูกต้องดีงาม ในทางที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะไม่เพียงหมายถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคม แต่ยังหมายถึงสิ่งอื่นๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ เช่น รู้จักการบริโภคปัจจัย ๔ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย การใช้การบริโภคยา และรู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการเสพหรือใช้สอยวัสดุอุปกรณ์ในทางที่เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การมีความสัมพันธ์กับปัจจัย ๔ อย่างถูกต้องนั้นหมายถึงการจัดสรรให้มีปัจจัย ๔ เพียงพอที่จะเลี้ยงชีวิตให้ดำรงอยู่ได้อย่างดี และใช้ปัจจัย ๔ นั้นตามคุณค่าแท้

^๑ พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรังค์ ฐิตวฑฺฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **ปริญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๒ อนุวัต กระสังข์ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **ปริญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

เช่น รับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ต่อร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ไม่ใช้รับประทานอาหารตามคุณค่าเทียม คือ รับประทานอาหารเพื่อความเอร็ดอร่อยโดยไม่คำนึงถึงโทษที่จะตามมา นอกจากปัจจัย ๔ แล้ว ในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ก็ต้องพิจารณาถึงความถูกต้องเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับธรรมชาติ ให้เป็นไปในทางเกื้อกูลกันมากกว่าจะเป็นการทำลาย เพื่อประโยชน์ของมนุษย์เพียงฝ่ายเดียว เพราะในที่สุดโทษที่เกิดจากการทำลายสิ่งต่างๆ

๒) ศิลภาวนา พัฒนาศีล เจริญศีล คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม และประพฤติดังที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคม มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นการฝึกตนให้อยู่ในสังคมด้วยดีและเป็นประโยชน์ระดับต้นคือ ความมีระเบียบวินัยในการเป็นอยู่ ในการดำเนินชีวิต โดยไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน ศีล ๕ ซึ่งเป็นศีลขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่ามุ่งที่การไม่เบียดเบียนกันกล่าวคือ ไม่เบียดเบียนต่อกันในทางชีวิตร่างกาย ในทางทรัพย์สิน ในทางคู่ครอง ในทางใช้วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเอง เมื่อไม่เบียดเบียนกันแล้วก็ขยายออกไปถึงความสุจริต

๓) จิตภาวนา การพัฒนาจิต หรือการทำจิตให้เจริญองกามแบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ (๑) การพัฒนาคุณภาพจิตเริ่มแต่มีคุณธรรมต่างๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตงดงาม เช่น มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูกตเวที เป็นต้น (๒) การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพ ของจิตใจซึ่งมีความเข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดี คือ มีสมาธิ มีสติ มีวิริยะ คือความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน เป็นต้น (๓) การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และสมรรถภาพต้องมีความสุขจิตด้วย คือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปีติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความร่าเริงบันเทิงใจ เป็นต้น

๔) ปัญญาภาวนา ปัญญาภาวนา คือ การทำปัญญาให้เจริญองกาม ในเบื้องต้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศิลปวิทยาการ ทางวิชาชีพ ต่อมาต้องพัฒนาปัญญาให้มีการรับรู้ เรียนรู้ อย่างถูกต้องของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งนั้นทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น ไม่เอนเอียงด้วยอคติหรือฉันทาคติ ที่จะทำให้การรับรู้ผิดพลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ขึ้นต่อไปคือวินิจฉัยด้วยการใช้ปัญญาบริสุทธิ์ ไม่ใช่ด้วยกิเลส เป็นปัญญาที่รู้จักเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง เข้าใจความเจริญและความเสื่อมของโลกและชีวิตตามความเป็นจริงและตามเหตุปัจจัย รู้จักทางแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้ตนพัฒนายิ่งขึ้นๆ ขึ้นไป รู้เท่าทันโลกและชีวิตทำให้เป็นอิสระหลุดพ้นจากความทุกข์โดยสมบูรณ์

การที่มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ ประการที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบนี้ มีคุณประโยชน์อย่างมหาศาลโดยทำให้บุคคลสามารถเข้าใจในชีวิตของมนุษย์ได้มากมาย ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อเข้าสู่สภาวะบุคคลในอุดมคติระดับขั้นอริยบุคคล อันเป็นจุดหมายสูงสุดตามหลักพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี ในการพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนานั้นทำให้เกิดปัญญาเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เอ็ดมอร์ ชลวร**, “พัฒนาการของรูปแบบวิธีการสอนของพระปราโมทย์ ปาโมชโช” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบวิธีการสอนแบบถามตอบนี้มีพัฒนาการมาจากพุทธวิธีการสอนที่ยึดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นแนวทาง มิได้มีวิธีการ

ที่ต่างจากแนวทางที่พระพุทธองค์สอนไว้ และความพยายามของพระปราโมทย์ ปาโมชโช คือ การตอบแทนบุญคุณของพระพุทธเจ้าและเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อนำพาผู้คนให้พ้นทุกข์ได้พบความสุขในปัจจุบัน ความสุขในอนาคตและความสุขในการบรรลุธรรมในที่สุด ภาวนา ๔ และหลักไตรสิกขา คือ การปฏิบัติ ด้านศีล สมาธิ ปัญญาและกาย ดังนั้น เมื่อเวลามนุษย์มีการกระทำอะไรก็ตามทุกๆ ครั้งก็มักจะมีการปฏิบัติเรื่อง ภาวนา ๔ เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อเราทำงานต้องมีสมาธิในการทำงานและเมื่อต้องการแก้ปัญหาที่มีปัญหารวมถึงร่างกายเข้าไปมีส่วนร่วมทุกครั้ง แต่ถ้าทางปฏิบัติธรรมแล้วก็ต้องมี สีล มีสมาธิ มีปัญญาและมีกาย ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ปฏิบัติธรรมไม่ได้นั่นเอง^๓

๓. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่อาเซียน

การพัฒนาข้าราชการให้มีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้ประเทศไทยได้ประโยชน์สูงสุด ปัจจัยสำคัญคือตัวข้าราชการเองจะต้องตระหนักถึงความสำคัญ และภาคราชการจะต้องสร้างการรับรู้ให้ข้าราชการทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.และสำนักงาน ก.พ.ร. จึงกำหนดแนวทางการสร้างความพร้อมให้ข้าราชการเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เน้นการสร้างความรู้ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในกลุ่ม ผู้บริหารระดับกลางและข้าราชการระดับปฏิบัติการ การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรประกอบด้วยความรู้ที่เกี่ยวกับข้อมูลประเทศข้อมูลที่เกี่ยวข้องประชาคม อาเซียนในเชิงลึก และข้อมูลประเทศไทยในประชาคมอาเซียน

การพัฒนาทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐใน ๓ ด้าน ได้แก่ ทักษะ ด้านการสื่อสาร ทักษะด้านกฎหมาย และทักษะการกำหนดมาตรฐานและการสร้างเครื่องมือทางข้อตกลงระหว่างประเทศ สร้างทัศนคติที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ สร้างสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พีระกัญญ์ สุขโพธารมณ** ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒๕๕๘ ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดทิศทางเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและนักศึกษา ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาซึ่งถือเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องสร้างความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เท่าเทียมกับประเทศสมาชิกในสังคมอาเซียน^๔

^๓ เอื้ออมร ชลวร, “พัฒนาการของรูปแบบวิธีการสอนของพระปราโมทย์ ปาโมชโช”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๔ พีระกัญญ์ สุขโพธารมณ, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒๕๕๘”, **รายงานการวิจัย**, (ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑๐.

ทัศนคติที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ ๒ ด้าน ทัศนคตินานาชาติเป็นการปรับทัศนคติ รวมถึงพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐในฐานะผู้แทนของประเทศ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อนมาก เนื่องจากประเทศไทยไม่ได้เป็นประเทศศาสนาอิสลามเหมือนมาเลเซียอินโดนีเซียและบรูไน ในขณะเดียวกัน สปป.ลาวเวียตนามยังมีอุดมคติแบบสังคมนิยมดังนั้นความคิดต่างกันจึงเป็นรายละเอียดที่ต้องทำความเข้าใจแบบยอมรับความต่างที่อยู่ร่วมกันได้และการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศสมาชิกและประชาคมอาเซียนของกันและกัน ทั้งการเสริมสร้างอัตลักษณ์อาเซียนที่มีความกลมเกลียวต่อกัน ทัศนคติการบริการที่เป็นมาตรฐานเดียว เนื่องจากบุคลากรภาครัฐยังเห็นว่าเป็นงานในส่วนอาเซียน คือ การกิจที่นอกเหนือภารกิจหลักของตนเองรู้สึกเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ ทำให้มาตรฐานการบริการของภาครัฐมีความแตกต่างกัน มีหลายมาตรฐานขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ให้บริการดังนั้น จึงควรมีการปรับทัศนคติในการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน

คุณลักษณะบุคลากรภาครัฐในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สมรรถนะจำเป็นของบุคลากรภาครัฐ ๗ ด้านในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือการทำงานที่เน้นเป้าหมายแบบบูรณาการมีทั้งบทบาทในเชิงรุกและเชิงรับ โดยมียุทธศาสตร์ร่วมของทุกหน่วยงาน และคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ของภูมิภาค การทำงานเป็นทีมเนื่องจากส่วนใหญ่ยังมีการทำงานแยกส่วนและทำ งานเฉพาะตามโครงสร้างของระบบราชการ ไม่ก้าวข้ามกัน ทำให้ขาดการทำงานแบบบูรณาการ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์นั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การประสานงานระหว่างกระทรวง การรายงานสถานการณ์ให้ทราบระหว่างกระทรวง และการกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกันสามารถทำได้อย่างสมบูรณ์รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในเวทีอาเซียนได้

การมีองค์ความรู้ คือ มีองค์ความรู้ในเชิงลึกที่ครบถ้วนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและประเทศสมาชิกในแง่ของโครงสร้างองค์การยุทธศาสตร์ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก วัฒนธรรม สิ่งที่ดีควรทำและไม่ควรทำ ในวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน การมีองค์ความรู้เชิงลึกในแง่ยุทธศาสตร์ของชาติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายอาเซียนเชิงลึก นอกจากต้องมีความรู้ในด้านการเจรจา การประชุม รวมถึงข้อกฎหมาย การมีความโปร่งใส และมีมาตรฐานในการทำงานอีกทั้งเข้าใจและสามารถปรับใช้วิธีการทำงานในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากลระดับภูมิภาคได้จริง ความเป็นนานาชาติ

บุคลากรมีความเปิดกว้างทางความคิด มีทักษะที่ยืดหยุ่น และคล่องตัวในบริบทนานาชาติ ความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) ได้แก่ บุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากข้อตกลงประชาคมอาเซียน ทั้งในและต่างประเทศอย่างรู้เท่าทัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปาจริย์ รุจิแสง** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษานักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเตรียมตัวด้านการศึกษามากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถนำความรู้ที่เตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ AEC เพิ่มช่องทางและเพิ่มโอกาสในการทำงาน รองลงมาคือช่วยให้มีการตัดสินใจในทางเลือกต่างๆ ทางการศึกษาต่อ

ส่วนปัจจัยด้านสังคม พบว่า โดยรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยปัจจัยที่มีรับความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือคณะมีการให้ข้อมูลด้าน AEC มาก ส่งผลให้เกิดความสนใจต่อการเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ AEC รองลงมาคือ สื่อสาธารณะเสนอข่าวสารมากขึ้น ส่งผลต่อการเตรียมตัวการศึกษาเพื่อเข้าสู่ AEC และมหาวิทยาลัยมีการให้ความสำคัญกับการเปิด AEC จึงส่งผลต่อการเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ AEC ตามลำดับ^๕ การมีภาวะผู้นำเชิงรุก คือ การที่บุคลากรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำ ภาคส่วนอื่นของสังคมให้เกิดความตระหนักและเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ภาครัฐสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนได้รับผลประโยชน์สูงสุดและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของประเทศได้

๕.๒.๒ สภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง มีการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในซึ่งได้สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือได้มีการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จรัสศรี เพ็ชรคง** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย ๔ ปัจจัยคือ ๑) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ๒) ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและความยึดมั่นต่อองค์กร ๓) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๔) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ๕) ความสมดุลของชีวิตและงาน ๖) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ ๗) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน ๘) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนา ๙) ความเหนียวแน่นของทีมงาน ๒.ชุดปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

^๕ ปาจารย์ รุจิแสง, “การเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษานักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, รายงานการวิจัย, (คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒๕.

มีความถูกต้องเชิงทฤษฎีและสามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาได้^๖ การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในสาระสำคัญ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม (Training)

การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม (Training) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ และที่ได้รับการเลื่อนชั้น หรือโอนย้ายตำแหน่งใหม่ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดปฐมนิเทศ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยการปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่บุคลากร มีส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการสัมมนาจังหวัดเข้าร่วมสัมมนาโครงการจังหวัดก้าวไกลสู่อาเซียน การเตรียมความพร้อมของจังหวัดในการก้าวสู่ประชาคม มีการจัดอบรมภาษาอังกฤษ และภาษาลาว เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประตูด่าน และยังมีการจัดอบรมความรู้สู่อาเซียนให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ จัดให้มีโครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหาร ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) สัมมนา องค์การบริหารส่วนจังหวัด สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการ ส่งเสริมด้านความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในโครงการต่างๆ ร่วมกับจังหวัด จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ ฐิตะวาทิน)

^๖ จรัสศรี เพ็ชรคง, “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี “ไตรสิกขา” ที่ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญาเป็นรากฐานในการพัฒนานั้น หลักสำคัญในการพัฒนาจะต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการฝึกอบรม การจัดการศึกษา และหลักแห่งการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler มาเป็นส่วนประกอบ^๗

๒. การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการศึกษา (Education)

การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา (Education) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และระดับที่สูงกว่า จัดให้ทุนการศึกษากับบุคลากรที่สนใจจะศึกษาต่อ และมีผลงานดีเด่น จัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับเพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานบุคลากร เทคนิคการประยุกต์ใช้ Microsoft Office และโปรแกรมต่างๆ สำหรับงานท้องถิ่น จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หลักสูตรการตรวจสอบภายในระดับต้น-ระดับสูง หลักสูตรนักกฎหมายท้องถิ่น สนับสนุนโครงการการศึกษา วิจัยในโครงการต่างๆ

จัดให้มีการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมโดยผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ จัดส่งบุคลากรเข้าศึกษาในหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตรเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเรื่องประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรพิมล แยมศรี** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี” พบว่า การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูทุกช่วงอายุ มีความต้องการในระดับมาก มีความต้องการมากที่สุด ๓ ด้าน คือ ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการศึกษาดูงานและฝึกอบรม และด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ มีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง

^๗ พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรังค์ ฐิตวฑฺฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *ปริญาพุทธศาสนดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

การพัฒนาในแต่ละรูปแบบนั้นมีความเหมาะสมกับช่วงอายุของข้าราชการครู เช่น ข้าราชการครู ที่เป็นคนวัยหนุ่ม-สาว มีความต้องการในการพัฒนาภาพรวม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริงและมีความต้องการน้อยที่สุดคือ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับข้าราชการครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรีมีความต้องการมากที่สุด ๒ ด้าน คือ ด้านการศึกษา ดูงานและฝึกอบรมกับ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ^๔

๓. การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา (Development) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

(๑) การพัฒนาสายงานนักบริหาร สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บรรจง เจริญสุข**, ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตาม หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน” ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบนมีสถานภาพการบริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการขาดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้าน

ส่วนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่า รูปแบบซึ่งเป็นวิธีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วย ภารกิจสถานศึกษา ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แต่ละด้านประกอบด้วยภารกิจการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ๖ หลัก ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน มีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากที่สุดทุกด้าน^๕

^๔ พรพิมล แยมศรี, “การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓ จังหวัดชลบุรี”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙).

^๕ บรรจง เจริญสุข, “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน” **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

(๒) การพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสายงานผู้ปฏิบัติ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน ด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

(๓) การพัฒนาพนักงานจ้าง จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิด จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย

และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนวัต กระสังข์** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม

นอกจากนี้ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมถูกต้องเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการการพัฒนาในองค์กร^{๑๐}

๕.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการศึกษาวิจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนามาอภิปรายผลไว้ดังนี้

๑. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม มีแนวทางในการปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ โดยแบ่งเป็น ๔ ด้านดังนี้

๑.๑ แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามกายภาวนา

ส่งเสริมการฝึกอบรม ปฐมนิเทศให้กับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือเลื่อนตำแหน่งเกี่ยวกับ ทัศนคติ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โครงสร้างหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ของหน่วยงาน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ขวัญฟ้า รังสิยานนท์** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธ สำหรับเด็กปฐมวัย” การนำพระพุทธศาสนาสู่กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษามีการเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินผล เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ในส่วนการเตรียมการ ให้เด็กสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง ดีงาม พัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านกาย ศีล(สังคัม) จิตใจและปัญญาด้านครูต้องมีแผนปฏิบัติ พัฒนาตนเองเป็น

^{๑๐} อนุวัตร กระสังข์ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **ปริญาพุทธศาสนศึกษาปริทัศน์**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

กัลยาณมิตรที่ดีและมีการเตรียมการจัดสภาพแวดล้อมเน้นความร่มรื่น สวยงามตามธรรมชาติ มีบรรยากาศที่เสริมองค์ธรรม มีการจัดตั้งหิ้งพระ/ที่บูชาพระ มีกติกาของมุมนิตใจชัดเจน นอกจากนี้ยังมีบอร์ดแสดงผลงานเด็ก คำชื่นชมและข้อเตือนใจต่างๆด้านการดำเนินการ การกำหนดสาระการเรียนรู้ มี ๓ เรื่อง ได้แก่ การเรียนรู้เรื่องราวที่เกี่ยวกับชีวิตของเด็กและผู้อื่น และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการนำหลักไตรสิกขามาเป็นแกนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการประเมินผลพบว่าการประเมินผลเป็นระยะๆเน้นการประเมินตามสภาพจริง โดยให้เด็กได้ประเมินตนเองและเพื่อน/ครู/ผู้ปกครองช่วยประเมินด้วย โดยสังเกตพฤติกรรม จิตใจและปัญญาของเด็ก หรือวิเคราะห์จากหลักภavana ๔ คือองค์ประกอบด้านกาย ศีล สมาธิ และปัญญา^{๑๑}

๑.๒ แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามศีลภavana

โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรเพื่อหล่อหลอม ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) แก่ประชาชน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) โดยผ่านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ เสริมสร้างจริยธรรม (Integrity) คุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเพื่อหล่อหลอม ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เลิศชัย สุธรรมานนท์** ศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะสำหรับนักบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรภาคธุรกิจในประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า นักบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรภาคธุรกิจในประเทศมีบทบาท ๔ บทบาทคือ ๑) บทบาทการวางระบบงานและปรับเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์ ๒) บทบาทการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๓) บทบาทการให้คำปรึกษาและนำการบริหารทุนมนุษย์ ๔) บทบาทการอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านทุนมนุษย์แต่ละบทบาทต้องการสมรรถนะ ๑๖ ด้าน ดังนี้

๑) การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๒) การวางแผนกำลังคน ๓) การจัดการวางแผนและใช้ทุนมนุษย์ ๔) การสรรหาและคัดเลือกทุนมนุษย์ ๕) การพัฒนาองค์กร ๖) การบริหารความเปลี่ยนแปลง ๗) การบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพกำลังคนทดแทนและผู้มีความสามารถสูง ๘) การพัฒนาทุนมนุษย์ ๙) การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๑๐) การบริหารค่าตอบแทน ๑๑) การบริหารผลงาน ๑๒) ระเบียบวินัย ๑๓) กฎหมายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ ๑๔) การออกแบบองค์กร ๑๕) ระบบสารสนเทศทุนมนุษย์ ๑๖) การบริหารทุนมนุษย์บนฐานสมรรถนะ โดยแต่ละสมรรถนะสามารถแบ่งระดับความลึกซึ้งหรือความเชี่ยวชาญเป็นสองระดับคือระดับปฏิบัติการและระดับกลยุทธ์^{๑๒}

^{๑๑} ขวัญฟ้า รังสิยานนท์, “การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธ สำหรับเด็กปฐมวัย”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๙).

^{๑๒} เลิศชัย สุธรรมานนท์, “สมรรถนะสำหรับนักบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรภาคธุรกิจในประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑).

๑.๓) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามจิตภาวนา

จัดโครงการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี สร้างวินัยในการทำงาน พร้อมปรับทัศนคติเชิงบวกของบุคลากร และปลูกฝังการถ่ายทอดงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ เสริมสร้างทัศนคตินานาชาติให้ความเข้าใจแบบยอมรับความต่างที่อยู่ร่วมกันได้และการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศสมาชิก และประชาคมอาเซียนของกันและกัน ทั้งการเสริมสร้างอัตลักษณ์อาเซียนที่มีความกลมเกลียวต่อกัน ทัศนคติการบริการที่เป็นมาตรฐานเดียว

เนื่องจากบุคลากรภาครัฐยังเห็นว่างานในส่วนอาเซียน คือ การกิจที่นอกเหนือภารกิจหลักของตนเองรู้สึกเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ ทำให้มาตรฐานการบริการของภาครัฐมีความแตกต่างกัน มีหลายมาตรฐานขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ให้บริการ ดังนั้น จึงควรมีการปรับทัศนคติในการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน เพื่อสร้างทัศนคติให้บุคลากรยอมรับความต่างที่อยู่ร่วมกันได้และการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศสมาชิกและประชาคมอาเซียนของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เอี่ยมอร ชลวร**, ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พัฒนาการของรูปแบบวิธีการสอนของพระปราโมทย์ ปาโมทโช” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบวิธีการสอนแบบถามตอบนี้มีพัฒนาการมาจากพุทธวิธีการสอนที่ยึดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นแนวทาง มิได้มีวิธีการที่ต่างจากแนวทางที่พระพุทธองค์สอนไว้และความพยายามของพระปราโมทย์ ปาโมทโช คือ

การตอบแทนบุญคุณของพระพุทธเจ้าและเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อนำพาผู้คนให้พ้นทุกข์ได้พบความสุขในปัจจุบัน ความสุขในอนาคตและความสุขในการบรรลุธรรมในที่สุด จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ภาวนามี ๔ และหลักไตรสิกขา คือ การปฏิบัติ ด้านศีล สมาธิ ปัญญาและกาย ดังนั้น เมื่อเวลามนุษย์มีการกระทำอะไรก็ตามทุกๆ ครั้งก็มักจะมีการปฏิบัติเรื่องภาวนา ๔ เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อเราทำงานต้องมีสมาธิในการทำงานและเมื่อต้องการแก้ปัญหาที่มีปัญหารวมถึงร่างกายเข้าไปมีส่วนร่วมทุกครั้ง แต่ถ้าทางปฏิบัติธรรมแล้วก็ต้องมีศีล มีสมาธิ มีปัญญาและมีกาย ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ปฏิบัติธรรมไม่ได้นั่นเอง^{๑๓}

๑.๔) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามปัญญาภาวนา

ส่งเสริมการฝึกอบรมในด้านความรู้ในเชิงลึกที่ครบถ้วนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและประเทศสมาชิกในแง่ของโครงสร้างองค์การยุทธศาสตร์ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก วัฒนธรรม สิ่งที่ดีควรทำและไม่ควรทำ ในวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน การมีองค์ความรู้เชิงลึกในแง่ยุทธศาสตร์ของชาติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายอาเซียนเชิงลึก นอกจากต้องมีความรู้ในด้านการเจรจา การประชุม รวมถึงข้อกฎหมาย ความเป็นนานาชาติ บุคลากรมีความเปิด

^{๑๓} เอี่ยมอร ชลวร, “พัฒนาการของรูปแบบวิธีการสอนของพระปราโมทย์ ปาโมทโช”, **พุทธศาสนคหปฏิบัติ**, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๖).

กว้างทางความคิด มีทักษะที่ยืดหยุ่น และคล่องตัวในบริบทนานาชาติ ความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) บุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากข้อตกลงประชาคมอาเซียน ทั้งในและต่างประเทศอย่างรู้เท่าทัน เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่บุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิรักษ์ อ่องสันเทียะ** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปิดเสรีทางการศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษาสถาบันบ่อน้ำชีศึกษาของรัฐบาล จังหวัดนครราชสีมา, กรุงเทพมหานคร: ครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปิดเสรีทางการศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษา สถาบันบ่อน้ำชีศึกษาของรัฐบาล จังหวัดนครราชสีมา ระดับมากคือปัจจัยด้านองค์ความรู้ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านหลักสูตรและการเรียน ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกฎหมาย ปัจจัยด้านกฎระเบียบ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านภาษา ปัจจัยด้านช่วงเวลา ปัจจัยด้านการเงิน/ค่าตอบแทน ๒.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปิดเสรีทางการศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของรัฐบาล จังหวัดนครราชสีมา คือ อายุของบุคลากร ประสบการณ์ทำงานของบุคลากร สถานศึกษา จำนวนนักเรียนในสถานศึกษา เขตที่ตั้งสถานศึกษา จำนวนของการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ระยะเวลาการส่งเสริมการจัดความรู้เรื่องอาเซียนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.^{๑๔}

๒. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติตามหลักภวนา ๔ โดยแบ่งเป็น ๔ ด้านดังนี้

๒.๑) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามกายภวนา

ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวกับความรู้ในเชิงลึกที่ครบถ้วนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและประเทศสมาชิกในแง่ของโครงสร้างองค์การยุทธศาสตร์ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก วัฒนธรรม สิ่งที่ดีควรทำและไม่ควรทำ ในวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน การมีองค์ความรู้เชิงลึกในแง่ยุทธศาสตร์ของชาติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายอาเซียนเชิงลึก นอกจากต้องมีความรู้ในด้านการเจรจา การประชุม รวมถึงข้อกฎหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ข้อมูลพื้นฐาน วัฒนธรรมของประเทศสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดร.พัชรพล วังศ์บุญสิน และคณะ** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของ

^{๑๔} อภิรักษ์ อ่องสันเทียะ, “การศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปิดเสรีทางการศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษาสถาบันบ่อน้ำชีศึกษาของรัฐบาล จังหวัดนครราชสีมา, รายงานการวิจัย, (ครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, ๒๕๕๗), หน้า ๒๐๗-๒๐๘.

ประเทศในกลุ่มอาเซียน” อาเซียน หรือ สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นองค์กรความร่วมมือระดับภูมิภาค ซึ่งก่อตั้งมาตั้งแต่ปี ๒๕๑๐ ในปัจจุบัน อาเซียนได้มีการขยายจำนวนประเทศสมาชิกจากเดิมเพียง ๖ ประเทศ เป็น ๑๐ ประเทศ อันประกอบด้วย ประเทศไทย บรูไนดารุสซาลาม สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ในฐานะประเทศสมาชิกเดิม และกัมพูชา สหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ทุกประเทศอาเซียนมีฐานการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาของประเทศตั้งแต่ระดับกฎหมายสูงสุดของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการศึกษา สอดคล้องรองรับ ซึ่งประเทศส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาแห่งชาติ ถึงแม้ว่าจะมีเพียงไม่กี่ประเทศที่ให้แผนดังกล่าวอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติก็ตาม โดยแผนดังกล่าวมีความสำคัญในลักษณะของแผนยุทธศาสตร์ซึ่งใช้ในการจัดทำและดำเนินการแผนต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกันทั้งประเทศ ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา ตลอดจนแผนปฏิบัติการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและในระดับสถานศึกษา ในการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งความรู้ นำพาไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้ประชาชนพลเมืองในแต่ละประเทศได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในการเรียนรู้ และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานสร้างรายได้ พาประเทศสู่เป้าหมายที่วางไว้ กระนั้นก็ตาม หลายประเทศอาเซียนยังคงห่างไกลจากขั้นตอนในการก้าวถึงแผนเฉพาะแยกย่อยข้างต้น^{๑๕}

๒.๒) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามคิลลิกานา

ส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ทำงานตรวจสอบได้ เสริมสร้างความโปร่งใส และมีมาตรฐานในการทำงานอีกทั้งเข้าใจและสามารถปรับใช้วิธีการทำงานในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากล ระดับภูมิภาคได้จริงการที่บุคลากรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำ ภาคส่วนอื่นของสังคมให้เกิดความตระหนักและเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ภาครัฐสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนได้รับผลประโยชน์สูงสุดและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ในหลักสูตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายระหว่างประเทศ เพื่อนำมาให้บุคลากรนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ จัดกิจกรรมโครงการประชุมเชิงวิชาการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของแต่ละหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรมีมาตรฐานในการทำงานที่เป็นสากล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระกัญญ์ สุขโพธารมณศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒๕๕๘”

^{๑๕} พัทธวาลย์ วงศ์บุญสิน และคณะ, การเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๗), หน้า ๑๗๔.

การกำหนดทิศทางเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและนักศึกษา ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาซึ่งถือเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องสร้างความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เท่าเทียมกับประเทศสมาชิกในสังคมอาเซียน^{๑๖}

๒.๓) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามจิตถาวรนา

จัดโครงการส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร โดยผ่านพระราชกรณียกิจ พระบรมราชโองการ โดยการศึกษาดูงานตามโครงการต่างๆ เสริมสร้างให้บุคลากรใส่ใจในการให้บริการเป็นต้อมมีจิตบริการ เน้นการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ให้ความสำคัญแก่ผู้เสียเปรียบ ผู้ด้อย โอกาสในสังคม พร้อมต่อการถูกตรวจสอบจากทุกฝ่ายรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทย จริยธรรมบุคลากรจำเป็นต้องมีความเคารพในความแตกต่างที่หลากหลายมีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มีมโนสุจริต (Integrity) ใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม และมีมาตรฐานเดียวกัน เป็นแบบอย่างของความดีงามในสังคม และดูแลป้องกันสิ่งแปลกปลอมปนเปื้อนที่ไม่ดีที่มาจากเทคโนโลยีและความทันสมัยภายนอก (Cultural Surveillance)

เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล เครือแสง ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า ๑. หลักนิติธรรมกับหลักศีล ได้แก่กระตุ้นจริยธรรมด้วยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ และการสนับสนุนงบประมาณมาสู่กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ด้านความโปร่งใสกับศีลธรรม ได้แก่ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบการตรวจสอบให้กับประชาชนได้มีความรู้ในการตรวจสอบ และกลไกการทำงานต่างๆ ประชาสัมพันธ์ในระบบของหนังสือ ใช้เสียงตามสาย การประชุมในหมู่บ้าน ๓. ด้านความรับผิดชอบกับหลักศรัทธา ได้แก่การปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการป้องกันความชั่ว และการลดทุจริตคอร์รัปชัน ๔. ด้านความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ ได้แก่การบริหารเพื่อส่วนร่วมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนมุ่งไปสู่การลดการใช้ทรัพยากร

^{๑๖} พิธีภักย์ สุขโพธารณณ์, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒๕๕๘”, รายงานการวิจัย, (ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑๐.

ตามลักษณะของโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งไว้ ๕. ด้านการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ ได้แก่การสร้างกระบวนการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดโครงการ กระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดจากความต้องการของภาคประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ และ ๖. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้คุณธรรมควบคู่กับปัญญาเสมอและพยายามส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน^{๑๗}

๒.๔) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามปัญญาภาวนา

ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมีการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการจัดการกับกลุ่มคนที่หลากหลาย มีความพร้อมต่อการทำงานภายใต้ภัยวิกฤตฉุกเฉิน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานสูง มีความรู้ทั่วไปดีและพร้อมที่จะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆตลอดเวลา เน้นผลสัมฤทธิ์ในงาน และสามารถส่งมอบผลงานได้มีความแม่นยำ ในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทางกฎหมายมีความคล่องตัวฉับไวในการทำงาน การศึกษาดูงาน สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสิริศิริรักษ์ (สมคิด กนตธมโม) ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด” ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารจะต้องสร้างต้นแบบที่ดีในบทบาทผู้บริหาร รวมไปถึงผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเป็นต้นแบบได้ดีที่สุด

เพราะสังคมย่อมจับตามองถึงพฤติกรรมกระทำทุกอิริยาบถของผู้บริหาร ดังนั้นการกำหนดนโยบาย การกำหนดแผนงานและการกำหนดโครงการต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับภารกิจ ๓ ด้าน ได้แก่ งานด้านบริหารงาน ด้านบริการ และงานด้านสนับสนุนในการส่งเสริมการบริหารทั้ง ๔ ด้าน จะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ที่สุดด้วยการจัดการความรู้ในลักษณะ ๗ ประการ ได้แก่ ๑) รู้จักหลักการ รู้จักเหตุผล รู้กฎเกณฑ์ ๒) รู้ความมุ่งหมาย ๓) รู้จักตน ๔) การรู้จักประมาณ ๕) รู้กาลเวลา ๖) การรู้จักชุมชน ๗) การรู้จักบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต การให้อภัย มีความรอบคอบ รับผิดชอบ เป็นกำลังใจให้แก่ชาวบ้าน และลูกน้อง และไม่ปกป้องคนชั่วแต่ต้องช่วยเหลือคนดี^{๑๘}

^{๑๗} ไพศาล เครือแสง, “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, *ปริญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๘} พระครูสิริศิริรักษ์ (สมคิด กนตธมโม), “พุทธบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด”, *ปริญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๓. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา มีแนวทางในการปฏิบัติตามหลักภวนา ๔ โดยแบ่งเป็น ๔ ด้านดังนี้

๓.๑) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามภวนา

การพัฒนาทัศนคติในการทำงานโดยผ่านวิธีการกาปฐมนิเทศ เป็นการเสริมสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกัน กำหนดให้มีการบรรยาย กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ตลอดจนบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้รู้จักตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแนวทางในการปรับตัว การแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รู้จักกัน พร้อมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีกับข้าราชการ และการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี สร้างวินัยในการทำงาน พร้อมปรับทัศนคติเชิงบวกของบุคลากร และปลูกฝังการถ่ายทอดงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะต่างๆ ในทางอาชีพ

เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ชีวิต โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับวัตถุ สิ่งแวดล้อม เริ่มแต่ปัจจัย ๔ จนถึงความสัมพันธ์กับธรรมชาติแวดล้อมโดยทั่วไป เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร) ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการตามแนวทั่วไปและตามแนวพระพุทธศาสนาที่จะให้มีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ควรมีการบูรณาการการพัฒนาพระสังฆาธิการตามแนวสากลและพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่

๑) ด้านการปกครอง ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไปตามองค์ประกอบของ VETS ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ พรหมวิหาร ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับผู้ปกครองมากที่สุด ๒) ด้านการศาสนศึกษา ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สิกขา ๓ หรือไตรสิกขา ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ ๓) ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สังคหวัตถุ ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคี เป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ๔) ด้านการเผยแผ่ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ภวนา

๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมสำหรับพัฒนา ผีกลั่น อบรมมนุษย์ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ๕) ด้านการสาธารณสุข การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ ๖) ด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สัมปยุตธรรม ๗ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้เป็นอย่างดี^{๑๙}

๓.๒) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามศิลปาวนา

การพัฒนาศิลป เป็นเรื่องของการพัฒนาความสัมพันธ์ในสังคม ในด้านการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ศิลเป็นสภาพหรือคุณสมบัติของตัวบุคคล เป็นเรื่องของการที่บุคคลนั้นมีระเบียบในการดำเนินชีวิตและในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดีความมี ระเบียบหรือประพฤติตนอยู่ในระเบียบอย่างนี้เรียกว่า ศิล ส่วนวินัยนั้นเป็นการจัดระเบียบ ทั้งการจัดระเบียบชีวิตของตนเองและการจัดระเบียบ ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนการจัดระบบสังคมทั้งหมด ศิลกับวินัย จึงเป็นของคู่กัน คือ วินัยทำให้เกิดศิลป ถ้าเรารักษาวินัยเราก็เป็นผู้มีศิลป ทางพระตามปกติจะเรียกคนว่าเป็นผู้มีศิลป แต่ในภาษาไทยเรานิยมใช้คำว่า มีวินัย วินัยนั้นเนื่องอยู่กับสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยดีในสังคม การรักษาศิลคือการที่คนนั้นเขามีระเบียบชีวิตอย่างนั้น หรือประพฤติตนอยู่ในระเบียบอย่างนั้น

เรื่องศิลปาวนา การพัฒนา คนให้มีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม แยกคร่าวๆ ได้หลายระดับ ความมีระเบียบระบบในการเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิต โดยที่ไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน ในทางชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน คู่ครอง วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียน สติสัมปชัญญะของตนเองความหมายขยายออกไปถึงความสุจริต มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การฝึกฝน ควบคุมตนในทางกายวาจา เพื่อเป็นพื้นฐาน ของการฝึกจิตใจ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประยูร อรัญรุท** ศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การอำนวยความสะดวกของอำเภอตามหลักพุทธธรรม” การดำเนินการในการอำนวยความสะดวกของอำเภอ มีปัญหา ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) บุคลากรของอำเภอขาดการพัฒนาองค์ความรู้และจิตสำนึกในการอำนวยความสะดวก ๒) อำเภอขาดงบประมาณในการดำเนินการในการอำนวยความสะดวก ๓) อำเภอขาดการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ๔) อำเภอขาดการสร้างเครือข่ายในการทำงานในอำนวยความสะดวก และ ๕) อำเภอขาดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

^{๑๙} พระมหาธฤติ วิโรจน์ (รุ่งชัยวิฑูร), “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

บทบาทหน้าที่ในการดำเนินการในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมของอำเภอมี ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) การปฏิบัติและบังคับใช้กฎหมายในอำนาจหน้าที่ของอำเภอให้เกิดความสงบเรียบร้อย และเป็นธรรมในสังคม ๒) การจัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรม ๓) การจัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้าเท่าเทียม ๔) การไกล่เกลี่ยหรือจัดให้มีการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมและ ๕) การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชน ด้วยการบูรณาการ หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ด้าน จากสภาพปัญหา และแนวทางการดำเนินการในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมของอำเภอ พร้อมทั้งบูรณาการ กับหลักทศพิธราชธรรม^{๒๐}

๓.๓) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามจิตภาวนา

การพัฒนาคุณภาพจิตเริ่มแต่มีคุณธรรมต่างๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตงดงาม พัฒนาให้คนมีเมตตา กรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญู กตเวทิตา การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพของจิตใจให้มีความเข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดี คือ มีสมาธิ มีสติ มีวิริยะ คือ ความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และ สมรรถภาพต้องมีความสุขจิตด้วย คือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปิติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความร่าเริงบันเทิงใจ เพื่อพัฒนาจิตใจของบุคลากรให้มีเมตตา กรุณา อดทน มีสติ มีสมาธิ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ กงเดิม ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเรื่องความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัย ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้และ ด้านทักษะกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ผลการ ทดสอบความแตกต่างของนักศึกษาแต่ละคณะมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่านักศึกษาต่างคณะกันมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านทักษะและกระบวนการ ด้านเจตคติ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๒๑}

^{๒๐} ประยูร อรัญรุท, “ยุทธศาสตร์การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมของอำเภอตามหลักพุทธธรรม”, **ปริญญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๒๑} สมใจ กงเดิม “การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”, **รายงานการวิจัย**, (คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๕), หน้า ๑๑๖.

๓.๔) แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามปัญญาภาวนา

สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน สนับสนุนให้มีการฝึกทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการอบรมบทบาทหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละตำแหน่ง มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย มีการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อรองรับอาเซียน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้มีการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรฝ่ายบริหาร กองคลัง กองช่าง และบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ด้านทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเน้นการนำเอาไปปฏิบัติจริง

การสัมมนาเป็นการประชุมร่วมกันโดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมประชุมโดยนำเอาประสบการณ์เดิมมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่ เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในโครงการต่างๆ ร่วมกับจังหวัดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และทักษะ ด้านภาษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พีระกัญญ์ สุขโพธารมณ** ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒๕๕๘ ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดทิศทางเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและนักศึกษา

ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาซึ่งถือเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องสร้างความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เท่าเทียมกับประเทศสมาชิกในสังคมอาเซียน^{๒๒}

^{๒๒} พีระกัญญ์ สุขโพธารมณ, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒๕๕๘”, รายงานการวิจัย, (ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑๐.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ทำให้มีข้อเสนอแนะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ควรนำผลงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โดยผ่านกิจกรรมดังต่อไปนี้

๑. การปฐมนิเทศ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และบทบาทหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับมอบหมาย

๒. การฝึกอบรม จัดให้มีโครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติงานตามแผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓. การศึกษาหรือการดูงาน โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรฝ่ายบริหาร กองคลัง กองช่าง และบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ด้านทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๕. การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์ เพื่อยกระดับความรู้ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ทำให้มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการดังนี้

๑. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

๓. องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ และการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑) ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาหาประสิทธิภาพ เพื่อให้เหมาะสมในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรต่างๆ

๒) ควรนำการศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์จากการวิจัยนี้ ไปใช้ในองค์กรต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบว่ามีประสิทธิภาพแตกต่างกันหรือไม่

๓) ควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรเปรียบเทียบกับพัฒนาองค์กรตามแนวทั่วไปว่าจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

๔) ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในระดับต่างๆ เพื่อจะได้กลุ่มตัวอย่างที่มีการกระจายตัวมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรต่อไป