

ชื่อวิทยานิพนธ์	: การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ผู้วิจัย	: นางสาวสายรุ้ง บุปผาพันธ์
ปริญญา	: พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร., พธ.บ., ศศ.ม., รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
	: อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต, M.A., Ph.D. (Public Administration)
วันสำเร็จการศึกษา	: ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (๒) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลสองขั้นตอน ขั้นตอนที่หนึ่งจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ๒๕ รูป/คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ขั้นตอนที่สองเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๑๑ รูป/คนเลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลจากทั้งสองขั้นตอนด้วยการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

๑) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอনারด์ แนดเลอร์ (Leonard Nadler) คือ การพัฒนาที่ตัวบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นมีศักยภาพในการสนองต่อความต้องการขององค์การและสังคม โดยมีกิจกรรมต้องปฏิบัติได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Capacities) ตลอดจนทัศนคติ (Attitude) ตามคุณลักษณะหลักของข้าราชการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ การปรับทัศนคติเสริมสร้างอัตลักษณ์ เพิ่มศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาทักษะก้าวสู่สากล

๒) สภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติในการ

ปฏิบัติงาน โดยได้มีการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน ส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งเสริมทัศนคติในการอยู่ร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

๓) รูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยนำหลักภavana ๔ มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) กายภavana พัฒนากาย ๒) ศิลภavana พัฒนาศีล ๓) จิตภavana พัฒนาจิตใจ และ ๔) ปัญญาภavana พัฒนาปัญญา บูรณาการเข้ากับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) กำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ๓ รูปแบบ ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นการปรับทัศนคติเสริมสร้างอัตลักษณ์ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการฝึกอบรมและจัดโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๒) ส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง ๓) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมข้าราชการที่ดี และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีจำเป็น ๔) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมทักษะสู่อาเซียน ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับบริบทนานาชาติ ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจของประเทศสมาชิก ๒) ส่งเสริมการศึกษาด้านกฎหมาย และโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ๓) เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมนธรรม เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานเดียวกัน ๔) ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และเสริมสร้างความชำนาญในอาชีพอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนา เพื่อพัฒนาทักษะก้าวสู่สากล โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง และการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในทุกระดับ ๓) ส่งเสริมโครงการปฏิบัติธรรม รักษาศีล เสริมสร้างทักษะทางจิตให้มีสมาธิในการปฏิบัติงาน ๔) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยี

Dissertation Title : Human Capital Development According to Buddha Dhamma of Provincial Administrative Organizations at the Lower Northern Provinces Support into the ASEAN Community

Researcher : Miss Sairoong Bubpaphan

Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee :
Phrakrusangharak Kiattisak Kittipañño.,Dr.
B.A., M.A., D.P.A. (Public Administration)
Dr. Phichet Thangto, M.A., Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : 23 December 2015

ABSTRACT

Objectives of this research were 1. to study the concepts, theories and Buddha dhamma related to human capital development According of the provincial administrative organizations at the lower Northern provinces support into the ASEAN community, 2. to study the present context of human capital development of the provincial administrative organizations at the lower Northern region according to Buddha dhamma and 3. to propose a model for human capital development according to Buddha dhamma of the provincial administrative organizations at the lower Northern region in order to move forward into ASEAN Community.

Methodology was the qualitative method, collected data with two steps; step one, data were collected from 25 key informants, purposefully selected from experts in human capital development of the provincial administrative organizations and the expert in Buddha dhamma with the structured in-depth-interview script by face-to-face interviewing. Step two, data were collected from 11 participants in Focus Group Discussion, also purposefully selected from experts in human capital development. The data from the two steps were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1) Human capital development with regard of Leonard Nader's concepts was to develop the human himself so that he would be capable to response to the need of organizations and society. The developing process includes training, education and development to enhance the knowledge, skill and capabilities as well as the attitudes that were appropriate to the characteristics of government officers in order to move

forward into the AESAN community in the areas of attitude improvement, identity creating and universal professionalism.

2) General context of human capital development according to Buddha-dhamma of the provincial administrative organizations at the lower Northern region in order to move forward in to ASEAN community was that, at present, the provincial administrative organizations have means to develop the personnel to enhance knowledge, capacities, skills as well as working attitudes and have a model scheme to develop officers, employees and workers in line with B.E.2557-2560 local government personnel development strategy set by the Office of the Commission on Local Government Personnel Standards, Office of the Permanent Secretary for Interior to enhance the knowledge of ASEAN, skill of English, information communication technology usage and attitudes toward living together in harmony via the process of training, education and development.

3) The model for human capital development according Buddha dhamma of the provincial administrative organizations at the lower Northern region in order to move forward into ASEAN community applied Pavana 4, development process, consisting of 1) bodily development, 2) morality development, 3) mental development and 4) wisdom development, integrating this Pavana 4 with Leonard Nadler's concept to set up the model of human capital development of the provincial administrative organizations at the lower Northern region, consisting 3 models:

Training; to improve attitudes and identity creation by means of 1) training promotion and working and experience sharing with other agencies, 2) appropriate law enforcement promotion, 3) good government personnel promotion and necessary attitude creation and 4) training to enhance the knowledge and acknowledgement of ASEAN. Education: to increase the capacity toward professionalism by means of 1) international context study promotion in the areas of culture, society and economy of the member countries, 2) law and good governance study promotion, 3) study promotion of ethics for one standard practice and 4) individual's continuing education and profession enhancing promotion. Development: to move into universal professionalism by means of 1) promoting working skill to fit the environment change, 2) promoting the appropriate and correct law enforcement and leadership of all personnel at all levels, 3) promoting Dhamma practice, precept observance and mental development to have working concentration and 4) promoting skills of the language and technology.