บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมีดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎี และหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์
๒.๒ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
๒.๕ งานวิจัยเกี่ยวข้อง
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎี และหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนามาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาทุนมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์การในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์การจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่างๆ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายการพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนา ใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไป เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ซึ่งอาจจำแนกซึ่งอาจจำแนกได้ดังต่อไปนี้

คำว่า “พัฒนา” ในภาษาสันสกฤตมาจาก “วรฺธน” แปลว่า ความเจริญ มาจากบำลีว่า “วฑฺฒน” หรือ “วัฒนะ” แปลว่า ความเจริญ ความงดงาม เพิ่มขยายขึ้น ฝึกฝน ทำให้ยืนยาวขึ้น ดังนั้นการพัฒนา (Development) การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น[๑]

---

[๑] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒,** (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๗๙.

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความหมายนี้ นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่นๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม[๒] การพัฒนา ในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ความเจริญเติบโต แต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นการเน้นความหมายเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มขึ้น หรือการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่นๆ[๓] การพัฒนา ในทางการวางแผน หมายถึง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการชักชวน การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นวงจร โดยไม่มีสิ้นสุด[๔]

การพัฒนา ในความหมายขององค์การศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ การพัฒนาเป็นหน้าที่ (Function) ของการวางแผนและการจัดการ ดังนี้[๕]

D = f (P+M)

เมื่อ D = Development คือ การพัฒนา

P = Planning คือ การวางแผน

M = Management คือ การบริหารงานหรือการจัดการ

ดังนั้น การพัฒนา จะเกิดขึ้นได้ด้วยการวางแผนที่ดี มีการบริหารงานและการจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การพัฒนา ในทางสังคมวิทยา หมายถึง การพัฒนาเป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถาบันต่างๆ ทางสังคม วัฒนธรรมและการเมืองอีกด้วย[๖] การพัฒนา ในทางพุทธศาสนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดล้อมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือคำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือตัดผม ให้ความหมายว่า รก เช่น **นุสิยา โลกวฑฺฒโน** แปลว่า อย่าเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมา

---

[๒] สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, (พิมพ์ครั้งที่ ๕), (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

[๓] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.

[๔] นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, **ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท,** เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ ๑-๗, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๔), หน้า ๑๓.

[๕] UNESCO, **Basic Concepts and Considerations in Educational Planning and Management**, Bangkok : UNESCO Regional office for education in Asia and the Pacific, (Basic Training Program in Educational planning and Management Book 1, 1982), p.305.

[๖] Streeten, Paul, **The Frontiers of Development Studies,** (London : Macmillan, 1972), p.3.

หรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลง ไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา[๗] และความหมายของสิ่งที่เรียกว่า “การพัฒนา”(development) และของคู่ตรงข้ามที่เรียกว่า “ความด้วยพัฒนา” (Underdevelopment) อย่างที่รับรู้และเข้าใจกันอยู่ในปัจจุบันนี้นั้น เป็นสิ่งที่เพิ่งถูกสร้างขึ้นมาโดยประเทศมหาอำนาจตะวันตกภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองนี้เอง ฉะนั้น “การพัฒนา” และ “ความด้อยพัฒนา” หรือความเป็นอื่นของการพัฒนาจึงเป็นประดิษฐกรรมทางประวัติศาสตร์ที่ค่อนข้างใหม่ แต่กลับเป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในเวลาอันรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ความหมายของสิ่งทีเรียกว่า “การพัฒนา” มิได้หยุดนิ่ง ตายตัว แต่มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด[๘]

ดังนั้นการพัฒนา จึงเป็นการกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าและการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีสองส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งจะต้องมีทิศทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

คำว่า“มนุษย์”เป็นภาษาสันสกฤต มาจากคำภาษาบำลีว่า มนุสฺส หมายถึง คน[๙] นอกเหนือจากคำว่า มนุสฺส แล้ว ยังพบว่ามีคำอื่นที่ใช้เรียกมนุษย์ในภาษาบำลีคือ คำว่า “ชน” หมายถึง ชน, คน, บุคคล และหรือคำว่า “อิตฺถี” อันหมายถึงมนุษย์เพศหญิง และคำว่า “ปุริส”หมายถึงมนุษย์เพศชาย คำว่า ปุคฺคล แปลว่า บุคคล, สัตว์ (สิ่งมีชีวิต) คำว่า “มนุษย” อ่านว่า มะนุด แปลว่า สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง[๑๐] คำว่า “มนุษย์” แปลว่า “ผู้มีใจสูง”[๑๑] ในคัมภีร์อภิธานวรรณนา ได้วิเคราะห์ศัพท์ไว้ว่า หิตาหิตัง มะนะติ ชานาตีติ มะนุสโส ผู้รู้สิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ ชื่อว่า มนุสส[๑๒] ดังนั้นคำว่า “ทุนมนุษย์” คือ คุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาพร้อมกับมนุษย์ผู้นั้น หรือใช้เวลาและเงินในการ สร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะการเรียนในโรงเรียนเท่านั้น แต่ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น ทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่นฐาน ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ

---

[๗] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ทางสายกลางของการศึกษาไทย,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๖-๑๘.

[๘] ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, **วาทกรรมการพัฒนา** ,พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิภาษา, ๒๕๕๔), หน้า ๑๗.

[๙] พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ศัพท์วิเคราะห์,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลี่ยงเชียง, ๒๕๕๐), หน้า ๕๑๐.

[๑๐] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒,** หน้า ๘๓๒.

[๑๑] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์,** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๐.

[๑๒] พระมหาสมปอง มุทิโต, **คัมภีร์อภิธานวรรณนา,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประยูรวงศ์, ๒๕๔๗), หน้า ๓๐๖.

สำหรับคำว่า “ทุนมนุษย์” มีข้อถกเถียงกันระหว่างนักวิชาการด้าน HR (ในฐานะที่เข้าไปเป็น Strategic Partner) กับผู้บริหารว่าทุนมนุษย์นั้นคืออะไร หรืออะไรที่เรียกว่าทุนมนุษย์ หลายท่านให้ข้อคิดว่า การเอาคนไปเปรียบเป็นทรัพยากร (Resource) เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง เพราะคนไม่ใช่สิ่งของ มีชีวิตจิตใจและความรู้สึก ในขณะที่บางท่านคิดว่า ทุนมนุษย์ในความหมายของ HR คือตัวคนหรือพนักงานในองค์กร ทุนมนุษย์ ยังหมายถึง คุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากมนุษย์ผู้นั้น[๑๓] สำหรับความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) ยังหมายถึง มิติใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดึงความสามารถของคน (Human Competence) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้ กำลังเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD : Human Resource Development) เพราะบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นผู้ร่วมลงทุนในองค์กรเพื่อให้องค์กรเติบโต และรับผลตอบแทนจากการลงทุนอย่างคุ้มค่า[๑๔]

แท้จริงแล้ว คำว่า ทุนมนุษย์[๑๕] (Human Capital) เป็นคำใหม่ที่นำมาใช้ในภายหลังจากเดิมที่ใช้คำว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) สำหรับผู้ที่ไม่เคยศึกษางานด้าน HR มักตีความกันว่าตัวบุคลกรหรือพนักงานเป็นทรัพยากร และเมื่อเปลี่ยนมาใช้คำว่าทุนมนุษย์ ก็คิดว่าคนเป็นต้นทุน ความจริงแล้วท่านเหล่านั้นเข้าใจถูกต้อง เพียงแต่ยังไม่ครบถ้วน ทั้งนี้เนื่องจากคำว่าทุนมนุษย์นั้น ความหมายที่สำคัญไม่ได้อยู่ที่ตัวคนหรือบุคลากรที่เป็นทุน แต่หมายถึงคุณค่าของคนหรือบุคลากรขององค์กร ได้แก่ความรู้ความสามารถ รวมถึงความดีงามต่างๆ ที่สั่งสมอยู่ในตัวเขาเหล่านั้นต่างหาก โดยความรู้ความสามารถความดีงามต่างๆ เหล่านี้เป็นคุณค่าที่สามารถนำมาเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร โดยการสร้างหรือเพิ่มผลผลิตที่ดีให้กับองค์กร องค์กรใดที่มีทุนมนุษย์หรือคนดีที่มีความรู้ความสามารถสูง องค์กรนั้นก็จะได้เปรียบเพราะสามารถพัฒนาผลผลิตขององค์กรได้มากและแตกต่างจากองค์กรที่มีทุนมนุษย์น้อย ที่สำคัญทุนมนุษย์นั้นยิ่งใช้ยิ่งเพิ่มพูนคุณค่า ที่ว่ายิ่งใช้ยิ่งเพิ่มพูน นั่นคือเพิ่มพูนทุนมนุษย์และผลผลิตขององค์กรอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ทุนมนุษย์ในความหมายของนักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ทุนมนุษย์” ไว้ดังนี้ ทุนมนุษย์ คือ การประยุกต์ใช้ของทุนทางปัญญา(ความรู้ ทักษะและอัจฉริยะ) บวกทุนความสัมพันธ์ (การเชื่อมโยงและความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อผู้ร่วมค้าและสมาคมภายนอก) ในทางที่จะเหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร[๑๖]

---

[๑๓] นิสดารก์ เวชยานนท์, **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

[๑๔] ดนัย เทียนพุฒ, **ทุนมนุษย์จัดการให้ดีสู่ดีเลิศ**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการฮิวแมนแคปปิตอล, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐๘.

[๑๕] คะนึงนิจ อนุโรจน์, **ทุนมนุษย์คืออะไร**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.gotoknow.org/posts/339329 [๒๗ พ.ย. ๒๕๕๗].

[๑๖] Burud, S. & Timobo, **Inveraging the New Human Capital**, (CA:Consulting Psychologists Press, 2004), p.97.

ดังนั้น ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขัน ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคล

เมื่อนำคำว่า “การพัฒนา” มารวมเข้ากับคำว่า “ทุนมนุษย์” เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้คนในองค์การมีความก้าวหน้า ทันสมัย และยังเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ระดับสูงขึ้นไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายท่านพอประมวลได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนามาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนามนุษย์โดยมอง “คน” ในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือความสุข อิสรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นตัวเฉพาะบุคคล[๑๗] รวมถึงยังเป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด[๑๘] กาพัฒนาทุนมนุษย์ยังหมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร[๑๙]

รวมทั้งยังเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข [๒๐] บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหาร

---

[๑๗] กรมวิชาการ, **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,** (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑.

[๑๘] มัลลี เวชชาชีวะ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑๔.

[๑๙] พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๑), หน้า ๗.

[๒๐] วิชัย โถสุวรรณจินดา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: วี เจ พริ้นติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย[๒๑]

การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ โดยที่องค์การจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ในระยะเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมามักให้ความสำคัญกับคำว่า “การฝึกอบรม”(Training) ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การฝึกอบรม ถือเป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงประสบการณ์ หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์การต่างๆ นิยมนำมาใช้มาเป็นเวลาช้านาน

แต่แนวโน้มเครื่องมือในการพัฒนาทุนมนุษย์ในอนาคต นอกจากการฝึกอบรมแล้วยังมีเครื่อง มืออีกหลากหลายซึ่งกำลังมีอิทธิพลในการพัฒนาทุนมนุษย์ และมีแนวโน้มในการนำมาใช้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Career Planning & Development) การสอนแนะ (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) การสร้างองค์การแห่งการรียนรู้ (Learning Organization) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นต้น

ทุนมนุษย์ มีข้อถกเถียงกันระหว่างนักวิชาการด้าน HR (ในฐานะที่เข้าไปเป็น Strategic Partner) กับผู้บริหาร ว่า ทุนมนุษย์นั้นคืออะไร หรืออะไรที่เรียกว่าทุนมนุษย์ หลายท่านให้ข้อคิดว่าการเอาคนไปเปรียบเป็นทรัพยากร (Resource) เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง เพราะคนไม่ใช่สิ่งของ มีชีวิตจิตใจและความรู้สึก ในขณะที่บางท่านคิดว่า ทุนมนุษย์ในความหมายของ HR คือตัวคนหรือพนักงานในองค์กร ทุนมนุษย์ ยังหมายถึง คุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากมนุษย์ผู้นั้น[๒๒] สำหรับความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) ยังหมายถึง มิติใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดึงความสามารถของคน(Human Competence) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value)

---

[๒๑] สมชาย หิรัญกิตติ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒.

[๒๒] นิสดารก์ เวชยานนท์, **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์**, หน้า ๓.

สิ่งเหล่านี้ กำลังเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD : Human Resource Development) เพราะบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นผู้ร่วมลงทุนในองค์กรเพื่อให้องค์กรเติบโต และรับผลตอบแทนจากการลงทุนอย่างคุ้มค่า[๒๓] แท้จริงแล้ว คำว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นคำใหม่ที่นำมาใช้ในภายหลังจากเดิมที่ใช้คำว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)[๒๔]

สำหรับผู้ที่ไม่เคยศึกษางานด้าน HR มักตีความกันว่าตัวบุคลกรหรือพนักงานเป็นทรัพยากร และเมื่อเปลี่ยนมาใช้คำว่าทุนมนุษย์ ก็คิดว่าคนเป็นต้นทุน ความจริงแล้วท่านเหล่านั้นเข้าใจถูกต้องเพียงแต่ยังไม่ครบถ้วน ทั้งนี้เนื่องจากคำว่าทุนมนุษย์นั้น ความหมายที่สำคัญไม่ได้อยู่ที่ตัวคนหรือบุคลากรที่เป็นทุน แต่หมายถึงคุณค่าของคนหรือบุคลากรขององค์กร ได้แก่ความรู้ความสามารถ รวมถึงความดีงามต่างๆ ที่สั่งสมอยู่ในตัวเขาเหล่านั้น ต่างหาก โดยความรู้ความสามารถความดีงามต่างๆ เหล่านี้เป็นคุณค่าที่สามารถนำมาเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร โดยการสร้างหรือเพิ่มผลผลิตที่ดีให้กับองค์กร องค์กรใดที่มีทุนมนุษย์หรือคนดีที่มีความรู้ความสามารถสูง องค์กรนั้นก็จะได้เปรียบเพราะสามารถพัฒนาผลผลิตขององค์กรได้มากและแตกต่างจากองค์กรที่มีทุนมนุษย์น้อย ที่สำคัญทุนมนุษย์นั้นยิ่งใช้ยิ่งเพิ่มพูนคุณค่า ที่ว่ายิ่งใช้ยิ่งเพิ่มพูน นั่นคือเพิ่มพูนทุนมนุษย์และผลผลิตขององค์กรอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ทุนมนุษย์ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการที่จะเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วยรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสมและปรับไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์มีขั้นตอนดังนี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ การออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ การประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ในความหมายของนักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ทุนมนุษย์” ไว้ดังนี้ ทุนมนุษย์ คือ การประยุกต์ใช้ของทุนทางปัญญา(ความรู้ ทักษะและอัจฉริยะ) บวกทุนความสัมพันธ์ (การเชื่อมโยงและความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อผู้ร่วมค้าและสมาคมภายนอก) ในทางที่จะเหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร

ทุนมนุษย์หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขัน ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคล

---

[๒๓] ดนัย เทียนพุฒ, **ทุนมนุษย์จัดการให้ดีสู่ดีเลิศ**, หน้า ๑๐๘.

[๒๔] คะนึงนิจ อนุโรจน์, **ทุนมนุษย์คืออะไร**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.gotoknow.org/posts/339329 [๒๗ พ.ย. ๒๕๕๗].

ทุนมนุษย์ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการที่จะเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วยรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสมและปรับไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์มีขั้นตอนดังนี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ การออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ การประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ในความหมายของนักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ทุนมนุษย์” ไว้ดังนี้ ทุนมนุษย์ คือ การประยุกต์ใช้ของทุนทางปัญญา(ความรู้ ทักษะและอัจฉริยะ) บวกทุนความสัมพันธ์ (การเชื่อมโยงและความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อผู้ร่วมค้าและสมาคมภายนอก) ในทางที่จะเหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร[๒๕]

ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขัน ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคล

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าทุนมนุษย์เป็นแนวคิดที่มิได้มองมนุษย์เป็นปัจจัยในการผลิตดังเดิม แต่มองมนุษย์เป็นทุน (Capital)ขององค์การ ซึ่งคงต้องมีการเน้นความสำคัญและทุ่มเทการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงเพื่อให้เกิดผลตอบแทนสูงสุดและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินอื่นๆต่อไป

นักวิชาการชาวตะวันตกยังให้ความหมายของ “การพัฒนาบุคคลากร” หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง[๒๖] การดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลแต่ละคนรับผิดชอบ[๒๗] การพัฒนาบุคลากร[๒๘]ตามแนวคิดของ แนดเลอร์ มิได้หมายถึง เฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้น ยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนา ๓ ด้าน กล่าวคือ

---

[๒๕] Burud, S. & Timobo, **Inveraging the New Human Capital**, (CA : Consulting Psycholo gists Press, 2004), p.97.

[๒๖] Flippo Edwin B. ,**Management** : **A Behavioral Approach**,(Boston : Allyn & bacon, 1971), p.45.

[๒๗] Megginson, Leon C. Personnel, **A Behavioral Approach to Administration**, (Home - wood : Richard D Lrwin, 1969), p.307.

[๒๘] Nadler Leonard, **Corporate Human Resource Development**, (NewYork : Van Nos - trand Reinhold Company, 1980), pp.4-5.

๑) ด้านการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม ทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตอยู่และทำประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ด้านการพัฒนาคน ที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหนี้ที่ นอกเหนือจาการเน้นเฉพาะ งานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน[๒๙]

๒) ด้านการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

๓) ด้านการพัฒนา หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงาน หรือโดยวิธีอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์การ

กิจกรรมที่จะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงาน ระหว่างพนักงานหัวหน้าและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)[๓๐] และ“การพัฒนาบุคคลากร”ยังหมายถึง การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น[๓๑]

การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนามาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนามนุษย์โดยมอง “คน” ในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือความสุข อิสรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นตัวเฉพาะบุคคล[๓๒] รวมถึงยังเป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด[๓๓] กาพัฒนาทุนมนุษย์ยังหมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร[๓๔] รวมทั้งยังเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้

---

[๓๐] Pace. PW.Smith, **Human Resource Development**, (New jersey : Prentlice Hall, 1991), p.7.

[๓๑] Russell C. Swansburg, **In Service Education**, (New york : G.D. putmen Sons, 1968), p.47.

[๓๒] กรมวิชาการ, **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, หน้า ๑๑.

[๓๓] มัลลี เวชชาชีวะ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, หน้า ๑๔.

[๓๔] พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**, หน้า ๗.

ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข[๓๕] บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย[๓๖]

การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ โดยที่องค์การจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ในระยะเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมามักให้ความสำคัญกับ คำว่า “การฝึกอบรม”(Training) ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การฝึกอบรม ถือเป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงประสบการณ์ หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์การต่างๆ นิยมนำมาใช้มาเป็นเวลาช้านาน

แต่แนวโน้มเครื่องมือในการพัฒนาทุนมนุษย์ในอนาคต นอกจากการฝึกอบรมแล้วยังมีเครื่องมืออีกหลากหลาย ซึ่งกำลังมีอิทธิพลในการพัฒนาทุนมนุษย์ และมีแนวโน้มในการนำมาใช้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การวางแผน และพัฒนาอาชีพ (Career Planning & Development) การสอนแนะ (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นต้น

จากที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขัน ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคล

---

[๓๕] วิชัย โถสุวรรณจินดา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, หน้า ๒.

[๓๖] สมชาย หิรัญกิตติ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, หน้า ๑๒.

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายการพัฒนาทุนมนุษย์

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิด
๑	**ร**าชบัณฑิตยสถาน, **(**๒๕๔๖**,** หน้า ๗๗๙, ๘๓๒)	๑) การพัฒนาคือ “การทำความเจริญ” การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น ๒) มนุษย์ คือ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง
๒	สนธยา พลศรี, (๒๕๔๗, หน้า ๒) ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร**,** (๒๕๕๔, หน้า ๑๗)	การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความเจริญเติบโต แต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
๓	นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, (๒๕๓๔, หน้า ๑๓)	เป็นเรื่องเกี่ยวกับการชักชวน การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๔	UNESCO, (1982, p.305)	การพัฒนา จะเกิดขึ้นได้ด้วยการวางแผนที่ดีมีการบริหารงานและการจัดการอย่างเป็นระบบ
๕	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๓๐, หน้า ๑๖-๑๘)	การพัฒนามี ๒ แบบ ๑) การพัฒนาคน คือ ภาวนา ๒) การพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ
๖	นิสดารก์ เวชยานนท์, (๒๕๕๑, หน้า ๓)	ทุนมนุษย์ คือ คุณลักษณะในตัวมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ
๗	ดนัย เทียนพุฒ, (๒๕๕๓, หน้า ๑๐๘)	ทุนมนุษย์ คือ มิติของผู้ร่วมลงทุนหรือผู้เข้ามาในองค์กร
๘	กรมวิชาการ, (๒๕๔๙, หน้า ๑๑), มัลลี เวชชาชีวะ, (๒๕๒๔, หน้า ๑๔), พยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๓๘, หน้า ๗**),** วิชัย โถสุวรรณจินดา, (๒๕๔๖, หน้า ๒) และ สมชาย หิรัญกิตติ, (๒๕๔๒, หน้า ๑๒)	๑) การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรม ๒) การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพเพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการ
๙	Flippo, Edwin B, (1971, p.45), Nadler Leonard, (1980, pp.4-5.), Pace. PW.Smith, (1991, p.7) and Russell C. Swansburg, (1968, p.47)	การพัฒนาบุคคลากร คือ การเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้วยการศึกษา การฝึกอบรม ลการพัฒนา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายการพัฒนาทุนมนุษย์(ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิด
๑๐	ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, (๒๕๕๔, หน้า ๑๗)	การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความเจริญเติบโต แต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

๒.๑.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์มองว่าบุคลากรในองค์กรไม่ได้เป็นเพียงต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทีองค์กรต้องจ่ายเป็นค่าจ้างค่าตอบแทนเท่านั้น แต่มนุษย์เปรียบเสมือนหนึ่ง “ทุน” ที่สามารถทำให้งอกเงยเพิ่มคุณค่าขึ้น ได้ด้วยการ “พัฒนา” และจะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าด้วย ดังนั้น บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงอยู่ที่ (การลงทุนพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรขององค์กร[๓๗] นั้นจึงแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีทุนมนุษย์นั้นเน้นที่ความสำคัญของบุคคลในการพิจารณาคนเหมือนผู้ลงทุนแต่ละบุคคลจะลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อที่จะบรรลุประโยชน์ในอนาคต ด้วยเหตุนี้ทุนมนุษย์จึงเป็นการพิจารณาเหมือนสินทรัพย์ที่คล้ายกับสินทรัพย์ทางกายภาพหรือการเงิน ทุนมนุษย์ได้กลายเป็นบทบาทในกระบวนการของการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นดังสต๊อกของทักษะที่สร้างขึ้นจากการศึกษา และการฝึกอบรม เป็นปัจจัยการผลิตที่ประสานร่วมในการผลิตผลสุดท้าย และยังเป็นสต๊อกของความรู้ที(สามารถสะสมให้เป็นแหล่งของนวัตกรรมที่เป็นพื้น ฐานในการเติบโตของเศรษฐกิจ[๓๘]

ทฤษฎีทุนมนุษย์มีจุดเน้นไปยังทรัพยากรทุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ให้ค่าตอบแทน และการทำงาน ข้อจำกัดของทุนมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อการวางแผนธุรกิจต่างๆนั้นประกอบด้วย การขาดคนมีทักษะ ปัญหาการแสวงหาบุคลากร ผลผลิตตกต่ำอัตราการขาดงานสูงไร้ประสิทธิภาพไม่ยืดหยุ่น จึงกล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์เกี่ยวกับทรัพยากรขึ้นอยู่กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประกันว่าทุนมนุษย์ต้องการที่จะทำให้เกิดการวางแผน เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานทุกองค์กรต้องมุ่งเน้นสร้างคนเก่งของตน และเลื่อนตำแหน่งพวกเขาจากคนภายในนั้น ต้องขึ้นอยู่กับหลักการสร้างเองการหาซื้อหรือการตัดสินใจ ถ้าจำเป็นต้องไปหาซื้อคนเก่งๆจากภายนอกมาต้องซื้อเพราะยุทธศาสตร์ การพัฒนา HR โดยมีเป้าหมายเพื่อดึงดูดความสนใจรักษาคนดีคนเก่งไว้ คือแนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost–Benefit Analysis) และการวิเคราะห์บนพื้น ฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) พบว่ากิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

---

[๓๗] Torraco, R.J., **Economic human capital theory and human resource development**, (San Fracisco : Berrett - Koehler, 1998), pp.106-115.

[๓๘] Sanchez, P., et al, “ Management of intangibles an attempt to build a theory”, **Journal of Intellectual Capital**, (Vol. 1 No. 4) : 213 – 214.

จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่ม มูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์การ ด้วยการเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ

ทุนมนุษย์จึงเน้นไปที่การบริหารจัดการความรู้ของคน ทำอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้มากขึ้น เนื่องจากความรู้ที่มีจะนำไปสู่ทักษะความชำนาญในการทำงาน และนำไปสู่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร เพราะคน คือ ปัจจัยที่ชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร เพราะคน คือผู้ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย แผนการ และมาตรการต่างๆ ขององค์การบรรลุตามจุดประสงค์หากบุคลากรขององค์กรใดด้อยคุณภาพ ไร้ซึ้งความรู้ องค์กรนั้น ย่อมไม่อาจจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตนเองได้ในระดับมหัพภาคหรือระดับประเทศ

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทุกๆ องค์กรจะต้องมีการวางแผนในการจัดการทุนมนุษย์ภายในองค์กร เริ่มตั้งแต่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร กล่าวคือองค์กรต้องพยายามดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การให้ได้ ไปจนถึงการสร้างจูงใจในการทำงานให้กับองค์กรต่อพนักงานที่มีความเก่งมีความสามารถ

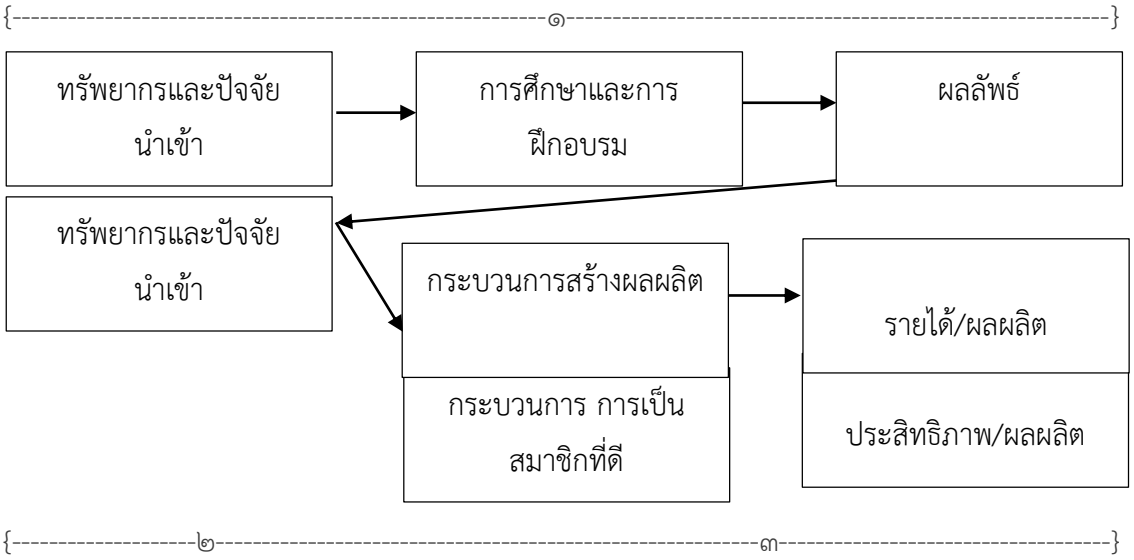
จากทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์มองว่าทุนมนุษย์ คือแรงงานที่สร้างผลผลิตหรือการให้บริการในรูปแบบของการซื้อขายมีจุดเน้นที่ว่าแรงงาน คือ “การลงทุน” ใน “ทรัพยากรมนุษย์” ความหมายของคำว่าแรงงาน ก็คือ ทุนมนุษย์ นั่นหมายถึง ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่แต่ละบุคคลสะสมโดยผ่านกระบวนการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาการและความรู้ต่างๆ แก่บุคคล จะยกระดับขีดความสามารถของบุคคลดังกล่าวในการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของ “ผลิตภาพ” นั่นเอง ซึ่ง เบคเกอร์ (Becker) ได้ให้ข้อสังเกตว่า ทุนที่มีคุณค่ามากที่สุดก็คือการลงทุนในมนุษย์ โดยใช้คำว่า ทุนมนุษย์ที่เป็นแบบเฉพาะขององค์การ (Firm-Specific Human Capitals) และทุนมนุษย์ที่เป็นแบบทั่วไป (General-Purpose Human Capitals) โดยทุนมนุษย์ที่เป็นแบบเฉพาะขององค์การได้แก่ การสร้างความเป็นผู้เชี่ยวชาญทีเกิดจากการศึกษาและการฝึกอบรมในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้จากกระบวนการทำงาน หรือการสร้างความเชี่ยวชาญที่ตรงกับลักษณะของงานเฉพาะขององค์การ ส่วนทุนมนุษย์ที่เป็นแบบทั่วไป ได้แก่ทักษะทั่วที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาเล่าเรียนและการฝึกอบรมเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทุนมนุษย์[๓๙]

ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-Benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on investment) ที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์การต้องการ จากการศึกษาของ สเวนสัน (Swanson) ได้สร้างตัวแบบของทฤษฎีทุนมนุษย์[๔๐]

---

[๓๙] Gary S. Becker, cited in Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy and Maimunah Is mail, Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance : Evidence from Developmental Economics, “**The Journal of Incernational Social Research** (Feb 2009): 267.

[๔๐] Richard A. Swanson and E.F. Holton, **Foundations of Human Resource Development**, (San Francisco, CA : Berrett Koehler Publisher,Inc., 2009), p.123.



แผนภาพที่ ๒.๑ ตัวแบบทฤษฎีทุนมนุษย์ (A Model of Human Capital Theory)

ความสัมพันธ์ระดับที่ ๑ แสดงถึงหน้าที่ในการศึกษาและฝึกอบรม โดยเชื่อว่าการลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรม ผลลัพธ์ที่ได้คือการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระดับที่ ๒ แสดงถึงความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ระหว่างการเรียนรู้และผลผลิตที่เพิ่มขึ้นโดยเชื่อว่า การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นย่อมทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

ความสัมพันธ์ระดับที่ ๓ แสดงถึงความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ระหว่างผลผลิตที่เพิ่มขึ้นการได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่สูงขึ้น โดยเชื่อว่าเมื่อได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ก็คือแต่ละบุคคลย่อมได้ค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้น และองค์การก็ย่อได้รับผลประกอบการที่สูงขึ้นด้วย จากความสัมพันธ์ดังกล่าวนำมาสู่ข้อสรุปที่ว่าทุนมนุษย์สามารถสร้างผลประโยชน์และผลกำไรแก่องค์การ

ทฤษฎีทุนมนุษย์ถือว่าเป็นทุนทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่งในกระบวนการผลิตที่นอกเหนือไปจากทุนทางกายภาพ เพื่อสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ประเทศชาติ โดยพยายามแยกตัวมนุษย์ออกไปจากสิ่งที่แอบแฝงอยู่ในตัวมนุษย์เอง สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะเป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้ มองไม่เห็น ซื้อขายและเปลี่ยนกันไม่ได้ เพราะเป็นคุณค่าที่อยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคนนั่นเอง นักเศรษฐศาสตร์ปัจจุบันได้พยายามอธิบายถึงความแตกต่างในทุนมนุษย์ที่แฝงตัวอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคนที่ว่าความแตกต่างเหล่านั้นเป็นความแตกต่างของเอกัตตบุคคลที่ไม่มีใครเหมือนกันเลย เกิดขึ้นได้เนื่องจากสาเหตุ ๒ ประการ ได้แก่ ๑) ส่วนของทุนมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่แรกเกิด ซึ่งย่อมจะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของกรรมพันธุ์ สติปัญญา และ ๒) ส่วนของทุนมนุษย์ที่ได้รับการเสริมสร้างต่อ

เพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้น ได้แก่สภาวะแวดล้อมในครอบครัว การได้รับการศึกษาอบรมการดูแลสุขภาพอนามัย เป็นต้น[๔๑]

ในทางเศรษฐศาสตร์และสังคมวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับทุนมนุษย์ และเป็นผู้บุกเบิกการวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านต่างๆ เช่น การเลือกปฏิบัติ การแต่งงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว และการศึกษาและได้เขียนหนังสือเรื่องกล่าวถึง “ทุนมนุษย์”[๔๒] คือ การลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรมของบุคลากรเหมือนกับการลงทุนในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ทางธุรกิจคำว่า “ทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital” มีความหมายเชิงรูปธรรมที่มองมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงาน รวมถึงความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวคนทำงาน ซึ่งเกิดจากการศึกษาและฝึกฝนทุนมนุษย์ คือ ภาพรวมทั้งหมดของคุณลักษณะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถพลังความคิดสร้างสรรค์ การประดิษฐ์คิดค้น และความคิดสร้างสรรค์ที่บุคคลได้เลือกลงทุนในงานที่เขาได้ทำ

ตารางที่ ๒.๒ ทฤษฎีทุนมนุษย์

ลำดับ	นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
๑	Torraco, R.J, (1998, pp.106-115.)	บุคลากรในองค์กรไม่ได้เป็นเพียงต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย
๒	Sanchez, (4 : 213 – 214.)	ทุนมนุษย์ได้กลายเป็นบทบาทในกระบวนการของการเติบโตทางเศรษฐกิจ
๓	Gary S. Becker, (2009: 267.)	๑. ทุนมนุษย์ที่เป็นแบบเฉพาะขององค์การ ๒. ทุนมนุษย์ที่เป็นแบบทั่วไป
๔	Richard A, (2009, p.123)	๑. ผ่านการศึกษา ๒. การฝึกอบรม ๓. การพัฒนาต่างๆ
๕	ปราชญา กล้าผจัญ และพอตา บุตรสุทธิสงศ์, (๒๕๕๐, หน้า ๔๕)	๑. ส่วนของทุนมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่แรกเกิด ๒. ส่วนของทุนมนุษย์ที่ได้รับการเสริม
๖	Becker, G.S, (1993, p.12)	๑. เป็นผู้บุกเบิกการวิเคราะห์ ๒. การเลือกปฏิบัติ ๓. การแต่งงาน ๔. ความสัมพันธ์ในครอบครัว

[๔๑] ปราชญา กล้าผจัญ และพอตา บุตรสุทธิสงศ์, **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๐), หน้า ๔๕.

[๔๒] Becker,G.S., **Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**, 3rd ed., (Chicago : University of Chicago Press, 1993), p.12.

๒.๑.๓ การพัฒนาทุนมนุษย์ของ Leonard Nadler

การพัฒนาทุนมนุษย์ ถือว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนา ซึ่งในการดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ของ Leonard Nadler นั้น จำต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบที่จะนำมาดำเนินการภายในช่วงเวลาหนึ่งที่ได้กำหนดไว้ กิจกรรมดังกล่าวนี้ได้ออกแบบไว้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น Leonard Nadler ได้อธิบายว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบไปด้วยสามกิจกรรมหลัก คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการศึกษาและการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการพัฒนาการตนเอง[๔๓] ดังนี้

๑) การฝึกอบรม (Training)

เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นในงานปัจจุบันที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมในการทำงาน โดยเป็นความพยายามในการวางแผนขององค์การสำหรับช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมในการทำ งานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมุ่งหวังให้บุคลากรได้นำ ความรู้ ทักษะความสามารถไปใช้ในการทำงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้บุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวจะมีความเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน การประกาศยกย้องและการชมเชย เป็นต้น

ในปัจจุบันการฝึกอบรมถูกมองเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management process) เพื่อสร้างความมั่นใจแก่องค์การว่าบุคลากรสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือ เป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์การควบคู่ไปกับการจัดการฝึกอบรม การประเมินผลและการให้รางวัล โดยองค์การจะมีการจัดการฝึกอบรมขึ้น ก็ต่อเมื่อเล็งเห็นความสำคัญต่อสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

๑.๑) บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานต่ำ (performance Deficiencies) อันเนื่องมาจากการรับบุคลากรใหม่ การที่บุคลากรขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๑.๒) องค์การมีสินค้าหรือบริการใหม่หรือมีกระบวนการในการทำงานใหม่ (New Products and Processes) ทำให้องค์การมีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นและมีประสิทธิภาพมากกว่าหากปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองแบบลองผิดลองถูก

---

[๔๓] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๑.

๑.๓) องค์การมีนโยบายใหม่ (New Policies) องค์การจะจัดการฝึกอบรมขึ้นเพื่อชี้แจงนโยบายใหม่ให้บุคลากรทราบ เพื่อที่จะได้รับทราบและปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ

๒) การศึกษา (Education)

เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นงานในอนาคต เป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ โดยการศึกษาเป็นระบบที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิด ความเข้าใจสังคมและผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ และนอกจากนั้น การศึกษา อาจหมายถึง การส่งเสริมให้มีการดูงานในองค์การหรือสถานที่อื่นๆ ที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สูง และการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งจะเป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนคุณวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ที่ดีขึ้นหรือได้รับความรู้ใหม่ๆ เข้ามา[๔๔]

๓) การพัฒนา (Development)

เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานทั้งนี้จึงเป็นสิ่งที่พิจารณายากเมื่อเปรียบเทียบกับการฝึกอบรมและการศึกษาที่ให้ผลลัพธ์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวนี้ อาจเป็นการมองระยะไกลในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์การในอนาคต และงานในอนาคต โดยปกติการพัฒนาเป็นศัพท์ที่ใช้โดยมีความหมายคลอบคลุมการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ด้วยเทคนิคต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การแนะนำงาน การศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้แก่บุคลากรซึ่งมีจุดหมายทั้งองค์การและบุคลากร ดังนี้[๔๕]

๓.๑) จุดหมายขององค์การ กิจกรรมการพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยจะช่วยเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การพัฒนาการจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ โดยประเมินความจำเป็นเชิงกลยุทธ์ขององค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการในปัจจุบัน และพัฒนาผู้จัดการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓.๒) จุดหมายของบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาช่วยให้บุคลากรขององค์การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดี รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถภายในออกมา

---

[๔๔] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๑.

[๔๕] อ้างแล้ว, หน้า ๑๗๒.

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบของกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้เห็นภาพโดยรวมของกิจกรรมดังล่าวอย่างชัดเจน สามารถแสดงให้เห็นได้จากตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๓ เปรียบเทียบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทาง Leonard Nadler

มิติ	การฝึกอบรม	การศึกษา	การพัฒนา
๑. จุดเน้น	๑. การมุ่งงาน	๑. มุ่งบุคคล	๑. มุ่งองค์กร
๒. วัตถุประสงค์	๒. เพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติ	๒. เพิ่มการรู้สติ เสริมปัญญาและการปรับตัว	๒. เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
๓. ระยะเวลา	๓. เวลาสั้น ๆ	๓. เวลานาน	๓. เวลาสั้นแต่ทำอย่างต่อเนื่อง
๔. เกณฑ์การพิจารณา	๔. งานที่ทำ	๔. อายุและสติปัญญา	๔.ศักยภาพหรือสมรรถภาพ
๕. กลุ่มเป้าหมาย	๕. ผู้ปฏิบัติ	๕. บุคลากรทั่วไป	๕. ผู้บริหารทุกระดับ
๖. การประเมินผล	๖. วัดผลที่การทำงาน	๖. วัดผลที่การสอน	๖. วัดที่ความสำเร็จขององค์กร

ที่มา : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สุจิตรา ธนานันท์,[๔๖]

เมื่อพิจารณาจากตารางเปรียบเทียบที่ได้ชี้ให้เห็นภาพรวมของกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ตามองค์ประกอบทั้ง ๓ ของ Leonard Nadler สรุปได้ว่า กิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยสามารถประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและทั้งระดับองค์การ ระดับงานและระดับบุคคล ดังนี้

๑) ผลกระทบระยะสั้น เช่น ปฏิกิริยาต่อกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๒) ผลลัพธ์ระดับยาว ระดับองค์การ เช่น การปรับปรุงผลิตผลการลดต้นทุน การปรับปรุงการให้บริการลูกค้า การปรับปรุงอัตราการรักษาบุคลากรไว้เป็นต้น และระดับบุคคล เช่น การเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ และการมีความสามารถในการทำงานตามที่องค์การต้องการได้ทันที เป็นต้น

อย่างไรก็ตามการแบ่งแยกการฝึกอบรม การเรียนรู้ การศึกษา สามารถกล่าวได้ว่าบางครั้งยังมีการคาบเกี่ยวกันอยู่ เช่น การศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนที่คาดหมายว่าจะนำไปสู่การพัฒนาที่ประกอบไปด้วยเทคนิคการฝึกอบรม โดยเมื่อพิจารณาในเรื่องของสมรรถนะการแบ่งแยกระหว่างการศึกษาและการฝึกอบรมยิ่งมีความคลุมเครือมากขึ้น ทั้งนี้ จึงไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบอีกมากมาย ซึ่งในการที่จะดำเนินกิจกรรมการพัฒนามนุษย์นั้น

---

[๔๖] สุจิตรา ธนานันท์, **การบริหารและการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓.

องค์การจำต้องมีวิธีการที่หลากหลายผสมผสานกันไป ดังจะได้กล่าวต่อไปในส่วนของรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวได้ว่าเป็นรูปแบบต่างๆ ที่ผู้บริหารหรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างเหมาะสม

๒.๑.๔ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม (Training)

การพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะความสามารถ (Competency) เริ่มจากการกำหนดลักษณะงานกิจกรรมความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งงานขึ้นไว้ล่วงหน้า เมื่อมีคนมาดำรงตำแหน่งงานตามที่กำหนดจะสามารถปฏิบัติได้ตามลักษณะงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ ก็ถือได้ว่าคนผู้นั้นมีสมรรถนะความสามารถเหมาะสมกับงานในตำแหน่ง[๔๗] สมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงคุณลักษณะของบุคคลที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน การกำหนดประเภทของสมรรถนะความสามารถ (Competency) สามารถกำหนดได้ ๒ ประเภท ประกอบด้วย

๑) สมรรถนะหรือความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะสมรรถนะหรือความสามารถหลักที่องค์กรกำหนดให้พนักงานทุกคนจะต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ เช่น ความมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ความเป็นผู้นำในการทำงาน ความใฝ่เรียนรู้

๒) สมรรถนะในหน้าที่รับผิดชอบ (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะสมรรถนะหรือความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้สามารถทำงานตามตำแหน่งงานได้อย่างประสบความสำเร็จแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ในการทำงาน ทักษะ (Skill) หรือความชำนาญที่เกิดจากการฝึกฝน และอุปนิสัยความคิดทัศนคติ (Attribute)

สมรรถนะหรือความสามารถของคนถ้าปรับใช้อย่างเหมาะสมก็จะทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน กล่าวได้ว่าองค์กรจะมีคนดี คนเก่งคิด เก่งงาน เก่งเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ตลอดเรียนรู้ ตลอดชีวิต จะทำให้เกิดความแตกต่างในด้านนวัตกรรมทางความคิดในการทำงาน เกิดนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน เกิดนวัตกรรมในสินค้าหรือบริการ และได้เปรียบในเชิงคุณภาพการทำงานที่รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ไม่มีความผิดพลาด ช่วยลดต้นทุนให้องค์กร ส่งผลให้องค์กรปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อสถานการณ์ ทำให้ผู้บริโภคพึงพอใจ

เหตุผลหลายประการเหล่านี้พอจะชี้ให้เห็นถึงความได้เปรียบในการแข่งขันจากการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะหรือมีความสามารถในการแข่งขันโดยเริ่มจากตัวคนหรือพนักงานมีสมรรถนะความสามารถก่อน และจะส่งผลต่อองค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันตามมา การสร้างสมรรถนะหรือความสามารถให้แก่ทุนมนุษย์จะต้องนำกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะมาปรับใช้กับ

---

[๔๗] ประไพทิพย์ ลือพงษ์, **การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_12/pdf/aw, 014.pdf, [๗ ธันวาคม ๒๕๕๗].

องค์กรให้เหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ที่จะใช้จัดการคนในองค์กรสร้างโอกาสให้กับบุคลากรสร้างสมรรถนะหรือความสามารถในการแข่งขัน จนทุนมนุษย์ขององค์กรเป็นผู้รู้มีความชำนาญเก่งกล้ากว่าทุนมนุษย์ขององค์กรอื่นเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นผู้นำทางธุรกิจ[๔๘]

กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะและความสามารถเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นวิธีการที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากต่อองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากมนุษย์มีความสำคัญและแตกต่างจากทรัพยากรประเภทอื่นขององค์กร ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อให้มีความสามารถมีทักษะ มีการสะสมประสบการณ์ จนกลายเป็นความชำนาญหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบเหนือกว่าองค์กรอื่นในการแข่งขัน การพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีกลยุทธ์จะมีการคิดวางแผนเกี่ยวกับทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมเป็นระบบ ซึ่งถือเป็นการสร้างจุดแข็งให้กับองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมุมมองของมนุษย์เอง

การพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่มนุษย์ ถือได้ว่าเป็นบุคลากรสำคัญขององค์กร โดยมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจากองค์การอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง จะมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีทักษะในการทำงานสูงและมีประสบการณ์ที่จะช่วยสร้างโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การทำงาน ทำให้มนุษย์เกิดความภูมิใจในตนเองและพึงพอใจในองค์กรมีความจงรักภักดี ยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร[๔๙]

กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะหรือมีความสามารถในการแข่งขัน เป็นเสมือนการสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ทุนมนุษย์ขององค์กร โดยการเลือกทุนมนุษย์ที่หายากมาพัฒนาจะต้องมีการวางแผนระบบการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างดี ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีผลทำให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดจากทุนมนุษย์ มีกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน มีแนวทางหลายประการประกอบด้วยการเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ทำให้ง่ายต่อการนำมาพัฒนาและสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่หายากมาพัฒนาหรือการเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่ยากต่อการลอกเลียนแบบมาพัฒนา ถือเป็นการวางแผนระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างดีตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ประการที่หนึ่ง การเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า (Valuable) เพื่อนำมาสร้างคุณค่า (Created Value) การเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีความตั้งใจในการทำงานสูง มีความภาคภูมิใจใน การเป็นบุคลากรขององค์กร มีการอุทิศตัวเพื่อองค์กรมาก มีความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนและมีผลงานดีมีโอกาสก้าวหน้าในองค์กร มาทำการผลักดันให้บุคลากรเหล่านั้นกล้าแสดงศักยภาพ พรสวรรค์ และความสามารถของตนเองให้ปรากฏออกมาอย่างเต็มที่และแปรความสามารถที่เป็นจุดเด่นไปใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้มนุษย์ได้ปฏิบัติงานที่ตนเองถนัดตรงกับสาขาวิชาชีพที่ได้ศึกษามา เป็นการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ให้เพิ่มมากขึ้น เกิดความชำนาญในการ

---

[๔๘] ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, **ทุนมนุษย์การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๕๐), หน้า ๓๕ - ๓๗.

[๔๙] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๘.

ปฏิบัติงานที่หลากหลาย รวดเร็วและเกิดการสั่งสมประสบการณ์จากการทำงานจนได้รับการยอมรับให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นการสร้างคุณค่าให้แก่มนุษย์ทำให้มีชื่อเสียงต่อตนเองและต่อองค์การ

นอกจากนี้การสร้างคุณค่าให้แก่มนุษย์ยังสามรถทำได้โดยการมอบอำนาจแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาด (Empowerment) คือ อำนาจที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานอย่างเบ็ดเสร็จ โดยรวมถึงการให้ข้อมูล เครื่องมือ งบประมาณ กำลังคน และให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องขออนุมัติจากผู้ใดอีก สามารถตัดสินใจและลงมือทำได้อย่างเต็มที่ เป็นการสร้างคุณค่าโดยสนับสนุนให้คนเกิดความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความคิดใหม่ๆ กล้าทดลอง พยายามค้นคว้า และปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา คุณค่าจะเกิดกับมนุษย์ที่เป็นบุคลากรขององค์กร

การกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์การเป็นเสมือนกรอบหรือทิศทางการดำเนินงานในแต่ละปีว่าจะดำเนินการอะไร ในเรื่องใดบ้าง ทั้งนี้กรอบหรือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะแบ่งตามองค์ประกอบหลักๆ ใน ๔ ด้าน ได้แก่ การพัฒนารายบุคคล Individual Development การพัฒนาอาชีพ Career Development การบริหารผลการปฏิบัติงาน Performance Management การพัฒนาองค์การ Organization Development หลังจากที่กำหนดแผนแม่บทด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว การกำหนดแผนปฏิบัติการในรายละเอียด Action Plan จะต้องถูกกำหนดขึ้นตามมา โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ได้แก่หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ทรัพยากรที่ต้องใช้ กำลังคนและด้านงบประมาณ ระยะเวลาดำเนินการ และขอบเขตของโครงการกรอบความคิดของ Human Resource Development ที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การแบ่งเป็น ๒ เรื่องหลักๆ ได้แก่ กรอบความคิดด้านการเรียนรู้ และกรอบความคิดด้านผลการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยคาดว่าผู้ที่ผ่านการ ฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ถือเป็นทางเลือกใหม่ของ HCD ทั้งนี้เพราะ

๑. มีสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ท้าทายองค์การในอนาคต

๒. มีขีดความสามารถขององค์การ และทรัพยากรมนุษย์ของไทย ในปัจจุบัน

๓. มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ของหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับองค์การ ให้สนองตอบกระแสกดดัน

๑. ความหมายการฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่างๆที่ถูกใช้เพื่อการพัฒนาพนักงานใหม่หรือพนักงานปัจจุบันให้เกิดทักษะในด้านต่างๆที่จำเป็นต้องใช้ในการงาน[๕๐] เป็นกระบวนการในการเตรียมพนักงานด้วยทักษะพิเศษหรือให้ความช่วยเหลือเพื่อให้พนักงานมีผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น[๕๑] เป็นการจัดหาทักษะที่จำเป็นสำหรับงานให้กับพนักงาน การฝึกอบรมอาจเป็นการแสดงวิธีการขยายผลิตภัณฑ์ของกิจการให้พนักงานขายคนใหม่หรือแสดงวิธีการลงข้อมูลเงินเดือนพนักงานให้หัวหน้างาน[๕๒] ขณะเดียวกันยังเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้[๕๓] และเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะความคิด บทบาทและทัศนคติเพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๕๔] และการฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น[๕๕]

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้นหมายถึงกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ในสายงาน ขอบเขต ภาระและหน้าที่ ให้กับบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งในสายงานที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามา ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานของพนักงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานภายในองค์กรและเพื่อให้การทำงานของพนักงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีอยู่ด้วยกันหลายประเภทและสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ ดังต่อไปนี้

๒.๑ แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้บ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะคือ

๑) การฝึกอบรมภายในองค์กร (In - House Training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งที่องค์การจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์การจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์การมาเป็น

---

[๕๐] เกื้อจิตร ชีระกาญจน์และคณะ, **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๗๗.

[๕๑] Gomez–Mejia, Luis R. Balkin David B. and Cardy Robert L., **Managing Human Resources**, (San Francisco : Jossey-Bass Inc. Wiley, 1986), p. 260.

[๕๒] จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ และสุวรรธนา เทพจิต, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓๔.

[๕๓] ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, ผศ.ดร., **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร **:** โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒๖.

[๕๔] ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, **สร้างมาตรฐานงานบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร **:** พีเคปรินท์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔๖.

[๕๕] สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม**, (กรุงเทพมหานคร **:** วี.เจ.พริ้นติ้ง., ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

วิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์การสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์การได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์การอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มีมากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผล

๒) การซื้อการอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มิได้เป็นสิ่งที่องค์การจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์การฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจส่งเป็นพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์การภายนอก องค์การที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์การ

๒.๒ การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

๑) การฝึกอบรมในงาน (On The Job Training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม พี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

๒) การฝึกอบรมนอกงาน (Off The Job Training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ใสสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์การไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

๒.๓ ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่การฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม

๑) การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills Training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื่อ การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

๒) การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills Training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการฝึกอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์การ

๓) การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Interpersonal Skills Training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน[๕๖]

---

[๕๖] Gomez – Mejia, Luis R. Balkin David B. and Cardy Robert L., **Managing Human Resources**, (San Francisco : Jossey-Bass Inc. Wiley, 1986), p. 329.

๒.๔ ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

๑) การฝึกอบรมระดับพนักงาน ปฏิบัติการ (employee training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ และขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซมและการบำรุงรักษาเครื่องจักร การโต้ตอบทางโทรศัพท์ หรือ เทคนิคการขาย เป็นต้น

๒) การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์การโดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

๓) การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์การ เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์การ เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic planning and decision-making) หรือ การพัฒนาองค์การ (organizational development) [๕๗]

๓. บทบาทและประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรจึงควรจะตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ หากการฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายใดๆแล้วก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้นมา กล่าวโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การได้ในหลายๆทางด้วยกัน ดังต่อไปนี้

๑) ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้ พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งให้ผลผลิตสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

๒) ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนั้น ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

๓) ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน

---

[๕๗] อนิวัช แก้วจำนงค์, ดร., **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๔-๑๕๕.

๔) ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่นๆที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

๕) ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการหรือส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า

๖) ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อให้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคคลากรจะช่วยให้องค์การมีกำลังทดแทนได้ทันท่วงที หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจาการทำงาน

๗) ช่วยตระเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นการฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

๘) ช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์การมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์การสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

๙) ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์การ ซึ่งได้รับการแก้ไขหรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

๑๐) ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การรวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

ตารางที่ ๒.๔ สรุปการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม (Training)

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	ประไพทิพย์ ลือพงษ์, (๒๕๕๗)	๑. สมรรถนะหรือความสามารถหลัก (Core Competency) ๒. สมรรถนะในหน้าที่รับผิดชอบ (Functional Competency)
๒	ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, (๒๕๕๐หน้า ๓๕-๓๗)	๑. มีสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ท้าทายองค์การในอนาคต ๒. มีขีดความสามารถขององค์การ และทรัพยากรมนุษย์ของไทย ในปัจจุบัน ๓. มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ของหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การ ให้สนองตอบกระแสกดดัน
๓	เกื้อจิตร ชีระกาญจน์และคณะ, (๒๐๐๖, หน้า ๗๗)	เป็นวิธีการที่ถูกใช้เพื่อการพัฒนาพนักงานใหม่หรือพนักงานปัจจุบันให้เกิดทักษะในด้านต่างๆที่จำเป็นต้องใช้ในการงาน

ตารางที่ ๒.๔ สรุปการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม (Training) (ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๔	Gomez – Mejia, Luis R. Balkin David B. and Cardy Robert L., (1986, p. 260)	เป็นกระบวนการในการเตรียมพนักงานด้วยทักษะพิเศษหรือให้ความช่วยเหลือเพื่อให้พนักงานมีผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น
๕	จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ สุวรรธนา เทพจิต, (๒๕๕๐, หน้า ๑๓๔)	เป็นการจัดหาทักษะที่จำเป็นสำหรับงานให้กับพนักงาน และอาจเป็นการแสดงวิธีการขยายผลิตภัณฑ์ของกิจการให้พนักงานขายคนใหม่ หรือแสดงวิธีการลงข้อมูลเงินเดือนพนักงานให้หัวหน้างาน
๖	ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, (๒๕๕๓, หน้า ๑๒๖	กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม
๗	ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, (๒๕๕๓, หน้า ๑๔๖)	กระบวนการเพิ่มพูนทักษะความคิด บทบาท และทัศนคติเพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๘	สุภาพร พิศาลบุตร ยงยุทธ เกษสาคร, (๒๕๔๖, หน้า ๑๑)	กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๙	Gomez – Mejia, Luis R. Balkin David B. and Cardy Robert L., (1986, p. 329)	๑. แหล่งของการฝึกอบรม ๒. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม ๓. ทักษะที่ต้องการฝึก ๔. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ ๒.๔ สรุปการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม (Training) (ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑๐	อนิวัช แก้วจำนงค์, (หน้า ๑๕๔-๑๕๕)	ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม ๑. การฝึกอบรมระดับพนักงาน ปฏิบัติการ (employee training) ๒. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) ๓. การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) ๔. การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (executive training)

๒.๑.๕ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา (Education)

สภาวะการแข่งขันในโลกปัจจุบัน (Competitiveness) ทำให้องค์การต่างๆ ต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD) ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์ (Human capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) มากกว่าที่จะเน้นการจับคู่คนให้เหมาะกับงานและกลยุทธ์ขององค์การแบบที่เป็นอยู่อย่างเดิมๆ ดังคำกล่าวของ โรเบิร์ต แคปแลนด์ และ เดวิส นอร์ตัน ที่ว่า “โอกาสที่แท้จริงสำหรับการปฏิวัติองค์กรใดๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กรได้รับการเตรียมความพร้อมดีเพียงใด เพื่อใช้ในการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัท” ดังนั้นในเรื่องของการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบและวัฒนธรรมขององค์การ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ แต่ในปัจจุบันเราพบว่าองค์การไม่ได้เอื้ออำนวยให้นำทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่เป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) อย่างเต็มที่[๕๘]

ทุนมนุษย์ (Human Capital) นั้นจัดเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้ว สามารถที่ จะแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้ และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องได้อีกต่างหาก[๕๙]

---

[๕๘] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลีฟวิ่ง, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

[๕๙] พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, **ทุนมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรกมลการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๙.

ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนโครงสร้าง (Structural Capital) และองค์ประกอบอื่นๆ ของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งองค์ประกอบของทุนทางปัญญามีอยู่ ๒ แบบ คือ[๖๐]

๑) ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นการรวมความรู้ ทักษะ นวัตกรรมและความสามารถของพนักงานแต่ละคนในองค์การที่ทำงานด้วยตนเอง อีกทั้งยังรวมไว้ด้วยคุณค่า วัฒนธรรม และปรัชญาขององค์การและทุนมนุษย์ไม่ใช่สิ่งที่องค์การเป็นเจ้าของ

๒) ทุนโครงสร้าง (Structural Capital) ฮาร์ดแวร์ ซอฟท์แวร์ ฐานข้อมูลโครงสร้างองค์การ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และทุกๆสิ่งที่เกี่ยวกับสมรรถภาพขององค์การซึ่งสนับสนุนผลิตภาพของพนักงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือทุกๆ สิ่งที่อยู่ในที่ทำงานเมื่อพนักงานกลับบ้านไปแล้วซึ่งทุนโครงสร้างนี้อาจจะรวมไปถึงทุนความสัมพันธ์ (Relationship Capital) จะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ และระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอกซึ่งรวมถึงผู้ผลิตสินค้า ลูกค้าหรือองค์กรอื่นๆ ทุนความสัมพันธ์นี้ จะเป็นพื้นฐานของความร่วมมือ และการทำงานร่วมกัน เช่น ความไว้วางใจต่อกัน (Trust) ความผูกพันของลูกค้า (Loyalty) การร่วมผลิตสินค้า (Co-Production) และการตกลงยินยอมให้ดำเนินธุรกิจ (Licensing Agreement)[๖๑]

ขณะที่องค์การสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในยุคปัจจุบันต่างเน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) เพราะถือว่าทรัพยากรมนุษย์อันเป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์การนั้นมีสภาพเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์การ เราสามารถแบ่งทุนมนุษย์ออกเป็น ๔ กลุ่มที่สำคัญได้ดังนี้

๑) ทุนมนุษย์ในระดับผู้ปฏิบัติการ (Operation/Technical HR) ซึ่งเป็นระดับล่างสุดขององค์การ และใช้กำลังการหรือฝีมือแรงงานในด้านใดด้านหนึ่งในการปฏิบัติ ดังนั้น การจะปฏิบัติงาน ให้ได้ผลดีจึงจำต้องอาศัยทักษะ หรือความรู้ความชำนาญในหน้าที่ของตนหรือ ความชำนาญในทางเทคนิค มากกว่าการใช้กำลังสมอง

๒) ทุนมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับต้น (Supervisor HR) ซึ่งทำหน้าที่ในการควบคุมบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ระดับผู้ปฏิบัติการให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายจัดการ บุคลากรในระดับนี้ได้แก่ ระดับหัวหน้าหน่วยหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าคนงาน ซึ่งต้องมีความรู้ความชำนาญงานในขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบและมีทักษะเบื้องตนในการบริหารงานด้วย

๓) ทุนมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager HR) เช่นผู้จัดการ หัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกอง ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

---

[๖๐] ปรัชญา ชุ่มนาเสียว,**แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร**, (เอกสารรายงานการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ ๗, ๒๕๔๙), หน้า ๗๒๓-๗๑๔.

[๖๑] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล**, หน้า ๓.

๔) ทุนมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับสูง (Executive HR) เช่น ระดับอธิบดี ปลัดกระทรวง ผู้อำนวยการฝ่าย หรือกรรมการผู้จัดการ พร้อมทั้งรองและผู้ช่วยซึ่งเป็นตำแหน่งที่อยู่ในระดับสูงของสายการบังคับบัญชาในองค์การทุนมนุษย์ระดับนี้โดยมากจะทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วางนโยบายและแผนงาน อำนวยการและควบคุมงานทั้งหมดขององค์การ ลักษณะงานจึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการบริหารและกำลังสมองเป็นอย่างมาก

การพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละระดับในองค์การเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้กลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ หรือจะสามารถแปลงสินทรัพย์มนุษย์ให้เป็นทุนนั้น เป็นการแปลงทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ให้เป็นทุน ซึ่งถ้าไม่มีการจัดการความรู้ทรัพยากรมนุษย์ก็จะเป็นแค่เพียงทุนที่ตายแล้ว (Dead Human Capital)[๖๒] สิ่งสำคัญที่องค์การจะต้องเร่งดำเนินการก็คือการสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารจัดการ สร้าง และจัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ (Creation and Acquisition) ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุพันธกิจ และเป้าหมายขององค์การด้วยวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ของทุนมนุษย์ในแต่ละระดับในองค์การให้มีความเหมาะสม โดยจำเป็นที่จะต้องระบุให้ได้ว่าพนักงานคนไหนมีความรู้อะไรที่จำเป็นต่อองค์การ (The Identification of key employees who have essential knowledge) ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานที่ท้าทายและมีความจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์

แนวความคิดของการพัฒนาองค์การ และการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น ถือกำเนิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองและรองรับต่อการท้าทายของความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทุนมนุษย์ถือว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่จะมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับขององค์การ หลายองค์การได้นำการพัฒนาทุนมนุษย์มาเป็น “กลยุทธ์ในการแข่งขันและพัฒนาองค์การ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และแข่งขันได้ในระดับโลก”[๖๓] ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีสมมติฐานที่เชื่อว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การ ซึ่งเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันการบริหารจัดการในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ และผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีที่สุด

ดังนั้นสิ่งสำคัญที่องค์การยุคใหม่จะต้องเร่งดำเนินการกระทำก็คือ การสร้างความทันสมัยและความคล่องตัว รวมถึงการเตรียมทุนมนุษย์ ซึ่งต้องเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดใหม่ ให้เป็นกระบวนการคิดในเชิงนวัตกรรม การคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดแบบองค์รวมในเชิงบูรณาการ รวมทั้งกระบวนทัศน์ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวิสัยทัศน์ในการมองการณ์ไกล กล้านำและผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามทิศทางของกระแสสังคมโลก และสังคมรอบข้างได้อย่างเหมาะสม วิธีการที่สำคัญที่จะสามารถสร้างสิ่งต่างๆ เหล่านี้ให้เกิดขึ้นกับองค์การได้ก็คือการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic) ซึ่งจะหมายถึงโครงร่างหรือภาพรวมของวิถีทางต่างๆ ที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Setting) เป็น

---

[๖๒] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล**, หน้า ๒๗.

[๖๓] พรธิดา วิเชียรปัญญา, **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรกมลการพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕.

การระบุถึงแนวทาง วิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานว่า องค์การควรทำอย่างไรให้สามารถบรรลุ ถึงวัตถุประสงค์ต่างๆ ภายใต้ภารกิจหลักขององค์การ[๖๔] อย่างไรก็ตามการมีแผนกลยุทธ์ที่วางไว้อย่างดีก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์การนั้นจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ หากองค์การนั้นไม่สามารถทำกลยุทธ์ที่วางได้ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จเป็นรูปธรรม ดังนั้นแผนกลยุทธ์ที่ดีจึงควบคู่ไปกับการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพด้วย

อย่างไรก็ตามการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพนั้น องค์การจะต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หรือที่เรียกว่า SWOT Analysis ซึ่งจะประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อพิจารณาถึงโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อพิจารณาถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อนขององค์การ (Weaknesses) ทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ได้เสียก่อนจึงจะถึงมากำหนดเป็นกลยุทธ์ใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ โดยกลยุทธ์ที่ว่านี้จะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การในลักษณะที่เป็นแบบการไหลเวียนต่อเนื่องของความรู้ตามวงจรการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างบุคลากรกับบุคลากร บุคลากรกับองค์การหรือบุคลากรกับภายนอกองค์การ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การจะต้องคำนึงถึงสภาวการณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอก และการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งก็จะหมายถึงการพยายามสร้างทุนทางปัญญาขององค์การ (Intellectual Capital) ให้เกิดขึ้นภายใต้การบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ควบคู่กับการสร้างทุนโครงสร้าง (Structural Capital) และทุนความสัมพันธ์ (Relationship Capital) ให้เกิดขึ้นอย่างบูรณาการ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การจะต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละระดับภายในองค์การให้มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ในระดับผู้ปฏิบัติการ ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับต้น ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับกลาง ตลอดจนทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับสูง ให้มีศักยภาพตามแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า KUSAVA โดยอาศัยการ Groups SWOT Analysis เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาในระดับ Groups Development Plan ตามความต้องการของระดับการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์การ ตามที่องค์การได้แบ่งออกเป็นแต่ละกลุ่ม โดยการกำหนด Strategic Based Development Program เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง การพัฒนาดังกล่าว โดยจะอาศัยเครื่องมือที่เรียกว่า Knowledge Management เป็นเครื่องมือที่สำคัญ ผสมผสานกับเทคนิคการเรียนรู้ชนิดอื่นๆ อาทิ Training Courses, Change Agent, Team Building, Work Based Learning, E-Learning, Experiential Learning, Coaching, Blended Learning เป็นต้น

---

[๖๔] สุพจน์ ทรายแก้ว, **การจัดการรัฐแนวใหม่**, (พระนครศรีอยุธยา : เทียนวัฒนา, ๒๕๔๕), หน้า ๗๗.

ในการพัฒนาระดับการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์การให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลาในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพตามแต่ละระดับ และกลุ่มของการปฏิบัติงานตามแต่ละตำแหน่งและสถานภาพ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จะต้องให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การแข่งขันขององค์การ ความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า อีกทั้งยังต้องตอบสนองต่อกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งจะต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมของคนในองค์การ โครงสร้างองค์การ กระบวนการบริหารจัดการในองค์การ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะของบุคลากร หรือแม้กระทั่งเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับองค์การสมัยใหม่เป็นต้น ซึ่งถ้าหากองค์การสามารถทำได้ทั้งหมดตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ก็สามารถเชื่อได้ว่าองค์การนั้นจะมีกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นโอกาสของความอยู่รอดและความมั่นคงขององค์การก็จะสามารถยืนหยัดอยู่บนโลกใบนี้ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

๑. แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา (Education)

อัลวิน ทอฟเฟลอร์ (Alvin Toffler)[๖๕] มองว่า ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ของประเทศต่างๆ จะมีพื้นฐานอยู่บนความรู้ (knowledge) สิ่งที่จะกำหนดชะตากรรมของประเทศในระยะยาว คือ ผลผลิตจากสติปัญญาของมนุษย์ เช่น งานวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ระดับการศึกษา ระบบการสื่อสารโทรคมนาคม ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การจัดองค์การที่เป็นเลิศในมิติของความรู้

สเวียริงก้า และ เวียร์สมา (Swieringa & wierdsma) [๖๖] วิเคราะห์ว่า โลกยุคโลกาภิวัฒน์ (Globalization) และยุคข้อมูลข่าวสาร (Information Age) องค์การจะต้องเผชิญกับความกดดันของสภาพแวดล้อม ทำให้องค์การต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

มานะ กอหรั่งกูล มองว่า วิธีสร้างองค์การให้เป็นองค์การที่เรียนรู้ (How to build a learning organization) จะต้องมองถึงสภาพดังต่อไปนี้[๖๗]

๑.๑ สภาพไร้ความสามารถ ในการเรียนรู้ขององค์การ (Learning disability : LD) เกิดขึ้นด้วยความจงใจ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ ที่แบ่งงาน แบ่งอำนาจ ไม่ก้าวก่าย ทำให้เกิดผลข้างเคียงที่ไม่ดี และเราไม่รู้ตัว คือ คิดและปฏิบัติต่อกันแบบเห็นแต่ประโยชน์ส่วนตน ไม่สนใจกัน ไม่เรียนรู้ในงานของหน่วยงานอื่น คับแคบไม่ช่วยเหลือ ไม่ร่วมมือ แย่งทรัพยากรกัน ทำให้งานโดยรวมขององค์การไม่สำเร็จ สภาพไร้ความสามารถ (ธรรมชาติของ LD ๗ ประการ)

---

[๖๕] Alvin Toffler, **Previews & Premises : An Interview with the Author of Future Shock and The Third Wave**, (Black Rose books, 1987), p.50.

[๖๖] Wierdsma, A.F.M. en Swieringa, J. Lerend, **Organiseren : Als Meer van Hetzelfde Niet Helpt**, (Stenfert Kroese, Groningen, 2002), p.10

[๖๗] มานะ กอหรั่งกูล, **การพัฒนาองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ขนิษฐการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒.

๑) การจัดองค์การ แบ่งหน้าที่กันชัดเจนเด็ดขาด ทุกคนจะทำงานแต่เฉพาะส่วนของตน โดยไม่คำนึงถึงเป้าหมายรวมมองเฉพาะในส่วนเล็กของตนเอง ยึดสภาพ “ตำแหน่ง” ไม่ให้ใครมายุ่ง และไม่ยุ่งกับใคร

๒) เมื่อมีความผิดพลาด จะโทษผู้อื่น สิ่งแวดล้อมภายนอก แต่จะไม่พิจารณาการกระทำของตนเมื่อมีปัญหาจะไม่ยอมรับว่าตนมีส่วนร่วม แต่มองหาผู้กระทำผิดหรือแก้ตัว “ศัตรูอยู่นั่นแน่ะ”

๓) ภาพลวงตา ที่คิดว่าตัวเองแก้ปัญหาเชิงรุกต้องมองว่าเรามีส่วนในปัญหานั้นอย่างไรบ้าง แก้ที่สาเหตุ (เชิงรุก) ไม่ใช่แก้ที่อาการ เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

๔) การแก้ปัญหา โดยยึดติดที่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นการแก้อาการของปัญหา ไม่ใช่แก้ที่สาเหตุ ปัญหาจะเกิดซ้ำอีก

๕) ไม่สามารถเรียนรู้กระบวนการเปลี่ยนแปลง ที่ค่อยๆเกิดขึ้นอย่างช้าๆ นิทานคติเตือนใจเรื่อง กบต้ม ต้องเรียนรู้ที่จะทำอะไรช้าลง ไม่เร่งรีบ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างช้าๆ

๖) การเห็นผิด คิดว่าเรียนรู้จากประสบการณ์ (โดยการลองผิดลองถูก) ผลของการกระทำยังไม่ปรากฏ หรือไปเกิดผลกระทบที่อื่นโดยเราไม่รู้ เกินเส้นขอบฟ้าในการเรียนรู้ (learning horizon) ไปแล้ว ก็จะไม่สามารถเรียนรู้ได้เลย เช่น การเลื่อนขั้น เรียนรู้โดยลองผิดลองถูกไม่ได้

๗) ทีมงานไม่สามารถเรียนรู้ (Group is collection , Team is effective group) ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากความแตกต่าง ประสบการณ์ของสมาชิกในกลุ่มได้ ชอบใช้การ Vote ตัดสิน ไม่ฟังผู้อื่น[๖๘]

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization : LO) ผู้คนในองค์การสามารถขยาย เพิ่มขีดความสามารถ ให้กว้างขวางอย่างต่อเนื่อง ในการรังสรรค์ผลงาน กระบวนการคิดแบบใหม่ กว้างขวางกว่า ถูกนำมาฝึกปรือ และปลูกฝัง เพื่อขจัดความคิดที่คับแคบให้หมดไป แรงบันดาลใจ ของผู้คนโดยรวมในองค์การ ถูกปล่อยให้เป็นอิสระ ไม่ถูกบังคับ ไม่ถูกหลอกล่อ ผู้คนในองค์การ สามารถเรียนรู้ ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกัน และจากกันและกัน ไม่ต่างคนต่างทำ ค้นหาจนพบวิธีที่จะทำให้ผู้คนของตนทุกระดับชั้น มีความสำนึกในความรับผิดชอบอย่างสูง ต่อผลงานที่ตนทำ และมีขีดความสามารถในการเรียนรู้สูง จะต้องเรียนรู้ถึงวิธีที่ว่า ทำอย่างไรพวกเขาจึงจะสามารถ ผลิตผลงานชิ้นยอดออกมาได้ ทั้งที่ไม่เคยทำมาก่อน การเรียนรู้ เพื่อคิดแก้ปัญหา (Reflective Learning), เพื่อปรับตัว (Adaptive Learning), เพื่อผลิตผลงาน (Generative Learning) วงจรการเรียนรู้ การศึกษา (Education)การฝึกฝน (Training) การปฏิบัติจริง (Practice) ทดสอบประสบการณ์หรือผลงานที่เกิดขึ้นจริง

---

[๖๘] จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ และ สุวรรธนา เทพจิต,**การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

แนวทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การทั้งหลาย จะเป็นองค์การที่เรียนรู้ได้นั้น ผู้คนในองค์การเหล่านั้น จะต้องได้รับการปลูกฝัง ฝึกฝน จนสามารถ ควบคุม วินัย (Master) ทั้ง ๕ ประการ ได้ครบทุกวินัย ควบคุม มีความรู้ดี นำไปปฏิบัติจนได้ผล และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง วินัย องค์ความรู้ ทฤษฎี ที่ควรศึกษา ฝึกฝนปฏิบัติ จนสามารถควบคุมได้

๑) Personal Mastery(ความเป็นนายของตัวเอง) เอาความฝัน (vision) มาตั้ง พร้อมกับภาพสัจธรรมที่ชัดเจนในปัจจุบัน ก่อให้เกิด creative tension ดึงความฝันกับสัจธรรมให้พบกันจะเกิดความตึง ซึ่งแก้ด้วยความสามารถรังสรรค์ ความเป็นนายของตัวเอง หมายถึง มุ่งมั่นไม่ยอมแพ้ มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ (มหาชนก)

๒) Mental Model(ความเชื่อฝังใจ)ภาพหรือความเชื่อที่ฝังใจ ติดยึดกับวิธีคิด วิธีทำแบบเดิม ต้องมีการเปิดเผย ทดสอบ และแก้ไขใหม่เปลี่ยนภาพฝังใจร่วม (shared mental models) มีการเปิดเผย (openness) โดยอาศัยการเรียนรู้ มีความเป็นธรรม (merit)ความเป็นสามัญ (localness) โดย บุคคลต้องมีจิตใจที่สงบ สะอาด มีพลังสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ มีจิตใจที่สามัคคีกัน

๓) Shared Vision(ความใฝ่ฝัน ถึงอนาคตร่วมกัน)มีพฤติกรรม ที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันทั่วทั้งองค์การ รู้เป้าหมายร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การการเรียนรู้เพื่อปรับตัวไม่ต้องมีความใฝ่ฝัน แต่การเรียนรู้เพื่อผลิตผลงาน ความใฝ่ฝันร่วมจะเป็นจุดรวมศูนย์

๔) Team Learning(การเรียนรู้ร่วมกันของทีม อย่างต่อเนื่อง)ร่วมกันทำงาน เรียนรู้การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความคิดที่หลากหลาย และเลือกแนวคิดที่มีประโยชน์สูงสุดนำไปปฏิบัติ ทีมงานที่ไม่มุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกัน ก็คือพลังงานที่สูญเปล่า

๕) Systems Thinking(การคิดเชิงระบบ) ในสภาวะการปัจจุบัน และในอนาคต การดำเนินกิจการบริหาร ย่อมมีความสลับซับซ้อน ปัญหาตรงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มิได้เป็นต้นเหตุที่แท้จริง ต้องคิดเชิงระบบ มองให้เห็นทั้งหมด (the whole) มองให้ต่างจากที่เคยมอง : มองโครงสร้างของระบบ (structure), ความเชื่อมโยงสัมพันธ์ (interconnectedness), ผลย้อนกลับ (feedback) และ มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง มิใช่เห็นเพียงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น[๖๙]

๑.๓ รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

๑) Action learning (การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ) หัวใจ คือ การเรียนรู้ด้วยกัน หรือเรียนรู้จากกัน (หลักพุทธศาสนา มีเมตตา กรุณา เป็นกัลยาณมิตร ช่วยกันแก้ปัญหา)สะสมประสบการณ์จนเกิดองค์ความรู้ไปใช้ปฏิบัติ การตัดสินใจเป็นของแต่ละบุคคลเอง โดยการสนับสนุนของกลุ่ม

---

[๖๙] ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๑ - ๑๓๓.

๒) Benchmarking (มาตรฐานอ้างอิง) (model of excellence)คือ กระบวนการเรียนรู้ ที่จะวัด ประเมิน เปรียบเทียบ สินค้า บริการ กระบวนงาน การปฏิบัติ กับผู้ที่ได้การยอมรับว่ามีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (the best practices) มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อเพิ่มคุณภาพ ลดต้นทุน และเพิ่มความเร็วตอบสนองเกี่ยวพันกับ core competencies , key business processes , critical success factors

๓) Coaching(การสอนงาน)ผู้ถูกสอน และผู้สอนต้องร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนงาน โดยเป็นในเชิงพฤติกรรม

๔) Mentoring (การเป็นพี่เลี้ยง) Mentoring แบบกลุ่ม มี mentor เป็น learning leader กลุ่มจะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ให้คำแนะนำกันเป็นกลุ่ม ความแตกต่างกับ Coaching ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สอน เกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน มีเป้าหมายระยะสั้น Mentoring ผู้ที่เป็น mentor ไม่จำเป็นต้องเป็นเจ้านาย พัฒนาในระยะยาว ดูแลตลอดสายอาชีพ วิธีการหลากหลาย

๕) Portfolio (แฟ้มงานเพื่อการพัฒนา)(มาจากภาษาอิตาเลียน Portare ถือ พกพา foglio แผ่นใบ)

ตารางที่ ๒.๕ สรุปการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา (Education)

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (๒๕๔๗, หน้า ๑)	เน้นการสร้างทุนมนุษย์ (Human capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) มากกว่าที่จะเน้นการจับคู่คนให้เหมาะกับงานและกลยุทธ์ขององค์การแบบที่เป็นอยู่อย่างเดิมๆ
๒	พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, (๒๕๔๘, หน้า ๓๙)	ทุนมนุษย์ (Human Capital) นั้นจัดเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้วสามารถที่ จะแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้ และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องได้อีกต่างหาก
๓	ปรัชญา ชุ่มนาเสียว, (๒๕๔๙, หน้า ๗๒๓)	๑) ทุนมนุษย์ (Human Capital) ๒) ทุนโครงสร้าง (Structural Capital)

ตารางที่ ๒.๕ สรุปการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา (Education) (ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๔	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (๒๕๔๗, หน้า ๓)	๑) ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้ปฏิบัติการ ๒) ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับต้น ๓) ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับกลาง ๔) ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับสูง
๕	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (๒๕๔๗, หน้า ๒๗)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละระดับในองค์การเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้กลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ หรือจะสามารถแปลงสินทรัพย์มนุษย์ให้เป็นทุนนั้น เป็นการแปลงทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ให้เป็นทุน
๖	สุพจน์ ทรายแก้ว, (๒๕๔๕, หน้า ๗๗)	๑. การสร้างความทันสมัย ๒. ความคล่องตัว ๓. การเตรียมทรัพยากรมนุษย์ ๔. ปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดใหม่ ๕. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวิสัยทัศน์
๗	จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ และ สุวรรธนา เทพจิต, (๒๕๕๐, หน้า ๑๓)	๑. สภาพไร้ความสามารถ ในการเรียนรู้ขององค์การ (Learning disability : LD) ๒. ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization : LO)
๘	ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (หน้า ๑๓๑ – ๑๓๓)	๑. Personal Mastery (ความเป็นนายของตัวเอง) เอาความฝัน (vision) ๒. Mental Model(ความเชื่อฝังใจ) ๓. Shared Vision(ความใฝ่ฝัน ถึงอนาคตร่วมกัน) ๔. Team Learning(การเรียนรู้ร่วมกันของทีมอย่างต่อเนื่อง) ๕. Systems Thinking(การคิดเชิงระบบ)
๙	ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (หน้า ๑๓๑ – ๑๓๓)	๑. Action learning (การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ) ๒. Benchmarking (มาตรฐานอ้างอิง) ๓. Coachingการบริหารทรัพยากร(การสอนงาน) ๔. Mentoring (การเป็นพี่เลี้ยง) ๕. Portfolio (แฟ้มงาน เพื่อการพัฒนา)

๒.๑.๖ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา (Development)

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโลกที่เกิดขึ้นมีอิทธิพลสำคัญต่อการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการและสถาบันการศึกษา ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของตนเองเพื่อให้สามารถแข่งขันและสร้างความเติบโตขององค์กร หลังจากปลายศตวรรษที่ ๒๐ เป็นต้นมา แนวคิดเรื่องทุนถูกตีความมากกว่าความหมายเรื่องของการเงิน ทรัพยากร การบริหารจัดการและเทคโนโลยี แต่ได้เริ่มให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากขึ้น[๗๐] ทุนมนุษย์ (Human Capital) จึงเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จและเป็นตัวชี้วัดขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร[๗๑]

๑. แนวคิดด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์หรือการลงทุนในทุนมนุษย์ ได้เป็นที่รู้จักและแพร่หลาย Schultz ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของทุนมนุษย์ที่มีต่อการเจริญเติบโตของประเทศ โดยศึกษาภาวะการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วของประเทศเยอรมันและประเทศญี่ปุ่นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งตรงกันข้ามกับประเทศสหราชอาณาจักรที่ยังคงประสบกับภาวะขาดแคลนอาหารต่อเนื่องยาวนาน ผลการศึกษาในครั้งนั้นชี้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อฟื้นตัวอย่างรวดเร็วนี้คือ การมีสุขภาพ และการศึกษาที่ดีของประชากรการที่ประชากรได้รับการศึกษาที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิตของบุคคลและการมีสุขภาพที่ดีก็เป็นปัจจัยสนับสนุนกระบวนการดังกล่าว ซึ่งกลายเป็นที่มาของ“ทฤษฎีทุนมนุษย์”[๗๒] Schultz อธิบายว่า การลงทุนในทุนมนุษย์นั้นเป็นส่วนหนึ่งของตัวมนุษย์ ดังนั้น จึงไม่สามารถซื้อขายได้แต่ก็ยังมีความเกี่ยวเนื่องกับตลาดโดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของค่าจ้างหรือเงินเดือนที่บุคคลได้รับ และแบ่งกิจกรรมการลงทุนในทุนมนุษย์เป็น ๕ ลักษณะ ดังนี้[๗๓]

๑) สาธารณะสุข สาธารณูปโภคและบริการ
๒) การฝึกอบรม
๓) การศึกษาในระบบ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและที่สูงกว่า
๔) การศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน
๕) การโยกย้ายของบุคคลหรือครอบครัวเพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงาน

---

[๗๐] รัชฎา อสิสนธิสกุล, “มนุษย์ยุคใหม่”**, ประชาชาติธุรกิจ**, (๓ ธันวาคม ๒๕๕๐): ๓๙.

[๗๑] สุรพงษ์ มาลี, “ส่องกระจกชะโงกดูเงา : การเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล”, **วารสารข้าราชการ**, ปีที่ ๕๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙): ๑๑-๑๗.

[๗๒] Schultz, T. W., “Investment in human capital”, **The American Economic Review**, (Vol.51 1961): 1-17.

[๗๓] Schultz, T. W., “Investment in human capital”, **The Role of Education and of Research**, Vol.51 (New York : The Free Press, 1971) : 36.

เบคเกอร์ (Becker) [๗๔] ได้นำเสนอแนวคิดที่พัฒนาจากเดิมเกี่ยวกับการลงทุนในทุนมนุษย์ ผ่านการลงทุนด้านการศึกษา การฝึกอบรม สุขภาพ และอื่นๆ อันเป็นการสร้างคุณค่าที่อยู่ในตัวบุคคล ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสุขภาพดีทำให้ทุนมนุษย์มีลักษณะแตกต่างจากทุนกายภาพหรือทุนทางการเงิน โดยการลงทุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรม (On-the-Job Training) ถือเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่สำคัญที่สุด โดยการฝึกอบรมแบ่งเป็นสองลักษณะคือ แบบทั่วไป (General Training) และแบบเฉพาะ (Specific Training)

โลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ในปัจจุบัน การพัฒนาทุนเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้กับองค์กรได้ ด้วยความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์การมาจนกระทั่งปัจจุบัน มีความพยายามลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสรรหาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการบำรุงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความคุ้มค่าและให้ผลตอบแทนที่สูง สร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร สุดท้ายแล้วจะเป็นผลตอบแทนไปสู่ทั้งในระดับสังคมและประเทศชาติต่อไป[๗๕]

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ (Human Resource Development) ในยุคนี้ที่มีการแข่งขันทางธุรกิจกันอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค จนถึงในระดับโลก องค์กรทางธุรกิจ ต่างมุ่งปรับตัวเองให้สามารถดำรงอยู่ในสภาวะดังกล่าวได้โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) โดยการสร้างองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) มีการใช้กลวิธีอันหลากหลายในการนำเอาทรัพยากรในองค์กรได้แก่ ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical) เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทรัพยากรทางการเงิน เช่น เงินทุน หุ้น และ สุดท้ายคือทรัพยากรมนุษย์ก็คือบุคลากรขององค์กรนั่นเอง มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยในปัจจุบันได้รับการยอมรับกันแล้วว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญที่สุดในการวัดและประเมินความสำเร็จขององค์กร ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันอย่างถั่วหน้า การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) หรือเรียกย่อๆ ว่า HCD คืออะไร มีที่มาอย่างไร และมีองค์ประกอบสำคัญอะไรบ้าง เป็นสิ่งที่ผู้เขียนจะนำเสนอ ดังต่อไปนี้

มีนักวิชาการทั้งจากประเทศไทยและต่างประเทศจำนวนมากได้ให้คำนิยามไว้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า HCD คือ “การดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรทั้งในระยะสั้น และระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และปรับทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล”

---

[๗๔] ปรัชญา ชุ่มนาเสียว, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มทุนมนุษย์ในองค์กร”, **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (เมษายน ๒๕๔๙): ๗๑๐.

[๗๕] Becker, G. S., **Human capital : A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd Edition)**, (Chicago : The University of Chicago Press, 1994), pp. 15-25.

จากการศึกษาตำราทางวิชาการด้าน HCD หลายเล่ม ผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และ Ann Maycunich Gilley ในหนังสือ Principle of Human Resource Development ซึ่งตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1989 และครั้งที่สอง ในปี 2002 ได้นำเสนอหลักการในการพิจารณาองค์ประกอบของ HCD ไว้อย่างน่าสนใจโดยใช้ตาราง Matrix เป็นตัวแบบในการนำเสนอโดยใช้ ๒ มิติประกอบกัน คือ มิติทางด้านจุดเน้น (Focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (Results) ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเห็นว่ามีองค์ประกอบสำคัญของ HCD สี่ด้านดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคล และ เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ ซึ่งเป็นส่วนนี้มักเรียกว่า การฝึกอบรม (Training) นั่นเอง

๒. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของ ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ เพื่องานในอนาคต ซึ่งส่วนนี้มักเรียกว่าการพัฒนาบุคคล (Development)

๓. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมของทั้งองค์กร และเกิดผลในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการมุ่งปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อประกันหรือรับรองว่าบุคลากรจะต้องมี ความรู้ ทักษะ มีแรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. การพัฒนาองค์กร (Organization) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมองค์กร และเกิดผลในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการแก้ไขปัญหาขององค์กร การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการบริหารงาน และภาวะผู้นำ

ดังนั้นการเรียนรู้และเข้าใจ HCD ซึ่งเป็นศาสตร์ที่เกิดขึ้นในช่วงไม่เกินสี่ทศวรรษ มานี้เอง เป็นสาขาวิชาที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นทั้งภาคทฤษฎี และสามารถนำไปใช้ในโลกของการปฏิบัติได้จริง เมื่อผู้ศึกษาจนเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างเพียงพอจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันขององค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือทั้งในระดับบุคคล และภาพรวมองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

ข้อจำกัดของการพัฒนาองค์การ ถึงแม้ว่าการพัฒนาองค์การจะเป็นวิธีการที่มีข้อดีเด่นอยู่หลายประการก็ตาม แต่ก็มีปัญหาซึ่งทำให้เป็นข้อจำกัดหรือจุดอ่อนของการพัฒนาองค์การอยู่หลายประการเช่นกัน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาองค์การเอง ซึ่งมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์กันมาก เกี่ยวกับจุดอ่อนที่เกิดขึ้นคือ

๑. เน้นด้านปรัชญามนุษย์นิยมจนเกินไป จนลืมให้ความสนใจในด้านโครงสร้าง งานและเทคโนโลยี ซึ่งทุกด้านควรมีความสำคัญและสัมพันธ์กัน

๒. เทคนิคของการพัฒนาองค์การ บางอย่างควรจะมีการพิจารณาความเหมาะสมของการนำมาใช้ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ การนำเทคนิคที่ไม่เหมาะสมเข้ามาใช้แก้ปัญหาขององค์การอันเนื่องมาจากความนิยมหรือการเห่อเทคนิคใหม่ ๆ มากกว่า กลายเป็นปัญหาหรือจุดอ่อนของการพัฒนาองค์การที่ใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสมกับปัญหาขององค์การ

๓. ต้องการการลงทุนสูงทั้งด้านเวลาและค่าใช้จ่าย เนื่องจากลักษณะเฉพาะบางอย่างของการพัฒนาองค์การ คือ เป็นวิธีการพัฒนาที่ไม่มีหนทางลัดที่จะแก้ปัญหาขององค์การ หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรขององค์การ โดยไม่ใช้เวลาและความพยายามที่ต่อเนื่อง

๔. ข้อจำกัดด้านทัศนคติเกี่ยวกับวัฒนธรรม ทำให้ต้องสำรวจการพัฒนาองค์การว่าขัดกับประเพณี ความเชื่อและวัฒนธรรมหรือไม่ เพราะการนำเทคนิคการพัฒนาองค์การไปใช้ในที่ที่มีลักษณะวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อาจเกิดข้อจำกัดที่ทำให้การพัฒนาองค์การไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

๕. ข้อจำกัดเกี่ยวกับตัวผู้นำการเปลี่ยนแปลง หากผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขาดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และขาดทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี การพัฒนาองค์การก็จะไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์

๖. ข้อจำกัดเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร การพัฒนาองค์การจะประสบความสำเร็จได้ดีส่วนหนึ่งก็คือ การยอมรับและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง แต่การพัฒนาองค์การต้องดำเนินการสืบเนื่องเป็นระยะเวลายาว บางครั้งจึงมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนตัวผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารคนใหม่เกิดไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์การก็จะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ

๒. เทคนิคการพัฒนาองค์การ

เทคนิคการพัฒนาองค์การ สามารถแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้

๑) เทคนิคการพัฒนาองค์การระดับบุคคล

๑.๑) การวางแผนชีวิตและอาชีพ

๑.๒) การวิเคราะห์บทบาท

๑.๓) การทำให้งานมีความหมาย

๑.๔) การกำหนดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น

๑.๕) การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในองค์การ

๑.๖) การพัฒนาแบบของผู้บริหาร

๒) เทคนิคการพัฒนาองค์การระดับระหว่างบุคคล

๒.๑) การให้คำปรึกษาในกระบวนการทำงาน

๒.๒) การวิเคราะห์พฤติกรรม

๒.๓ การเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้บทบาทที่เหมาะสม

๓) เทคนิคการพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม

๓.๑) การสำรวจข้อมูลและการส่งข้อมูลย้อนกลับ

๓.๒) การพัฒนาทีมงาน

๓.๓) การพัฒนาคุณภาพงาน

๓.๔) การใช้ทีมงานเพื่อการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์

๓.๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๔) เทคนิคการพัฒนาองค์การระดับระหว่างกลุ่ม

๔.๑) การพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม

๔.๒) การพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มแบบกริด

๔.๓) การพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป

๕) เทคนิคการพัฒนาองค์การระดับองค์การ

๕.๑) เทคนิคการพัฒนาโครงสร้างขององค์การ

๕.๑.๑) การออกแบบโครงสร้างขององค์การ

๕.๑.๒) การออกแบบงาน

๕.๑.๓) การจัดระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

๕.๑.๔) การจัดระบบการประเมินการปฏิบัติงาน

๕.๒) เทคนิคการพัฒนาพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน

๕.๒.๑) การประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

๕.๒.๒) การพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ ๒.๖ สรุปการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนา (Development)

ลำดับ	นักวิชาการแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	รัชฎา อสิสนธิสกุล, (๒๕๕๐, หน้า ๓๙)	จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโลกที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการได้เริ่มให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากขึ้น
๒	สุรพงษ์ มาลี, (๒๕๔๙, หน้า ๑๑-๑๗)	ทุนมนุษย์ (Human Capital) จึงเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ และเป็นตัวชี้วัดขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร
๓	Schultz, T. W., (1971 : 36)	๑. สาธารณะสุข สาธารณูปโภคและบริการ ๒. การฝึกอบรม ๓. การศึกษาในระบบ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและที่สูงกว่า ๔. การศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน ๕. การโยกย้ายของบุคคลหรือครอบครัวเพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงาน
๔	ปรัชญา ชุ่มนาเสียว, (๒๕๔๙ : ๗๑๐)	การฝึกอบรมแบ่งเป็นสองลักษณะคือ ๑. แบบทั่วไป (General Training) ๒. แบบเฉพาะ (Specific Training)
๕	Becker, G. S., (1994, pp. 15-25)	๑. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ๒. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) ๓. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ๔. การพัฒนาองค์กร (Organization)

๒.๑.๗ แนวคิดการวิเคราะห์สำรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis)

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการวิเคราะห์สำรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก มีสาระสำคัญดังนี้

๑. ความหมายของ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การ หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต[๗๖] และการวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สำรวจตรวจสอบสภาพภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน[๗๗]

SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

๑. Strengths	จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ
๒. Weaknesses	จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ
๓. Opportunities	โอกาสที่จะดำเนินการได้
๔. Threats	อุปสรรคที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การ

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

๒. ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT Analysis วิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายใน ที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุ

---

[๗๖] Armstrong. M, **Management Processes and Functions**, London, 1996.

[๗๗] ชูเพ็ญ วิบุลสันติ, **การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน(จุดด้อย) โอกาส และอุปสรรค(ความเสี่ยง) ขององค์กร (SWOT Analysis)**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.pharmacy.cmu.ac.th/pharmcare/pharad/swot982.htm., [๗ มกราคม ๒๕๕๘].

เป้าหมายองค์กรในทางกลับกัน อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

๓. ขั้นตอนการทำ SWOT Analysis การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้าง ด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูล ในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถ กำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มีน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑ การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กร ทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อ การบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร(คน เงิน วัสดุ การจัดการ รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย จุดแข็งขององค์กร (Strengths :S) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการ เสริมสร้างความเข็มแข็งขององค์กร จุดอ่อนขององค์กร (Weaknesses : W) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในจากมุมมอง ของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๓.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกภายใต้ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของ ประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึง กรรมวิธีใหม่ๆและพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities : O) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร

ปัจจัยใดที่สามารถส่งผล กระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหาภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้ หน่วยงานเข็มแข็งขึ้นได้ อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats : T) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผล กระทบในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยง หรือปรับสภาพองค์กรให้มี ความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

๓.๓ ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กร กำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์ เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไป ในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้ องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบดังนี้

๓.๓.๑ สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive - Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

๓.๓.๒ สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลาย ประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์ การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรค ต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

๓.๓.๓ สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาสเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-Oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่างๆ ให้ พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่างๆที่เปิดให้

๓.๓.๔ สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้นแทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว

หรือขยายขอบข่ายกิจการ (diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่นๆแทน

ข้อพิจารณาในการวิเคราะห์ SWOT มีดังนี้

๑. ควรวิเคราะห์แยกแยะควรทำอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ได้ปัจจัยที่มีความสำคัญจริงๆ เป็นสาเหตุหลักๆ ของปัญหาที่แท้จริง กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่มีประโยชน์ในการนำไปกำหนดเป็นนโยบาย ตลอดจนสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ ที่จะทำให้องค์การ/ชุมชนบรรลุเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (Result) ได้จริง

๒. การกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ไม่ควรกำหนดของเขตของความหมายของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น จุดอ่อน (W) หรือ จุดแข็ง (S) หรือ โอกาส (O) หรือ อุปสรรค (T) ให้มีความหมายคาบเกี่ยวกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตัดสินใจ และชี้ชัดว่าปัจจัยที่กำหนดขึ้นมานั้นเป็นปัจจัยในกลุ่มใด ทั้งนี้เพราะปัจจัยที่อยู่ต่างกลุ่มกัน ก็ต้องสมควรที่จะนำไปกำหนดกลยุทธ์ที่ต่างกันออกไป

ปัจจัยภายใน /ปัจจัยภายนอก	S จุดแข็งภายในองค์กร	W จุดอ่อนภายในองค์กร
O โอกาสภายนอก	SO การนำข้อได้เปรียบของจุดแข็ง ภายในและโอกาสภายนอกมาใช้	WO การแก้ไขจุดอ่อนภายในโดย พิจารณาจากโอกาสภายนอก ที่เป็นผลดีต่อองค์กร
T อุปสรรคภายนอก	ST การแก้ไขหรือลดอุปสรรคภายนอกโดยนำจุดแข็งภายในมาใช้	WT การแก้ไขหรือลดความเสียหายของกิจกรรมอันเกิดจากจุดอ่อนภายในองค์กรและอุปสรรคภายนอก

แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงการวิเคราะห์ SWOT

ตารางที่ ๒.๗ สรุปแนวคิดการวิเคราะห์สำรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis)

ลำดับ	นักวิชาการแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	Armstrong. M (1996), ชูเพ็ญ วิบุลสันติ (๒๕๕๐)	การวิเคราะห์สภาพองค์การ หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

๒.๒ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์

ผู้วิจัยเองได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา เป็นส่วนใหญ่รวมถึงเอกสารและงานวิจัยของผู้มีองค์ความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาแล้วนำเอาหลักธรรมมาสังเคราะห์จำแนกงานวิจัยมีดังนี้

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการกระทำ เป็นศาสนาแห่งความเพียร ที่มีความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถเรียนรู้ ฝึกอบรม จนกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญของมวลมนุษยโลกได้ดังเรื่องเวรัญชพราหมณ์ กล่าวว่ากิตติศัพท์อันงามขจรไปอย่างนี้ว่า พระผู้มีพระภาคเป็นพระอรหันต์ตรัสรู้ด้วยพระองค์เองโดยชอบเพียบพร้อมด้วยวิชชาและจรณะเสด็จไปดี เป็นสารถีฝึกผู้ที่ควรฝึกได้อย่างยอดเยี่ยม เป็นศาสดาของเทวดาและมนุษย์ทั้ง หลาย เป็นพระพุทธเจ้า เป็นพระผู้มีพระภาค พร้อมรู้แจ้งโลกทั้งเทวโลก มารโลก พรหมโลก และหมู่สัตว์พร้อมทั้ง สมณะพราหมณ์เทวดาและมนุษย์ด้วยพระองค์เองแล้ว จึงทรงประกาศให้ผู้อื่นรู้ตาม ทรงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลางและมีความงามในที่สุดทรงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะ บริสุทธิบริบูรณ์ครบถ้วน การได้พบพระอรหันต์ทั้ง หลายเช่นนี้เป็นความดีอย่างแท้จริงพระพุทธศาสนามีหลักในการสร้าง “ทุนมนุษย์” ที่อาจจะแตกต่างจากการจัดการทุนมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกทีได้กล่าวไว้ในบททีสอง ซึ่ง ในทางพระพุทธศาสนาเน้นในการสร้างคนให้เป็นทั้ง คนเก่ง (วิชชา) และคนดี (จรณะ) เนื่องปรัชญาทางพระพุทธศาสนาแสดงให้เห็นได้ชัดว่าพระพุทธศาสนาสามารถฝึกอบรมกุลบุตรที่เข้ามาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาให้เป็นทั้ง คนเก่งและคนดีได้ (วิชชาจรณสัมปัน โน) และผู้ที่ถูกฝึกอบรมแล้วก็จะกลายเป็นทุนมนุษย์ที่จะเป็นกำลังหลักในการประกาศพระพุทธศาสนา ดำรงพระสัทธรรมให้มีอายุยาวนานมาจวบจนทุกวันนี้นอกจากนี้พระพุทธศาสนายังมีหลักธรรมอีกมากมายที่จะสังเคราะห์ให้เป็นศาสตร์และศิลป์อนุโลมเข้ากับการจัดการทุนมนุษย์อันเป็นศาสตร์แห่งตะวันตกได้อีกด้วย

คำว่า “พัฒนา” หมายถึง ความเจริญ, ทำให้เจริญ[๗๘] คำว่า “วัฒนา” หมายถึง ความเจริญ, ความงอกงาม[๗๙] เมื่อพิจารณาคำว่า “พัฒนา” หรือ “วัฒนา” ตามแนวคิดทางพุทธศาสตร์ พบว่าหมายถึง การเจริญ การเติบโต เช่นต้นไม้งอก เป็นการเติบโตที่ไม่มีการควบคุม อาจยั่งยืน หรือไม่ยั่งยืนก็ได้เดิมนั้น พระพุทธศาสนาไม่ได้ใช้ คำว่า พัฒนาในยุคปัจจุบันใช้กันมาก มีคำหนึ่งคือ คำว่า “ภาวนา” ถ้าแปลกันในภาษาไทยง่ายๆ ว่าเจริญ เป็นความเจริญที่ยั่งยืน[๘๐] ดังนั้น คำว่า “พัฒนา” ในภาษาไทย ปัจจุบันมีความหมายตรงกับคำภาษาบาลีว่า “ภาวนา”การพัฒนาตนของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภาวนา ๔ คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ถ้าเป็นคุณสมบัติของท่านผู้พัฒนาตนแล้ว เป็นรูปคุณนาม เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านใช้ว่า ภาวิตกาโย ภาวิตสีโล ภาวิตจิตโต และภาวิตปัญโญ[๘๑]

---

[๗๘] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๕๔**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖), หน้า ๕๘๘.

[๗๙] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๔๖.

[๘๐] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา ๒๕๔๐), หน้า ๓.

[๘๑] องฺ.ปญฺจก.(ไทย) ๒๒/๗๙/๑๐๔–๑๐๖,ขุ.จู.(ไทย) ๓๐/๑๔๘/๕๒–๕๓.

๒.๒.๑ ความหมายของหลักภาวนา ๔

คำว่า “ภาวนา” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญ ภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษร แปลว่า“การทำให้เป็นให้มี” หมายความว่า อันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้น อันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้นซึ่งหมายความเลยไปว่าการทำให้เพิ่มพูนขึ้น ทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้ เราจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า“ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าสิกขาเพราะฉะนั้น สิกขากับภาวนาจึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกัน บางที่เหมือนกันแทนกันเลยที่เดียว นี้เป็นการโยงเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ ในการปฏิบัติทางพระพุทะศาสนา พระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระพุทธองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านใช้ว่าภาวิตกาโย ภาวิตสีโล ภาวิตจิตโต ภาวิตปัญโญ คือคำว่า ภาวนา เวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็นภาวิตะ ภาวิตกาโย ผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้ว ภาวิตสีโล ผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้วภาวิตจิตโต ผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้ว ภาวิตปัญโญ ผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้ว ถ้าเป็นคำนาม ๔ อันนี้ก็คือ[๘๒]

๑. กายภาวนา คนเป็นภาวิตกาโย ตัวการกระทำเป็นกายภาวนา
๒. สีลภาวนา คนเป็นภาวิตสีโล ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา
๓. จิตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา
๔. ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญโญ ตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา

ภาวนา เป็นคำในภาษบาลี ที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วฑฺเฒติ ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนาหมายถึงการทำให้มีขึ้นเป็นครึ่ง, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ,การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น[๘๓]โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน[๘๔]

ภาวนา ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว ดังข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

พระผู้มีพระภาคเจ้า ชื่อว่า ทรงอบรมพระองค์แล้ว ทรงเป็นภาวิตัตต์ หรือ พระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว เป็นอย่างไร คือ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกาย อบรมศีลอบรมจิตใจ อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการแล้ว)[๘๕]

ดังนั้นความหมายของภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมถะ และวิปสสนาเพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในตน ที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ

---

[๘๒] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**, หน้า ๕๑.

[๘๓] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**,พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๓.

[๘๔] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **หลักแม่บทของการพัฒนาตน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐, ๑๕.

[๘๕] ขุ.จู.(ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

การพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ **ภาวนา** หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ ๔ ประเภทคือ

๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) ศีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข็มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่ง[๘๖]

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจาและเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้วในทางศาสนาก็จะให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าเป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนายกายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้วก็จะมีผลทำให้ร่างกายพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม

---

[๘๖] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ดวง แก้ว ๒๕๔๔), หน้า ๓๗๑.

ตารางที่ ๒.๘ ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๐, หน้า ๕๑.)	๑. การทำให้เป็น ๒. ฝึกอบรม ๓. กายภาวนา การพัฒนากาย ๔. สีลภาวนา การพัฒนาพฤติกรรม ๕. จิตภาวนา การพัฒนาจิต ๖. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา
๒	พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๒๐๓.)	๑.คำสอนของพระพุทธศาสนา ๒ การทำให้เกิดขึ้น ๓ การเจริญ,การบำเพ็ญ
๓	ขุ.จู.(ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.	คือ การอบรมกาย อบรมศีล อบรมจิตใจ และอบรมปัญญา

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ โดยได้รวบรวมไว้ดังนี้ คำว่า ภาวนา การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ

๑. การฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มีสองอย่างคือ

๑.๑ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ

๑.๒ วิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิตร, อีกนัยหนึ่งจัดเป็นสองเหมือนกันคือ

๑.๒.๑ จิตภาวนา คือ การฝึกจิตใจให้เจริญงอกงาม ด้วยคุณธรรมความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใส่ด้วยความเพียร สติ และสมาธิ

๑.๒.๒ ปัญญาภาวนา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญา ให้รู้เท่าทันเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนมีจิตรใจเป็นอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

๒. การเจริญสมถกรรมฐานเพื่อให้เกิดสมาธิ มี ๓ ขั้น คือ

๒.๑ บริกรรมภาวนา ภาวนาขั้นตระเตรียม คือ กำหนอารมณ์กรรมฐาน

๒.๒ อุปจาภาวนา ภาวนาขั้นจวนเจียน คือ เกิดอุปจารสมาธิ

๒.๓ อัปปนาภาวนา ภาวนาขั้นแน่วแน่ คือ เกิดอัปปนาสมาธิ ขึ้นสู่ฌาน[๘๗]

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า เมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง

---

[๘๗] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้ง ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์ พริ้นเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุมกิริยาและปฏิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๑. ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญการ สีล จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพฤติในอธิศีล อธิจิต อธิปัญญาได้, ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปีติน่าชื่นชม แก่ผู้ฟัง ถลำลงสู่ธรรมดำ ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าวกระทบบุคคลอื่นหรือ เพื่อหวังลาภสักการะ,ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แต่กลับชื่นชมยินดี สนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลนอกพระพุทธศาสนา, ประพฤติตนเป็นผู้มักมาก เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม[๘๘]

ภาวนา ๔ เป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีกาพัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุดเป็นผู้ควรค่าแก่การบูชาซึ่งยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณของภาวนา ๔ ที่เป็นผลของการฝึกตนนั้นเอง[๘๙]

ภาวนา ๔ ตอนปฏิบัติการฝึกสิกขามี ๓ แต่ทำไมตอนวัดผล ภาวนามี ๔ ไม่เท่ากัน ทำไม (ในเวลาทำการฝึก) จัดจึง เป็นสิกขา ๓ และ (ในเวลาวัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา ๔ อย่างไรที่ชี้แจงแล้วว่า ธรรมภาคปฏิบัติการต้องจัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติ แต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้วเพราะวัดตุประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้ถ้าแยกละเอียดออกไปก็จะยิ่งดี นี่แหละคือเหตุผลที่ว่าหลักวัดผลคือภาวนาเพิ่มเป็น ๔ ข้อให้ดูความหมาย และหัวข้อของภาวนา ๔ นั้นก่อน “ภาวนา” แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้เป็นทำให้มีขึ้น หรือฝึกอบรม ในภาษาบาลี ท่านให้ความหมายว่า “วฑฺฒนา” คือวัฒนา หรือพัฒนา นั่นเองภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น ๔ อย่าง คือ[๙๐]

๑. กายภาวนา การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ

๒. ศีลภาวนา การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือเพื่อนมนุษย์

๓. จิตภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง

---

[๘๘] องฺ.ปญฺจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๕.

[๘๙] องฺ.จตุกฺก. (ไทย) ๒๑/๓๖/๕๙.

[๙๐] ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓.

๔. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริงอย่างที่กล่าวแล้วว่า ภาวนา ๔ นี้ ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่างๆ ของการพัฒนาชีวิตของคนนั้น ได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ ดังนั้น เพื่อจะดูให้ชัด ท่านได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีกส่วนที่แยกออกไปอีกนี้ คือ สิกขาข้อที่ ๑ (ศีล) ซึ่งในภาวนา แบ่งออกไปเป็นภาวนา ๒ ข้อ คือกายภาวนา และศีลภาวนาทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีล เป็นภาวนา ๒ ข้อที่จริง สิกขาด้านที่ ๑ คือ ศีล นั้น มี ๒ ส่วนอยู่แล้วในตัว เมื่อจัดเป็นภาวนา จึงแยกเป็น ๒ ได้ ทันที คือ

๑) ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)ได้แก่ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่นเรื่องปัจจัย ๔สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่าง และธรรมชาติแวดล้อมทั่วๆ ไป ส่วนนี้แหละ ที่แยกออกไปจัดเป็น กายภาวนา

๒) ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกันได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ ที่จะไม่เบียดเบียนกัน แต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้ แยกออกไปจัดเป็น ศีลภาวนาในไตรสิกขา ศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม รวมไว้ในข้อเดียวกันแต่เมื่อจัดเป็นภาวนา ท่านแยกกันชัดออกเป็น ๒ ข้อ โดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุ แยกออกไปเป็นกายภาวนา ส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคม จัดไว้ในข้อศีลภาวนา ทำไมตอนที่เป็นสิกขาไม่แยก แต่ตอนเป็นภาวนาจึงแยก อย่างที่กล่าวแล้วว่า ในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษา องค์ทั้ง ๓ อย่างของไตรสิกขา จะทำงานประสานไปด้วยกัน ในศีลที่มี ๒ ส่วน คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุ และความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้น ส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวในกรณีหนึ่งๆ

ศีลอาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่ ๑ (กายภาพ) หรือด้านที่ ๒ (สังคม) ก็ได้ แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่งดังนั้น ในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่างทำงานประสานเป็นอันเดียวกันนั้น จึงต้องรวมศีลทั้ง ๒ ส่วนเป็นข้อเดียว ทำให้สิกขามีเพียง ๓ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา แต่ในภาวนาไม่มีเหตุบังคับอย่างนั้น จึงแยกศีล ๒ ส่วนออกจากกันเป็นคนละข้ออย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ จะไดวัดผลดูจำเพาะให้ชัดไปทีละอย่างว่าในด้านซ้ายความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ เช่นการบริโภคปัจจัย ๔ เป็นอย่างไร ในด้านศีล ความสำพันธ์กับเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไร เป็นอันว่า หลักภาวนา นิยมใช้ในเวลาวัดหรือแสดงผล แต่ในการฝึกศึกษาหรือตัวกระบวนการฝึกฝนพัฒนา จะใช้เป็นไตรสิกขาเนื่องจากภาวนาท่านนิยมใช้ในการวัดผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคล รูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคล คือแทนที่จะเป็น ภาวนา ๔ (กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา) ก็เปลี่ยนเป็น ภาวิต ๔ คือ

๑) ภาวิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว (มีกายภาวนา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทายกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู ดู ฟังเป็นต้นอย่างมีสติ ดูเป็น ฟังเป็น ให้ได้ปัญญา บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาด ได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า

๒) ภาวิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว (มีศีลภาวนา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้วไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัย ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีวะที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ และส่งเสริมสันติสุข

๓) ภาวิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว (มีจิตภาวนา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออารี มีมุทิตามีความเคารพ อ่อนโยนซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความเพียร พยายามกล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจที่ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เอิบอิ่ม ผ่องใส และสงบ เป็นสุข

๔) ภาวิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (มีปัญญาภาวนา) คือรู้จักคิดรู้จักพิจารณารู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่มันเป็น ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง เป็นผู้ที่กิเลสครอบงำบัญชาไม่ได้ เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ ผู้มีภาวนา ครบทั้ง ๔ อย่าง เป็นภาวิต ทั้ง ๔ ด้านนี้แล้ว โดยสมบูรณ์เรียกว่า“ภาวิตัตตะ” แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้วได้แก่พระอรหันต์

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย“การพัฒนา” ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า การทำให้มี ทำให้เป็น และการบรรลุนิพพานมีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่างๆ ในการบรรลุนิพพาน

๒. กระบวนการเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

กระบวนการเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ มีรายละเอียดดังนี้ ภาวนา ๔ (การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา : cultivation; training; development)

๑) กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ :physical development

๒) สีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน : moral development

๓) จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น : cultivation of the heart; emotional development

๔) ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา[๙๑]

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ภาวนา ๔ เป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติผู้ได้ปฏิบัติตามได้แล้วจะมีผลดีทั้งสิ้น โดยการปฏิบัติ สีลภาวนา สมาธิภาวนา ปัญญาภาวนา และกายภาวนา จากการทำงานทุกอาชีพนั้นต้องมีหลักต้องมี ทั้ง สีล สมาธิปัญญา และกาย ถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้การทำงานต่างๆ ก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จก็เป็นไปได้

๒.๒.๓ แนวทางการพัฒนามนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ในพระพุทธศาสนา

ในการพัฒนาชีวิตเพื่อความสงบสุขในปัจจุบันหรืออนาคตก็ตาม เราจะต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ชีวิตจะมีคุณภาพได้ก็ต้องมีคุณธรรม ดังนั้นคุณธรรมย่อมจะมีขึ้นได้ก็ด้วยการฝึกฝนอบรมนี้เรียกว่า หลักภาวนา ๔ นั้นได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา[๙๒]

๑. กายภาวนา คือ การทำกายให้เจริญ มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การพัฒนากายให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ และยังรวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างถูกต้องดีงาม ในทางที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะไม่เพียงหมายถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคม แต่ยังหมายถึงสิ่งอื่นๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ เช่น รู้จักการบริโภคปัจจัย ๔ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การใช้การบริโภคยา และรู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย[๙๓] ในการเสพหรือใช้สอยวัสดุอุปกรณ์ในทางที่เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การมีความสัมพันธ์กับปัจจัย ๔ อย่างถูกต้องนั้นหมายถึงการจัดสรรให้มีปัจจัย ๔ เพียงพอที่จะเลี้ยงชีวิตให้ดำรงอยู่ได้อย่างดี และใช้ปัจจัย ๔ นั้นตามคุณค่าแท้ เช่น รับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ต่อร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ไม่ใช่รับประทานอาหารตามคุณค่าเทียม คือรับประทานอาหารเพื่อความเอร็ดอร่อยโดยไม่คำนึงถึงโทษที่จะตามมา นอกจากปัจจัย ๔ แล้ว ในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ก็ต้องพิจารณาถึงความถูกต้องเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับธรรมชาติให้เป็นไปในทางเกื้อกูลกันมากกว่าจะเป็นการทำลาย เพื่อประโยชน์ของมนุษย์เพียงฝ่ายเดียว เพราะในที่สุดโทษที่เกิดจากการทำลายสิ่งต่างๆ ย่อมจะย้อนกลับมาทำความเสียหายให้แก่มนุษย์เองด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องของการพัฒนากาย และคนที่พัฒนาตนแล้ว เรียกว่า ภาวิตกาย

---

[๙๑] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต),**"พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม"**, หน้า ๗๐.

[๙๒] ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๐๐, องฺ.ปญฺจก.(ไทย) ๒๒/๗๙/๑๐๔.

[๙๓] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**, หน้า ๙.

ในพระพุทธศาสนากล่าวถึงหลักธรรมตังขณิกปัจจเวกขณปาฐะ[๙๔] ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเอาไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อให้มนุษย์เราบริโภคปัจจัยพื้นฐานนั้นอย่างถูกต้อง ถูกจุดประสงค์ เรียบง่าย และคุ้มค่าอย่างที่สุด ปัจจัย ๔ ได้แก่เครื่องยังชีพทางร่างกายในการดำรงชีวิตซึ่งมีดังนี้

๑. อาหาร โดยมีจุดมุ่งหมายในการบริโภคอาหารก็คือ ๑) เพื่อให้กายดำรงอยู่ได้ ๒) เพื่อกำจัดความหิวอาหาร ๓) เพื่อจะอนุเคราะห์การปฏิบัติธรรม

๒. เครื่องนุ่งห่ม คือ ๑) เพื่อบรรเทาความหนาว ๒) เพื่อบรรเทาความร้อน ๓) เพื่อป้องกันพวกแมลงสัตว์ร้ายมารบกวน เช่น ยุง เป็นต้น ๔) เพื่อปกปิดอวัยวะที่ทำให้เกิดความละอาย

๓. ที่อยู่อาศัย คือ ๑) เพื่อบรรเทาความหนาว ๒) เพื่อบรรเทาความร้อน ๓) เพื่อป้องกันสัตว์ร้าย รวมทั้งคนร้ายด้วย ๔) เพื่อป้องกันอันตรายจากฤดูกาลต่าง ๆ เช่น พายุ ฝน เป็นต้น

๔. ยารักษาโรค คือ ๑) เพื่อบรรเทาเวทนา เป็นการระงับโรคต่างๆ ให้บรรเทาเบาบางลง หรือให้โรคหายไปในที่สุด ๒) เพื่อความเป็นผู้ไม่มีอาพาธหรือโรคต่างๆ

เพราะฉะนั้น การบริโภคปัจจัย ๔ นี้จะต้องไม่ใช่เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑) เพื่อเล่น
๒) เพื่อมัวเมา
๓) เพื่อประดับ
๔) เพื่อตบแต่งประเทืองผิว

นอกจากนี้ในพระพุทธศาสนายังได้กล่าวถึงหลักจรณะหรือข้อปฏิบัติของผู้ฝึกอบรมตนเพื่อบรรลุวิชชาหรือปัญญา ผู้ที่ต้องพัฒนาตนในที่นี้หมายถึง ปุถุชน โสดาบัน สกทาคามี และอนาคามีบุคคล อาจกล่าวได้ว่า กิจกรรมทางการพัฒนากาย คือ การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน การสำรวมอินทรีย์ การรู้จักประมาณในการบริโภค เป็นต้น ดังพุทธพจน์ว่า

แม้ข้อที่อริยสาวกเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยศีลนี้ ก็เป็นจรณะของเธออีกประการหนึ่ง แม้ข้อที่อริยสาวกเป็นผู้คุ้มครองทวารในอินทรีย์ทั้งหลายนี้ ก็เป็นจรณะของเธอประการหนึ่ง แม้ข้อที่อริยสาวกเป็นผู้รู้ประมาณในโภชนะ ก็เป็นจรณะของเธอประการหนึ่ง แม้ข้อที่อริยสาวกเป็นผู้ประกอบความเพียรเครื่องตื่นนี้ ก็เป็นจรณะของเธอประการหนึ่ง แม้ข้อที่อริยสาวกเป็นผู้ประกอบด้วย สัปปุริสธรรม ๗ ประการนี้ ก็เป็นจรณะของเธอประการหนึ่ง แม้ข้อที่อริยสาวกเป็นผู้ได้ฌานทั้ง ๔ อันเป็นธรรมอาศัยซึ่งจิตอันยิ่ง เป็นเครื่องอยู่เป็นสุขในทิฏฐธรรมตามความปรารถนา เป็นผู้ได้โดยไม่ยาก ไม่ลำบากนี้ ก็เป็นจรณะของเธอประการ หนึ่ง[๙๕]

---

[๙๔] สมเด็จพระสังฆราช (ปุสฺสเทว), **หนังสือสวดมนต์ฉบับหลวง**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บำรุงนุกูลกิจ, ๒๔๗๒), หน้า ๑๑๔–๑๑๕.

[๙๕] ม.ม.(ไทย) ๑๓/๓๓/๒๘.

จรณะหรือข้อปฏิบัติของผู้ฝึกอบรม ๖ ประการนี้ ปรากฏในหลายที่ต่างกรรมต่างวาระ เช่น เสขปฏิปทา ความเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยสิกขาและการปฏิบัติ (ฝึกฝนอบรม) เป็นต้น โดยทั่วไปกิจกรรมนี้เรียงตามลำดับด้วย คือเริ่มจาก

๑) ความถึงพร้อมด้วยศีล
๒) คุ้มครองทวารในอินทรีย์ทั้งหลาย
๓) ประมาณในการบริโภค
๔) ประกอบความเพียรเครื่องตื่น
๕) ประกอบด้วยสัปปุริสธรรม
๖) ปฏิบัติเพื่อบรรลุฌาน ๔ ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากาย ดังนี้

(๑) อินทรีย์สังวร หรือคุ้มครองทวารอินทรีย์ หมายถึง การสำรวมอินทรีย์ คือระวังไม่ให้บาปอกุศลธรรมครอบงำจิตใจเมื่อรับรู้อารมณ์ด้วยอินทรีย์ ๖ ในชั้นนี้เป็นการควบคุมการรับรู้เมื่อติดต่อเกี่ยวข้องกับโลกทางตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ เป็นการควบคุมตามกฎเกณฑ์หรือมาตราฐานภายนอก การควบคุมที่ว่านี้โดยสาระแล้วเป็นการระมัดระวังในขณะที่ตาเห็นรูป หูได้ยินเสียง จมูกได้กลิ่น ลิ้นได้ลิ้มรส กายได้สัมผัส และจิตใจคิดสิ่งต่างๆ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือพร้อมกันหลายๆ อย่างก็ได้ โดยระมัดระวังไม่ให้หมายรู้หรือยึดถือเป็นสาระไม่ว่าโดยการตีความเอาจากลักษณะทั่วไปหรือลักษณะเฉพาะ เพราะถ้าไม่ระมัดระวังแล้วถ้าหมายรู้เอาว่าเป็นตัวตน ก็จะเผลอใจไปตามความชอบความชังก็จะทำให้ความดีใจ เสียใจครอบงำจิตใจเอาได้ ที่ต้องระมัดระวังก็เพราะว่าผู้ฝึกฝนยังไม่รู้แจ้งวิชชา การระมัดระวังนี้อาจทำได้โดยตั้งสติกำหนดรู้อารมณ์ แล้วนำหลักการที่ช่วยไม่ให้เผลอตัวดังกล่าว หลักการสำคัญในกิจกรรมนี้คือ ไม่ถือนิมิต ไม่ถืออนุพยัญชนะ[๙๖]

(๒) ประมาณในการบริโภค คือ รู้จักพิจารณาในการรับประทานอาหารว่า เพื่อหล่อเลี้ยงร่างกายเพื่อใช้ทำกิจกรรมให้เกิดความผาสุก มิใช่เพื่อสนุกสนานมัวเมา[๙๗] เช่นคะเนในการบริโภคอาหารให้พอเหมาะพอควรแก่ฐานะของผู้ฝึกฝน แล้วผู้บริโภคเพื่อให้ได้ประโยชน์ที่เป็นคุณค่าแท้ไม่ใช่ประโยชน์จากค่านิยมหรือคุณค่าเทียม การประมาณในการบริโภคเช่นนี้ ทำให้การยึดติดในการบริโภคลดลง จิตใจก็สงบขึ้นในการแสวงหาสิ่งบริโภคการพัฒนาก็จะเป็นไปด้วยดี อีกทั้งยังป้องกันไม่ให้ความไม่สบายกายต่างๆ เช่นความหิวที่เกิดขึ้น ผู้ฝึกฝนก็จะมีวิถีชีวิตแห่งการพัฒนาตนได้อย่างสมบูรณ์

---

[๙๖] ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๘/๒๓.

[๙๗] ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๙/๒๔.

๒. ศีลภาวนา พัฒนาศีล เจริญศีล คือมีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม และประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคม มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นการฝึกตนให้อยู่ในสังคมด้วยดีและเป็นประโยชน์[๙๘] ระดับต้นคือ ความมีระเบียบวินัยในการเป็นอยู่ ในการดำเนินชีวิต โดยไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน ศีล ๕ ซึ่งเป็นศีลขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่ามุ่งที่การไม่เบียดเบียนกันกล่าวคือ ไม่เบียดเบียนต่อกันในทางชีวิตร่างกาย ในทางทรัพย์สิน ในทางคู่ครอง ในทางใช้วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเอง เมื่อไม่เบียดเบียนกันแล้วก็ขยายออกไปถึงความสุจริต

ดังนั้นการอบรมกายวาจาให้อยู่ในศีล ก็คือความประพฤติที่ดีงาม มีมารยาทงดงาม และน่าเคารพนับถือ เป็นที่ไว้วางใจโดยมีคุณธรรมเป็นเครื่องอยู่ ซึ่งได้แก่เบญจศีล เป็นคุณธรรมพื้นฐานสำหรับมนุษย์ ซึ่งอาจเรียกคุณธรรมนี้ว่า มนุษยธรรม อีกทั้งยังทำให้สังคมมนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขด้วย ได้แก่

๑) งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ แต่ควรมีเมตตา กรุณาต่อสรรพสัตว์ทั้งปวง

๒) งดเว้นจากการลักทรัพย์ หรือแสวงหาทรัพย์ในทางมิชอบ แต่ควรประกอบสัมมาอาชีพที่สุจริตถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓) งดเว้นจากการประพฤติผิดในกาม แต่ควรมีความสันโดษพอใจเฉพาะในคู่ครองของตน

๔) งดเว้นจาการพูดเท็จ แต่ควรพูดแต่ความจริง

๕) งดเว้นจากการเสพของมึนเมาอันเป็นเหตุให้ขาดสติ-สัมปชัญญะ ดำเนินชีวิตด้วยความประมาท แต่ควรเจริญสติ-สัมปชัญญะ ให้บริบูรณ์[๙๙]

๓. จิตภาวนา การพัฒนาจิต หรือการทำจิตให้เจริญงอกงามแบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ

๑) การพัฒนาคุณภาพจิตเริ่มแต่มีคุณธรรมต่างๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตดีงาม เช่น มีเมตตากรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูกตเวที เป็นต้น

๒) การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพ ของจิตใจซึ่งมีความเข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดี คือ มีสมาธิ มีสติ มีวิริยะ คือความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน เป็นต้น

๓) การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และ สมรรถภาพต้องมีสุขภาพจิตด้วย คือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปีติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความร่าเริงบันเทิงใจ เป็นต้น

---

[๙๘] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**, หน้า ๑๐.

[๙๙] สำ.สฬา. (ไทย) ๑๘/๔๘๓/๒๘๐.

๔. ปัญญาภาวนา คือ การทำปัญญาให้เจริญงอกงาม ในเบื้องต้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศิลปวิทยาการ ทางวิชาชีพ ต่อมาต้องพัฒนาปัญญาให้มีการรับรู้ เรียนรู้ อย่างถูกต้องของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งนั้นทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น ไม่เอนเอียงด้วยอคติหรือฉันทาคติ ที่จะทำให้การรับรู้ผิดพลาดคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ขั้นต่อไปคือวินิจฉัยด้วยการใช้ปัญญาบริสุทธิ์ ไม่ใช่ด้วยกิเลส เป็นปัญญาที่รู้จักเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง เข้าใจความเจริญและความเสื่อมของโลกและชีวิตตามความเป็นจริงและตามเหตุปัจจัย รู้จักทางแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้ตนพัฒนายิ่งขึ้นๆ ขึ้นไป รู้เท่าทันโลกและชีวิตทำให้เป็นอิสระหลุดพ้นจากความทุกข์โดยสมบูรณ์ พัฒนาไปจนถึงขั้นวิมุติ คือหลุดพ้นเป็นอิสระที่แท้จริง จิตใจไม่ถูกยึดมั่นในสิ่งทั้งหลาย ไม่ถูกครอบงำ ผู้ที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาทางปัญญาแล้วเรียกว่า ภาวิตปัญญา

การอบรมปัญญา ก็คือการอบรมจิตนั่นเองให้มีปัญญา ให้รู้ชัดว่าควรทำอะไร ควรเว้นอะไร ได้แก่การอบรมปัญญาให้รู้เห็นตามความเป็นจริง เช่นเห็นไตรลักษณ์ แยกสมมติออกจากความเป็นจริงได้แล้วจะทำให้จิตใจไม่ติดสมมติ กล่าวคือ รู้ว่าแม้จะรับสิ่งสมมติ แต่ก็รู้ว่าสิ่งนี้เป็นเพียงสิ่งสมมติเท่านั้น แล้วจิตก็ไม่ไปติดอยู่ในสิ่งนั้น แต่ถ้าเข้าใจไม่ชัดเจนก็ทำให้เกิดการสับสนซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพตามความเป็นจริง ดังนั้น พระพุทธศาสนาสอนให้รู้จักแยกสัจจะ (ความจริง) เป็นสองระดับ สัจธรรม ๒ อย่าง คือ สมมติสัจจะ และปรมัตถสัจจะ

๑) สมมติสัจจะ คือความจริงอย่างสมมติ สมมติว่าเป็นนั่นว่าเป็นนี่ ว่าอย่างนั้นว่าอย่างนี้ เป็นของสมมติจึงไม่ใช่ของจริง เป็นจริงตามที่มีความเห็นร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ในการยังประโยชน์ให้สำเร็จในชีวิตประจำวัน เช่น คน สัตว์ สิ่งของ คนดี คนชั่ว โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

๒) ปรมัตถสัจจะ คือความจริงโดยปรมัตถ์ เป็นความจริงตามความหมายอันแท้จริง ตรงตามสภาวะ 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

ตารางที่ ๒.๙ แนวทางการพัฒนามนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ในพระพุทธศาสนา

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.)	๑ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ ๒ วิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิตร ๓ จิตตภาวนา คือ การฝึกจิตใจให้เจริญงอกงาม ๔ ปัญญาภาวนา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญา ๕ บริกรรมภาวนา ภาวนาขั้นตระเตรียม คือ กำหนดอารมณ์กรรมฐาน ๖ อุปจาภาวนา ภาวนาขั้นจวนเจียน คือ เกิดอุปจารสมาธิ ๗ อัปปนาภาวนา ภาวนาขั้นแน่วแน่ คือ เกิดอัปปนาสมาธิ
๒	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๗๐)	๑ กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, ๒ สีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ ๓ จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, ๔ ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โครงสร้างการบริหารงาน และรายละเอียดต่างๆ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๒.๓.๑ ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบ เทศบาล พุทธศักราช ๒๔๗๖ พระราชบัญญัตินี้มี ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ว่าด้วยเรื่องเทศบาล และ ส่วนที่ ๒ ว่าด้วยเรื่องสภาจังหวัด การจัดตั้งสภาจังหวัดในครั้งแรกนี้ได้กำหนดให้ประชาชน เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้ามาเป็นสมาชิกโดยให้สมาชิกสภาจังหวัดมีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาผู้ว่า ราชการจังหวัดต่อมาปี พ.ศ.๒๔๘๑ รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ.๒๔๘๑ เพื่อ แยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดโดยเฉพาะ โดยแยกออกมาต่างหากจากพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๙๘ จึงได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายขึ้นมาใหม่ คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีผู้ว่า ราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด ทาหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร และกำหนดให้สภาจังหวัดซึ่งประชาชน เลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสภาจังหวัดเป็นสภานิติบัญญัติ มีหน้าที่ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร และนอกจากนั้นยังมีอำนาจ

หน้าที่สอบถามการ ปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดด้วย บทบาทหน้าที่ที่สำคัญขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดคือการพัฒนาท้องถิ่นต่อมา พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการแก้ไขปรับปรุง บทบาท อำนาจ หน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานใหม่จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติขึ้นใหม่คือ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ก็มีการแก้ไข เพิ่มเติมพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีกครั้งจนถึงปัจจุบัน[๑๐๐]

๒.๓.๒ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้คือ [๑๐๑]

๑. ฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งในท้องถิ่น เรียกว่า “สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนจังหวัด”จากทุกอำเภอรวมกันทำหน้าที่ในสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อการ ออกข้อบัญญัติงบประมาณการกำหนดนโยบาย การอนุมัติจัดทาแผนพัฒนาการกำกับดูแลการ ปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามมติของสภา สำหรับจำนวนสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด จะมีได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนประชากร ตามทะเบียนราษฎร์ปี สุดท้ายที่ มีการเลือกตั้ง คือ ในจังหวัดที่มีราษฎรไม่เกินห้าแสนคน มีได้ ๒๔ คน มีราษฎรตั้งแต่ห้าแสนคน ไม่เกินหนึ่งล้านคน มีได้ ๓ คน มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งล้านคนไม่เกินหนึ่งล้านห้าแสนคน มีได้ ๓๖ คนมีราษฎรตั้งแต่หนึ่งล้านห้าแสนคนไม่เกินสองล้านคน มีได้ ๔๒ คน และมีราษฎรตั้งแต่สอง ล้านคนขึ้นไป มีได้ ๔๘ คน ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๙ โดยจะอยู่ในวาระคราวละ ๔ ปี

๒. ฝ่ายบริหาร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปัจจุบันมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๖ (เดิมมาจาก การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกัน) และให้นายกองค์การบริหารส่วน จังหวัดแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขึ้นเป็นคณะผู้บริหารสำหรับจำนวนที่จะ แต่งตั้งได้นั้นให้ถือจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเกณฑ์ คือ จังหวัดใดที่มี สมาชิกยี่สิบสี่คนหรือสามสิบคน แต่งตั้งได้ ๒ คนจังหวัดใดที่มีสมาชิกสามสิบหกคนหรือสี่สิบ สองคน แต่งตั้งได้ ๓ คน และจังหวัดใดที่มีสมาชิกสี่สิบแปดคน แต่งตั้งได้ ๔ คนตามลำดับ ซึ่ง ได้กำหนดไว้ตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๓๕ ทั้งนี้ มี หน้าที่ในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแล ของรัฐบาล เพื่อความมั่นคงความสงบเรียบร้อยและประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม

---

[๑๐๐] กรมการปกครอง, **คู่มือการจัดทาแผนพัฒนาประจาปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและเมืองพัทยา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง ๒๕๔๔), หน้า ๒๐-๒๔.

[๑๐๑] เรื่องเดียวกัน มาตรา ๒๙, หน้า ๑๘๗ .

๒.๓.๓ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กรอบนโยบายของพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และฉบับแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด คือ[๑๐๒]

มาตรา ๔๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดาเนินกิจการภายในเขต องค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

๑) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

๒) จัดทาแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

๕) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

๖) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๔๙๘ เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘) ทานุบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙) จัดทากิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการท้องถิ่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกัน ดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทา ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๑๐) จัดทากิจกรรมอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคอาจ มอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

---

[๑๐๒] นันทวัฒน์ บรมานันท์, **การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๗- ๑๒๘.

พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายก อบจ. มีอำนาจแต่งตั้งรองนายก อบจ. ตามกฎหมายกำหนดสำหรับรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้[๑๐๓]

(ก) ในกรณีมีสมาชิก ๔๘ คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๔ คน
(ข) ในกรณีมีสมาชิก ๓๖-๔๒ คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๓ คน
(ค) ในกรณีมีสมาชิก ๒๔-๓๐ คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๒ คน

๒. ข้าราชการส่วนจังหวัด

สำหรับเจ้าหน้าที่อื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นได้แก่ ข้าราชการส่วนจังหวัด ซึ่งรับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด[๑๐๔]

ข้าราชการส่วนจังหวัดมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาและมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารงานจะแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ได้แก่ ส่วนอำนวยการดูแลกิจการทั่วไปของ อบจ. ส่วนแผนและงบประมาณรับผิดชอบเรื่องแผนและงบประมาณของ อบจ. ส่วนโยธารับผิดชอบทางด้านงานช่างและการก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค ส่วนการคลังดูแลด้านการเงิน การคลังและการเบิกจ่ายเงิน ส่วน กิจการสภา อบจ. รับผิดชอบงานของสภา อบจ.

๓. อำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่พัฒนาจังหวัด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การอาชีพ สาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น[๑๐๕]

๑. จัดสร้างระบบสาธารณูปโภคที่เทศบาลและ อบต. ทำไม่ได้ เพราะขาดงบประมาณ เช่น สร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย

๒. จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องทั้งเทศบาลและ อบต. เช่น การก่อสร้างถนนสายหลัก

๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น จัดรถบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือพื้นที่แห้งแล้ง

๔. การใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น เช่น จัดให้มีสถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ

๕. การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

---

[๑๐๓] พระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐, แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๒ **ราชกิจจานุเบกษา**, ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๙ ก วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๖, หน้า ๓.

[๑๐๔] พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๒๑ เล่ม ๙๕ ตอนที่ ๗๓ หน้า ๓๑-๒๕.

[๑๐๕] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

นับตั้งแต่ปี ๒๕๔๐ อบจ. ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบอำนาจหน้าที่ไปจากเดิมโดยจะมีหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด ซึ่งเน้นการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับต่ำกว่าภายในจังหวัด

พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๔๕ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบจ. ไว้ดังนี้

๑. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

๒. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

๕. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น

๖. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ เฉพาะในเขตสภาตำบล

๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต อบจ. และ กิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้ อบจ. จัดทำตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๙. จัดทำกิจการอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อบจ. เช่น พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

นอกจากนี้ อบจ. อาจจัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ อบจ. อื่นนอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากองค์กรนั้นๆ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มอบให้ อบจ. ปฏิบัติ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ฝ่ายบริหารจะเป็นผู้ดำเนินการโดยได้รับความเห็นชอบจากฝ่าย นิติบัญญัติ โดยการอนุมัติข้อบัญญัติต่างๆ เช่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นต้น

๔. การบริหารการคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

รายได้ของ อบจ. มาจากภาษีชนิดต่างๆ ที่ อบจ.เป็นผู้จัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษี โรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายและค่าธรรมเนียมต่างๆ บางส่วนมาจากภาษีบางชนิดที่รัฐบาลเป็นผู้จัดเก็บเองแล้วจัดสรรให้ อบจ. ตัวอย่างของภาษีเหล่านี้ที่เรารู้จักดี ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่ม จัดเก็บโดยกรมสรรพากร ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน จัดเก็บโดยกรมการขนส่งทางบก ค่าภาคหลวงแร่และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม โดยกรมทรัพยากรธรณี เป็นต้น และบางส่วนมาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล[๑๐๖]

---

[๑๐๖] นันทวัฒน์ บรมานันท์, **การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : นักพิมพ์วิณญูชน, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๙- ๑๓๐.

นอกจากนี้ พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ยังกำหนดให้ อบจ. มีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บ[๑๐๗]

๑) ภาษีบำรุง อบจ. จากสถานค้าปลีกน้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล และน้ำมันที่คล้ายกัน และ ก๊าซปิโตรเลียมไม่เกินลิตรละห้าสตางค์ ยาสูบไม่เกินมวนละห้าสตางค์

๒) ค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ. จากผู้พักในโรงแรม ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

๓) ภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นจากภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตขายสุราและใบอนุญาตเล่นการพนันไม่เกินร้อยละสิบ

๔) ภาษีมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร กรณีที่ประมวลรัษฎากรเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ ให้ อบจ. เก็บในอัตราร้อยละศูนย์ กรณีที่ประมวลรัษฎากรเก็บในอัตราอื่น ให้ อบจ. เก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร

๕) ค่าธรรมเนียมใดๆ จากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่ อบจ. จัดให้มีขึ้นตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดเมื่อ อบจ. มีรายได้ก็จำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการใช้จ่าย ซึ่งในระดับประเทศ การบริหารงบประมาณแผ่นดินจะกระทำโดยร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่าง พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปีนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาก่อน รัฐบาลจึงจะนำงบประมาณไปใช้จ่ายในการบริหารประเทศได้ การบริหารงบประมาณของ อบจ. ก็ใช้หลักการเดียวกัน กล่าวคือ ฝ่ายบริหารจะต้องจัดทำร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน ฝ่ายบริหารคือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงจะนำเงินงบประมาณไปใช้จ่ายได้

๕. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๐ มีเจตนารมณ์ที่มุ่งเน้นให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย และเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น จึงมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นในด้านต่างๆ ทั้งด้านโครงสร้างทางการบริหาร อำนาจหน้าที่ รายได้ การบริหารงานบุคคล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวกับการ ปกครองท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

๑) รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง (ม. ๗๘)

๒) รัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชน (ม. ๒๘๔) การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น (ม. ๒๘๓)

๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ (ม. ๒๘๔)

---

[๑๐๗] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕.

๔) ให้มีคณะกรรมการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในรูปแบบไตรภาคี ทำหน้าที่จัดสรรภาษีอากรและกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจหน้าที่และรายได้เพิ่มขึ้นให้ท้องถิ่นเป็นสำคัญ (ม.๒๘๔)

๕) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประกอบด้วยสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น และต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น มีวาระคราวละ ๔ ปี (ม.๒๘๕)

๖) ให้อำนาจราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในท้องถิ่นสามารถถอดถอนผู้บริหารหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น และสามารถขอให้สภาท้องถิ่นออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ (ม.๒๘๖-๒๘๗)

๗) ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบไตรภาคีทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น (ม. ๒๘๘)

๘) เพิ่มอำนาจให้ท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น และการส่งเสริมรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ม.๒๘๙-๒๙๐)

จากการที่รัฐธรรมนูญบัญญัติให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ตามความเป็นอิสระของท้องถิ่นดังกล่าวก็ยังคงอยู่ภายใต้เงื่อนไขของความเป็นกลไกหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดินที่เป็นภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของรัฐบาลที่จะต้องกำกับดูแล ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปด้วยความถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วไป

รัฐบาลจึงจำเป็นต้องกำกับดูแลท้องถิ่น โดยผ่านการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดและอำเภอ ซึ่งถือเป็นตัวแทนและกลไกสำคัญของรัฐบาลในการกำกับดูแลท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ ซึ่งจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบทบาทที่สำคัญในการช่วยพัฒนาท้องถิ่น คือ[๑๐๘]

๑) บทบาทในการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น[๑๐๙] ในภาพรวมของจังหวัดในรูปของแผนพัฒนาจังหวัด โดยรวบรวมแผนงานโครงการของหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นทั้งหมดของจังหวัดที่หน่วยราชการส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเอง เพื่อให้เห็นภาพรวมและทิศทางการพัฒนาจังหวัดลดความ ซ้ำซ้อน และมีลำดับความสำคัญของแต่ละงานที่ชัดเจน

๒) สนับสนุนในการดำเนินการกิจกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการได้ จึงต้องให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำ เช่น สนามกีฬา บ่อบำบัดน้ำเสียรวม เป็นต้น

---

[๑๐๘] อ้างแล้ว, หน้า ๑๘.

[๑๐๙] อ้างแล้ว, หน้า ๑๗.

๓) ประสานและดำเนินโครงการพัฒนา ที่มีลักษณะคาบเกี่ยวระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง หากแยกดำเนินการจะสิ้นเปลืองงบประมาณหรือส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างท้องถิ่นเอง เช่น ถนนสายหลักซึ่งผ่านเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่ง สถานที่ทิ้งขยะ สวนสาธารณะ เป็นต้น[๑๑๐]

๖. การกำกับดูแล

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง และเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตามหลักการการกระจายอำนาจโดยรัฐบาลกลางที่มุ่งกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผู้บริหารมาจากเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่หรือโดยความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น และดำเนินการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลผ่านทางจังหวัด การควบคุมกำกับดูแลจึงต้องกระทำเท่าที่จำเป็น ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนด คือ

๑) ระดับกระทรวง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่างๆ ที่ได้รับรายงานมา เช่น วินิจฉัยเกี่ยวกับการยับยั้งการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การเพิกถอนมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดย ผู้ว่าราชการจังหวัด การสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง การยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒) ระดับจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับการกำกับดูแลตามพระราชบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวแล้ว ยังมีการกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทยและจังหวัด ตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๕ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งสามารถแยกประเภทการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

---

[๑๑๐] อ้างแล้ว, หน้า ๒๗.

๑) การกำกับดูแลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐
๒) การกำกับดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น
๓) การกำกับดูแลเกี่ยวกับแผนพัฒนาท้องถิ่น
๔) การกำกับดูแลเกี่ยวกับการพัฒนารายได้ท้องถิ่น
๕) การกำกับดูแลเกี่ยวกับการเงินการคลังและการงบประมาณท้องถิ่น
๖) การกำกับดูแลเกี่ยวกับการตรวจสอบการคลังท้องถิ่น

๗. การกำกับดูแลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐

กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดเรื่องการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ โดยในมาตรา ๗๗ ถึงมาตรา ๘๐ ได้กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในกรณีดังต่อไปนี้ คือ

๑. ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ในการนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจ สั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

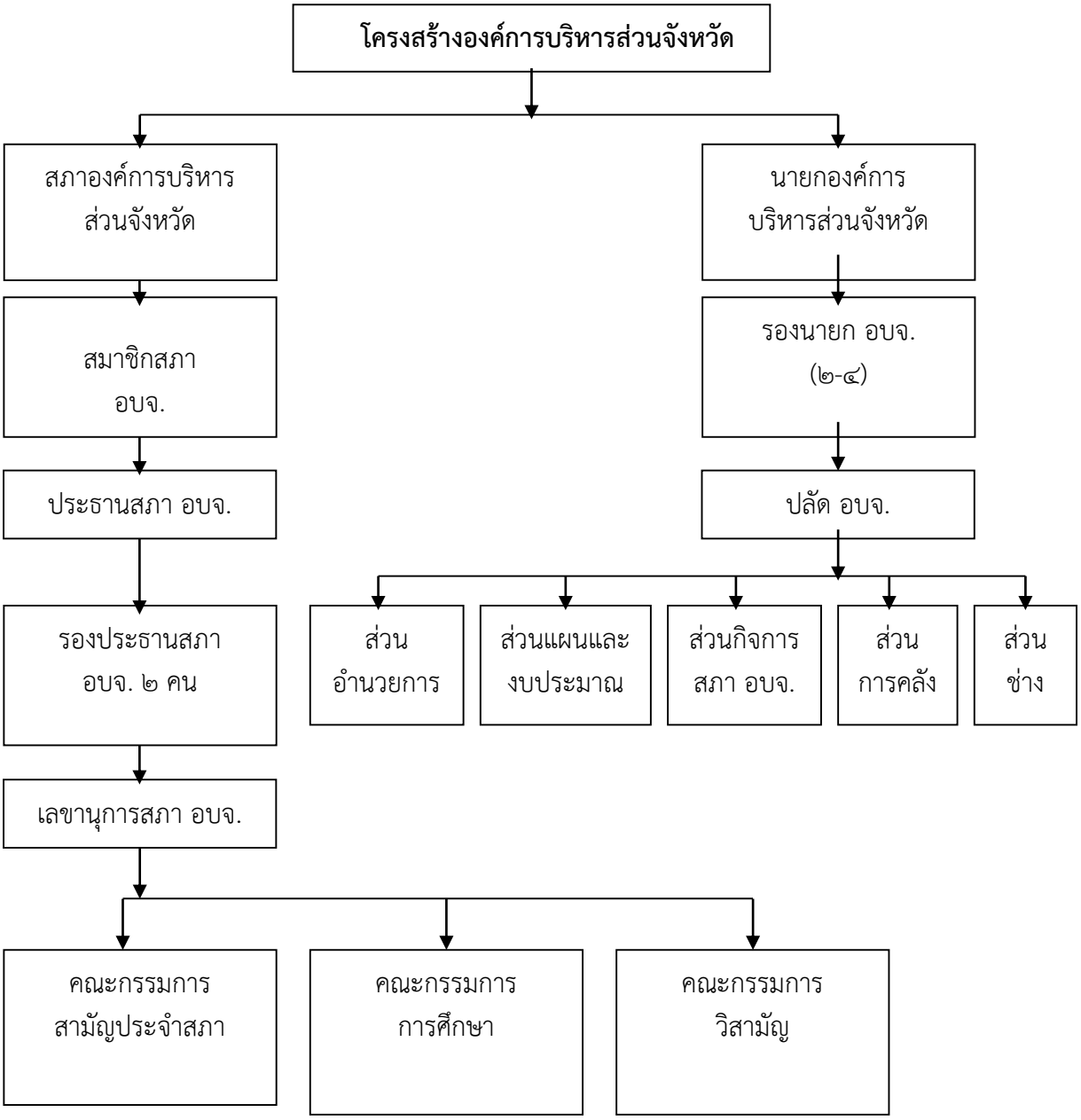
๒. ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติราชการในทางที่อาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ หรือระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติการดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราวได้แล้วให้รายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง ซึ่งรัฐมนตรีจะต้องวินิจฉัยสั่งการเรื่องดังกล่าวภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากผู้ว่าราชการจังหวัด คำสั่งของรัฐมนตรีในกรณีดังกล่าวให้ถือเป็นที่สุด

๓. ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถสั่งเพิกถอนมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมิใช่ ข้อบัญญัติได้ ในกรณีที่ปรากฏว่ามตินั้นฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ หรือระเบียบข้อบังคับของทางราชการหรือเป็นมติ ที่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยคำสั่งเพิกถอนมติของผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องทำภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติและจะต้องแสดงเหตุผลของการเพิกถอนมตินั้นไว้ในคำสั่งด้วย แต่อย่างไรก็ตาม หากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังยืนยันมติเดิมด้วย คะแนนเสียง ไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานการยืนยันมติดังกล่าว และเหตุผลของการเพิกถอนมติของผู้ว่าราชการจังหวัดต่อรัฐมนตรีภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติยืนยันมติเดิม ซึ่งรัฐมนตรีจะต้องวินิจฉัยสั่งการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากผู้ว่าราชการจังหวัด

๔. ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถดำเนินการสอบสวนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ หากพบว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดละเลยไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่หรือปฏิบัติการโดยไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่หรือประพฤติตนฝ่าฝืนความสงบเรียบร้อยของประชาชน ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจใช้วิธีตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการหรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทำการสอบสวนก็ได้ และหากผลการสอบสวนปรากฏว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีพฤติการณ์ดังกล่าวจริง ผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง คำสั่งของรัฐมนตรีในกรณีนี้ให้ถือเป็นที่สุด

๕. ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้ยุบ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ในกรณีที่เห็นว่าการกระทำดังกล่าวจะเป็นการคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม คำสั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดของรัฐมนตรีจะต้องแสดงเหตุผลไว้ด้วย และเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่ภายใน ๔๕ วัน

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือการจัดองค์กรของ อบจ. แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ฝ่ายบริหารหรือคณะบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐) ดังแผนภาพที่ ๒.๓



แผนภาพที่ ๒.๓ : โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐)

ตารางที่ ๒.๑๐ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	กรมการปกครอง, ๒๕๔๔, (หน้า ๒๐-๒๔)	๑. ว่าด้วยเรื่องเทศบาล ๒. ว่าด้วยเรื่องสภาจังหวัด
๒	นันทวัฒน์ บรมานันท์, (หน้า ๑๒๗- ๑๒๘)	๑. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย ๒. จัดทาแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทาแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ๓. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ๔. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วน ท้องถิ่นอื่น ๕. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น อื่น ๖. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๔๙๘ เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

๒.๓.๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง

จากการรวบรวมเอกสารข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๒.๓.๔.๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก

๑. วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก เป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวจังหวัดตาก

๒. ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และระบบไฟฟ้าสาธารณะ พัฒนา อนุรักษ์ ปรับปรุง ฟื้นฟูทรัพยากรน้ำ พัฒนา ปรับปรุง และบริหารจัดการงานด้านขนส่ง ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สนับสนุนการวาง/ปรับปรุงผังเมืองรวม/ผังชุมชน สนับสนุน ส่งเสริม ด้านวิชาการ[๑๑๑]

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพของประชาชน ส่งเสริม สนับสนุนองค์ความรู้/นวัตกรรมการประกอบอาชีพต่างๆ ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน/ช่องทางการจำหน่าย /กลุ่มอาชีพ/กลุ่มเครือข่ายอาชีพและภาคอุตสาหกรรม

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว พัฒนา/ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ และแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ที่มีศักยภาพ จัดกิจกรรม/ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและพัฒนาด้านการตลาดท่องเที่ยว พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว และพัฒนาด้านบริการท่องเที่ยว

๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต เสริมสร้างและพัฒนาระบบการเฝ้าระวัง ควบคุมป้องกัน โรคติดต่อและไม่ติดต่อ ให้มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน สร้าง/พัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข สร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพและการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ จัดตั้ง/ส่งเสริม/การจัดบริการสุขภาพที่เหมาะสมให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การป้องกันและสนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติด พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายเยาวชนจังหวัดตาก

๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนในระดับต่างๆ ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้/สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

---

[๑๑๑] องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, **ข้อมูลพื้นฐาน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.takpao.go.th [๗ มกราคม ๒๕๕๘].

๒.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม รวบรวม การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และผลิตสื่อ ศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอดและเผยแพร่ แลกเปลี่ยน ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น บำรุงรักษาศาสนา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ก่อสร้าง/ปรับปรุง/แหล่งเรียนรู้ ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการกีฬา ส่งเสริมการพัฒนาสนามกีฬาและวัสดุอุปกรณ์กีฬา ให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการฝึกอบรม ฝึกสอนกีฬา และพัฒนาบุคลากรด้านกีฬา ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม การแข่งขันกีฬา และนันทนาการ

๒.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม/สนับสนุน ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม/สนับสนุนในการสร้างเครือข่ายประชาชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ก่อสร้างศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยรวม และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการก่อสร้างศูนย์การจัดขยะมูลฝอย (อำเภอ)

๒.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานและประชาชนทั่วไป พัฒนาองค์กรให้ได้มาตรฐาน

๓. สภาพทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก

๑) ลักษณะที่ตั้ง

จังหวัดตากมีพื้นที่ตั้งอยู่ทางภาคเหนือของประเทศไทย ระหว่างเส้นรุ้งที่ ๑๕ องศา ๕๕ ลิปดา ๓๖ ฟิลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ ๙๙ องศา ๗ ลิปดา ๒๒ ฟิลิปดาตะวันออก สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลาง ๑๑๖.๒ เมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามระยะทางหลวงหมายเลข ๑ ถนนพหลโยธิน ระยะทางประมาณ ๔๒๖ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๑๖,๔๐๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๐,๒๕๔,๑๕๖ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๙ ของพื้นที่ทั้งประเทศ มีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับสองของภาคเหนือรองจากจังหวัดเชียงใหม่[๑๑๒]

๒) อาณาเขต มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่างๆ ๙ จังหวัด และประเทศเพื่อนบ้าน ๑ ประเทศ ดังนี้,

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดแม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดอุทัยธานี และกาญจนบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดสุโขทัย กำแพงเพชร นครสวรรค์ และอุทัยธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมแห่งสหภาพพม่า มีชายแดนยาว ๕๓๕ กิโลเมตร

---

[๑๑๒] องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, **ข้อมูลพื้นฐาน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.takpao.go.th/, [๗ มกราคม ๒๕๕๘].

๓) ประชากร

จังหวัดตากมีจำนวนประชากรทั้งสิ,น ๕๓๒,๓๕๓ คน โดยอำเภอวังเจ้า มีความหนาแน่นของประชากรมากที่สุด จำนวน ๙๗.๓๖ คน/ตร.กม. รองลงมา คือ อำเภอเมืองตาก มีความหนาแน่นของประชากร จำนวน ๖๓.๓๑ คน/ตร.กม. และอำเภออุ้มผาง มีความหนาแน่นของประชากรน้อยที่สุดจำนวน ๖.๘๔ คน/ตร.กม.

๔) จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก

องค์การบริหารส่วนจังหวัดตากมีบุคลากรที่สังกัด โดยแบ่งเป็นส่วนราชการ ซึ้งมีอัตรากำลังดังนี้, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก จำนวน ๑ คน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบุคลากร จำนวน ๓๓ คน กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากมีบุคลากร จำนวน ๑๔ คน กองแผนและงบประมาณ มีบุคลากร จำนวน ๑๗ คน กองคลัง มีบุคลากร จำนวน ๒๓ คนกองช่อง มีบุคลากร จำนวน ๑๓๔ คน กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีบุคลากร จำนวน ๓๙ คนกองการเจ้าหน้าที่มีบุคลากร จำนวน ๖ คน และหน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากร จำนวน ๑ คน องค์การบริหารส่วนจังหวัดตากมีบุคลากรทั้งสิ้น ๒๖๙ คน

๒.๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

๑. ความเป็นมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

เดิมเมืองพิษณุโลกเป็นเมืองเก่าสมัยขอมอยู่ห่างจากที่ตั้งเมืองปัจจุบัน ลงไปทางทิศใต้ประมาณ ๕ กิโลเมตร เรียกว่า" เมืองสองแคว "เหตุที่เรียกเช่นนี้ เพราะตั้ง อยู่ระหว่างแม่น้ำสองสาย คือแม่น้ำน่ากับแม่น้ำแควน้อยแต่ปัจจุบันแม่น้ำแควน้อยเปลี่ยน ทางเดิน ห่างออกจากตัวเมืองไปประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ที่ตั้งตัวเมืองเก่าในปัจจุบัน คือ บริเวณ วัดจุฬามณี ซึ่งเป็นวัดเก่าแก่ของพิษณุโลกต่อมา เมื่อประมาณพุทธศักราช ๑๙๐๐ สมัยสมเด็จพระมหาธรรมราชา(ลิไท)ได้โปรด ให้ย้ายเมืองสองแคว มาตั้งอยู่ ณ บริเวณตัวเมืองในปัจจุบัน และยังคง เรียกกันติดปากว่า เมืองสองแคว เรื่อยมาสมัยก่อนกรุงสุโขทัยก่อนราชวงศ์พระร่วง ซึ่งมีพ่อขุนศรีอินทราทิตย์เป็นต้นราชวงศ์ขึ้นครองกรุงสุโขทัย เมื่อปลายพุทธศตวรรษที่ ๑๘ ราชวงศ์ที่มีอำนาจ ครอบคลุมดินแดนแถบนี้คือ ราชวงศ์ศรีนาว นำถม พ่อขุนศรีนาวนำถม เสวยราชเมืองเชลียง ตั้งแต่ราว พ.ศ.๑๗๖๒ พระองค์ทรง มีโอรส ๒ พระองค์ ได้แก่ พ่อขุนผาเมืองครองเมืองราด และพระยาคำแหงพระรามครองเมืองพิษณุโลก ภายหลังพ่อขุนศรีนาวนำถมสิ้นพระชนม์ ขอมสมาดโขนลำพง เข้ายึด เมืองศรีสัชนาลัยสุโขทัยไว้ได้ พ่อขุนผาเมืองและ พระสหาย คือพ่อขุนบางกลางหาว ร่วมกัน ปราบปรามจนได้ชัยชนะ พ่อขุนผาเมือง จึงยกเมืองสุโขทัย ให้ขุนบางกลางหาว ตั้งราชวงศ์พระร่วงครองเมืองสุโขทัยและ ได้เฉลิมพระนามเป็นพ่อขุนศรีอินทราทิตย์[๑๑๓]

---

[๑๑๓] องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, **ข้อมูลพื้นฐาน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.ppao.go th/, [๗ มกราคม ๒๕๕๘].

๒. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกองค์กรแห่งการพัฒนาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนพันธกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นตาม หลักการและเจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองการส่วนท้องถิ่น ที่มุ่งเน้นให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พันธกิจหลักการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จึงถูกกำหนดให้มีเนื้อหาและทิศทางที่สอดคล้องกันกับความต้องการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาของประชาชนในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีกรอบแห่งอำนาจ หน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกลไกกำหนดทิศทาง ดังนี้

๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนารายได้ และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการคมนาคมและการจัดการผังเมือง

๔) พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖) พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการเพิ่มศักยภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗) พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเพิ่มศักยภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. จุดมุ่งหมายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

๑) จุดมุ่งหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๒) จุดมุ่งหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนารายได้ และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓) จุดมุ่งหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการคมนาคมและการจัดการผังเมือง

๔) จุดมุ่งหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) จุดมุ่งหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖) จุดมุ่งหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการเพิ่มศักยภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗) จุดมุ่งหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเพิ่มศักยภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิษณุโลก

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการสาธารณูปโภค สาธารณูปการยุทธศาสตร์การพัฒนาชีวิตด้านการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ประชาชนได้รับความสะดวก ปลอดภัย มีเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้[๑๑๔] พัฒนาระบบไฟฟ้า ให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง พัฒนาระบบประปา ให้ประชาชนได้มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึงเพียงพอ ประสานงานขอความร่วมมือในการติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะในพื้นที่ขาดแคลน

๕. แนวทางการพัฒนา

สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการติดตั้ง ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงเพียงพอสนับสนุนและส่งเสริมให้มีระบบประปา ให้มีมาตรฐานและทั่วถึงเพียงพอจัดการประสานขอความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะในพื้นที่ที่ขาดแคลนยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนารายได้และการท่องเที่ยวยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนารายได้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนารายได้ ให้กับประชาชนในท้องถิ่น โดยมีเป้าหมาย ดังนี้ พัฒนาระบบตลาดกลางสินค้า ทางการเกษตรแบบครบวงจร ประชาสัมพันธ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน พัฒนามาตรฐานสินค้าและระบบการจัดจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ระดับอำเภอ พัฒนาระบบการรวมกลุ่มการบริหารกองทุนท้องถิ่น การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ พัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME)และองค์กรเอกชนต่างๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจของท้องถิ่น

๒.๓.๔.๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

จังหวัดสุโขทัย มีตราสัญลักษณ์เป็นรูปพ่อขุนรามคำแหงมหาราชพระมหากษัตริย์แห่งราชวงศ์พระร่วงทรงประทับบนพระแท่นมนังคศิลาปกครองไพร่ฟ้าข้าแผ่นดินให้ได้รับความร่มเย็นเป็นสุข ทรงบริหารราชอาณาจักรแห่งนี้ให้เจริญรุ่งเรืองที่สุดระยะหนึ่งในอดีต[๑๑๕]

๑. ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต

จังหวัดสุโขทัย ตั้งอยู่ภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพประมาณ ๔๔๐ กิโลเมตร โดยทางรถยนต์ มีเนื้อที่ประมาณ ๖๗๓ ตารางกิโลเมตร (ประมาณ ๔.๒ ล้านไร่) โดยมีอาณาเขต ติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ เขตอำเภอศรีสัชนาลัย ติดต่อกับ อำเภอวังชิ้น อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ และ อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ทิศใต้ เขตอำเภอคีรีมาศ และอำเภอกงไกรลาศ ติดต่อกับ อำเภอพรานกระต่าย จังหวัด กำแพงเพชร และอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

---

[๑๑๔] องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, **ข้อมูลพื้นฐาน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.ppao.go th/,[๗ มกราคม ๒๕๕๘].

[๑๑๕] องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, **ข้อมูลพื้นฐาน**,[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http:// www.Sukhothai-pao.go.th/ [๗ มกราคม ๒๕๕๘].

ทิศตะวันออก เขตอำเภอกงไกรลาศ อำเภอศรีสำโรง และอำเภอสวรรคโลก ติดต่อกับ อำเภอพรหมพิราม อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก และอำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์

ทิศตะวันตก เขตอำเภอบ้านด่านลานหอย และอำเภอทุ่งเสลี่ยม ติดต่อกับ อำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก และอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง

๒. ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม โดยตอนเหนือเป็นที่ราบสูงมีภูเขาเป็นพืดยาวมาทางทิศตะวันตก พื้นที่ตอนกลางเป็นที่ราบและตอนใต้เป็นที่ราบสูง มีแม่น้ำยมไหลผ่านจากเหนือลงใต้ผ่านพื้นที่ อำเภอศรีสัชนาลัย อำเภอสวรรคโลก อำเภอศรีสำโรง อำเภอเมืองสุโขทัย และอำเภอกงไกรลาศ เป็นระยะทาง ยาวประมาณ ๑๗๐ กิโลเมตร จังหวัดสุโขทัยมีภูเขาขนาดย่อมหลายลูก ภูเขาที่มียอดเขาสูงที่สุด คือ เขาหลวง โดยมีความสูง ๑,๒๐๐ เมตร จากระดับน้ำทะเล

๓. การปกครองและการบริหารราชการ

จังหวัดสุโขทัย แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๙ อำเภอ ๘๔ ตำบล ๘๔๓ หมู่บ้าน โดยแบ่งการบริหารราชการออกเป็น ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย หน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง จำนวน ๔๗ หน่วยงาน หน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๗ หน่วยงาน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๙ หน่วยงาน (รวมไปรษณีย์ และโทรศัพท์) หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๙๑ แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง เทศบาลเมือง ๒ แห่ง เทศบาลตำบล ๑๖ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล ๗๒ แห่ง

๔. สภาพทางเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพที่สำคัญของชาวจังหวัดสุโขทัย คือ การเกษตรกรรม ทำให้เศรษฐกิจ ส่วนใหญ่ขึ้นกับผลผลิตการเกษตรกรรม และอื่นๆ ดังนี้

๑) ด้านการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่มีที่ดินถือ ครองของตนเอง ได้แก่ พื้นที่ทำนา พื้นที่ปลูกไม้ผลและพื้นที่ปลูกพืชผัก โดยในสภาพพื้นที่ไร่เกษตรกรมีการปลูกพืชหมุนเวียน ปลูกข้าวโพด พืชตระกูลถั่ว ต่าง ๆ อ้อย รวมทั้งผลไม้ต่าง ๆ ส่วนในสภาพนามีการปลกู ข้าวนาปีเพียงอย่างเดียว และสภาพนาในเขตชลประทาน ฤดูฝนปลูก ข้าวนาปี ฤดูแล้งปลูกข้าวนาปรัง พืชตะกูลถั่ว แตงโม ยาสูบ และพืชผักต่าง ๆ พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ถั่วเหลือง ถั่วเขียวข้าวโพดสำหรับเลี้ยงสัตว์ อ้อยโรงงาน และใบยาสูบ

๒) ด้านปศุสัตว์ ประชากรภาคการเกษตรทั้งจังหวัดประกอบอาชีพด้านการกสิกรรมเป็นหลัก โดยมีการเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพรอง แนวทางส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ที่เป็นสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัดตามลำดับความสำคัญ ๔ ชนิดได้แก่ โคเนื้อ โคนม สุกร และไก่พื้นเมือง[๑๑๖]

---

[๑๑๖] องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, **ข้อมูลพื้นฐาน**,[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www. Sukhothai -pao.go.th/, [๗ มกราคม ๒๕๕๘].

๓) ด้านประมง จากลักษณะภูมิประเทศและลักษณะทางกายภาพของแม่น้ำยม มีลุ่มนาสาขา ห้วย หนองคลอง บึง เชื่อมต่อหลายสายกระจายทั่วทุกอำเภอ และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ปลาตามธรรมชาติของจังหวัด ในช่วงฤดูน้ำหลากมีปลาน้ำจืดชุกชุมและพันธุ์ปลาหลายชนิด ทำรายได้ให้กับเกษตรกรตลอดปี

๔) ด้านการตลาด การแปรรูปสินค้าการเกษตรที่ผลิตโดยกลุ่มเกษตรกร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรายได้จากผลติ ภัณฑ์กล้วย รองลงมาเป็นไวน์ผลไม้ ไข่เค็ม และเนื้อสัตว์ นอกจากนั้นยัง มีการประกอบการด้านธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

๕) ด้านอุตสาหกรรม ประชาชนส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรมทำให้อุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการเกษตร โดยใช้วัตถุดิบจากผลิตผลทางการเกษตรในท้องถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็กเทคโนโลยีการผลิตไม่ซับซ้อนมาก เช่น โรงสีข้าว โรงงานสกัดน้ำมันพืช โรงงานหีบฝ้าย อู่ซ่อมรถยนต์ เป็นต้น โรงงานอุตสาหกรรมมีการกระจายตัวอยู่ทั่วไปทุกอำเภอแต่ที่อำเภอเมืองสุโขทัยและอำเภอสวรรคโลกจะมีจำนวนโรงงานมากกว่าอำเภออื่นการคมนาคม

๕. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น“สุโขทัยเมืองร่มเย็น สังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวไกล การท่องเที่ยวยั่งยืน” พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑) พัฒนาเส้นทางการคมนาคมขนส่ง การให้บริการพื้นฐานสาธารณูปโภคอย่างครอบคลุมทั่วถึงและสอดคล้องผังเมืองรวม

๒) พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกด้าน

๓) ส่งเสริมความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชนอย่างครอบคลุมทั่วถึง

๔) ส่งเสริมการลงทุน ผลิตภัณฑ์ชุมชน การบริการและการท่องท่องเที่ยว

๕) ส่งเสริมการบริหารจัดการการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

๖) ส่งเสริม การฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่และเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๒.๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ กำหนดทิศทางการบริหาร คือ เมืองแห่งการพัฒนา คู่คุณภาพชีวิตที่ดี ในวิถีเศรษฐกิจพอเพียง โดยกำหนดจุดหมายเพื่อการพัฒนา คือ มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ สร้างความเข้มแข็ง ให้ชุมชน เพื่อให้ก่อเกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร[๑๑๗]

๑. ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต

จังหวัดอุตรดิตถ์ตั้งอยู่ใต้สุดของภาคเหนือ โดยมีพื้นที่ ประมาณ ๗,๘๕๔ ตารางกิโลเมตร ใหญ่เป็นอันดับที่ ๒๕ ของประเทศ มีจังหวัดที่มีอาณาเขตติดกัน ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน ทิศตะวันออก ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีเขตแนวพรมแดน ๑๒๐ กิโลเมตร ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดพิษณุโลก และทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดสุโขทัย

ภูมิประเทศทางตอนเหนือและทางตะวันออกของจังหวัดส่วนใหญ่เป็นภูเขาและที่สูง ทิวเขาเหล่านี้ต่อเนื่องมาจากจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน

๒. การปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดอุตรดิตถ์แบ่งพื้นที่เพื่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็น ๙ อำเภอ ๖๗ ตำบล ๖๑๓ หมู่บ้าน โดยมีอำเภอดังนี้ อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ อำเภอตรอน อำเภอทองแสนขัย อำเภอท่าปลา อำเภอน้ำปาด อำเภอบ้านโคก อำเภอพิชัย อำเภอฟากท่า และอำเภอลับแล การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔ ประเภท ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง เทศบาลเมือง ๑ แห่ง เทศบาลตำบล ๑๕ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล ๖๓ แห่ง จำนวนประชากรในอำเภอต่างๆ ของจังหวัดอุตรดิตถ์ สำรวจเมื่อปี ๒๕๕๑ จังหวัดอุตรดิตถ์มีประชากรทั้งสิ้น ๔๖๔,๒๐๕ คน

๓. เศรษฐกิจ

จังหวัดอุตรดิตถ์มีผลผลิตสาขาที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจของจังหวัด คือ สาขาการเกษตร รองลงไปคือการอุตสาหกรรม การประมง และการพาณิชย์ สภาพความคล่องตัวทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตเมืองอุตรดิตถ์ อำเภอลับแล อำเภอถิชัย มีธนาคารพาณิชย์คอยให้บริการอยู่หลายแห่ง จากสภาพทั่วไปแล้วจังหวัดอุตรดิตถ์มีค่าครองชีพของประชากรอยู่ในระดับปานกลาง

๔. อุตสาหกรรม

ทางด้านอุตสาหกรรมของจังหวัดอุตรดิตถ์นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรขนาดเล็กเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน คือ อุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ อุตสาหกรรมน้ำตาล อุตสาหกรรมทอผ้า และอุตสาหกรรมน้ำปลา ส่วนในเรื่องของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เช่น เหมืองแร่ ยานยนต์ เคมีภัณฑ์ ยังไม่เกิดขึ้นในจังหวัดอุตรดิตถ์ ถึงแม้อุตรดิตถ์จะอุดมสมบูรณ์ไปด้วยแร่ต่างๆ ก็ตาม

---

[๑๑๗] องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์, **ข้อมูลพื้นฐาน**,[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.uttaradit-pao.go.th/home.php, [๗ มกราคม ๒๕๕๘].

๕. ทรัพยากรธรรมชาติ

จังหวัดอุตรดิตถ์มีทรัพยากรป่าไม้ที่สมบูรณ์ มี ทรัพยากรแร่ธาตุหลายชนิด เช่น แร่พลวง เหล็ก ทองแดง ยิปซัม แร่ใยหิน ดินขาว ทัลก์ แต่ยังไม่ได้นำไปใช้ในทางเศรษฐกิจ และมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำน่าน ไหลผ่านเขตจังหวัดเป็นระยะความยาวถึง ๑๖๐ กิโลเมตร แม่น้ำปาด ห้วยพูล คลองแม่พร่อง ห้วยน้ำพี้ คลองตรอน ห้วยน้ำลอก นอกจากนั้นมีเขื่อนและฝายกักเก็บน้ำเพื่อการชลประทาน คือ เขื่อนสิริกิติ์ เขื่อนดินช่องเขาขาดหรือแซดเดิล ฝายสมเด็จฯ และฝายหลวงลับแลซึ่งเป็นฝายแรกของประเทศไทย[๑๑๘]

๖. นโยบายองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้กำหนดนโยบายการบริหารไว้ ๙ ด้าน ที่จะดำเนินการไว้ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาเครือข่ายการคมนาคมทางบกทางน้ำ ในเส้นทางหลักให้ทั่วถึง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๒) ด้านเศรษฐกิจส่งเสริมอาชีพเกษตรกรทั้งทางด้านการผลิตและการควบคุมต้นทุนทางการผลิตของเกษตรกรตลอดจนการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิต

๓) ด้านเศรษฐกิจส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ก่อเกิดการสร้างรายได้ให้กับประชาชนครัวเรือน กลุ่มอาชีพต่างๆ ที่มีอยู่และที่จะเกิดขึ้นใหม่ มุ่นเน้นไปที่ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพสตรีแม่บ้านในเรื่องการผลิตการตลาดกับกลุ่มที่เข้มแข็ง

๔) ด้านการศึกษาและสังคมเพื่อพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ เป็นศูนย์กลางและเป็นทุนในการพัฒนาด้านต่างๆ โดยมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมการจัดการศึกษาในทุกระดับ

๕) ด้านสังคมส่งเสริมคุณธรรมแก้ไขปัญหายาเสพติด มุ่งส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนมีคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต

๖) ด้านการท่องเที่ยว มุ่งส่งเสริมการท่องเที่ยว ให้เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจและแหล่งรายได้แก่ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ท่องเที่ยว

๗) ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญาและการส่งเสริมกีฬาอนุรักษ์สิ่งที่ดีงาน และภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ ให้กับเยาวชนและประชาชน

๘) ด้านสาธารณสุข มุ่งพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพให้ทั่วถึงให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและป้องกันโรคติดต่อ

๙) ด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้นโดยใช้การมีส่วนร่วมของชุมชน การเพิ่มพื้นที่ป่าการปลูกป่า การจัดการขยะมูลฝอยแบบศูนย์รวม

จากนโยบายทั้งหมด ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงาน โดยยึดหลักธรรมา-ภิบาล ทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดอุตรดิตถ์มีประสิทธิภาพ

---

[๑๑๘] วิบูลย์ บูรณารมย์, **ตำนานเมืองอุตรดิษฐ์,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (อุตรดิตถ์ : โรงพิมพ์พี.ออฟเซ็ทอาร์ท, ๒๕๔๐), หน้า ๒๑.

๒.๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ท้องถิ่นก้าวหน้าการศึกษาก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจากแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาไว้ทั้งหมด ๕ ด้าน ดังนี้[๑๑๙]

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนา สนับสนุนก่อสร้าง และปรับปรุงถนน สะพาน สนับสนุนก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และการเกษตร สนับสนุนก่อสร้างและปรับปรุงไฟฟ้า ประปา และโทรศัพท์

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและพัฒนาคุณภาพชีวิต แนวทางการพัฒนา การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริม และสนับสนุนศาสนา ประเพณี อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและการต่อต้านยาเสพติด

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการเกษตร การพัฒนาผลผลิต เพิ่มคุณภาพผลิตผลทางการเกษตร สนับสนุนกิจกรรมการอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา สนับสนุนการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สนับสนุนกิจกรรมด้านสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองและการบริหาร แนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อความมั่นคงและความปลอดภัยในท้องถิ่น พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การสนับสนุนกิจกรรมผังเมืองรวม

๓. สภาพภูมิประเทศที่ตั้งจังหวัดเพชรบูรณ์

จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางของประเทศไทย มีพื้นที่ประมาณ ๑๒,๖๖๘ ตารางกิโลเมตร ซึ่งใหญ่เป็นอันดับ ๙ ของประเทศ มีประชากร ๙๙๔,๓๙๗ คน แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๑ อำเภอ และมีเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์เป็นเมืองศูนย์กลางของจังหวัด เป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรธรรมชาติ มีความอุดมสมบูรณ์ และมีแหล่งท่องเที่ยวจำนวนมาก

---

[๑๑๙] องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, **ข้อมูลพื้นฐาน**,[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.phetchabunpao.go.th/, [๗ มกราคม ๒๕๕๘].

จังหวัดเพชรบูรณ์มีตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย โดยเกณฑ์การแบ่งภาคของราชบัณฑิตยสถาน ได้กำหนดให้เพชรบูรณ์เป็นจังหวัดในภาคกลาง จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นจังหวัดที่มีแนวเขตติดต่อระหว่างภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประมาณเส้นรุ้งที่ ๑๖ องศาเหนือ กับเส้นแวง ๑๐๑ องศาตะวันออก ส่วนที่กว้างที่สุดวัดจากทิศตะวันออกถึงทิศตะวันตกยาว ๕๕ กิโลเมตร ส่วนที่ยาวที่สุดวัดจากทิศเหนือถึงทิศใต้ยาว ๒๙๖ กิโลเมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ๓๔๖ กิโลเมตร ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑

๔. ทรัพยากรธรรมชาติ จังหวัดเพชรบูรณ์ มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหลายชนิด ดังนี้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบด้วยแม่น้ำป่าสัก ลุ่มน้ำเชิญ ลุ่มน้ำเข็ก ซึ่งเป็นแหล่งต้นน้ำของแม่น้ำสายต่างๆ ป่าไม้ในจังหวัดเพชรบูรณ์มีเนื้อที่ ๒,๐๐๖.๕๑ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ของพื้นที่จังหวัด เป็นป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน ๑๓ แห่ง อุทยานแห่งชาติ ๓ แห่ง เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ๒ แห่ง เขตห้ามล่าสัตว์ป่า ๒ แห่ง สวนรุกขชาติ ๓ แห่ง วนอุทยาน ๑ แห่ง สามารถจำแนกตามเขตการใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่ดินและป่าไม้ ได้แก่ เขตเพื่อการอนุรักษ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๙ ของพื้นที่ป่าไม้ทั้งหมด เขตเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ร้อยละ ๒๘.๖๗ และเขตพื้นที่เหมาะสมแก่การเกษตร ร้อยละ ๖.๖๗

จากผลการศึกษาเอกสาร พบว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง พิษณุโลก ตาก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ มีวิสัยทัศน์ ศูนย์กลางบริการสี่แยกอินโดจีน เป้าประสงค์การพัฒนา เชื่อมโยงทางคมนาคมในกลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และต่างประเทศ พัฒนาและเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และประวัติศาสตร์ร่วมยุค จัดให้มีศูนย์ข้อมูล ศูนย์ฝึกอบรมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพการผลิตของพื้นที่และทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและจัดทำระบบตลาดกลาง พัฒนาให้เป็นจุดรองรับและประสานการเชื่อมโยงการค้าชายแดน การผลิต การตลาด อุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยวของภาคเหนือตอนล่าง แก้ไขปัญหาเรื่องน้ำ การพัฒนาข้าราชการของ ก.พ.ร. เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนท่วมยุทธศาสตร์พัฒนาเพื่อเป็นศูนย์กลางบริการสี่แยกอินโดจีนแห่งเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๒.๔.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของอาเซียน

อาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้(Association of Southeast Asian Nations : ASEAN) ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพ (Bangkok Declaration) หรือปฏิญญาอาเซียน(ASEAN Declaration) เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๑๐ โดยมี ประเทศสมาชิก ๕

ประเทศ ประกอบด้วย อินโดนีเซีย, มาเลเซีย, ฟิลิปปินส์, สิงคโปร์ และไทย เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ต่อมามีประเทศสมาชิกเพิ่มเติม ได้แก่ บรูไนดารุส-ซาลาม, เวียดนาม, ลาว, เมียนมาร์ และกัมพูชา ตามลำดับ จึงทำให้ปัจจุบันอาเซียน มีสมาชิก ๑๐ ประเทศ จึงได้มีการแสวงหาหนทางความร่วมมือกันอีกครั้ง และสำเร็จภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. 2020) แต่ต่อมาได้ตกลงร่นระยะเวลาจัดตั้งให้เสร็จในปี พ.ศ.๒๕๕๘ (ค.ศ. 2015) ในปีนั้นเองจะมีการเปิดกว้างให้ประชาชนในแต่ละประเทศสามารถเข้าไปทำงานในประเทศอื่นๆ ในประชาคมอาเซียนได้อย่างเสรี เสมือนดังเป็นประเทศเดียวกัน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพและการมีงานทำของคนไทย ควรทำความเข้าใจในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน[๑๒๐]

ประชาคมอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นองค์กรระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่สำคัญประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นการเพิ่มระดับความสัมพันธ์ใกล้ชิดทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาชิกของประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ประเทศสมาชิก ได้แก่[๑๒๑]

๑) ราชอาณาจักรกัมพูชา (Kingdom of Cambodia)
๒) เนการาบรูไน ดารุสซาลาม (Negara Brunei Darussalam)
๓) มาเลเซีย (Malaysia)
๔) ราชอาณาจักรไทย (Kingdom of Thailand)
๕) สหภาพเมียนมาร์ (Union of Myanmar)
๖) สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (The Socialist Republic of Vietnam)
๗) สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (The Republic of Phillippiness)
๘) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) (The Lao People's Democratic Republic of Lao PDR)
๙) สาธารณรัฐสิงคโปร์ (The Republic of Singapore)

---

[๑๒๐] สุทัศน์-ศิริทรัพย์ สังคะพันธ์, **อาณาจักรอาเซียน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เพชรประกาย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๖.

[๑๒๑] ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์, **ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.crc.ac.th/ASEAN/, [๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๗].

๑๐) สาธารณรัฐอินโดนีเซีย (The Republic of Indonesia)

แผนภาพที่ ๒.๔ ประเทศสมาชิกอาเซียน

วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งประชาคมอาเซียนเพื่อสร้างความร่วมมือกันระหว่างประเทศสมาชิก และให้ประชาคมอาเซียนทำหน้าที่เป็นองค์กรระดับภูมิภาคและองค์กรระหว่างประเทศในการต่อรอง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรระดับภูมิภาคอื่นๆ และในระดับประเทศสมาชิกเอง ประชาคมอาเซียนมุ่งให้เกิดการส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางสังคมและวัฒนาธรรมส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิชาการ วิทยาศาสตร์ และด้านการบริหาร รวมทั้งด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม การค้า การคมนาคม การสื่อสาร และปรับปรุงมาตรฐานการดำรงชีวิต รวมทั้งเพื่อให้เกิดการส่งเสริมให้มีเสถียรภาพ สันติภาพและความมั่งคงของภูมิภาค ได้มีการวางแนวทางการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอย่างสมบูรณ์ภายใต้คำขวัญ คือ “หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งเอกลักษณ์ หนึ่งประชาคม” (One Vision, One Identity, One Community) โดยมุ่งเน้นไปที่ ๓ ประชาคม หรือ ๓ เสาหลัก (Pillar) ได้แก่[๑๒๒]

[๑๒๒] วุฒิสาร ตันไชย รศ., **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “รับ” และ “รุก” อย่างไรกับประชาคมอาเซียน**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑-๕.

แผนภาพที่ ๒.๕ แนวทางการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ๓ เสาหลัก

ปัจจุบัน บริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทำให้อาเซียนต้องเผชิญ สิ่งท้าทายใหม่ๆ อาทิ โรคระบาด การก่อการร้าย ยาเสพติด การค้ามนุษย์ สิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติ อีกทั้ง ยังมีความจำเป็นต้องรวมตัวกันเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถทางการแข่งขันกับประเทศในภูมิภาคใกล้เคียง และในเวทีระหว่างประเทศ ผู้นำอาเซียนจึงเห็นพ้องกันว่า อาเซียนควรจะร่วมมือกันให้เหนียวแน่น เข้มแข็ง และมั่นคงยิ่งขึ้นจึงได้ประกาศ “ปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ ๒” (Declaration of ASEAN Concord II) ซึ่งกำหนดให้มีการสร้างประชาคมอาเซียนที่ประกอบไปด้วย ๓ เสาหลัก ได้แก่

เสาหลักที่ ๑ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community - APSC) มุ่งให้ประเทศกลุ่มสมาชิกอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข แก้ไขปัญหาระหว่างกันโดยสันติวิธี มีเสถียรภาพและความมั่นคงรอบด้าน เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของเหล่าประชาชน

เสาหลักที่ ๒ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) มุ่งเน้นให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน เพื่อให้ประเทศสมาชิกสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้

เสาหลักที่ ๓ ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio - Cultural Community - ASCC) มุ่งหวังให้ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงทางสังคม มีการพัฒนาในทุกๆ ด้าน และมีสังคมแบบเอื้ออาทร โดยจะมีแผนงานสร้างความร่วมมือ ๖ ด้าน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน การลดช่องว่างทางการพัฒนา

ซึ่งต่อมาผู้นำอาเซียนได้ตกลงให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้แล้วเสร็จเร็วขึ้นมาเป็นภายในปี ๒๕๕๘

ตารางที่ ๒.๑๑ แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	สุทัศน์-ศิริทรัพย์ สังคะพันธ์ (๒๕๕๗, หน้า ๑๖)	ประชาคมอาเซียน เป็นเป้าหมายของการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศในทุกด้าน
๒	วุฒิสาร ตันไชย,รศ. (๒๕๕๖, หน้า ๖-๘)	ประชาคมอาเซียน เป็นองค์กรระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นการเพิ่มระดับความสัมพันธ์ใกล้ชิดทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ระหว่างประเทศสมาชิก ประกอบด้วย ๑๐ ประเทศสมาชิก

๒.๔.๒ สัญลักษณ์อาเซียน

สัญลักษณ์อาเซียน แสดงถึงความสามัคคีและการสนับสนุนของประเทศสมาชิกในการรวมตัวเป็นปึกแผ่นของอาเซียน ประกอบด้วยรูปรวงข้าวสีเหลืองบนพื้นสีแดงล้อมรอบด้วยวงกลมสีขาวและสีน้ำเงิน โดยรวงข้าว ๑๐ ต้นที่มัดรวมกัน หมายถึง ประเทศสมาชิก ๑๐ ประเทศรวมกันเพื่อมิตรภาพและความเป็นน้ำหนึ่งเดียววงกลมแสดงถึงเอกภาพ มีตัวอักษรคำว่า “asean” สีน้ำเงินอยู่ใต้ภาพรวงข้าวอันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อความมั่นคง สันติภาพ เอกภาพและความก้าวหน้าของประเทศสมาชิกอาเซียน

แผนภาพที่ ๒.๖ สัญลักษณ์อาเซียน[๑๒๓]

[๑๒๓] มติชน, **ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.lampngvc.ac.th/lvcasean/page_asean.htm, [๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๗].

สีเหลือง น้ำเงิน แดง และขาว แสดงถึงสีหลักของธงชาติของบรรดาประเทศสมาชิกอาเซียน โดยมีความหมายดังนี้

สีเหลือง	หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง
สีน้ำเงิน	หมายถึง สันติภาพและเสถียรภาพ
สีแดง	หมายถึง ความกล้าหาญและความก้าวหน้า
สีขาว	หมายถึง ความบริสุทธิ์

๒.๔.๓ กฎบัตรอาเซียน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญของกฎบัตรอาเซียน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ของกฎบัตรอาเซียน กฎบัตรอาเซียน กำหนดขึ้นมาโดยมีเป้าหมายให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามที่ผู้นำอาเซียนได้ตกลงกันไว้ ซึ่งกฎบัตรอาเซียนนี้มีผลทำให้องค์กรอาเซียนมีสถานะเป็น นิติบุคคล

๒. โครงสร้างของกฎบัตรอาเซียน โครงสร้างของกฎบัตรอาเซียน ประกอบด้วยบทบัญญัติ ๑๓ หมวด ๕๕ ข้อ ครอบคลุมในทุกๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมาย หลักการ สมาชิกภาพ โครงสร้างองค์กรของอาเซียน องค์กรที่มีความสัมพันธ์กับอาเซียน เอกสิทธิ์และความคุ้มกัน กระบวนการตัดสินใจ การระงับข้อพิพาท งบประมาณและการเงิน การบริหารจัดการ เอกลักษณ์และสัญลักษณ์ของอาเซียน และความสัมพันธ์กับภายนอก โดยแต่ละหมวดประกอบด้วย

หมวด ๑ ความมุ่งประสงค์ และหลักการของอาเซียน กล่าวถึง วัตถุประสงค์และหลักการของอาเซียนในด้านต่างๆ ทั้งความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความมั่นคง สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

หมวด ๒ สภาพบุคคลตามกฎหมาย และสภาพบุคคลตามกฎหมายของอาเซียนเป็นการระบุว่าอาเซียน คือ องค์การระหว่างประเทศในระดับรัฐบาล และได้รับสภาพบุคคลตามกฎหมายโดยกฎบัตรนี้

หมวด ๓ สมาชิกภาพ กล่าวถึง ประเทศใดบ้างที่เป็นสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศมีสิทธิและพันธกรณี อย่างไรบ้าง รวมทั้งระบุถึงกฎเกณฑ์การรับสมาชิกใหม่ ซึ่งต้องเป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รัฐสมาชิกอาเซียนยอมรับโดยฉันทามติในที่ประชุมสุดยอดอาเซียน

หมวด ๔ องค์กร กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรและหน้าที่ของคณะกรรมการการทำงานต่างๆ ประกอบด้วย ที่ประชุมสุดยอดอาเซียน ซึ่งให้จัดประชุมปีละสองครั้ง โดยให้รัฐสมาชิกที่เป็นประธานอาเซียนเป็นเจ้าภาพ นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงคณะทำงานต่างๆ ประกอบด้วย คณะมนตรีประสานงานอาเซียน คณะมนตรีประชาคมอาเซียน องค์กรระดับรัฐมนตรีอาเซียนเฉพาะสาขา คณะกรรมการผู้แทนถาวรประจำอาเซียน เลขาธิการและสำนักเลขาธิการอาเซียน องค์กรสิทธิมนุษยชนอาเซียน มูลนิธิอาเซียน

หมวด ๕ องค์กรที่มีความสัมพันธ์กับอาเซียน ระบุว่าองค์ภาวะที่มีความสัมพันธ์กับอาเซียนระบุอยู่ในภาคผนวก ๒

หมวด ๖ ความคุ้มกันและเอกสิทธิ์ กล่าวถึง เอกสิทธิ์ต่าง ๆ ของอาเซียนที่จะได้รับความคุ้นกันในดินแดนของรัฐสมาชิก รวมทั้งเรื่องเอกสิทธิ์ทางการทูตของอาเซียน เลขาธิการอาเซียน พนักงานของสำนักเลขาธิการอาเซียน ซึ่งจะได้รับความคุ้มกันและเอกสิทธิ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ข้อบังคับ

หมวด ๗ การตัดสินใจ กล่าวถึงเกณฑ์การตัดสินที่อยู่บนหลักการปรึกษาหารือ และฉันทามติ รวมทั้งขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ เช่น หากมีเรื่องละเมิดกฎบัตรร้ายแรง หรือไม่ปฏิบัติตามต้องเสนอเรื่องดังกล่าวไปยังที่ประชุมสุดยอดอาเซียน เพื่อตัดสินใจ

หมวด ๘ การระงับข้อพิพาท กล่าวถึง วิธีระงับข้อพิพาท ซึ่งระบุว่า รัฐสมาชิกต้องพยายามระงับข้อพิพาทอย่างสันติให้ทันท่วงที ผ่านการสนทนา ปรึกษาหารือ หรือเจรจา รวมทั้งอาจใช้คนกลางที่น่าเชื่อถือ การประนีประนอม และการไกล่เกลี่ยก็ได้ ซึ่งอาจมีการจัดตั้งกลไกเพื่อระงับข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้น แต่หากมีข้อพิพาทที่ระงับไม่ได้ ก็ให้เสนอข้อพิพาทดังกล่าวไปให้ที่ประชุมสุดยอดอาเซียนเป็นผู้ตัดสินในช่องทางสุดท้าย

หมวด ๙ งบประมาณและการเงิน ระบุถึงการจัดทำงบประมาณของสำนักเลขาธิการอาเซียน ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบภายในและภายนอก โดยงบประมาณจะมาจากรัฐสมาชิกอาเซียนจ่ายค่าบำรุงประจำปี

หมวด ๑๐ การบริหารและขั้นตอนการดำเนินงาน กล่าวถึง วาระของประธานอาเซียน ซึ่งจะหมุนเวียนตำแหน่งกันทุกปี ตามลำดับตัวอักษรชื่อภาษาอังกฤษของประเทศ พร้อมกับระบุบทบาทของประธานอาเซียน ที่จะเสริมสร้างและส่งเสริมความสัมพันธ์ให้ดีขึ้นทั้งในและนอกอาเซียน รวมทั้งระบุถึงพิธีการและแนวปฏิบัติทางการทูต นอกจากนี้ ในหมวด ๑๐ ยังระบุให้ภาษาอังกฤษ เป็นภาษาที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน

หมวด ๑๑ อัตลักษณ์และสัญลักษณ์ กำหนดให้มีคำขวัญของอาเซียนว่า "One Vision, One Identity, One Community" หรือ "วิสัยทัศน์เดียว อัตลักษณ์เดียว ประชาคมเดียว" พร้อมกับกำหนดลักษณะของธงอาเซียน ดวงตราอาเซียน เพลงประจำอาเซียน และให้วันที่ ๘ สิงหาคมของทุกปี เป็นวันอาเซียน

หมวด ๑๒ ความสัมพันธ์ภายนอก กล่าวถึง แนวทางและขั้นตอนการเจรจาของอาเซียนกับคู่เจรจา เพื่อดำเนินความสัมพันธ์กับภายนอกองค์กร โดยต้องยึดมั่นตามหลักเกณฑ์ที่กฎบัตรกำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดบทบาทของผู้ประสานงานกับคู่เจรจา พร้อมกับระบุความสัมพันธ์กับสหประชาชาติ และองค์การระหว่างประเทศสถาบันอื่นด้วย

หมวด ๑๓ บทบัญญัติทั่วไป และบทบัญญัติสุดท้าย กล่าวถึง การลงนาม การใช้สัตยาบัน การเก็บรักษา การมีผลบังคับใช้ การแก้ไข อำนาจหน้าที่ การทบทวน การตีความบัตรความต่อเนื่องทางกฎหมาย ต้นฉบับ การจดทะเบียนกฎบัตรอาเซียน สินทรัพย์ของอาเซียน กฎบัตรอาเซียนสร้างกลไกตรวจสอบและติดตามการดำเนินการตามความตกลงต่างๆ ของประเทศสมาชิกในหลากหลายรูปแบบ เช่น

๑. ให้อำนาจเลขาธิการอาเซียนดูแลการปฏิบัติตามพันธกรณีและคำตัดสินขององค์กรระงับข้อพิพาท

๒. หากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงต่างๆ ทำให้เกิดข้อพิพาทระหว่างรัฐสมาชิกสามารถใช้กลไกและขั้นตอนระงับข้อพิพาททั้งที่มีอยู่แล้ว และที่จะตั้งขึ้นใหม่เพื่อแก้ไขข้อพิพาทที่เกิดขึ้นโดยสันติวิธี

๓. หากมีการละเมิดพันธกรณีในกฎบัตรฯ อย่างร้ายแรง ผู้นำอาเซียนสามารถกำหนดมาตรการใดๆ ที่เหมาะสมว่าจะดำเนินการอย่างไร ต่อรัฐผู้ละเมิดพันธกรณีกฎบัตรอาเซียนช่วยให้อาเซียนเป็นประชาคมเพื่อประชาชนได้อย่างไร ข้อบทต่างๆ ในกฎบัตรอาเซียนแสดงให้เห็นว่าอาเซียนกำลังผลักดันองค์กรให้เป็นประชาคมเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง จึงกำหนดให้การลดความยากจนและลดช่องว่างการพัฒนาเป็นเป้าหมายหนึ่งของอาเซียนกฎบัตรอาเซียนเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในอาเซียนผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ ของอาเซียนมากขึ้น ทั้งยังกำหนดให้มีความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับสมัชชารัฐสภาอาเซียน ซึ่งเป็นองค์กรความร่วมมือระหว่างรัฐสภาของประเทศสมาชิกกำหนดให้มีการจัดตั้งกลไกสิทธิมนุษยชนของอาเซียน เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิ ขั้นพื้นฐานของประชาชน[๑๒๔]

๒.๔.๔ ระบบราชการไทยเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

การเตรียมความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งประสานพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกันในการส่งเสริมและยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน อันจะนำไปสู่ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางการเมือง และความเจริญผาสุกของสังคมร่วมกัน

๑. การพัฒนาระบบบริหารงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย[๑๒๕]

๑) ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบบริหารงานและเพิ่มขีดสมรรถนะของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดที่มีศักยภาพในการเจริญเติบโต เพื่อรองรับการเป็นเมืองสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางความเจริญในระดับพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงโอกาสกับอาเซียน ทั้งในด้านอุตสาหรรม การท่องเที่ยวบริการ การลงทุนและการค้าชายแดน

---

[๑๒๔] กรมอาเซียน กลุ่มงานนโยบาย, **กฎบัตรอาเซียน**, (กระทรวงการต่างประเทศ : กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕.

[๑๒๕] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ**, แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๕๖- พ.ศ.๒๕๖๑)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), ๒๕๕๖), หน้า ๔๖-๔๗.

๒) พัฒนาและยกระดับขีดสมรรถนะของส่วนราชการอย่างเป็นระบบครอบคลุมในเรื่องของการ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนงาน บุคลากร กฎ ระเบียบ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน โดยอาจจัดตั้ง ศูนย์ขับเคลื่อนความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Readiness Center : ARC) เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ รวมทั้งศึกษาวิจัยและพัฒนามาตรฐานการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติงานของภาครัฐในประชาคมอาเซียน

๓) ส่งเสริมให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเตรียมความพร้อมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ ค้นหาแนวทางการเสริมสร้าง ความพร้อมในการพัฒนาข้าราชการอย่างมีระบบ เน้นความสำคัญของความร่วมมือในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการและส่วนราชการให้มีความพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล

๒. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน

๑) ส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกอาเซียนยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐตามมาตรฐานสากลและ สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้บรรลุผลอย่างยั่งยืน เกิดความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศสมาชิกอาเซียน

๒) จัดเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ (Knowledge Sharing) ในการปฏิรูปและ พัฒนาระบบราชการ ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน พร้อมทั้งจัดทำฐานข้อมูลและรวบรวม แนวทางปฏิบัติที่ดีเลิศเพื่อส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองในภูมิภาค

๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนให้มีความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้นผ่านกลไก ความร่วมมือ เช่น ความร่วมมือทางวิชาการด้านการศึกษาวิจัย การร่วมเป็นเจ้าภาพในการ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน การศึกษาดูงานยังประเทศต้นแบบ และการแลกเปลี่ยน บุคลากรและผู้เชี่ยวชาญระหว่างกัน เป็นต้น รวมทั้งสร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือไปยังองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อนำองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ประโยชน์เป็นแนวทางที่จะผลักดันให้สามารถดำเนินการร่วมกันได้

คุณลักษณะของบุคลากรที่ภาครัฐคาดหวัง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย[๑๒๖]

๑. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากบริบทของประเทศในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับโลก จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อภาครัฐได้ บุคลากรภาครัฐจึงควรต้องเตรียมพร้อมในด้านสมรรถนะที่จะนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อลดอุปสรรคและความเสี่ยง

๒. มีความเป็นมืออาชีพโดยมีสมรรถนะ ในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทำงานเป็นทีม และมีความรู้เชิงลึกในภารกิจที่ตนเองปฏิบัติ ตลอดจนมีความโปร่งใส เข้าใจและปรับใช้วิธี การทำงานในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากล ระดับภูมิภาค

๓. มีความเป็นนานาชาติโดยมีความ เปิดกว้างทางความคิดกับบริบทนานาชาติ เคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย ของประชาคม และมีทักษะการทำงานในบริบท สากล

๔. มีความเป็นผู้สนับสนุนภาคส่วน ต่างๆโดยมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำภาคส่วนอื่นๆของสังคมที่จะก้าวสู่การเป็นส่วนหนึ่ง ของประชาคมอาเซียน มีมาตรฐานในการให้ บริการในระดับมาตรฐานสากล ลดอุปสรรคและ อำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ

๒.๔.๕. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของ ๑๐ ประเทศสมาชิก

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง ๑๐ ประเทศ ประกอบด้วย บรูไนดารุส-ซาลาม, เวียดนาม, ลาว, เมียนมาร์, กัมพูชา, อินโดนีเซีย, มาเลเซีย, ฟิลิปปินส์, สิงคโปร์ และไทย ผู้วิจัยได้สรุปภาพรวมของการพัฒนาข้าราชการในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๒.๔.๕.๑ ประเทศบรูไนดารุส-ซาลาม (Brunei Darussalam)

ประเทศบรูไนดารุส-ซาลาม เมืองหลวง บันดาร์ เสรี เบกาวัน ภาษาที่ใช้ คือ ภาษามาเลย์ เป็นภาษาราชการ รองลงมาเป็นอังกฤษและจีน จำนวนประชากร ประกอบด้วย มาเลย์ ร้อยละ ๖๖ เปอร์เซ็น, จีน ร้อยละ ๑๑ เปอร์เซ็น, อื่นๆ ร้อยละ ๒๓ เปอร์เซ็น นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๖๗ เปอร์เซ็น, พุทธ ร้อยละ ๑๓ เปอร์เซ็น, คริสต์ ร้อยละ ๑๐ เปอร์เซ็น และระบบการปกครอง ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์[๑๒๗]

เนื่องจากบรูไนเป็นประเทศที่มีการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ที่พระมหากษัตริย์ทรงทำหน้าที่เป็นทั้งสุลต่าน และนายกรัฐมนตรีรับหน้าที่ในการบริหารประเทศ ทำให้อำนาจสิทธิขาดในการบริหารประเทศอยู่ที่สุลต่าน อีกทั้งบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนก็มักเข้ามาร่วมบริหารกับรัฐบาลบรูไนทั้งสิ้น ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐจึงนับว่าเป็นหัวหอกในการพัฒนาประเทศ บรูไนจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานภาครัฐ และพัฒนาข้าราชการเป็นอย่างมาก เห็นได้จากการพยายามแยกหน้าที่ใน

---

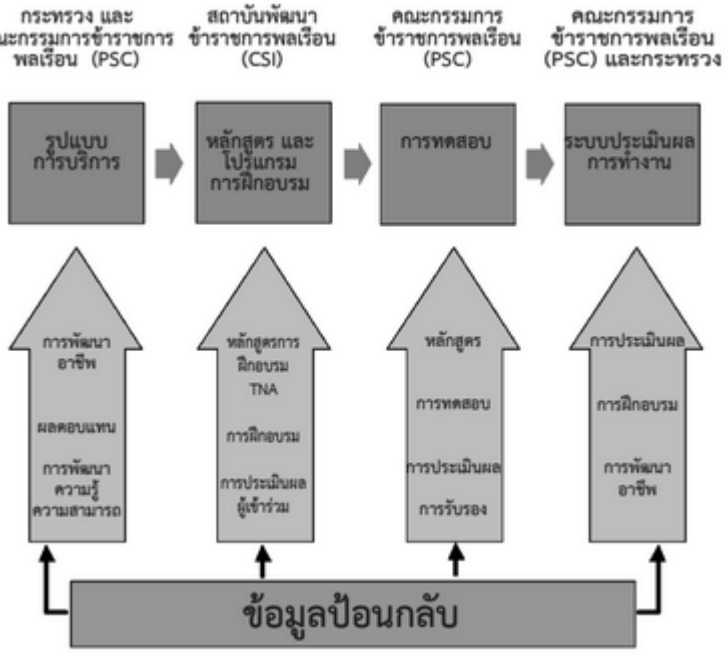
[๑๒๖] สถานบันดำรงราชานุภาพ, บุคลากรภาครัฐกับความพร้อมเข้าสู่อาเซียน, **วารสารดำรงราชานุภาพ** ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๔๗ (เมษายน – มิถุนายน ๒๕๕๖): ๒

[๑๒๗] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของเนการาบรูไนดารุสซาลาม**, (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๑๑๒.

การบริหารงานเป็นหน่วยงานย่อยเพิ่มเติมอีกหลายหน่วยงาน ที่มีหน้าที่ดูแลทั้งการบริหารกระทรวงทบวงกรมต่างๆและยังมีหน่วยงานเฉพาะสำหรับดูแลข้าราชการพลเรือนให้มีการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการพลเรือน (Public Service Department) หรือ JPA (Jabatan Perkhidmatan Awam) คือหน่วยงานสาธารณะที่กำหนดการดำเนิน การที่เหมาะสมในการบริหารทรัพยากรบุคคลและนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ หรือจะเป็นสถาบันข้าราชการพลเรือน (CSI) ที่มีหน้าที่จัดโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งรัฐบาลยังส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับสูง โดยรัฐบาลเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนให้ทั้งหมด เพราะถือว่าอยู่ในโปรแกรมการฝึกอบรมของข้าราชการทั่วไปด้วยในแต่ละปีจึงมีเยาวชนรุ่นใหม่ของบรูไนที่จบการศึกษาแล้วต้องการจะเป็นข้าราชการมากมาย[๑๒๘]

๑. สมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนบรูไน

สมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนบรูไนนั้นเป็นเรื่องที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและกระทรวงต่างๆ ให้ความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องมีอย่างครบครัน จึงมีกระบวนการที่ใช้การตรวจสอบตั้งแต่รูปแบบการบริการ หลักสูตร และโปรแกรมการฝึกอบรม การทดสอบ และการประเมินผลการทำงาน ซึ่งแต่ละขั้นต้องยังมีกระบวนการพิจารณา ประเมิน ตรวจสอบแล้วย้อนกลับ



แผนภาพที่ ๒.๗ รูปแบบการจัดการตามสมรรถนะ
ที่มา : ACCSM 2009

[๑๒๘] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของเนการาบรูไนดารุสซาลาม**, (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๑๑๒-๑๑๖.

ส่วนในด้านพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์หรือคนสามารถแบ่งเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑) สมรรถนะด้านคน ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) เพื่อการพัฒนาและขยายขีดความสามารถของผู้อื่น

๑.๒ การติดต่อสื่อสาร(Communication)มีทักษะความสามารถในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ

๑.๓ การสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย(Relationship Building and Networking)

๑.๔ การจัดการทีม (Managing Teams)

๒) สมรรถนะด้านตนเองเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติทักษะการคิด และการใช้สมอง ประกอบด้วย

๒.๑ ค่านิยม(Value) เป็นสิ่งที่ดีที่พึงกระทำ เห็นคุณค่าจึงอยากแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ทำให้องค์การหรือบุคคลสามารถแสดงบทบาทและผลงานได้อย่างโดดเด่นแตกต่างกว่าองค์การหรือบุคคลอื่น หรือพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง/ปรารถนาให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติหรือทิศทางเป้าหมายที่องค์การต้องการบรรลุเพื่อสร้างความแตกต่างหรือโดดเด่นกว่าองค์การคู่แข่ง

๒.๒ ความสามารถในการคิด(Thinking Capabilities) เช่น การคิดวิเคราะห์การคิดในเชิงภาพองค์รวม และการคิดเชิงระบบ ฯลฯ

๒.๓ การจัดการตนเอง (Managing Self)

๓) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และภารกิจงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มภารกิจ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น โดยสมรรถนะประจำกลุ่มภารกิจงาน ประกอบด้วย

๓.๑ การกำหนดระบบสมรรถนะนั้น ต้องกำหนดจากวิสัยทัศน์(Vision) และยุทธศาสตร์(Strategy)

๓.๒ ความฉลาดเฉียบแหลมในงานภาครัฐ(PublicSectorAcumen)

๓.๓ นโยบาย (Policy)

๓.๔ ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายใช้กระบวนการสั่งการการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์โดยถ่ายทอดแนวคิดสู่การปฏิบัติ

๓.๕ ความสามารถในการจัดการ (Managerial Capabilities)

๓.๖ การจัดการทรัพยากร (Managing Resources)

ดังนั้น การพัฒนาข้าราชการของประเทศบรูไนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการในการเข้าประชาคมอาเซียน และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์บรูไน พ.ศ.๒๕๗๘ (Brunei Vision

(Wawasan 2035) สามารถแบ่งการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (Competency- based Training) ออกเป็น ๑๑ ข้อ ดังนี้[๑๒๙]

๑) การพัฒนานโยบาย (Policy Development)

๒) การวางแผนกลยุทธ์และการบริหารจัดการ(Strategic Planning and Management)

๓) คุณภาพภาวะผู้นำ (Leadership Quality)

๔) การพัฒนาระบบบริหารการจัดการ (Management Development)

๕) เครื่องมือการบริหารจัดการ (Management Tools)

๖) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

๗) การสร้างทีมงาน (Team Building)

๘) การพัฒนาตนเอง (Self-Development)

๙) กฎระเบียบ (Rules and regulations)

๑๐) การจัดการด้านการเงินและทรัพยากรอื่นๆ (Management of Financial and other Resources)

๑๑) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology-ICT)

๒.๔.๕.๒ ราชอาณาจักรกัมพูชา

ตามระเบียบข้าราชการของกัมพูชา (The Common Statute of Civil Servants) แบ่งประเภทข้าราชการกัมพูชาเป็นข้าราชการที่ประจำอยู่ส่วนกลางและข้าราชการที่ประจำอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยข้าราชการพลเรือนทั้งหมดของกัมพูชาจะอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำ นักเลขาธิการข้าราชการพลเรือน (The State Secretariat for Civil Service: SSCS)ทั้งนี้ไม่รวมข้าราชการทหาร ตำ รวจ ผู้พิพากษา และข้าราชการพลเรือนที่ทำ งานด้านตุลาการ ข้าราชการกัมพูชาทั่วประเทศมีจำ นวน (Population of civil servants) ทั้งสิ้น ๑๘๔,๐๕๕ คน (2012)

๑. คุณลักษณะหลักของข้าราชการ

ข้าราชการพลเรือนกัมพูชามีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลประเทศกัมพูชา (Royal Government of Cambodia: RGC) ที่ได้ประกาศ โดยกัมพูชาถือว่าการปฏิรูประบบข้าราชการพลเรือนเป็นเรื่องสำ คัญที่จะต้องทำ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูป นั่นคือเพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีคุณลักษณะสำคัญ คือ "การให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ" (Serving people better) เป็นข้าราชการผู้ให้บริการประชาชนด้วยความโปร่งใส ตอบสนอง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการพลเรือนกัมพูชาต้องเป็นทั้งผู้ให้บริการที่มีประสิทธิภาพของการบริการสาธารณะและหุ้นส่วนการพัฒนาที่เชื่อถือได้ นั่นคือต้อง ตรวจสอบการเข้าถึงบริการ เน้นความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภคที่ให้บริการ ให้บริการที่จำเป็น ให้ความโปร่งใสและความรับผิดชอบสำ หรับการส่งมอบบริการ คุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ

[๑๒๙] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๗.

ให้บริการและการพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการเป็นความพยายามที่รัฐบาลกัมพูชาจะเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสำ หรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการลดปัญหาความยากจน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของการให้บริการในภาครัฐของชาวกัมพูชา คือ[๑๓๐]

๑) ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของข้าราชการทีละน้อย

๒) ส่งเสริมความเป็นผู้นำและการบริหารงาน

๓) พัฒนาองค์ความรู้ ข่าวสาร และการสื่อสาร

๔) พัฒนาความสามารถ (ทักษะ)

๕) เสริมสร้างองค์การ กระบวนการ และการปฏิบัติ เพื่อการใช้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑) ฝึกอบรมข้าราชการให้มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่สูงรู้จักใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ และเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ทันกับโลกาภิวัตน์

๒) จัดโปรแกรมพัฒนาความสามารถข้าราชการผ่านรูปแบบ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การศึกษาทางไกล การฝึกอบรม ภาคปฏิบัติ การดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูล

๓) รวบรวมข้อมูลทั้งหมด (กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดและประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั่วโลก) เพื่อริเริ่มสร้างข้าราชการแบบใหม่ๆ ขึ้น

๒.๔.๕.๓ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ อินโดนีเซียมีข้าราชการประมาณ ๕.๕ ล้านคน ตามการนำเสนอของศาสตราจารย์HasbullahThabranyแห่งมหาวิทยาลัยอินโดนีเซียในการประชุม The ISPOR 5th Asia-Pacific Conference ที่ไทเป เมื่อวันที่4 กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ หรือประมาณร้อยละ ๒.๓ ของประชากร ในขณะที่The National Civil Service Agency website, ๒๕๕๓ ซึ่งระบุว่ามี ๔,๗๓๒,๔๗๒ คน[๑๓๑]

๑. คุณลักษณะหลักของข้าราชการ

การอบรมและการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างให้ข้าราชการสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นการเพิ่มทักษะ ทัศนคติและความรู้ระบบการอบรมข้าราชการอินโดนีเซียเป็นส่วนหนึ่งซึ่งรวมอยู่ในระบบราชการ โดยมีสถาบันการบริหารสาธารณะแห่งชาติ (NIPA หรือ LAN) เป็นศูนย์กลางการฝึกอบรม ตามนโยบายกระจายอำนาจในปีพ.ศ.๒๕๔๒ NIPA ได้มอบอำนาจในการฝึกอบรมข้าราชการให้แก่ศูนย์ฝึกอบรมต่างๆ ของรัฐบาลท้องถิ่นซึ่งตารางข้างล่างนี้ได้แสดงการแบ่งหน้าที่การฝึกอบรมให้หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

---

[๑๓๐] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของราชอาณาจักรกัมพูชา**, (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๑๐๕-๑๐๖.

[๑๓๑] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของสาธารณรัฐอินโดนีเซีย,** (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๘๙.

ตารางที่ ๒.๑๒ ตารางแสดงการบริหารจัดการฝึกอบรมข้าราชการของหน่วยงานต่างๆ

หน่วยงานฝึกอบรม	ลักษณะ/รูปแบบการฝึกอบรม
สถาบันเพื่อการบริหารแห่งชาติ (LAN)	๑. การฝึกอบรมเพื่อช่วยพัฒนาข้าราชการในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ๒. ฝึกความเป็นผู้นำสำหรับข้าราชการระดับ ๑ และ ๒ ๓. การฝึกอบรมย่อยด้านเทคนิคและสายงานที่เหมาะสม
กระทรวงมหาดไทย (Ministry of Home Affair)	๑. การอบรมด้านเทคนิคเกี่ยวกับกิจการภายในกระทรวงมหาดไทย ๒. อบรมย่อยเกี่ยวกับกิจการภายในต่างๆ ในรัฐบาลท้องถิ่น
กระทรวงต่างๆ (Line Ministries)	๑. การอบรมเทคนิคเฉพาะด้านสำหรับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น อบรมเทคนิคสำหรับเจ้าหนี้ที่ควบคุมจราจรทางการบินในกระทรวงคมนาคม ๒. ฝึกความเป็นผู้นำสำหรับข้าราชการระดับ ๔ ไปจนถึงระดับ ๒
รัฐบาลท้องถิ่น (Local Government)	๑. ฝึกความเป็นผู้นำ (ข้าราชการระดับ ๒ ๓ ๔ และการฝึกอบรมก่อนข้าราชการจะเริ่มปฏิบัติงาน) ๒. ฝึกความเป็นผู้นำสำหรับข้าราชการระดับ ๔ ไปจนถึงระดับ ๒ ๓. ห้วข้อการฝึกอบรมย่อย: การฝึกอบรมด้านเทคนิค
สถาบัน เช่น สถาบันวิทยาศาสตร์แห่งอินโดนีเซีย (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia : LIPI)	ฝึกอบรมนักวิจัย และนักฝึกอบรม
ศูนย์ฝึกอบรมเอกชน (PrivateTraining Center)	๑. ฝึกอบรมที่เหลือทั้งหมดยกเว้นการอบรมสำหรับพนักงานข้าราชการระดับ ๑ ๒ ๓ ๔ และการอบรมก่อนเข้ารับราชการ ๒. ฝึกอบรมทางเทคนิคอื่นๆ ที่มีความจำเป็นกับพนักงานข้าราชการ

ที่มา: Centre for management Organization Development (CMOD) and Dirk (1997, p2)

๒. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

NIPA ได้ทำการศึกษาค้นคว้าในปี ๒๕๕๑ เพื่อประเมินการฝึกอบรมข้าราชการในขณะนี้ว่าต้องการอะไร และเพื่อออกแบบการฝึกอบรมที่ดี ในอนาคตเพื่อให้ข้าราชการสามารถรับมือกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดียิ่งขึ้น NIPAจึงได้กำหนดสภาพแวดล้อมที่พึงประสงค์สำหรับการฝึกอบรมข้าราชการเพื่อให้ตรงตามความต้องการของชาวอินโดนีเซียและชาวต่างประเทศ เพื่อสนองความต้องการทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ NIPAได้พัฒนากรอบ/แนวคิดเพื่อใช้เป็นหลักสำหรับการฝึกอบรม ตามกรอบ/แนวคิดดังกล่าว ควรจะมอบหมายให้หน่วยงานต่างๆเป็นผู้จัดการฝึกอบรม การศึกษานี้จะเน้นเรื่องความจำเป็นของการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะโดยข้าราชการสามารถเลือกที่จะไปฝึกอบรมได้ตามความจำเป็นตามหลักสมรรถนะ ซึ่งเรื่องนี้เป็นการนำกลยุทธ์การฝึกอบรมในอนาคตมาปรับใช้กับรูปแบบการฝึกอบรมในปัจจุบัน ซึ่งในปัจจุบันนี้มีเพียงหน่วยงานเดียวรับผิดชอบการฝึกอบรมข้าราชการ และข้าราชการต้องเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ได้มีการวางกระบวนการปรับเปลี่ยนการฝึกอบรมเป็น ๔ ระยะ ดังนี้[๑๓๒]

๑) เป้าหมายการฝึกอบรมในระยะสั้น ให้ข้าราชการเลือกที่จะเข้ารับการอบรมหรือไม่ก็ได้โดยมีการประเมินความจำเป็นในการเข้ารับการอบรมเรื่องใด ส่วนการฝึกอบรมตามหน้าที่และการฝึกอบรมตามโครงสร้าง ถูกปรับให้เป็นการฝึกอบรมภาคบังคับที่ข้าราชการต้องเข้าร่วม ทั้งนี้เนื้อหาการฝึกอบรมยังคงเหมือนเดิม

๒) ในช่วงแรกในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๓ (ค.ศ. 2009-2010) การฝึกอบรมด้านเทคนิคจะเป็นเรื่องที่เป็นไปตามการวิเคราะห์ความจำเป็น (Training Need Analysis : TNA) แต่การฝึกอบรมเชิงโครงสร้างเป็นเรื่องที่บังคับ

๓) ในระยะที่สองช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๕ (ค.ศ.2010 - 2012) การฝึกอบรมด้านเทคนิคยังคงเป็นการฝึกอบรมที่เป็นทางเลือก ส่วนการฝึกอบรมตามโครงสร้างมีการบังคับเฉพาะเรื่องภาวะผู้นำเท่านั้น

๔) ส่วนในระยะยาวการฝึกอบรมระยะยาว พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ (ค.ศ. 2012 - 2015) ข้าราชการสามารถเลือกที่จะเข้ารับการอบรมทุกประเภทหรือไม 'ก็ได้ซึ่งเป็นความพยายามปรับให้การฝึกอบรมเป็นเรื่องของหน่วยงานต้นสังกัด

๒.๔.๕.๔ สาธารณรัฐสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สปป.ลาวจัดเป็นประเทศขนาดเล็กที่มีประชากรรวมทั้งประเทศจำนวนประมาณ ๖,๐๐๐,๐๐๐ คน โดยจำนวนประชากรส่วนใหญ่ของประเทศจะประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดังนั้นจึงทำให้จำนวนของข้าราชการมีน้อยมาก หากเทียบกับความต้องการข้าราชการในการพัฒนาประเทศทำให้รัฐบาลสปป.ลาวเร่งปฏิรูปแบบองค์รวมตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๓

โดยทั้งนี้ระบบราชการของสปป.ลาวได้แบ่งประเภทข้าราชการออกเป็น ๖ ระดับ ได้แก่ ข้าราชการระดับ ๑ และ ๒ จัดเป็นเจ้าหน้าที่ทั่วไป ข้าราชการระดับ ๓ และ ๔ จัดเป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีความเชี่ยวชาญข้าราชการระดับ ๕ จัดเป็นผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน และข้าราชการระดับ

---

[๑๓๒] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๓-๙๔.

๖ จัดเป็นผู้บริหารระดับสูงในรัฐบาล เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างๆ หรือเป็นที่ปรึกษาอาวุโส และจากภาพ ๔.๓ จะแสดงให้เห็นถึงอัตราการเพิ่มขึ้นของข้าราชการพลเรือน ซึ่งส่วนใหญ่จะเพิ่มขึ้นในข้าราชการระดับ ๓ และ ๔ โดยสาเหตุที่ข้าราชการในระดับ ๓ และ ๔ มีจำนวนเพิ่มขึ้นนั้น เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ. ๒๕๓๓ ที่มีการรณรงค์ให้ข้าราชการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ข้าราชการในระดับ ๓ และ ๔ มีจำนวน เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘[๑๓๓]

๑. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑) มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนและประชาคมอาเซียนรวมทั้งประเทศสมาชิก

๒) มีทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับดีมากในการสนทนาเจรจาต่อรอง การเขียนข้อกฎหมาย และการจัดทำข้อเสนอโครงการ เป็นต้น

๓) มีทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมีกลยุทธ์ รู้เทคนิคการเจรจาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้

๔) มีความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของอาเซียน และมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญนั้นๆ แก่เพื่อนร่วมงานได้

๕) มีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม มีการสร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วน และกับประเทศสมาชิก

๖) มีภาวะความเป็นผู้นำ โดยมียุทธศาสตร์ในการเป็นผู้นำภาคส่วนต่างๆ ของสังคมให้ตระหนักและเข้าใจเรื่องอาเซียนและประชาคม

๗) สามารถให้บริการได้อย่างมีมาตรฐานระดับสากล โปร่งใสคล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล[๑๓๔]

๒.๔.๕.๕ สหพันธรัฐมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียมีข้าราชการที่หน่วยงานข้าราชการพลเรือน (Public Service Department: PSD) รับผิดชอบทั้งหมดในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๑,๑๑๘,๓๙๒ คน แบ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจำนวน ๑,๗๑๑ คน (ร้อยละ ๐.๑๕) ผู้บริหารระดับกลางและนักวิชาการจำนวน ๒๒๔,๗๙๔ คน (ร้อยละ ๒๐.๐๙) และตำแหน่งสนับสนุนจำนวน ๘๙๑,๙๑๗ คน (ร้อยละ ๗๙.๗๕) ใน พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวนข้าราชการทั้งหมด ๑.๓ ล้านคน และใน พ.ศ. ๒๕๕๗ เพิ่มจำนวนเป็น ๑.๔ ล้านคน จากประชากร ทั้งหมด ๒๙.๓๐ ล้านคน ซึ่งเป็นอัตราข้าราชการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับสถิติอัตราข้าราชการพลเรือนในอดีต[๑๓๕]

---

[๑๓๓] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**, (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๙๓.

[๑๓๔] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๕-๙๖.

[๑๓๕] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของสหพันธรัฐมาเลเซีย**, (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๑๐๑.

๑. คุณลักษณะหลักของข้าราชการ

มาเลเซียได้กำหนดคุณลักษณะหลักของข้าราชการทั้งในด้านความเป็นเลิศของผลการปฏิบัติงาน และด้านจริยธรรมและความซื่อตรงในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านความเป็นเลิศของผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการมาเลเซียทุกคนต้องมีคุณลักษณะหลักดังต่อไปนี้

๑) มุ่งมั่นสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒) เน้นความฉลาดฏ้า และความน่าเชื่อถือ
๓) มุ่งการทำงานเป็นทีม
๔) มุ่งมั่นการปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลา
๕) หมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ

ส่วนในด้านของจริยธรรมและความซื่อตรง จากคำกล่าวของอดีตนายกรัฐมนตรี Badawi ที่ได้กล่าวไว้เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ว่า “มาเลเซียประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ และกำลังก้าวไปสู่ประเทศพัฒนาด้วยการกำหนดรูปแบบในการพัฒนาตนเอง และการบริหารจัดการ เพื่อแก้จุดอ่อนและข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งความท้าทายหลัก คือ ต้องพยายามสร้างความเข้มแข็งในเรื่องจริยธรรมและความซื่อตรง (Ethic and Integrity) ให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ” การมุ่งเน้นความซื่อตรงในการบริหารจัดการโดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้มาเลเซียเป็น “สังคมแห่งศีลธรรมจรรยา” และได้กำหนดค่านิยมหลักของประเทศ เพื่อพัฒนาลักษณะนิสัยของคนในชาติ ๖ ประการ ดังนี้

๑) ความซื่อสัตย์
๒) ความน่าไว้วางใจ
๓) ความมีสติปัญญา
๔) ความเป็นธรรม
๕) ความโปร่งใส
๖) ความกตัญญู

แผนพัฒนา “คน” ๕ ปีแรกของมาเลเซีย (พ.ศ. ๒๕๔๑ – ๒๕๔๖) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐทั้งข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจก่อน ด้วยการจัดตั้ง “คณะกรรมการบริหารแผนพัฒนาความซื่อตรง” ในทุกส่วนราชการ โดยยังไม่มีการเชื่อมโยงไปยังภาคส่วนต่างๆ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้จัดทำแผนพัฒนา “คน” ฉบับที่ ๒ โดยเปลี่ยนเป็นจัดทำแผนพัฒนาความซื่อตรงแห่งชาติ (National Integrity Plan) ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๗ – ๒๕๕๑ เพื่อเป็นแผนหลักในการชี้นำทุกภาคส่วนก้าวไปสู่เป้าหมายของชาติร่วมกันในลักษณะบูรณาการ และประสานงานขับเคลื่อนการสร้างความซื่อตรงของชาติ โดยเป้าหมายสำคัญของแผนฉบับดังกล่าว มี ๕ ประการ ดังนี้

๑) ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ และการฉ้อราษฎร์บังหลวงอย่างได้ผล
๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริการในภาครัฐ และลดกระบวนการทำงานที่มีหลายขั้นตอนฏ้าซ้อนกัน
๓) สร้างประมวลจริยธรรมในภาครัฐและเอกชน
๔) เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
๕) พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

๒. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

มาเลเซียได้เน้นคุณลักษณะสำคัญของข้าราชการ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยข้าราชการต้องมีทักษะในการปรับตัวทางวัฒนธรรม และการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา เห็นได้จากนโยบายการศึกษาที่ต้องการพัฒนาบุคลากร ที่มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในด้านวิชาการ ความกระหายที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองไปตลอดชีวิต และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเปิดใจพร้อมรับวัฒนธรรมต่างๆ พร้อมๆ ไปกับส่งเสริมให้มีคุณธรรมจริยธรรม มาเลเซียเองตระหนักดีว่าเมื่อแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประชาชนภายในประเทศจะต้องพบกับการแข่งขันในตลาดงานจากแรงงานฝีมือต่างชาติที่ไหลเข้ามาในประเทศ ดังนั้นเพื่อให้ข้าราชการและประชาชนของมาเลเซียพร้อมสำหรับการแข่งขันในตลาดงาน ยกตัวอย่างเช่น งานด้านบริการ รัฐบาลมาเลเซียได้บรรจุหลักสูตรด้านการให้บริการ และการสร้างเสริมจิตใจ รักบริการลงไปในทุกหลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัย[๑๓๖]

๒.๔.๕.๖ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

จำนวนข้าราชการเมียนมาร์ทั่วประเทศ (Population of Civil Servants) จากรายงานเมื่อวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ว่ามีเกือบ ๑ ล้านคนโดยแยกเป็นข้าราชการประจำ ๑.๒ ล้านคน เป็นพนักงาน ๗๔๐,๐๐๐ คน และข้าราชการเมียนมาร์ที่เกษียณอายุราชการเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีที่รับบำนาญอีก ๗๖๐,๐๐๐ คน[๑๓๗]

๑. คุณลักษณะหลักของข้าราชการ

จากการที่รัฐบาลเมียนมาร์ปกครองโดยระบอบเผด็จการทหารมาอย่างยาวนาน แม้ว่าจะเปิดให้มีการเลือกตั้ง แต่กฎระเบียบต่างๆ ยังคงอยู่คุณลักษณะข้าราชการของเมียนมาร์จึงพอสรุปได้ดังนี้

๑) ต้องไม่เป็นบุคคลที่มีความผิดตามกฎหมายที่เป็นข้อห้ามสำหรับผู้ที่เข้ารับราชการ

๒) ต้องไม่เป็นบุคคลที่เป็นโรคต้องห้ามตามกฎหมายที่กำหนดสำหรับผู้ที่เข้ารับราชการ

๓) ต้องเข้าใจในกฎวินัยข้าราชการ

๔) ต้องปฏิบัติตามระเบียบราชการ

๕) ต้องรับใช้ประเทศด้วยความซื่อสัตย์

๒. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการจัดการประชุมข้าราชการอาวุโสอาเซียนครั้งที่ ๑๗ ณ ประเทศเมียนมาร์เมื่อวันที่ ๒๖-๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งสัมมนาถึงสาระสำคัญของข้าราชการพลเรือนที่รัฐบาลเมียนมาร์ประกาศถึงวัตถุประสงค์ว่าต้องการให้ข้าราชการอาวุโสมีความเข้าใจร่วมกับรัฐบาลเมียนมาร์ในการเตรียมการเข้าสู่สังคมอาเซียน ดังนี้[๑๓๘]

---

[๑๓๖] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๕.

[๑๓๗] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของสาธารณรัฐแห่งสภาพเมียนมาร์**, (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๑๐๖.

[๑๓๘] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๗.

๑) เพื่อให้แน่ใจว่าข้าราชการอาวุโสเข้าใจองค์ประกอบที่สำคัญต่างๆ และนโยบายของรัฐ

๒) เพื่อให้แน่ใจว่าข้าราชการอาวุโสคุ้นเคยกับหลักธรรมาภิบาล ทั้งให้การสนับสนุนในการปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการปกครองที่สะอาดโปร่งใส

๓) เพื่อให้แน่ใจว่าข้าราชการระดับอาวุโสต้องรอบรู้เรื่องการเมืองเศรษฐกิจ สังคม และมีความรู้ด้านการบริหารกลไกบริหารของชาติ เพื่อให้แน่ใจว่าข้าราชการอาวุโสมีความรู้แน่นเกี่ยวกับกฎหมายข้าราชการพลเรือน และกฎหมายระหว่างประเทศในระดับที่แน่นอนและเพื่อปฏิบัติหน้าที่บริหารตามกฎเกณฑ์

๔) เพื่อให้แน่ใจว่าข้าราชการอาวุโสมีความรู้อย่างละเอียดรอบคอบในจริยธรรมของข้าราชการ กฎข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ รวมถึงวิธีปฏิบัติการ

๕) เพื่อให้แน่ใจว่าข้าราชการอาวุโสได้รับรู้ระบบความนึกคิดใหม่ๆ และทันสมัยในด้านการบริหาร และเริ่มต้นเพิ่มระดับความสามารถในการเป็นผู้นำในภาคการบริหารจัดการ

๖) เพื่อให้แน่ใจว่าข้าราชการอาวุโสได้ยกระดับสมรรถนะ

การจัดการอบรมข้าราชการอาวุโสข้างต้น เป็นโครงการนำร่องก่อนที่จะจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในระดับอื่นๆ ที่ให้สอดคล้องกับการทำแผนพัฒนาที่เมียนมาร์เป็นประธานอาเซียนต่อจากประเทศบรูไน ส่วนในด้านความพร้อมของการเตรียมบุคลากรนั้น เมียนมาร์มีความพร้อมแล้ว ซึ่งดูได้จากการประชุมธรรมาภิบาลอาเซียนที่ย่างกุ้ง (the ASEAN Good Governance Forum in Yangon) ที่จัดโดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสหภาพเมียนมาร์ (The Union Civil Service Board) และ โปรแกรมพัฒนาของสหประชาชาติ (United Nations Development Programmed - UNDP) เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ ที่ผ่านมา U Kyaw Thu ประธานกรรมการข้าราชการพลเรือนพม่า ได้กล่าวถึงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนของเมียนมาร์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยต้องมีการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนตามความสามารถในการทำงานเพื่อช่วยให้การดำเนินงานของรัฐเป็นไปอย่างดียิ่งขึ้น โดยเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของจริยธรรมในการทำงานของข้าราชการพลเรือน

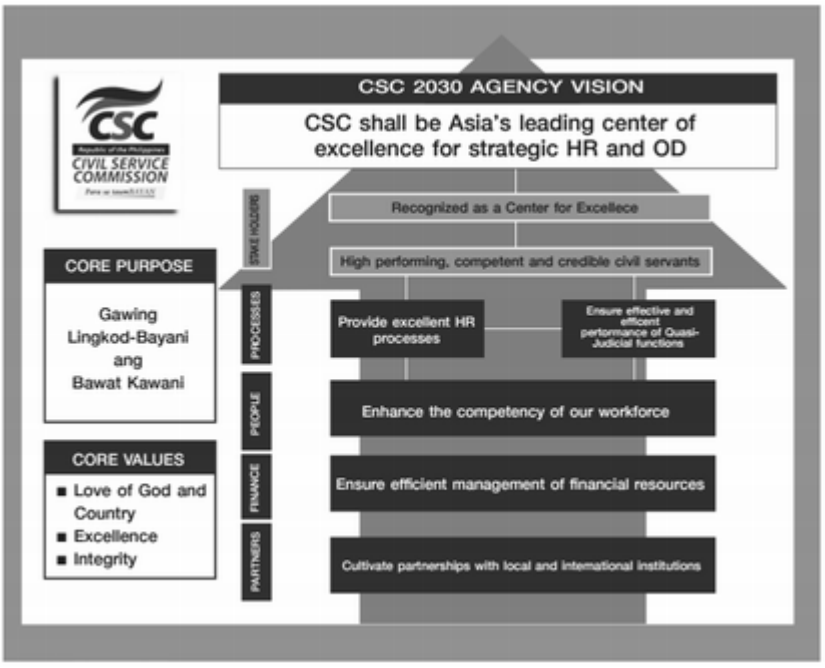
จากการก่อตั้ง ASEAN ขึ้นนั้น ได้มีความร่วมมือทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกโดยเมียนมาร์ได้รับผิดชอบในเรื่อง การฝึกอบรม (Training of Trainers) ทั้งนี้เมียนมาร์ได้ดำเนินการจัดหลักสูตรอบรมต่างๆ ร่วมกับประเทศสมาชิกเช่น สิงคโปร์ในโครงการความร่วมมือ (SCP) โดยเป็นการให้ข้าราชการเมียนมาร์ได้เข้าฝึกอบรมกับรัฐบาลสิงคโปร์ เป็นต้น

๒.๔.๕.๗ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์

จำนวนข้าราชการโดยประมาณในไตรมาสที่ ๒ ของปี พ.ศ. ๒๕๕๓ มีข้าราชการทั้งหมด ๑,๓๑๒,๕๐๘ คน โดยเป็นบุคลากรในหน่วยงานราชการ(NGA) ร้อยละ ๖๓.๖ หรือ ๘๓๔,๓๒๗ คน และในรัฐวิสาหกิจ (GOCCs) ร้อยละ ๗.๒ หรือ ๙๔,๗๕๖ คน และบุคลากรสนับสนุนในหน่วยงานท้องถิ่น (LGUs) ร้อยละ ๒๙.๒ หรือ ๓๘๓,๔๒๒ คน[๑๓๙]

๑. คุณลักษณะหลักของข้าราชการ

หน่วยงานข้าราชการในประเทศฟิลิปปินส์ ได้มีบทบาทในการพัฒนาประเทศ โดยให้ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานของข้าราชการ และมีวิสัยทัศน์คือ “The Civil Service: Strengthening itsownintegrity” หมายถึงการให้บริการอย่างมีศักดิ์ศรีโดยมีภารกิจหลักในการปรับปรุงการทำงาน โดยยึดหลักความมีศักดิ์ศรีดังนี้คือ มีมิติการทำงานร่วมกันและคำนึงถึงค่านิยมขององค์การที่สนับสนุนการทำงานด้วยความตั้งใจกฎระเบียบที่มีต้องสามารถปรับและประยุกต์ใช้ได้ไม่ยึดหลักเกณฑ์มากเกินไป นำระบบหรือวิธีการประเมินที่มุ่งให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีจริยธรรมให้ข้าราชการทุกคนมีใจบริการ เพราะนี่คือหน้าที่ของข้าราชการ



แผนภาพที่ ๒.๘ CSC Strategy Map
ที่มา : http://excell.csc.gov.ph/cscweb/pgs.html

[๑๓๙] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์**, (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๗๔.

จากภาพ จะเห็นได้ว่าค่านิยมหลักของข้าราชการของประเทศฟิลิปปินส์ยึดหลักการ ๓ ข้อ ประกอบด้วย ความรักในพระเจ้าและประเทศความเป็นเลิศและความซื่อสัตย์ (Loveof God and Country, Excellence,and Integrity) ซึ่งต้องมีอยู่ในข้าราชการฟิลิปปินส์ทุกคน[๑๔๐]

๒. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน เป็นความร่วมมือของกลุ่มประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวม ๑๐ ประเทศ โดยในกรอบความร่วมมือต่างๆ มีความร่วมมือในเรื่องของข้าราชการพลเรือน โดยมีชื่อว่า “ASEAN Conference on Civil Service Matters (ACCSM)” เป็นการประชุมที่ช่วยกันเสริมสร้างความร่วมมือระดับภูมิภาคเพื่อระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ โดยก่อตั้งในปีพ.ศ. ๒๕๒๔ ซึ่งแต่ละประเทศสมาชิกจะดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการระหว่างประเทศสมาชิกตามความชำนาญของประเทศนั้นๆ ซึ่งประเทศฟิลิปปินส์ได้รับผิดชอบในส่วนของการทดสอบ[16] ซึ่งคุณลักษณะหลักของ ACCSM ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ยังดำรงความต่อเนื่องที่ต้องการเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาความสามารถ ความรับผิดชอบ และการตอบสนองของข้าราชการพลเรือน ทั้งได้เน้นให้มีการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและการตอบสนองที่มากขึ้นของโครงสร้างองค์กร ระบบคุณภาพ การพัฒนาความสามารถด้านแรงงาน การเรียนรู้ในสภาพแวดล้อม การมอบหมายอำนาจและการกำกับดูแลแรงงานที่มีต่อสภาพการเรียนรู้ที่ช่วยมอบอำนาจโดยทาง ACCSM ยังได้จัดให้มีเวทีเพื่อร่วมกันพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อการบริหารจัดการบริการสาธารณะของอาเซียน[๑๔๑]

๒.๔.๕.๘ สาธารณรัฐสิงคโปร์

ข้าราชการทั่วประเทศของสิงคโปร์ใน ๑๖ กระทรวง และหน่วยงานทางกฎหมายกว่า ๕๐ หน่วยงาน มีทั้งสิ้น ๑๓๙,๐๐๐ คน ในจำนวน ๑๓๙,๐๐๐ คน เป็นข้าราชการประจำ กระทรวงจำนวน ๘๒,๐๐๐ คน อยู่ในหน่วยบริการด้านต่างๆเช่น ด้านการให้บริการงานราชการ กฎหมาย การศึกษา ตำรวจ และการป้องกันภัยแก่พลเมืองจากปณิธานส่วนหนึ่งที่จะให้หน่วยงานบริการภาครัฐมีข้าราชการที่หลากหลายช่วงอายุภาพด้านล่างนี้จะแสดงให้เห็นสัดส่วนกลุ่มอายุของข้าราชการสิงคโปร์[๑๔๒]

๑. คุณลักษณะหลักของข้าราชการ

๑.๑ การกำหนดคุณลักษณะหลักของข้าราชการในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในภาครัฐนั้น นอกเหนือจากคุณสมบัติที่ตัวผู้สมัครจะต้องมีสัญชาติสิงคโปร์หรือมีถิ่นพำนักถาวรอยู่ที่สิงคโปร์แล้วนั้น ยังต้องมีคุณสมบัติหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในภาครัฐสิงคโปร์ ซึ่งมีความแตกต่างออกไป ตามแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งตำแหน่งงานต่างๆของข้าราชการสิงคโปร์นั้นถูกจำแนกภายใต้ระบบการจำแนกตำแหน่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวความคิดเกี่ยวกับระดับตำแหน่งซึ่งตำแหน่ง

---

[๑๔๐] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๕.

[๑๔๑] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๖.

[๑๔๒] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของสาธารณรัฐสิงคโปร์**, (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๘๗.

ต่างๆถูกจำแนกบนพื้นฐานการศึกษาวิชาชีพ หรือคุณสมบัติด้านเทคนิคที่เป็นที่ต้องการยิ่งกว่านั้นทุกตำแหน่งจะถูกจำแนกออกไปตามลักษณะของงานบริการ หรือแบ่งตามกลุ่มบุคลากรซึ่งถูกแบ่งออกเป็นหลายระดับด้วยเช่นกันในแต่ละระดับ (Division) ตำแหน่งต่างๆ จะถูกจำแนกย่อยออกไปอีกเป็นลำดับขั้น (ClassSeries)และเกรดต่างๆ ตามลำดับ ซึ่งทุกตำแหน่งภายใน ๔ กลุ่มนี้จะถูกจัดกลุ่มตามลักษณะงานบริการหรืองานบุคคล เช่น บัญชีบริหารวิศวกรรม บริหารทั่วไป และงานบริการด้านวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ลักษณะการให้บริการนั้นถูกแบ่งออกเป็นหลายๆ ระดับ ตัวอย่างเช่น

๑) กลุ่มบัญชีแบ่งเป็น พนักงานบัญชีกลุ่มที่ I, II, III, IV,V, และVI

๒) กลุ่มบริหาร แบ่งเป็น คณะทำ งานเกรด III, II, และ I เลขานุการ เกรด A, B และ C ฯลฯ

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของข้าราชการสิงคโปร์มีได้ด้วยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ยังสามารถกระทำ ได้ด้วยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระหว่างสายงานบริการด้วยกัน หรือระหว่างชั้น (Class) เดียวกันก็ได้แต่ไม่ปรากฏบ่อยนัก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแผนการจ่ายเงินเดือนและแผนการจำแนก ตำแหน่งในราชการพลเรือนของสิงคโปร์นั้น ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้สอดรับกัน อย่างดีกับแผนกการจำแนกตำแหน่งเงินเดือน ซึ่งถูกแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ(Scales) ได้แก่ ระดับสูง (Superscale) ระดับ ๑ (Division) ระดับ ๒ (Division II) ระดับ ๓ (Division III) และระดับ ๔ (Division IV)

๑.๒ คุณลักษณะของข้าราชการสิงคโปร์ในด้านอื่นๆ

บริการสาธารณะของสิงคโปร์ณ วันนี้ยังต้องการข้าราชการที่มีความพร้อมในด้านอื่นๆ ควบคู่กันไปด้วย ดังนี้

๑) ความมุ่งมั่นที่จะให้บริการประชาชน และปรับปรุงแก้ไขชีวิตชาวสิงคโปร์ให้ดีขึ้น

๒) ข้าราชการต้องมีความเป็นมืออาชีพและสมบูรณ์พร้อมด้วยมาตรฐานที่สูง

๓) ข้าราชการต้องมีความใส่ใจในการรับฟังและเข้าใจความต้องการความปรารถนาและความทุกข์ร้อนของประชาชน รวมทั้งการกำหนดและการดำเนินนโยบายต่างๆ

ในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของการบริการสาธารณะ PSC ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกทุนข้าราชการให้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติพร้อมด้วยความประพฤติความซื่อสัตย์ความมุ่งมั่นและความใส่ใจในการเรียนจะนำเจ้าหน้าที่รัฐกว่า ๓๐๐ คน จากหลายหน่วยงานมาเรียน ภาคปฏิบัติเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยาที่ใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงาน

ทุน PSC นั้นเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะของสิงคโปร์ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ได้มีการมอบทุนให้แก่ข้าราชการทั้งชายและหญิงที่มีผลงานโดดเด่น มีความทะเยอทะยานและความเชื่อมั่นในการรับใช้ประเทศและชาวสิงคโปร์ผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาจะได้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำ ทั้งในและต่างประเทศ ในการที่จะได้พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อมารับใช้กิจการสาธารณะหลังจากที่สำเร็จการศึกษากลับมา[๑๔๓]

---

[๑๔๓] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๙.

๒. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมาพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้ประเทศต่างๆ ต้องแข่งขันกันมากขึ้น ประเทศสิงคโปร์ต้องปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อรักษาผลประโยชน์ในเวทีโลก และแสวงหาโอกาส รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคและเวทีโลก นโยบายร่วมด้านการต่างประเทศให้ความสำคัญ ในเรื่องงานเชิงรุกทางการทูตเพื่อประชาชน วัฒนธรรม และการศึกษาเน้นการแลกเปลี่ยนในระดับประชาชนกับนานาชาติดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ จะต้องมีการปรับตัวตามไปด้วย คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีดังนี้[๑๔๔]

๑) ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ สิงคโปร์ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการอยู่แล้ว เมื่อประชาคมอาเซียนเปิดเสรีภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงมีเวลาพัฒนาภาษาอื่นๆ

๒) ความสามารถยอมรับความหลากหลายของอัตลักษณ์ (ASEAN Identity)

หัวใจของอนาคตก็คือ การเสริมสร้างความเป็นตัวตนร่วมกันที่เรียกกันว่าอัตลักษณ์ร่วมกันของประชาคมอาเซียน (ASEAN Identity) โดยยอมรับความหลากหลายของอัตลักษณ์ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมสำนึกการร่วมทุกข์ร่วมสุข(Caring)การแบ่งปันกัน ตลอดจนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากกัน (Sharing) เพราะทุกประเทศต่างมีความหลากหลายของท้องถิ่น ภาษา และชาติพันธุ์รวมทั้งนิเวศวิทยาของอาณาบริเวณที่จะต้องอยู่ร่วมกัน และพัฒนาไปด้วยกันด้วยหลัก“พอเพียงและยั่งยืน” แล้วส่งเสริมบทบาทของภาคประชาชน ประชาสังคม และท้องถิ่นตลอดจนมหาวิทยาลัยในการเสริมสร้างอัตลักษณ์ร่วมกัน

นอกจากนี้ยังมีเรื่องการมองประเทศเพื่อนบ้านอย่างพ้นไปจากกรอบชาตินิยม และการฉกฉวยผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ และมุ่งหน้าสู่“ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ที่จะอยู่กับเพื่อนบ้านด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน อันเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนต่อไป

ดังนั้น เมื่อมีการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการ จะมีผู้คนหลากหลายเข้ามาติดต่อขอใช้บริการจากภาครัฐมากขึ้น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐจึงจะต้องมีทักษะในการร่วมมือสร้างโอกาสและลดข้อจำกัดเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศระยะยาว

๓) ความสามารถด้านไอที ตามแผนความฉลาดแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ (Intelligent Nation2015) หรือ iN2015 เป็นแผนแม่บทด้านไอซีทีของรัฐบาลสิงคโปร์ได้ประกาศนโยบายไอทีระดับชาติที่ต้องการเปลี่ยนแปลงจากe-government เป็น i-government ซึ่งอักษร “i” หมายถึง “integration” คือ การทำงานร่วมกันและการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่ายงานภาครัฐโดยใช้เทคโนโลยี Web Service

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดความสามารถด้านไอทีเป็นอีกคุณสมบัติหนึ่งของข้าราชการที่จะต้องมีการตื่นตัวในการเตรียมความพร้อม เพื่อรับประชาคมอาเซียนและสนองนโยบาย i-government ของรัฐบาลด้วยเช่นกัน

---

[๑๔๔] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๒-๙๓.

๔) ความสามารถด้านการปรับตัว ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งความเป็นเลิศนั้นกองบริการสาธารณะ(PSD) เป็นแชมป์เปี้ยนในการเปลี่ยนแปลงบริการสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในองค์การหรือการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง ทั้งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการประกันทักษะของพนักงานต่างๆ ให้ทันสมัย ทั้งทำการศึกษาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาประเด็นที่เป็นกลยุทธ์ระยะยาวในหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ให้พัฒนากระบวนการและแผนงานสำหรับการอภิปรายแลกเปลี่ยนถึงนโยบายของรัฐทั้งหมดและริเริ่มเป็นหัวหอกในการปฏิรูปผ่านแผนโครงการ เป็นกุญแจที่ท้าทายและโอกาสต่างๆ ในสิงคโปร์ที่จะปรากฏในอนาคตซึ่งช่วยให้พนักงานมีกระบวนความคิดตลอดถึงสมมติฐานในการตั้งคำถามและความสามารถที่บริการสาธารณะคาดการณ์ถึงวิถีโครงสร้างในอนาคต

กองบริการสาธารณะ (PSD) สนับสนุนด้านต่างๆ ตามแผน PS21ในการปฏิบัติการที่แสวงหาการฝึกอบรมด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการบริการสาธารณะ สถานที่การบริการสาธารณะที่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง แผน PS21แสวงหาการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมในสำนักงานต่างๆ ทุกระดับโดยการหนุนช่วยและเพิ่มอำนาจในการมีส่วนร่วมของข้าราชการให้เกิดการปรับปรุงตลอดเวลา การทดสอบ และมีนวัตกรรม นอกจากนี้แผน PS21ยังมีเป้าหมายที่จะปลูกฝังทัศนคติการบริการภาครัฐที่ดีเยี่ยมให้แก่ข้าราชการด้วย

กองบริการสาธารณะ (PSD) ทำงานใกล้ชิดกับบรรดารัฐมนตรีและคณะกรรมการกำกับที่สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจระหว่างหน่วยงานด้วยกัน ที่ดำรงชีวิตด้วยคุณค่าแห่งความซื่อสัตย์การบริการและความเป็นเลิศทุกๆ ปีจะมีการฉลองความสำเร็จของหน่วยงานบริการสาธารณะและยืนยันคำมั่นสัญญาการบริการในสัปดาห์การบริการสาธารณะในเดือนพฤษภาคม

๕) ความสามารถด้านอื่นๆ นาย Eddie Teo ประธานวิทยาลัยข้าราชการพลเรือน (Civil Service College: CSC) ได้กล่าวไว้ในรายงานประจำปีของ CSC ปี ๒๕๕๔ ว่าข้าราชการยุคใหม่ของสิงคโปร์จำ เป็นต้องมีความสามารถอื่นๆ เพิ่มเติม ดังนี้

๑. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อประเทศสิงคโปร์และปรับปรุงวิถีการดำเนินชีวิตของชาวสิงคโปร์ให้ดียิ่งขึ้น

๒. มีมาตรฐานความเป็นมืออาชีพ และความซื่อสัตย์สูง

๓. มีความตั้งใจในการฟังและเข้าใจความปรารถนา ความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชน รวมทั้งด้านกฎเกณฑ์และการนำนโยบายไปปฏิบัติ

๒.๔.๕.๙ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ตามกฎหมายเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐและข้าราชการนั้นได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐและข้าราชการของเวียดนามไว้ว่า “เจ้าหน้าที่รัฐ” หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกหรือมอบหมายให้เข้ามาดำรงตำแหน่งที่มีระบุไว้อยู่แล้ว ส่วนคำว่า “ข้าราชการ” นั้น หมายถึงบุคคลที่ทำงานทั้งเจ้าหน้าที่รัฐและข้าราชการสามารถทำงานให้กับพรรคคอมมิวนิสต์ องค์กรทางสังคม และการเมือง รวมทั้งหน่วยงานราชการ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในส่วนการปกครองท้องถิ่นและลูกจ้างนั้นก็เหมือนกับเจ้าหน้าที่รัฐและข้าราชการ ต่างกันเพียงแค่ทำงานในระดับท้องถิ่น

แต่กฎหมายไม่ครอบคลุมถึง “พนักงานของรัฐ” ผู้ที่ทำงานสาธารณะให้กับหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ กลุ่มคนเหล่านี้จะอยู่ภายใต้กฎหมายฉบับอื่นต่อมากฎหมายนี้ถูกพัฒนาให้ครอบคลุมตามกฎหมายมากยิ่งขึ้นว่าข้าราชการครอบคลุมถึง ๑) เจ้าหน้าที่ที่มาจากการคัดเลือก (ElectedOfficials) ๒) ผู้พิพากษา (Judges) ๓) ผู้ที่ทำ งานในหน่วยงานราชการส่วนกลาง (People working in central administrative agencies) ๔) ทหารและพนักงานรักษาความปลอดภัย (Military and Security Employees) และ ๕) เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร (Executive Level Officials) [๑๔๕]

ส่วนงานราชการโดยรวมมีดังนี้ ๑) หน่วยบริหารของประเทศ ๒) ผู้บริหารด้านการเมืองที่ตัดสินใจผ่านหน่วยงานรัฐบาลและข้าราชการพลเรือน ๓) ผู้จัดการกิจการบริหารงานภาครัฐ และ ๔) ผู้ให้บริการสาธารณะเกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยมีองค์ประกอบงานราชการดังต่อไปนี้ (๑) สถาบันและหน่วยงาน และ (๒) หน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนจากข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) รายงานตัวเลขของจำนวนเจ้าหน้าที่รัฐและข้าราชการของเวียดนามที่ทำ งานในระดับส่วนกลาง จังหวัด และอำเภอ มีประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ คน ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐต่างๆ มีประมาณ ๑,๔๐๐,๐๐๐ คน และที่ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเวียดนาม และลูกจ้างมีประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ คน

การวางแผนทรัพยากรบุคคลภาครัฐการวางแผนทรัพยากรบุคคลภาครัฐของเวียดนามยังไม่มีระบบแบบแผนที่ชัดเจนนัก ดังนั้นการวางแผนทรัพยากรบุคคลภาครัฐนั้น จึงอยู่บนพื้นฐานของแผนโควต้า “จำนวนเจ้าหน้าที่” ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจำนวนเหล่านี้ก็ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง ส่งผลให้มีการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่จำเป็น และสถานการณ์ขาดแคลนบุคลากรและมีบุคลากรมากเกินความจำ เป็นในเวลาเดียวกัน

๑. คุณลักษณะหลักของข้าราชการ

ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในภาครัฐนั้นต้องเป็นผู้ที่มีสัญชาติเวียดนามและสมัครได้ตามหน่วยงานของรัฐที่ประกาศรับสมัคร โดยได้รับเงินจากงบประมาณของรัฐ ซึ่งปกติจะผ่านการทดสอบ

๑) ผ่านการทดสอบข้อเขียน

๒) ผ่านการทดสอบคอมพิวเตอร์ (Computer-based Testing)

เป็นการทดสอบที่ใช้คัดเลือกบุคลากรเข้าทำ งานในทุกระดับตำแหน่ง ไม่เว้นแม้ตำแหน่งบริหารจัดการอาวุโส[๑๔๖]

---

[๑๔๕] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของสาธารณรัฐเวียดนาม**, (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๙๖.

[๑๔๖] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๘.

๒. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เวียดนามตั้งเป้าหมายะพัฒนาเศรษฐกิจเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่ทันสมัยในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งข้าราชการเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งคุณสมบัติหลักของข้าราชการเวียดนามในการนำพาประเทศให้บรรลุเป้าหมายและเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีดังนี้[๑๔๗]

๑) มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางที่จะถูกนำมาใช้ในการติดต่อระหว่างชาวต่างชาติ ดังนั้นข้าราชการเวียดนาม จึงจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษให้ได้

๒) มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์นี้ ถูกจัดให้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการสอบเข้าทำงานข้าราชการของเวียดนามในทุกระดับตำแหน่งงาน รวมถึงการตอบรับกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของชาติเวียดนามและของอาเซียนด้วย

๓) มีความรอบรู้ในงาน หรือการบริการของหน่วยงานตนในการให้บริการผู้ที่มาติดต่อราชการได้ถูกต้อง

๔) มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ หรือเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการให้บริการประชาชนเวียดนาม และนักลงทุนชาวต่างชาติ

๕) มีความรู้เรื่องขั้นตอนของงานราชการให้กับกลุ่มประเทศนักลงทุนที่จะเข้ามาลงทุนในเวียดนาม

๖) ยอมรับความหลากหลายของผู้ที่เข้ามาติดต่อราชการเพราะในอนาคตเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี พ.ศ. ๒๕๕๘ จะมีนักลงทุนอีกมากมายเข้ามาลงทุนในเวียดนามและติดต่อราชการ ดังนั้นความหลากหลายของท้องถิ่น ภาษา ชาติพันธุ์ และประเทศ เป็นสิ่งที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐมีความจำเป็นที่จะต้องมีทักษะเหล่านี้ในการสร้างโอกาสและลดข้อจำกัด เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศระยะยาว

๒.๔.๕.๑๐ ราชอาณาจักรไทย

กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน (ไม่รวมข้าราชการทหาร) ประกอบด้วย ข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การบริหารราชการทั้ง ๓ ส่วน รองรับโดยบุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นทั้งข้าราชการพลเรือนสังกัดคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสังกัดอื่นๆ ข้าราชการตำ รวจ ข้าราชการครูเป็นต้น

---

[๑๔๗] อ้างแล้ว, หน้า ๙๘-๙๙.

จำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในประเทศไทยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๑,๔๒๔,๒๖๗ ตำแหน่ง แยกเป็น[๑๔๘]

ตารางที่ ๒.๑๓ จำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในประเทศไทยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

ประเภทข้าราชการ	จำนวน
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	๑,๑๓๖,๘๗๒
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	๓๙๑,๑๓๕
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔๖๖,๕๓๖
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๓๔,๒๕๒
ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๓,๐๐๔
ข้าราชการตำรวจ	๒๑๔,๘๐๔
ข้าราชการอัยการ	๓,๓๖๑
ข้าราชการตุลาการ	๗,๓๔๙
ข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ	๑๖,๔๓๑
ส่วนท้องถิ่น	๒๘๗,๓๙๕
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๓๗,๘๙๓
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๖,๓๘๘
พนักงานส่วนตำบล	๑๐๑,๘๔๙
พนักงานเทศบาล	๑๓๑,๒๖๕
รวม	**๑,๔๒๔,๒๖๗**

๑. คุณลักษณะหลักของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะ คือ “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น”

โมเดลสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ(Competency) ให้ภาคราชการพลเรือนโดยเฉพาะสำ หรับใช้ในการบริหาร และประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ประกอบด้วยสมรรถนะ ๒ ส่วน คือ[๑๔๙]

๑.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอม ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ คือ

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๒) การบริการที่ดี (Service Mind)

---

[๑๔๘] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., **ระบบบริหารราชการของสาธารณรัฐเวียดนาม** (นนทบุรี : กรกนกการพิมพ์,๒๕๕๖), หน้า ๗๕.

[๑๔๙] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๖.

๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๔) จริยธรรม (Integrity)

๕) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

๑.๒ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หรือเฉพาะงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำ หรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม สำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด ๒๐ ด้าน ประกอบด้วย

๑) การคิดวิเคราะห์(Analytical Thinking)

๒) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

๓) การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and Developing)

๔) การสั่งการตามอำ นาจหน้าที่ (HoldingPeopleAccountable)

๕) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

๖) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ(OrganizationalAwareness)

๗) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)

๘) ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)

๙) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)

๑๐) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

๑๑) สภาวะผู้นำ (Leadership)

๑๒) สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)

๑๓) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)

๑๔) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

๑๕) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing)

๑๖) วิสัยทัศน์(Visioning)

๑๗) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

๑๘) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

๑๙) การควบคุมตนเอง (Self-Control)

๒๐) การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

๒. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า ควรประกอบด้วย ๓ คุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑) คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ (Professionalism)

๒) คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ (Public Ethos)

๓) คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจริยธรรม (Ethics)

คุณลักษณะหลักสำคัญทั้ง ๓ ประการดังกล่าว มีทั้งคุณลักษณะที่ข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีไม่ว่าจะอยู่ในภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด หรือภาพอนาคตด้านบวก หรือภาพอนาคตด้านลบ และคุณลักษณะย่อยซึ่งมีความแตกต่างกันไปเฉพาะภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด แต่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ดัง แผนภาพที่ ๒.๙[๑๕๐]

แผนภาพที่ ๒.๙ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทย

โดยคุณลักษณะหรือภาพอนาคตทางบวก หรือภาพอนาคตทางลบซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑) คุณลักษณะที่ข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีสำหรับทั้ง ๒ ภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด ภาพอนาคตด้านบวกและภาพอนาคต ด้านลบ ได้แก่[๑๕๑]

๑.๑ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพที่ข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีเช่น ความสามารถแบบมืออาชีพ ความรู้ด้านการบริหารคน ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรความรู้ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ทิศทางการพัฒนาประเทศ ความรู้ภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำ งานเป็นทีม ทักษะ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ฯลฯ

๑.๒ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ ข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีค่านิยม และพฤติกรรมในการรักษาผลประโยชน์ของแผ่นดิน (รักษาและปกป้องทรัพย์สมบัติและผลประโยชน์ของชาติ) เป็นผู้ที่มุ่งเอื้อประโยชน์ต่อสาธารณชน ฯลฯ

๑.๓ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจริยธรรมข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีจริยธรรมคุณธรรม(ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมไม่ใช้อำนาจ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ)มีความโปร่งใส(มีการปฏิบัติหน้าที่ที่เปิดเผยสามารถติดตามตรวจสอบได้) มีความซื่อสัตย์ซื่อตรง (การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม) ฯลฯ

---

[๑๕๐] อ้างแล้ว, หน้า ๗๗.

[๑๕๑] อ้างแล้ว, หน้า ๗๘.

๒) คุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์ตามภาพอนาคตที่เป็นไป ได้มากที่สุด ได้แก่[๑๕๒]

๒.๑ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ ข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการจัดการกับกลุ่มคนที่หลากหลาย มีความพร้อมต่อการทำงานภายใต้ภัยวิกฤตฉุกเฉิน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานสูง มีความรู้ทั่วไปดีและพร้อมที่จะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆตลอดเวลาเน้นผลสัมฤทธิ์ในงาน และสามารถส่งมอบผลงานได้มีความแม่นยำ ในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทางกฎหมายมีความคล่องตัวฉับไวในการทำงาน ฯลฯ

๒.๒ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ

๒.๓ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจริยธรรมข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีจิตบริการ เน้นการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ให้ความสำ คัญแก่ผู้เสียเปรียบ ผู้ด้อย โอกาสในสังคม พร้อมต่อการถูกตรวจสอบจากทุกฝ่ายรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทย ฯลฯ

๒.๔ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจริยธรรมข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีความเคารพในความแตกต่างที่หลากหลายมีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มีมโนสุจริต (Integrity) ใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม และมีมาตรฐานเดียวกัน เป็นแบบอย่างของความดีงามในสังคม และดูแลป้องกันสิ่งแปลกปลอมปนเปื้อนที่ไม่ดีที่มาจากเทคโนโลยีและความทันสมัยภายนอก (Cultural Surveillance)

๓) คุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์ตามภาพอนาคต ด้านบวก ได้แก่[๑๕๓]

๓.๑ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ ข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีความสามารถ ในการมองภาพรวมเชิงนโยบาย เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นข้าราชการที่มี “ความชำนาญการเฉพาะด้าน” (Specialist) สูง สามารถทำงานแบบ “เฉพาะกิจ” (Ad hoc) มีค่านิยมเน้นการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีความคล่องตัวสูง (Mobile Ability) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีทักษะในการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ ยึดถือ/ซื่อตรงต่อหลักการและหลักวิชาการ มีทักษะการประสานงาน และประสานความร่วมมือสร้างเครือข่ายการทำงาน ฯลฯ

๓.๒ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ ข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีมีจิตบริการ (Service Mind) สามารถทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆและมีทักษะแบบผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)

๓.๓ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจริยธรรมข้าราชการไทยไทยจำเป็นต้องมีมีจิตบริการ (Service Mind) สามารถทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆและมีทักษะแบบผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)จำเป็นต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นผู้กำหนดควบคุม กำกับดูแลกติกา (Regulator) ที่ดีมีความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

---

[๑๕๒] อ้างแล้ว, หน้า ๘๐.

[๑๕๓] อ้างแล้ว, หน้า ๘๓.

๔) คุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์ตามภาพอนาคตด้านลบ ได้แก่[๑๕๔]

๔.๑ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ ข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีความสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน (สามารถให้ความรู้แก่ฝ่ายการเมืองเพื่อตัดสินใจได้ถูกต้อง)รู้จักการบริหารความเสี่ยง เรียนรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและมีทักษะการบริหารเวลา

๔.๒ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ ข้าราชการไทยจำเป็นต้องมีหน้าที่ส่งเสริมช่วยเหลือให้การทำงานของราษฎรให้ได้รับความสะดวกมากขึ้น มีจิตใจบริการมากขึ้น ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการมากกว่าที่จะเป็นผู้ควบคุม และมี “จิตวิญญาณ” ของความเป็นข้าราชการ

๔.๓ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจริยธรรมข้าราชการไทยจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างของคุณธรรมจริยธรรมในสังคมยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกลางตามหลักการไม่โอนเอน อ่อนไหว หรือหวั่นเกรงอำนาจฝ่ายการเมืองรักษาความถูกต้อง และยึดหลักการ

๓. คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่อาเซียน

๑) การพัฒนาข้าราชการให้มีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้ประเทศไทยได้ประโยชน์สูงสุด ปัจจัยสำคัญคือตัวข้าราชการเองจะต้องตระหนักถึงความสำคัญ และภาคราชการจะต้องสร้างการรับรู้ให้ข้าราชการทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดแนวทางการสร้างความพร้อมให้ข้าราชการเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยสามารถสรุปเนื้อหา ได้ดังนี้[๑๕๕]

๑.๑ เน้นการสร้างความตระหนักรู้ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในกลุ่มผู้บริหารระดับกลางและข้าราชการระดับปฏิบัติการ

๑.๒ การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อสร้างความพร้อมให้กับบุคลากร ประกอบด้วยความรู้ที่เกี่ยวกับข้อมูลประเทศข้อมูลที่เกี่ยวข้องประชาคมอาเซียนในเชิงลึก และข้อมูลประเทศไทยในประชาคมอาเซียน

๑.๓ พัฒนาทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐใน ๓ ด้าน ได้แก่ ทักษะ ด้านการสื่อสาร ทักษะด้านกฎหมาย และทักษะการกำหนด มาตรฐานและการสร้างเครื่องมือทางข้อตกลงระหว่างประเทศ

๑.๔ สร้างทัศนคติที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ

๑.๕ สร้างสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ

---

[๑๕๔] อ้างแล้ว, หน้า ๘๓.

[๑๕๕] อ้างแล้ว, หน้า ๘๔.

๒) ทัศนคติที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ ๒ ด้าน

๒.๑ ทัศนคตินานาชาติเป็นการปรับทัศนคติรวมถึงพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐในฐานะผู้แทนของประเทศ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อนมาก เนื่องจากประเทศไทยไม่ได้เป็นประเทศศาสนาอิสลามเหมือนมาเลเซียอินโดนีเซียและบรูไน ในขณะเดียวกัน สปป.ลาวเวียดนามยังมีอุดมคติแบบสังคมนิยมดังนั้นความคิดต่างกันจึงเป็นรายละเอียดที่ต้องทำความเข้าใจแบบยอมรับความต่างที่อยู่ร่วมกันได้และการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศสมาชิกและประชาคมอาเซียนของกันและกัน ทั้งการเสริมสร้างอัตลักษณ์อาเซียนที่มีความกลมเกลียวต่อกัน

๒.๒ ทัศนคติการบริการที่เป็นมาตรฐานเดียว เนื่องจากบุคลากรภาครัฐยังเห็นว่างานในส่วนอาเซียน คือ ภารกิจที่นอกเหนือภารกิจหลักของตนเองรู้สึกเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ ทำ ให้มาตรฐานการบริการของภาครัฐมีความแตกต่างกัน มีหลายมาตรฐานขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ให้บริการดังนั้น จึงควรมีการปรับทัศนคติในการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน

๓) คุณลักษณะบุคลากรภาครัฐในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (สมรรถนะจำเป็นของบุคลากรภาครัฐ ๗ ด้านในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน[๑๕๖]

๓.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือการทำงานที่เน้นเป้าหมายแบบบูรณาการมีทั้งบทบาทในเชิงรุกและเชิงรับ โดยมียุทธศาสตร์ร่วมของทุกหน่วยงาน และคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ของภูมิภาคเช่นกัน

๓.๒ การทำงานเป็นทีมเนื่องจากส่วนใหญ่ยังมีการทำงานแยกส่วน และทำงานเฉพาะตามโครงสร้างของระบบราชการ ไม่ก้าวก่ายกัน ทำให้ขาดการทำงานแบบบูรณาการ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์นั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การประสานงานระหว่างกระทรวง การรายงานสถานการณ์ให้ทราบระหว่างกระทรวง และการกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกันสามารถทำได้อย่างสมบูรณ์รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในเวทีอาเซียนได้

๓.๓ การมีองค์ความรู้ คือ มีองค์ความรู้ในเชิงลึกที่ครบถ้วนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและประเทศสมาชิกในแง่ของโครงสร้างองค์การยุทธศาสตร์ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก วัฒนธรรม สิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ ในวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน การมีองค์ความรู้เชิงลึกในแง่ยุทธศาสตร์ของชาติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายอาเซียนเชิงลึก นอกจากต้องมีความรู้ในด้านการเจรจา การประชุม รวมถึงข้อกฎหมาย

๓.๔ การมีความโปร่งใส และมีมาตรฐานในการทำงานอีกทั้งเข้าใจและสามารถปรับใช้วิธีการทำงานในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากลระดับภูมิภาคได้จริง

๓.๕ ความเป็นนานาชาติ บุคลากรมีความเปิดกว้างทางความคิด มีทักษะที่ยืดหยุ่น และคล่องตัวในบริบทนานาชาติ

๓.๖ ความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) ได้แก่ บุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากข้อตกลงประชาคมอาเซียน ทั้งในและต่างประเทศอย่างรู้เท่าทัน

---

[๑๕๖] อ้างแล้ว, หน้า ๘๕.

๓.๗ การมีภาวะผู้นำเชิงรุก คือ การที่บุคลากรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำภาคส่วนอื่นของสังคมให้เกิดความตระหนักและเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ภาครัฐสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนได้รับผลประโยชน์สูงสุดและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของประเทศได้[๑๕๗]

ตารางที่ ๒.๑๔ คุณลักษณะหลักของข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ลำดับ	นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., (๒๕๕๖)	๑) มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางที่จะถูกนำมาใช้ในการติดต่อระหว่างชาวต่างชาติ ดังนั้นข้าราชการจึงจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษให้ได้ ๒) มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์นี้ ถูกจัดให้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการสอบเข้าทำงานข้าราชการของในทุกระดับตำแหน่งงาน รวมถึงการตอบรับกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของอาเซียนด้วย ๓) มีความรอบรู้ในงาน หรือการบริการของหน่วยงานตนในการให้บริการผู้ที่มาติดต่อราชการได้ถูกต้อง ๔) มีความรู้ในเชิงลึกที่ครบถ้วนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและประเทศสมาชิกในแง่ของโครงสร้างองค์การยุทธศาสตร์ ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก วัฒนธรรม

[๑๕๗] อ้างแล้ว, หน้า ๘๘.

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

จรัสศรี เพ็ชรคง ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย ๙ ปัจจัยคือ ๑) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ๒) ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและความยึดมั่นต่อองค์กร ๓) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๔) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ๕) ความสมดุลของชีวิตและงาน ๖) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ ๗) วัฒนาธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน ๘) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนา ๙) ความเหนียวแน่นของทีมงาน ๒.ชุดปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎีและสามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาได้[๑๕๘]

ผดุงศิษฏ์ ชำนาญบริรักษ์ ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ ฉุกเฉินในชุมชน : กรณีศึกษาในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผลการวิจัยพบว่า ขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในชุมชน ในประเทศไทยและ สปป. ลาว พบว่าในประเทศไทยมีปัญหาขาดทักษะและความชำนาญเพราะ ไม่ได้ฝึกอบรมทักษะอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีปัญหาในทักษะการช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉินทั้งการห้าม เลือดและการดามกระดูกที่หัก การช่วยฟื้นคืนชีพ การประเมินสภาพผู้ป่วยและการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย การใช้อุปกรณ์ที่ไม่มีความชำนาญและมีความล่าช้าในการไปรับผู้ป่วย

รูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในชุมชนสู่การปฏิบัติในประเทศไทย โดยการฝึกอบรมภาคทฤษฎี เนื้อหาในการใช้ ฝึกอบรมได้แก่ กระบวนการให้บริการ การช่วยเหลือผู้ป่วยและปฐมพยาบาลเบื้องต้นการยก และการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นต้น การสื่อสารประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมภาคปฏิบัติโดยอธิบายลักษณะขั้นตอน และการสาธิตการปฏิบัติงาน การทดลองปฏิบัติโดยแบ่งออกเป็นฐานฝึกปฏิบัติการ และกำหนดสถานการณ์จำลองให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำการช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉินในสถานการณ์ที่กำหนดไว้[๑๕๙]

---

[๑๕๘] จรัสศรี เพ็ชรคง, “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

[๑๕๙] ผดุงศิษฏ์ ชำนาญบริรักษ์, “รูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ ฉุกเฉินในชุมชน : กรณีศึกษาในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค**, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒).

พระครูนิวิฐศีลขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฺฒโน), ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี “ไตรสิกขา” ที่ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญาเป็นรากฐานในการพัฒนานั้น หลักสำคัญในการพัฒนาจะต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการฝึกอบรม การจัดการศึกษา และหลักแห่งการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler มาเป็นส่วนประกอบ ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านศีล จะเน้นไปที่การประพฤติดี ประพฤติชอบ ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ตามท่วงทำนองคลองธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงามทั้งทางกาย ทางวาจา ไม่เป็นการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน

การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านสมาธิ ถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาจิตใจเพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาด้านศีลและปัญญา โดยฝึกให้สามารถบังคับจิตใจของตนไว้ได้ในสภาพที่จะใช้มันให้เป็นประโยชน์หรือให้เกิดประโยชน์มากที่สุดตามที่ตนต้องการ บังคับให้อยู่ในลักษณะที่พร้อม มีสมรรถภาพถึงที่สุดในการปฏิบัติหน้าที่ทางจิต

การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านปัญญา เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด โดยเน้นการฝึกฝนอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดการคิดดี คิดชอบ โดยอาศัยหลักปรโตโฆสะและโยนิโสมนสิการที่ต้องมีกัลยามิตรและสิ่งแวดล้อมที่ดีมาเอื้ออำนวย ขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาตามหลักพรหมวิหารธรรมโดยการฝึกจิตให้เกิดความเมตตา เกิดความกรุณา เกิดมุทิตา และเกิดอุเบกขา ซึ่งถือเป็นจิตที่บริสุทธิ์ สะอาด จิตที่คิดถึงประโยชน์คนอื่น ประโยชน์องค์กร และประโยชน์เพื่อส่วนรวม[๑๖๐]

---

[๑๖๐] พระครูนิวิฐศีลขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฺฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

เลิศชัย สุธรรมานนท์ ศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะสำหรับนักบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรภาคธุรกิจในประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า นักบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรภาคธุรกิจในประเทศมีบทบาท ๔ บทบาทคือ ๑) บทบาทการวางระบบงานและนำเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์ ๒) บทบาทการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๓) บทบาทการให้คำปรึกษาและนำการบริหารทุนมนุษย์ ๔) บทบาทการอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านทุนมนุษย์แต่ละบทบาทต้องการสมรรถนะ ๑๖ ด้าน ดังนี้

๑) การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๒) การวางแผนกำลังคน ๓) การจัดการวางแผนและใช้ทุนมนุษย์ ๔) การสรรหาและคัดเลือกทุนมนุษย์ ๕) การพัฒนาองค์กร ๖) การบริหารความเปลี่ยนแปลง ๗) การบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพกำลังคนทดแทนและผู้มีความสารถสูง ๘) การพัฒนาทุนมนุษย์ ๙) การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๑๐) การบริหารค่าตอบแทน ๑๑) การบริหารผลงาน ๑๒) ระเบียบวินัย ๑๓) กฎหมายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ ๑๔) การออกแบบองค์กร ๑๕) ระบบสารสนเทศทุนมนุษย์ ๑๖) การบริหารทุนมนุษย์บนฐานสมรรถนะ โดยแต่ละสมรรถนะสามารถแบ่งระดับความลึกซึ้งหรือความเชี่ยวชาญเป็นสองระดับคือ ระดับปฏิบัติการและระดับกลยุทธ์[๑๖๑]

พรพิมล แย้มศรี ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ พบว่าข้าราชการครูเพศชายมีความต้องการด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูทุกช่วงอายุ มีความต้องการในระดับมาก มีความต้องการมากที่สุด ๓ ด้าน คือ ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการศึกษาดูงานและฝึกอบรม และด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ มีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ซึ่งการพัฒนาในแต่ละรูปแบบนั้นมีความเหมาะสมกับช่วงอายุของข้าราชการครู เช่น ข้าราชการครู ที่เป็นคนวัยหนุ่ม-สาว มีความต้องการในการพัฒนาภาพรวม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริงและมีความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับข้าราชการครูที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการมากที่สุด ๒ ด้าน คือ ด้านการศึกษาดูงาน และฝึกอบรมกับ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ[๑๖๒]

---

[๑๖๑] เลิศชัย สุธรรมานนท์, “สมรรถนะสำหรับนักบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรภาคธุรกิจในประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแห่ง, ๒๕๕๑).

[๑๖๒] พรพิมล แย้มศรี, “การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓ จังหวัดชลบุรี”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชานโยบายสาธารณะ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙).

บรรจง เจริญสุข, ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน” ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบนมีสถานภาพการบริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการขาดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้าน ส่วนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่า รูปแบบซึ่งเป็นวิธีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วย ภารกิจสถานศึกษา ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แต่ละด้านประกอบด้วยภารกิจการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ๖ หลัก ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบนมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากที่สุดทุกด้าน[๑๖๓]

พัฒนา พลอยประไพ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบตามหลักพุทธธรรม” ทฤษฎีปัญญาสังคมและแนวคิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์สำหรับการอบรมครูอนุบาล ผลการวิจัยพบว่าง การพัฒนาตามแนวทั่วไป และตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับการศึกษา คือ พัฒนาตนเองฝึกหัดอบรมความประพฤติทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่การพัฒนาเพียงความรู้ หรือทักษะแต่เป็นการพัฒนาในด้านการกระตุ้นให้มนุษย์มีความกระตือรือร้นในการทำงานสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน รู้จักปรับปรุงจิตใจให้มีคุณภาพไม่หวั่นไหวกับปัญหาที่มากระทบ ปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันให้กับองค์การ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมทั่วไปนั้น มุ่งที่จะสอนความรู้ความชำนาญอย่างกว้างๆ เพื่อช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ในสังคมนั้น สามารถดำรงชีพอยู่ได้ทำให้สังคมเจริญเติบโตก้าวหน้า[๑๖๔]

---

[๑๖๓] บรรจง เจริญสุข, “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน” **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,** สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

[๑๖๔] พัฒนา พลอยประไพ, “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบตามหลักพุทธธรรม ทฤษฎีปัญญาสังคมและแนวคิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์สำหรับการอบรมครูอนุบาล”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระมหาธฤติ วิโรจนโน (รุ่งชัยวิทูร) 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) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สังคหวัตถุ ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคี เป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ๔) ด้านการเผยแผ่ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ภาวนา ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมสำหรับพัฒนา ฝึกฝน อบรมมนุษย์ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ๕) ด้านการสาธารณูปการ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ ๖) ด้านสาธารณสงเคราะห์ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สัปปุริส-ธรรม ๗ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้เป็นอย่างดี[๑๖๕]

อนุวัต กระสังข์ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมถูกต้องเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ

โดยมีหลักไตรสิกขาคือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ

---

[๑๖๕] พระมหาธฤติ วิโรจนโน (รุ่งชัยวิทูร), “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการการพัฒนาในองค์กร[๑๖๖]

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

ลำดับ	นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
๑	เกรียงศักดิ์ บุญญา, (๒๕๕๐)	๑. การบริหารอาชีวศึกษาทุกด้านมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ๒. ผู้บริหารระดับสูงจึงจำเป็นต้องวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม
๒	ฌาน ตรรกวิจารณ์, (๒๕๕๐).	๑. ทำให้มนุษย์มีความรู้ความ ๒. มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต ๓. พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด
๓	ทิวัตถ์ มณีโชติ, (๒๕๔๒)	๑.การที่ครูได้รับการพัฒนาจากโครงการ ๒.เอาใจใส่ต่อหน้าที่มากขึ้น มีความสัมพันธ์กับชุมชนดี
๔	ธนวัฒน์ จอมประเสริฐ, (๒๕๕๒)	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการกระบวนการให้บริการ การช่วยเหลือผู้ป่วยและปฐมพยาบาลเบื้องต้น
๕	พระมหาธฤติ วิโรจนโน (รุ่งชัยวิทูร), (๒๕๕๗)	รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ มี ๖ ด้าน ด้วยการประยุกต์หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบ VETS เข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา แต่ละหัวข้อสามารถยังการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

[๑๖๖] อนุวัต กระสังข์ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์(ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
๖	อนุวัต กระสังข์, (๒๕๕๗)	โดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขาคือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญาและหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม ในการพัฒนาด้านต่างๆ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ขวัญฟ้า รังสิยานนท์ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธ สำหรับเด็กปฐมวัย” ๑)การนำพระพุทธศาสนาสู่กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษามีการเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินผล เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ในส่วนการเตรียมการให้เด็กสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง ดีงาม พัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านกาย ศีล (สังคม) จิตใจและปัญญาด้านครูต้องมีแผนปฏิบัติ พัฒนาตนเองเป็นกัลยาณมิตรที่ดีและมีการเตรียมการจัดสภาพแวดล้อมเน้นความร่มรื่น สวยงามตามธรรมชาติ มีบรรยากาศที่เสริมองค์ธรรม มีการจัดตั้งหิ้งพระ/ที่บูชาพระ มีกติกาของมุมติดไว้ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีบอร์ดแสดงผลงานเด็ก คำชื่นชมและข้อเตือนใจต่างๆด้านการดำเนินการ พบว่าการกำหนดสาระการเรียนรู้ มี ๓ เรื่อง ได้แก่ การเรียนรู้เรื่องราวที่เกี่ยวกับชีวิตของเด็กและผู้อื่น และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการนำหลักไตรสิกขามาเป็นแกนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการประเมินผล พบว่ามีการประเมินผลเป็นระยะๆเน้นการประเมินตามสภาพจริง โดยให้เด็กได้ประเมินตนเองและเพื่อน/ครู/ผู้ปกครองช่วยประเมินด้วย โดยสังเกตพฤติกรรม จิตใจและปัญญาของเด็ก หรือวิเคราะห์จากหลักภาวนา ๔ คืออลค์ประกอบด้านกาย ศีล สมาธิ และปัญญา

๒) ผลการสร้างรูปแบบฯ พบว่ารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัยที่พัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบที่เสริมสร้างจริยธรรมแนวพุทธ ประกอบด้วยด้านกาย สังคมจิตใจและปัญญาโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ๕ ขั้นตอน คือขั้นที่ ๑ การจัดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ คือสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับเด็ก และระหว่างเด็กด้วยกัน ขั้นที่ ๒ การฝึกการรับรู้ คือกระบวนการได้รับข้อมูล ความรู้ หรือคำแนะนำที่ตรงตามความเป็นจริงของธรรมชาติอย่างรู้เท่าทัน โดยมีสติปัญญาเป็นตัวกำกับ ขั้นที่ ๓ การพัฒนาการคิดคือกระบวนการนำสิ่งที่รับรู้นั้นมาย่อยจัดระเบียบเพื่อให้เกิดปัญญา รู้ตามความเป็นจริงว่าสิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัย ขั้นที่ ๔ การลงมือปฏิบัติ คือการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ คือลงมือกระทำให้สอดคล้องกับกฎธรรมชาติ โดยลงมือ

ปฏิบัติการสิ่งที่เป็นเหตุให้เกิดปัจจัยทั้งหลายดำเนินไปในทางที่จะก่อผลดีและขั้นที่ ๕ การประเมิน คือการให้เด็กทบทวนเหตุการณ์ความคิด ความรู้สึก และการกระทำสิ่งดี-ไม่ดี ที่เกิดขึ้นแล้วตั้งจิตอธิษฐานที่จะกระทำแต่สิ่งที่ดีต่อไป

๓) ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัย พบว่ากลุ่มทดลองมีจริยธรรมแนวพุทธสูงขึ้นกว่าก่อนทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม

๔) ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธ พบว่าครูผู้ใช้รูปแบบ ผู้บริหาร และผู้ปกครองมีความรู้สึกที่ดีมากต่อรูปแบบ เห็นควรให้ใช้รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธนี้ต่อไป และควรเผยแพร่ให้กับครูคนอื่นด้วย[๑๖๗]

กิตติชัย สุธาสิโนบล ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในบริบทแห่งสังคมไทยยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่า ๑. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธเพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในบริบทแห่งสังคมไทยยุคปัจจุบัน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมากที่สุด ๒. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธเพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในบริบทแห่งสังคมไทยยุคปัจจุบัน ประกอบด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอน ๗ ขั้นตอน คือ ๑) ขั้นสร้างศรัทธา และเสนอปัญหาข้อสงสัย ๒) ขั้นสังเกต ๓) ขั้นสัมผัส ๔) ขั้นสำรวจ ๕) ขั้นสั่งสมปัญญาและลงข้อสรุปและ ๗) ขั้นประเมินผลและประยุกต์ใช้ ๓. ผลการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนด้านกาย (กายภาวนา) พฤติกรรมการเรียนด้านทักษะทางสังคม (ศีลภาวนา) และพฤติกรรมการเรียนด้านจิตใจ (จิตภาวนา) ของนักเรียนจากการประเมินครั้งแรก นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ๓๓.๓๓ และการประเมินครั้งสุดท้าย นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ๑๐๐ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๖.๖๗ ของการประเมินครั้งแรก ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ปัญญาภาวนา) มีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แสดงว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๑๖๘]

---

[๑๖๗] ขวัญฟ้า รังสิยานนท์, “การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธ สำหรับเด็กปฐมวัย”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙).

[๑๖๘] กิตติชัย สุธาสิโนบล, ดร. “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธเพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในบริบทแห่งสังคมไทยยุคปัจจุบัน” **รายงานการวิจัย** ,สาขาการประถมศึกษา (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕).

ทรงวิทย์ แก้วศรี ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีในการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า” ผลการวิจัยพบว่า พระพุทธเจ้าทรงประกาศศาสนา ด้วยพระปรีชาสามารถและกุศโลบายอันแยบยล ลึกซึ้ง ยุทธวิธีของพระองค์นั้น เมื่อเทียบเคียงแล้วแสดงว่า ทฤษฎีการบริหารเชิงยุทธวิธีของตะวันตกมาสอดคล้องกับวิธีการของพระพุทธเจ้าโดยมิมีข้อสงสัย ทั้งวิธีการของพระพุทธเจ้ามีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดด้วย

ตามหลักการวิเคราะห์สว้อต (SWOT Analysis) ของตะวันตก แยกการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมออกเป็น ๒ คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อหาโอกาสและภยันตราย และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดเข็งและจุดอ่อน พระพุทธเจ้าทรงวิเคราะห์โดยรวมทุกสภาพแวดล้อม ในการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยจำแนกสภาพแวดล้อมต่างๆ ออกเป็น ๓ กลุ่มคือ สภาพแวดล้อมทางศาสนา สภาพแวดล้อมทางการเมืองการปกครอง และสภาพแวดล้อมทางสังคม จึงทรงสามารถนำพระศาสนาชำแรกแทรกขึ้นในหมู่ประชาชนชาวชมพูทวีป จนประดิษฐานพระพุทธศาสนาได้มั่นคงภายในเวลาเพียง ๔ ปี

กระบวนการคิดออกมาเป็นทฤษฎีระหว่างตะวันตกกับพระพุทธเจ้า แตกต่างกัน ตะวันตกหรือสามัญชนทั่วไปนั้นคิดตั้งทฤษฎีจากปัญหา คือ ความรู้แค่ ๒ ประการ ได้แก่จินตามยปัญญาและสุตมยปัญญา จึงเป็นการตั้งสมมุติฐานแล้วคิดหาวิธีการเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นไปตามนั้น ซึ่งอาจจะไม่แน่นอน แต่พระพุทธเจ้าทรงคิดค้นทฤษฎีจากภาวนามยปัญญา ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติการจนเห็นผลมาแล้ว จึงทรงนำมาประมวลสรุปเป็นทฤษฎี อาจจะกล่าวได้ว่าตะวันตกคิดทฤษฎีต่างๆ ได้เพียงแค่ “ทฤษฎี” แต่พระพุทธเจ้านั้นทรงคิดได้ถึงขั้นเป็นทฤษฎีบท

ยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้าทุกขั้นตอน สามารถนำหัวข้อธรรมมาใช้เป็นหลักควบคู่กันไปได้อย่างกลมกลืน กล่าวคือการคิดใช้โยนิโสมนสิการ การตัดสินใจใช้ปริญญา ๓ อธิษฐาน ๔ และปปัญจธรรม ๓ การวางแผนใช้โกศล ๓ และสัมมัปปธาน ๔ การบริหารใช้อิทธิบาท ๔ พละ ๔ และทิฏฐธัมมิกัตถสังวัตตนิกธรรม ๔ ภาวะผู้นำใช้อัตตหิตสมบัติ ปรหิตปฏิบัติ และยุทธการแบบทหารมืออาชีพตามที่ตรัสไว้ในโยธาชีวสูตร

ยุทธวิธีของพระพุทธเจ้านั้น สามารถบูรณาการออกมาใช้กับการดำเนินงานทั่วไปในองค์การต่างๆ ในที่นี้แสดงเป็นรูปแบบไว้ ๓ รูปแบบคือ แบบตรีกรรม แบบจตุราริยสัจ และแบบรัตนตรัย แต่ละแบบแสดงด้วยแผนภูมิให้เห็นวิธีการและขั้นตอนอย่างชัดเจน สุดท้ายได้แสดงตัวอย่างการบูรณาการยุทธวิธีแบบพุทธวิธี ใช้กับห้องสมุดและสถาบันวิทยการบริการ “แบบรัตนตรัย” เพื่อเป็นแบบอย่างแก่องค์การต่างๆ นำไปประยุกต์ใช้ในฐานะเป็นองค์ความรู้ใหม่ต่อไป[๑๖๙]

---

[๑๖๙] ทรงวิทย์ แก้วศรี, “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีในการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า”, **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

พระครูภาวนาโสภิต (บุญรัตน์ เมืองวงศ์) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนา” พบว่ารูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนานั้น เป็นรูปแบบขั้นบันไดมีการประสานงานแบบบนลงล่างลงมาตามลำดับขั้น คือ ระดับภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล วัด ส่วนในเขตล้านนามีอัตลักษณ์ในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นของตนเอง ด้านแนวทางการบริหารจัดการเจ้าอาวาสสั่งการให้ดำเนินงานตามจารีตประเพณีที่เคยปฏิบัติมา ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการใหม่ มาใช้เพื่อรองรับความทันสมัย ตามแนวทางปฏิบัติของพระสังฆาธิการที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายเพื่อปฏิบัติงานส่วนหนึ่งการบริหารเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่เห็นเป็นรูปธรรมก็คือ สายงานของพระธรรมทูต ซึ่งพระธรรมทูตจะมีหน้าที่สั่งสอนอบรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยตรง มีองค์กรมีการจัดอบรมฝึกฝนรับนโยบายและงบประมาณมาปฏิบัติงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา แต่จากการศึกษาพบว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนานั้นต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลหรือภาคประชาชนพุทธศาสนิกชนทุกคนเพื่อให้พระพุทธศาสนาดำรงต่อไปในอนาคต[๑๗๐]

นาวิน วงศ์รัตนมัจฉา ศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์ลีซูของพระธรรมจาริก” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑) สภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมจาริกในกลุ่มชาติพันธ์ลีซูนั้นเป็นไปด้วยความเชื่องช้า มีความยากลำบากกว่าการเผยแผ่ในกลุ่มชาติพันธ์อื่นซึ่งประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง โดยมีชาวลีซูได้นับถือพระพุทธศาสนาและส่งบุตรหลานเข้ามาบวชเรียน แต่ก็ยังมีจำนวนไม่มากนัก ทั้งนี้เป็นเพราะชนชาติพันธ์ลีซู มีความเชื่อดั้งเดิมคือผีสางเทวดา เคารพนับถือบรรพบุรุษ อุปนิสัย อัตลักษณ์ของชนเผ่าลีซูตลอดถึงวัฒนธรรมของชาวลีซูต่างจากศาสนาพุทธมาก ๒) ปัญหาอุปสรรคต่อความสำเร็จการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์ลีซูมีหลายประการเช่น ก.สภาพภูมิศาสตร์ การคมนาคม ยังไม่สะดวก ทุรกันดาร ข. คติความเชื่อและวัฒนธรรมดั้งเดิม ซึ่งลัทธิความเชื่อ ผีสางเทวดาของลีซูบางหมู่บ้านยังมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง ค.ภาษาที่ใช้สื่อสาร ชาวลีซูโดยมาก ยังไม่สันทัดในการพูดอ่านเขียนภาษาไทย และ ง.ปัญหาด้านบุคลากร ได้แก่ การขาดแคลนพระธรรมจาริก หรือไม่มีพระธรรมจาริกเข้าไปประจำอยู่ในหมู่บ้านลีซู ๓) แนวทางที่เหมาะสมในผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์ลีซูของพระธรรมจาริก

ควรมีการวางแผนเชิงรุก นั้นคือ ๑) ควรมีแผนการหรือโครงการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นกรณีพิเศษสำหรับชาวลีซู ๒) ควรชักชวนชาวลีซูหันมาเรียนพระปริยัติธรรมและนักธรรมให้มากขึ้น ๓) ควรให้ทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรชาวลีซูที่เรียนพระปริยัติธรรมและนักธรรมอย่างต่อเนื่อง ๔) ควรกำหนดเป้าหมายว่า แต่ละปีจะอบรมแกนนำชาวพุทธลีซูกี่คน โดยการเปิดรับสมัครแกนนำชาวพุทธที่เป็นลีซูทั้งชายและหญิงแล้วนำมาอบรม ทำหน้าที่ช่วย พระธรรมจาริกในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสำหรับการสอนหลักธรรมพระพุทธศาสนานั้น พระธรรมจาริกควรเน้นหลักพุทธธรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เช่น ศีล ๕ สังคหวัตถุ ๔ ฆรวาสธรรม ๔ อริยสัจ ๔

---

[๑๗๐] พระครูภาวนาโสภิต (บุญรัตน์ เมืองวงศ์), “การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนา”, **ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๕๓).

มรรคมีองค์ ๘ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิสัยทัศน์ของกลุ่มชาติพันธ์ลีซูให้ตรงตามหลักพระพุทธศาสนาย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ผลยิ่งขึ้น[๑๗๑]

เอื้อมอร ชลวร, “พัฒนาการของรูปแบบวิธีการสอนของพระปราโมทย์ ปาโมชโช” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบวิธีการสอนแบบถามตอบนี้มีพัฒนาการมาจากพุทธวิธีการสอนที่ยึดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นแนวทาง มิได้มีวิธีการที่ต่างจากแนวทางที่พระพุทธองค์สอนไว้ และความพยายามของพระปราโมทย์ ปาโมชโช คือ การตอบแทนบุญคุณของพระพุทธเจ้าและเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อนำพาผู้คนให้พ้นทุกข์ได้พบความสุขในปัจจุบัน ความสุขในอนาคตและความสุขในการบรรลุธรรมในที่สุด จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ภาวนามี ๔ และหลักไตรสิกขาคือการปฏิบัติ ด้านศีล สมาธิ ปัญญาและกาย ดังนั้น เมื่อเวลามนุษย์มีการกระทำอะไรก็ตามทุกๆ ครั้งก็มักจะมีการปฏิบัติเรื่อง ภาวนา ๔ เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อเราทำงานต้องมีสมาธิในการทำงานและเมื่อต้องการแก้ปัญหาก็มีปัญญารวมถึงร่างกายเข้าไปมีส่วนร่วมทุกครั้ง แต่ถ้าทางปฏิบัติธรรมแล้วก็ต้องมี ศีล มีสมาธิ มีปัญญาและมีกาย ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ปฏิบัติธรรมไม่ได้นั้นเอง[๑๗๒]

ประยูร อรัญรุท ศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การอำนวยความเป็นธรรมของอำเภอตามหลักพุทธธรรม” การดำเนินการในการอำนวยความเป็นธรรมของอำเภอ มีปัญหา ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) บุคลากรของอำเภอขาดการพัฒนาองค์ความรู้และจิตสำนึกในการอำนวยความเป็นธรรม ๒) อำเภอขาดงบประมาณในการดำเนินการในการอำนวยความเป็นธรรม ๓) อำเภอขาดการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ๔) อำเภอขาดการสร้างเครือข่ายในการทำงานในอำนวยความเป็นธรรม และ๕) อำเภอขาดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

บทบาทหน้าที่ในการดำเนินการในการอำนวยความเป็นธรรมของอำเภอมี ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) การปฏิบัติและบังคับใช้กฎหมายในอำนาจหน้าที่ของอำเภอให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม ๒) การจัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรม ๓) การจัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้าเท่าเทียม ๔) การไกล่เกลี่ยหรือจัดให้มีการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมและ ๕) การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชนด้วยการบูรณาการ หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ด้าน จากสภาพปัญหา และแนวทางการดำเนินการในการอำนวยความเป็นธรรมของอำเภอ พร้อมทั้งบูรณาการ กับหลักทศพิธราชธรรม[๑๗๓]

---

[๑๗๑] นาวิน วงศ์รัตนมัจฉา, “ผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่พรัพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์ลีซูของพระธรรมจาริก”, **ปริญญาพุทธศาตรดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

[๑๗๒] เอื้อมอร ชลวร, “พัฒนาการของรูปแบบวิธีการสอนของพระปราโมทย์ ปาโมชโช”, **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต , สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

[๑๗๓] ประยูร อรัญรุท, “ยุทธศาสตร์การอำนวยความเป็นธรรมของอำเภอตามหลักพุทธธรรม”, **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

ลำดับ	นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
๑	ขวัญฟ้า รังสิยานนท์, (๒๕๔๙)	๑.การนำพระพุทธศาสนาสู่กระบวนการเรียนรู้ ๒. ผลการสร้างรูปแบบ
๒	ทรงวิทย์ แก้วศรี, (๒๕๕๐)	๑.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ๒.กระบวนการคิดออกมาเป็นทฤษฎีระหว่างตะวันตกกับพระพุทธเจ้า ๓.ยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้าทุกขั้นตอน
๓	พระครูภาวนาโสภิต (บุญรัตน์ เมืองวงศ์), (๒๕๕๓)	๑.รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๒.การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นของตนเอง
๔	ประยูร อรัญรุท, (๒๕๕๗)	๑) การปฏิบัติและบังคับใช้กฎหมายในอำนาจหน้าที่ของอำเภอให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม ๒) การจัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรม ๓) การจัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้าเท่าเทียม ๔) การไกล่เกลี่ยหรือจัดให้มีการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม ๕) การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชน ด้วยการบูรณาการ หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ด้าน
๕	เอื้อมอร ชลวร, (๒๕๕๖)	รูปแบบวิธีการสอนแบบถามตอบนี้มีพัฒนาการมาจากพุทธวิธีการสอนที่ยึดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นแนวทาง มิได้มีวิธีการที่ต่างจากแนวทางที่พระพุทธองค์สอนไว้

ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม(ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
๖	นาวิน วงศ์รัตนมัจฉา, (๒๕๕๔)	๑. แนวทางที่เหมาะสมในผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์ลีซูของพระธรรมจาริก ควรมีการวางแผนเชิงรุก ๒. ควรมีแผนการหรือโครงการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นกรณีพิเศษสำหรับชาวลีซู ๓. ควรชักชวนชาวลีซูหันมาเรียนพระปริยัติธรรมและนักธรรมให้มากขึ้น . ๔. ควรให้ทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรชาวลีซูที่เรียนพระปริยัติธรรมและนักธรรมอย่างต่อเนื่อง ๕. ควรกำหนดเป้าหมายว่า แต่ละปีจะอบรมแกนนำชาวพุทธลีซูกี่คน

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ชาตรี ทองสาริ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การสถาปนาการปกครองท้องถิ่นไทยภายใต้อุดมการณ์ของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า การปกครองท้องถิ่นไทยที่เป็นมามีกระบวนการในการสถาปนาให้เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับ และเชื่อว่าเป็นรากฐานการปกครองของรัฐในยุคสมัยต่างๆ การสถาปนาการปกครองท้องถิ่นของไทยให้เห็นว่าเป็นจริงไม่ว่าจะเป็นยุคสมัยไพร่ฟ้าและมูลนาย ยุคสมัยการสร้างรัฐชาติ จนถึงยุคสมัยการขยายฐานอำนาจภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยล้วนแล้วแต่มีกระบวนการที่ทำให้เชื่อว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการใช้อำนาจปกครองที่บอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับท้องถิ่นตามยุคสมัยนั้นๆ ด้วยการสร้างวาทกรรมการปกครองท้องถิ่นขึ้นมาเป็นชุดๆ ในแต่ละยุคสมัยที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์วาทกรรมได้เผยให้เห็นว่าความเป็นผู้นำชุมชนในฐานะที่เป็นคนในท้องถิ่นซึ่งมีฐานะตำแหน่งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ล้วนถูกควบคุมและกำกับให้อยู่ภายใต้อำนาจของรัฐผ่านกระบวนการที่ทำให้เชื่อว่าเป็นตัวแทนรัฐ กระบวนการนี้มิได้เกิดขึ้นเองตามหลักวิวัฒนาการอย่างที่เชื่อกัน แต่เป็นไปตามอุดมการณ์ในฐานะเป็นเจตจำนงแห่งรัฐ เพื่อการปกครองและควบคุมประชาชนและพื้นที่ และทำให้ชุมชนท้องถิ่นต้องมาอยู่ภายใต้อำนาจของรัฐศูนย์กลางทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียว ความสงบเรียบร้อย การต้องเชื่อฟังคำสั่งรัฐ การที่รัฐจะยังคงสามารถอยู่ในอำนาจและรักษาอำนาจดังเดิมไว้ได้ ก็ด้วยการตอกย้ำและการตรึงวาทกรรมการปกครองท้องถิ่นที่รัฐสถาปนาขึ้นให้ทรงพลังในฐานะเป็นวาทกรรมหลัก ที่มีอำนาจครอบงำประชาชนให้เชื่อและยอมรับการปกครองท้องถิ่นซึ่งถูกสถาปนาขึ้นมาให้เป็นระบอบของความจริงตลอดไป[๑๗๔]

สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อคุณภาพของนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า(๑) การกระตุ้นให้ชุมชนเห็นความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอิทธิพลต่อผลที่เกิดกับนักเรียนในชุมชน (๒) มี ๓ ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และบุคลากรของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการมีส่วนรวมของชุมชน มี ๖ ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของชุมชน ระบบการปกครองของชุมชน ความรับผิดชอบต่อสังคมของชุมชน ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา บุคลากรของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมของชุมชน มี อิทธิพลต่อผลที่เกิดกับนักเรียนในชุมชน (๓) ความมีระเบียบวินัยของนักเรียน นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนการสอน มีความกระตือรือร้นที่จะไปโรงเรียน และการทำงานของนักเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อย เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวัดและประเมินผลของนักเรียนผู้ปกครองและสถานศึกษานำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารด้านงานวิชาการของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลที่เกิดกับนักเรียนในชุมชน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอิทธิพลต่อคุณภาพของนักเรียนในชุมชน ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอิทธิพลต่อคุณภาพของนักเรียนในชุมชน ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษาควรมีนโยบายหรือยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น หากจะทำการวิจัยเรื่องนี้หรือเรื่องที่คล้ายคลึงกันควรมีการศึกษาด้านงานบุคลากร ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ และด้านอื่นๆ[๑๗๕]

---

[๑๗๔] ชาตรี ทองสาริ, “การสถาปนาการปกครองท้องถิ่นไทยภายใต้อุดมการณ์ของรัฐ”, **ปริญญานิพนธ์สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗).

[๑๗๕] สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อคุณภาพ”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗).

ปริณภา จิตราภันต์ ศึกษาวิจัยเรื่อง “นโยบายสิ่งแวดล้อมที่มีผลกะทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การเก็บภาษีทั้งสามแบบมีผลให้ระดับราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้นและปริมาณผลผลิตตลอดจนมูลค่าเพิ่มลดต่ำลง ซึ่งการเก็บสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักการผู้ก่อมลพิษโดยตรงจะส่งผลกระทบต่อราคาสินค้ามากที่สุด และก่อให้เกิดการลดลงของผลผลิตมากที่สุด ๒) การพิจารณาผลกระทบต่อมูลค่าผลผลิต และมูลค่าเพิ่มรวมที่ลดลง พบว่าการเก็บภาษีสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักการผู้ก่อมลพิษโดยตรง จะกระทบต่อมูลค่าผลผลิตรวมลดลงมากที่สุด คือลดลงประมาณ ๗๑,๙๘๐ ล้านบาท นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อมูลค่าเพิ่มรวม ของอุตสาหกรรมลดลงมากที่สุดเช่นกัน ๓๐,๕๘๐ ล้านบาท ๓. การเก็บภาษีภายใต้หลักการผู้ก่อมลพิษโดยตรง พบว่ามีมูลค่าผลผลิตและมูลค่าเพิ่มลดลงมากที่สุด เนื่องจากขั้นตอนการผลิตจะมีการปล่อยปริมาณน้ำเสียในอัตราที่สูง การมีมูลค่าเพิ่มรวมผลกระทบลดลงมากที่สุด ย่อมหมายถึง ภาษี รวมทั้งส่วนเกินของการประกอบการภาคอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบมากด้วยเช่นกัน ซึ่งในอนาคตจะมีผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศดังนั้น รัฐบาลและผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเร่งหามาตรการการรองรับด้วยการปรับปรุงนโยบายภายในให้ประสิทธิผลในทางปฏิบัติมากขึ้น ซึ่งข้อสรุปที่ได้รับนี้สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องในข้างต้น[๑๗๖]

ไพศาล เครือแสง ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า ๑) หลักนิติธรรมกับหลักศีล ได้แก่กระตุ้นจริยธรรมด้วยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ และการสนับสนุนงบประมาณมาสู่กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) ด้านความโปร่งใสกับศีลธรรม ได้แก่ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบการตรวจสอบให้กับประชาชนได้มีความรู้ในการตรวจสอบ และกลไกการทำงาน ต่างๆ ประชาสัมพันธ์ในระบบของหนังสือใช้เสียงตามสาย การประชุมในหมู่บ้าน ๓) ด้านความรับผิดชอบกับหลักศรัทธา ได้แก่การปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการป้องกันความชั่ว และการลดทุจริตคอร์รัปชั่น ๔) ด้านความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ ได้แก่การบริหารเพื่อส่วนร่วมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน มุ่งไปสู่การลดการใช้ทรัพยากรตามลักษณะของโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งไว้ ๕) ด้านการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ ได้แก่การสร้างกระบวนการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดโครงการ กระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดจากความต้องการของภาคประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ และ ๖) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้คุณธรรมควบคุมกับปัญญาเสมอและพยายามส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน[๑๗๗]

---

[๑๗๖] ปริณภา จิตราภันต์, “นโยบายสิ่งแวดล้อมที่มีผลกะทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙).

[๑๗๗] ไพศาล เครือแสง**,** “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, **สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

พระครูสิริคีรีรักษ์ (สมคิด กนฺตธมฺโม) ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด” ผลการวิจัยพบว่า สำหรับแนวทางพุทธบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างต้นแบบที่ดีในบทบาทผู้บริหาร รวมไปถึงผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะเป็นต้นแบบได้ดีที่สุด เพราะสังคมย่อมจับตามองถึงพฤติกรรมกระทำทุกอิริยาบถของผู้บริหาร ดังนั้น การกำหนดนโยบาย 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) การรู้บุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต การให้อภัย มีความรอบคอบ รับผิดชอบ เป็นกำลังใจให้แก่ชาวบ้านและลูกน้อง และไม่ปกป้องคนชั่วแต่ต้องช่วยเหลือคนดี[๑๗๘]

ตารางที่ ๒.๑๗ งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ลำดับ	นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
๑	นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, (๒๕๔๕)	ฝ่ายบริหารท้องถิ่นและฝ่ายสภาท้องถิ่น หากมีความสัมพันธ์แบบคลุมเครือ ก็เป็นที่เข้าใจได้ว่าคงจะมีกระแสเรียกร้องให้มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นระบบที่ได้มีการศึกษาวิจัยกันแล้วและมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมกับเขตชุมชนเมือง ได้แก่ เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง
๒	ชาตรี ทองสาริ, (๒๕๔๗)	กำกับให้อยู่ภายใต้อำนาจของรัฐผ่านกระบวนการที่ทำให้เชื่อว่าเป็นตัวแทนรัฐ กระบวนการนี้มิได้เกิดขึ้นเองตามหลักวิวัฒนาการอย่างที่เชื่อกัน แต่เป็นไปตามอุดมการณ์ในฐานะเป็นเจตจำนงแห่งรัฐ เพื่อการปกครองและควบคุมประชาชนและพื้นที่ และทำให้ชุมชนท้องถิ่นต้องมาอยู่ภายใต้อำนาจของรัฐศูนย์กลางทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียว ความสงบเรียบร้อย

[๑๗๘] พระครูสิริคีรีรักษ์ (สมคิด กนฺตธมฺโม), “พุทธบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด”, **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ตารางที่ ๒.๑๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
๓	สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล, (๒๕๔๗)	๑.ภาวะผู้นำของชุมชน ๒.ระบบการปกครองของชุมชน ๓.ความรับผิดชอบต่อสังคมของชุมชน ๔. ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ๕.บุคลากรของสถานศึกษา ๖.มีส่วนร่วมของชุมชน
๔	ปริณภา จิตราภันท์, (๒๕๔๙)	๑. การเก็บภาษีทั้งสามแบบมีผลให้ระดับราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้นและปริมาณผลผลิตตลอดจนมูลค่าเพิ่มลดต่ำลง ๒. การพิจารณาผลกระทบต่อมูลค่าผลผลิต
๕	วุฒิสาร ตันไชย, (๒๕๔๗)	๑.งานด้านการก่อสร้าง ๒.ปรับปรุง ๓.พัฒนาถนน ๔.ทางเดินและสะพาน ๕.งานด้านการดูแลรักษาความสะอาดในบริเวณ๖.ตลาด งานด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟู
๖	สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, (๒๕๕๒)	ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความจริงจังและจริงใจต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗	ศักดาพินิจ ณรงณ์ชาติโสภณ, (๒๕๔๙)	๑.การมีงานทำตามต้องการ ๒.การลดรายจ่าย ๓.การลดการกู้หนี้ยืมสิน ๔.การชำระคืนหนี้สิน ๕.การมีเงินออม

๒.๕.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับอาเซียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ในการพัฒนาด้านต่างๆ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

อภิรักษ์ อ่องสันเทียะ การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปิดเสรีทางการศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษาสถานบันอาชีวศึกษาของรัฐบาล จังหวัดนครราชสีมา, กรุงเทพมหานคร: ครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปิดเสรีทางการศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษา สถาบันอาชีวศึกษาของรัฐบาล 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.[๑๗๙]

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน,ดร. และคณะ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน” อาเซียน หรือ สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นองค์กรความร่วมมือระดับภูมิภาค ซึ่งก่อตั้งมาตั้งแต่ปี ๒๕๑๐ ในปัจจุบัน อาเซียนได้มีการขยายจำนวนประเทศสมาชิกจากเดิมเพียง ๖ ประเทศ เป็น ๑๐ ประเทศ อันประกอบด้วย ประเทศไทย บรูไนดารุสซาลาม สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ในฐานะประเทศสมาชิกเดิม และกัมพูชา สหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ในฐานะประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๑) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน ๒) เพื่อสำรวจแนวทางการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งทางการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน ๓) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายให้ประเทศไทยมีแนวทางการสร้างยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา และพัฒนาความเข้มแข็งทางการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียนทั้งนี้ ทุกประเทศอาเซียนมีฐานการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาของประเทศตั้งแต่ระดับกฎหมายสูงสุดของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

---

[๑๗๙] อภิรักษ์ อ่องสันเทียะ, “การศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปิดเสรีทางการศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษาสถานบันอาชีวศึกษาของรัฐบาล จังหวัดนครราชสีมา**, รายงานการวิจัย,** (ครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, ๒๕๕๗), หน้า ๒๐๗-๒๐๙.

โดยมีการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการศึกษา สอดคล้องรองรับ ซึ่งประเทศส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ถึงแม้ว่าจะมีเพียงไม่กี่ประเทศที่ให้แผนดังกล่าวอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติก็ตาม โดยแผนดังกล่าวมีความสำคัญในลักษณะของแผนยุทธศาสตร์ชี้นำในการจัดทำและดำเนินการแผนต่างๆ อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกันทั้งประเทศ ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา ตลอดจนแผนปฏิบัติการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและในระดับสถานศึกษา ในการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งความรู้นำพาไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้ประชาชนพลเมืองในแต่ละประเทศได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในการเรียนรู้ และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานสร้างรายได้ พาประเทศสู่เป้าหมายที่วางไว้ กระนั้นก็ตาม หลายประเทศอาเซียนยังคงห่างไกลจากขั้นตอนในการก้าวถึงแผนเฉพาะแยกย่อยข้างต้น[๑๘๐]

ปาจรีย์ รุจิแสวง 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[๑๘๑]

---

[๑๘๐] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ, การเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๗), หน้า ๑๗๔.

[๑๘๑] ปาจรีย์ รุจิแสวง, “การเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษานักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, **รายงานการวิจัย**, (คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒๕.

พีธะกัญญ์ สุขโพธารมณ์ ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒๕๕๘ ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดทิศทางเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและนักศึกษา ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาซึ่งถือเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องสร้างความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนและพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เท่าเทียมกับประเทศสมาชิกในสังคมอาเซียน[๑๘๒]

สมใจ กงเติม ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๑๐๐ จำแนกตามคณะ จำแนกวิชาคณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ ๒๒.๑๔ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ ๒๐.๓๐ คณะครุศาสตร์ร้อยละ ๒๐.๑๓ คณะวิทยาการจัดการร้อยละ ๑๘.๙๐ และคณะเทคโนโลยี เกษตร ร้อยละ ๑๘.๕๑ ความคิดเห็นเรื่องความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัย ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้และ ด้านทักษะกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ผลการ ทดสอบความแตกต่างของนักศึกษาแต่ละคณะมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่านักศึกษาต่างคณะกันมีความพร้อมในการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนด้านทักษะและกระบวนการ ด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที ระดับ ๐.๐๕[๑๘๓]

ตารางที่ ๒.๑๘ งานวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ลำดับ	นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
๑	อภิรักษ์ อ่องสันเทียะ, (๒๕๕๗)	๑. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปิดการค้าเสรีทางการศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจัยด้านองค์ความรู้ ด้านนโยบาย ด้านภาษา ด้านวัฒนธรรม ด้านกฎหมาย ด้านกฎระเบียบ ๒. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปิดเสรีทางการศึกษาในการเข้าสู่อาเซียน คือ อายุของบุคลากร ประสบการณ์ทำงานของบุคลากร สถานศึกษา ระยะเวลาในการส่งเสริมความรู้เรื่องอาเซียนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนสถานศึกษา

[๑๘๒] พีธะกัญญ์ สุขโพธารมณ์, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒๕๕๘”, **รายงานการวิจัย**, (ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑๐.

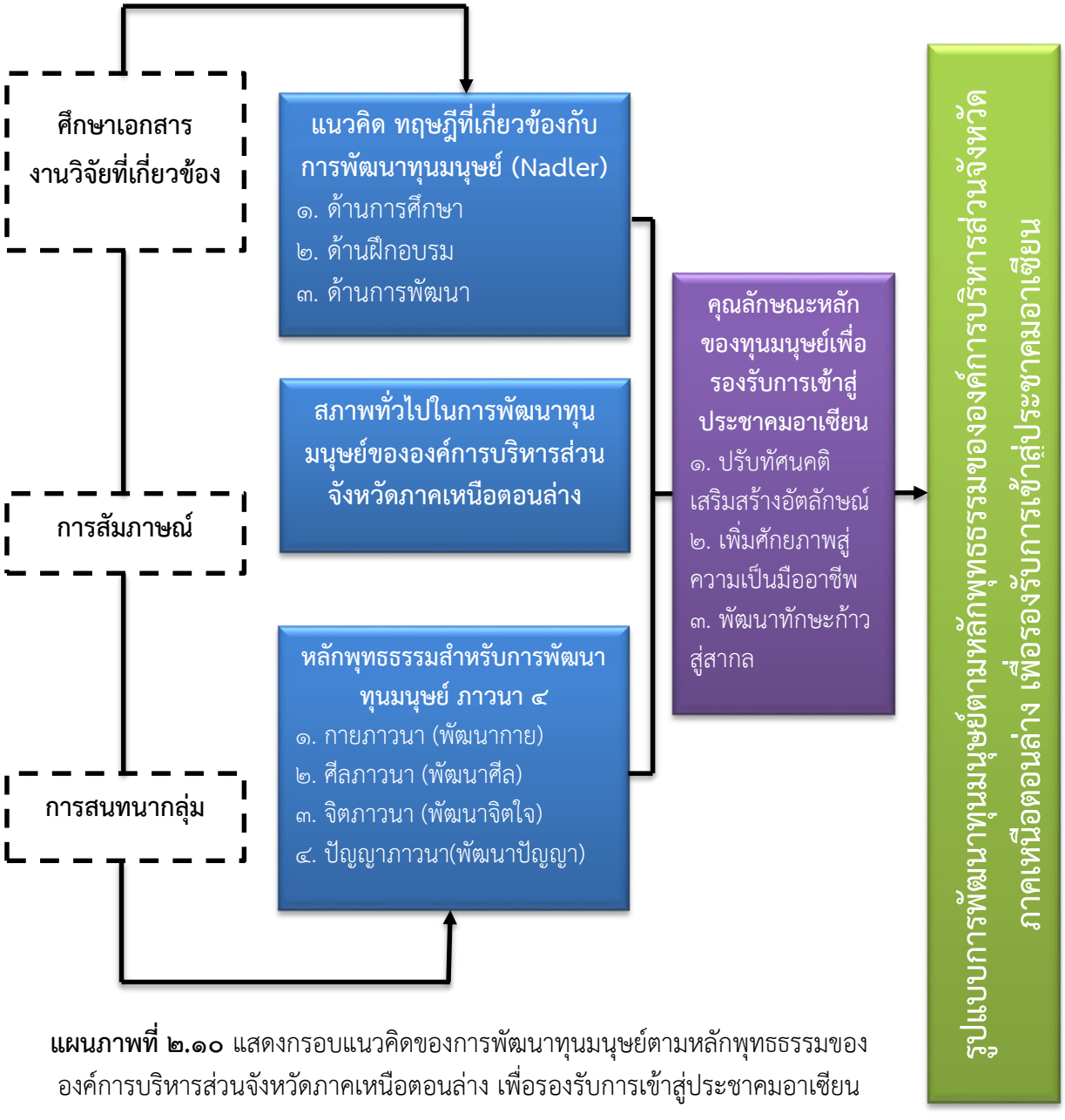
[๑๘๓] สมใจ กงเติม “การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราขภัฏเพชรบูรณ์”, **รายงานการวิจัย**, (คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๕), หน้า ๑๑๖.

ตารางที่ ๒.๑๘ งานวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน(ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
๒	พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (๒๕๕๗)	๑. การปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน ซึ่งประเทศส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ โดยแผนดังกล่าวมีความสำคัญในลักษณะของแผนยุทธศาสตร์ชี้นำในการจัดและดำเนินการแผนต่างๆ อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกันทั้งประเทศ โดยแบ่งออกเป็น แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
๓	ปาจรีย์ รุจิแสวง, (๒๕๕๕)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ ปัจจัยด้านทัศนคติ สามารถนำความรู้ที่เตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ AEC เพิ่มช่องทางและเพิ่มโอกาสในการทำงาน ยังช่วยให้มีการตัดสินใจในทางเลือกต่างๆ ทางการศึกษาต่อ
๔	พีธะกัญญ์ สุขโพธารมณ์, (๒๕๕๖)	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒๕๕๘ กลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องสร้างความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เท่าเทียมกับประเทศสมาชิก
๕	สมใจ กงเติม, (๒๕๕๕)	การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านทักษะและกระบวนการด้านเจตคติมีความแตกต่างกัน

๒.๖. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ สภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ คือ หลักภาวนา ๔ และคุณลักษณะหลักของทุนมนุษย์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัว



แผนภาพที่ ๒.๑๐ แสดงกรอบแนวคิดของการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน