

บทที่ ๓

สภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง และหลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” จากการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์ของ แนนเดอร์ (Nadler) การพัฒนาทุนมนุษย์ ถือว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ซึ่งในการดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น จำต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบที่จะนำมาดำเนินการภายในช่วงเวลาหนึ่งที่ได้กำหนดไว้ กิจกรรมดังกล่าวนี้ได้ออกแบบไว้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบไปด้วย ๓ กิจกรรมหลัก คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการศึกษาและการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง

ในบทนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอสภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้ง ๕ ว่าเป็นอย่างไร โดยมีประเด็น คำถาม ดังนี้ สภาพปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีแผนในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างอย่างไร จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอะไรบ้าง และในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดนำหลักธรรมอะไรมาช่วยในการพัฒนา โดยผู้วิจัยได้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีเชิงคุณภาพ โดยการสำรวจภาคสนามจะใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทุนมนุษย์ และเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวหลักพุทธธรรม ซึ่งมีรายชื่อดังนี้

๓.๑ สภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓.๒ การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓.๓ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์

๓.๑ สภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง อันได้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๓.๑.๑ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง มีการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง^๑ ในซึ่งได้สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือได้มีการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดความว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้^๒ ความสามารถ^๓ ทักษะ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ^๔ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^๕ โดยจัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ๓ ด้าน ดังนี้

^๑ สัมภาษณ์ นายชลิต ธนวัฒน์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^๒ สัมภาษณ์ นายไพบุลย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^๓ สัมภาษณ์ นายอภิวุฒิ พรพฤตพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^๔ สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^๕ สัมภาษณ์ นายอภิวุฒิ พรพฤตพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน

๑. การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม (Training) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่^๖ และที่ได้รับการเลื่อนชั้น หรือโอนย้ายตำแหน่งใหม่ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์^๗ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ^๘ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด^๙ จัดปฐมนิเทศ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน^{๑๐} ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยการปฐมนิเทศ^{๑๑}

๒) การฝึกอบรม ส่งเสริมความรู้ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่บุคลากร มีส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการสัมมนาจังหวัดเข้าร่วมสัมมนาโครงการจังหวัดก้าวไกลสู่อาเซียน^{๑๒} การเตรียมความพร้อมของจังหวัดในการก้าวสู่ประชาคม^{๑๓} มีการจัดอบรมภาษาอังกฤษ^{๑๔} และภาษาลาว เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประตูด่าน^{๑๕} และยังมีการจัดอบรมความรู้สู่อาเซียนให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับ กฎ^{๑๖} ระเบียบแบบแผนของทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง^{๑๗} และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล^{๑๘} สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ^{๑๙} จัดให้มีโครงการฝึกอบรมในสาย

^๖ สัมภาษณ์ นายอัครเดช ทองใจสด, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^๗ สัมภาษณ์ นายชลิต ธนวัฒน์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^๘ สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ ทวีเกื้อกูลกิจ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^๙ สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายชัชวาล แสงจำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายสันต์ พันธุ์สังวร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายอาคม ตรีเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายอัครเดช ทองใจสด, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายไพฑูรย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ ดร.พรรณสิระ กุลนาถศิริ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ ดร.พรรณสิระ กุลนาถศิริ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายพิสุทธิ์ ตะมะ, นิติกร ระดับ ๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

งานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น^{๒๐} เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร^{๒๑} โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น^{๒๒} เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ^{๒๓} และโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม^{๒๔} เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม^{๒๕}ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด^{๒๖}

๓) สัมมนา องค์การบริหารส่วนจังหวัด สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน^{๒๗} และการปฏิบัติราชการ^{๒๘} ส่งเสริมด้านความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๒๙} โดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในโครงการต่างๆ ร่วมกับจังหวัด จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย^{๓๐} และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ^{๓๑}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม (Training) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๑ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายชัชวาล แสงจำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายพิสุทธิ ตะมะ, นิติกร ระดับ ๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายชัชวาล แสงจำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายสันต์ พันธุ์สังวร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายสันต์ พันธุ์สังวร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายอาคม ตรีเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายธัชชัย ศรีสวัสดิ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายชลิต ธนวัฒน์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายไพฑูย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายอาคม ตรีเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ พรพุดพิพันธุ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน

ตารางที่ ๓.๑ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม (Training) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	การปฐมนิเทศ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ	๖	๑, ๓, ๔, ๙, ๑๔, ๑๖
๒	การฝึกอบรม เพื่อให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบแบบแผนของทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน และการปฏิบัติราชการ อบรมเกี่ยวกับอาเซียนให้กับบุคลากร	๙	๑, ๒, ๔, ๘, ๙, ๑๒, ๑๓, ๑๕, ๑๗
๓	การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน	๑๐	๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๒, ๑๓

๒. การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา (Education) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และระดับที่สูงกว่า^{๓๒} จัดให้ทุนการศึกษากับบุคลากรที่สนใจจะศึกษาต่อ^{๓๓}และมีผลงานดีเด่น^{๓๔} จัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับเพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน^{๓๕} จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ^{๓๖} หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานบุคลากร เทคนิคการประยุกต์ใช้ Microsoft Office และโปรแกรมต่างๆ^{๓๗}

^{๓๒} สัมภาษณ์ ดร.พรณสิระ กุลนาถศิริ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายธัชชัย ศรีสวัสดิ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ ทวีเกื้อกูลกิจ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายชัชวาล แสงจำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายไพบุลย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

สำหรับงานท้องถิ่น^{๓๘} จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น^{๓๙} หลักสูตรการตรวจสอบภายในระดับต้น-ระดับสูง หลักสูตรนักกฎหมายท้องถิ่น สนับสนุนโครงการศึกษา วิจัยในโครงการต่างๆ^{๔๐} จัดให้มีการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมโดยผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ^{๔๑} จัดส่งบุคลากรเข้าศึกษาในหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท^{๔๒} และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง^{๔๓} หลักสูตรเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเรื่องประชาคมอาเซียน^{๔๔}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา (Education) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๒ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๒ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา (Education) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และระดับที่สูงกว่า เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในด้านความรู้	๙	๑, ๓, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔, ๑๕,

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ พรพจน์พันธ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายอัศวเดช ทองใจสด, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๔๑} สัมภาษณ์ ดร.พรรณสิระ กุลนาถศิริ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นายชลิต ธนวัฒน์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นายอัศวเดช ทองใจสด, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๓.๒ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Education) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๒	จัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับเพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน	๑๑	๒, ๔, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕
๓	จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	๑๐	๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
๔	จัดส่งบุคลากรเข้าศึกษาในหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตรเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเรื่องประชาคมอาเซียน	๑๒	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๒, ๑๓, ๑๕

๓. การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา (development) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

๑) การพัฒนาสายงานนักบริหาร สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร^{๔๕} สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน^{๔๖} เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง^{๔๗} ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม^{๔๘} สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ^{๔๙}

^{๔๕} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นายไพฑูรย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นายอาคม ตริเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ^{๕๐} เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร^{๕๑}

๒) การพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสายงานผู้ปฏิบัติ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน ด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ^{๕๒} เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร^{๕๓} สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง^{๕๔}

๓) การพัฒนาพนักงานจ้าง จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร^{๕๕} ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน^{๕๖} จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบ กฎหมาย^{๕๗} ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน^{๕๘} จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิด จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย^{๕๙} และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็น

^{๕๐} สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ ทวีเกื้อกูลกิจ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายมนต์ชัย วิวัฒน์ธนาฒย์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นายชัชวาล แสงจำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายชัชวาล แสงจำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายอาคม ตรีเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๗} สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ นามวงษ์, หัวหน้าฝ่ายนิติการและพาณิชย์องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ พรพถุณิพันธ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๕๙} สัมภาษณ์ นายอาคม ตรีเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

ระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ^{๖๐}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา (development) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๓ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๓ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา (Development) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	การพัฒนาสายงานนักบริหาร เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงาน ภาวะผู้นำ เพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑๐	๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
๒	การพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสรรณะให้กับบุคลากรในสายปฏิบัติงานให้มีความชำนาญ และเป็นมืออาชีพตามอย่างที่อาเซียนต้องการ	๙	๓, ๔, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕
๓	การพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๙	๑, ๓, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔, ๑๕,

๓.๑.๒ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง มีการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถสรุปสาระสำคัญดังนี้

^{๖๐} สัมภาษณ์ นายอัครเดช ทองใจสด, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

๑. จุดแข็ง (Strength: S) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย^{๖๑}

๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน^{๖๒}

๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุ่งเน้นความสำเร็จ และยึดหลักธรรมาภิบาล^{๖๓}

๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๔}

๔) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี^{๖๕}

๕) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงานดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ^{๖๖}

๖) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสนับสนุนบุคลากรในด้านสรรถนะในการขับเคลื่อน^{๖๗}

๗) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๖๘}

๘) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับบุคลากร^{๖๙}

๙) งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม^{๗๐}

๑๐) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ^{๗๑}

๑๑) บุคลากรให้ความสนใจเกี่ยวกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๗๒}

^{๖๑} สัมภาษณ์ นายชลิต ธนวัฒน์ รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นายไพบุลย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๓} สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายสันต์ พันธุ์สังวร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๖๕} สัมภาษณ์ ดร.พรณสิระ กุลนาถศิริ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายชัชวาล แสงจำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นายมนต์ชัย วิวัฒน์ธนาฒย์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๙} สัมภาษณ์ นายอาคม ตรีเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ นามวงษ์, หัวหน้าฝ่ายนิติการและพาณิชย์องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นายมนต์ชัย วิวัฒน์ธนาฒย์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับจุดแข็ง (Strength: S) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๔ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๔ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ จุดแข็ง (Strength: S) การพัฒนาทุนมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน	๑๐	๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
๒	องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุ่งเน้นความสำเร็จและยึดหลักธรรมาภิบาล	๙	๓, ๔, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕
๓	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๙	๑, ๓, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔, ๑๕,
๔	บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี	๑๐	๔, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๕	องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงานดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ	๑๔	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๖	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสนับสนุนบุคลากรในด้านสรรถนะในการขับเคลื่อน	๑๒	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓
๗	องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑๔	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๘	องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับบุคลากร	๑๒	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓
๙	งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม	๑๐	๔, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕

ตารางที่ ๓.๔ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ จุดแข็ง (Strength: S) การพัฒนาทุนมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑๐	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ	๑๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๑๑	บุคลากรให้ความสนใจเกี่ยวกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑๐	๔, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕

๒. จุดอ่อน (Weakness: W) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย

๑) บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม และคุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่^{๗๓}

๒) การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง^{๗๔}

๓) องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ^{๗๕}

๔) องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น^{๗๖}

๕) การพัฒนาบุคลากรไม่ค่อยครอบคลุมทุกระดับ^{๗๗}

๖) บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ^{๗๘}

๗) เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ^{๗๙}

๘) บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน^{๘๐}

^{๗๓} สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๗๔} สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ นามวงษ์, หัวหน้าฝ่ายนิติการและพาณิชย์องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๗๕} สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ นามวงษ์, หัวหน้าฝ่ายนิติการและพาณิชย์องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นายชัชวาล แสงจำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๗๘} สัมภาษณ์ นายไพบุลย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๗๙} สัมภาษณ์ นายอภิวุฒิ พรพุดมพันธ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๘๐} สัมภาษณ์ นายอภิวุฒิ พรพุดมพันธ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

๙) บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ^{๘๑}

๑๐) บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ^{๘๒}

๑๑) บุคลากรติดภารกิจงานประจำมากเกินไป จึงทำให้ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพิ่มองค์ความรู้ ในด้านภาษาเพื่อเตรียมการเข้าสู่อาเซียนมากเท่าที่ควร^{๘๓}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ จุดอ่อน (Weakness: W) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๕ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๕ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ จุดอ่อน (Weakness: W) การพัฒนาทุนมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่ (คน)	คนที่
๑	บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม และ คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่	๖	๑, ๓, ๖, ๗, ๘, ๑๐,
๒	การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง	๘	๓, ๔, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๕
๓	ความก้าวหน้าในสายงานไม่ชัดเจน	๗	๒, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔
๔	ไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑๐	๔, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๕	การพัฒนาบุคลากรไม่ค่อยครอบคลุมทุกระดับ	๑๐	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑,
๖	บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ	๑๒	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓

^{๘๑} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ พรพุดพิพันธุ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๘๒} สัมภาษณ์ นายอาคม ตรีเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ นามวงษ์, หัวหน้าฝ่ายนิติการและพาณิชย์องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๓.๕ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ จุดอ่อน (Weakness: W) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่ (คน)	คนที่
๗	บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ	๑๔	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๘	บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ อาเซียน	๑๒	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓
๙	บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ	๑๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๑๐	บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม ใหม่ๆ	๑๒	๑, ๒, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๑๑	บุคลากรติดภารกิจงานประจำมากเกินไป จึงทำให้ ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพิ่มองค์ ความรู้ ในด้านภาษาเพื่อเตรียมการเข้าสู่อาเซียน มากเท่าที่ควร	๑๐	๔, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕

๓. โอกาส (Opportunity : O) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย

๑) การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร^{๘๔}

๒) ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ^{๘๕}

๓) มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๘๖}

๔) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดหลักสูตรในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๘๗}

^{๘๔} สัมภาษณ์ นายอาคม ตรีเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๘๕} สัมภาษณ์ นายมนต์ชัย วิวัฒน์ธนาฒย์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๘๖} สัมภาษณ์ นายชลิต ธนวัฒน์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นายสันต์ พันธุ์สังวร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

๕) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส^{๘๘}

๖) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างต่อเนื่อง^{๘๙}

๗) การกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาข้าราชการอย่างจริงจัง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๙๐}

๘) นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น โดยผ่านหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๙) การปรับบทบาทของบุคลากร ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๙๑}

๑๐) ระดับจังหวัดมีการรณรงค์ ให้ความใส่ใจ ให้หน่วยงานต่างๆ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะ การพัฒนาทักษะด้านภาษา^{๙๒}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ โอกาส (Opportunity : O) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๖ ปรากฏเป็นความถี่ดังนี้

ตารางที่ ๓.๖ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ โอกาส (Opportunity: O) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่ (คน)	คนที่
๑	การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร	๑๒	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายจักรวาล ชัยวิรัตน์กุล, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๘๙} สัมภาษณ์ นายจักรวาล ชัยวิรัตน์กุล, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๑} สัมภาษณ์ นายไพบุลย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๒} สัมภาษณ์ นายมนต์ชัย วิวัฒน์ธนาฒย์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๓.๖ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ โอกาส (Opportunity: O) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่ (คน)	คนที่
๒	ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	๑๒	๑, ๒, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๓	มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑๔	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๔	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดหลักสูตรในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑๐	๔, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๕	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส	๑๐	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑,
๖	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างต่อเนื่อง	๑๔	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๗	มีการกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาข้าราชการอย่างจริงจัง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑๔	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๘	นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น โดยผ่านหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑๒	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓
๙	การปรับบทบาทของบุคลากร ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๑๐	ระดับจังหวัดมีการรณรงค์ ให้ความใส่ใจ ให้หน่วยงานต่างๆ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะ การพัฒนาทักษะด้านภาษา	๑๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕

๔. อุปสรรค (Threats : T) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย

๑) การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ^{๙๓}

๒) ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา^{๙๔}

๓) กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่^{๙๕}

๔) รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ^{๙๖}

๕) ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน^{๙๗}

๖) การยี้ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด^{๙๘}

๗) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร^{๙๙}

๘) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง^{๑๐๐}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ อุปสรรค (Threats : T) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๗ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

^{๙๓} สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๔} สัมภาษณ์ นายไพบุลย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๕} สัมภาษณ์ นายอาคม ตรีเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๖} สัมภาษณ์ นายมนต์ชัย วิวัฒน์ธนาฒย์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๗} สัมภาษณ์ นายชลิต ธนวัฒน์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๘} สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๙} สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ ทวีเกื้อกูลกิจ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นายไพบุลย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๓.๗ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับ อุปสรรค (Threats : T) การพัฒนาทุนมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่ (คน)	คนที่
๑	การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวาง อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ	๑๒	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓
๒	ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขาดแคลน บุคลากรในบางสาขา	๑๒	๑, ๒, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๓	กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลยุคใหม่	๑๔	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๔	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ	๑๐	๔, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๕	ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา บุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากร ไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน	๘	๓, ๔, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๕
๖	การยืดระเบียนการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความ คล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด	๗	๒, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔
๗	ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่าง ท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการ โอนย้ายบุคลากร	๑๐	๔, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕
๘	การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่ รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	๑๐	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑,

๓.๑.๓ หลักธรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เกี่ยวกับหลักธรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ความว่า ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ได้นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น^{๑๐๑} มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และยึดยุทธศาสตร์จังหวัดเป็นแนวทาง^{๑๐๒} โดยยึดหลักธรรมาภิบาล^{๑๐๓} ทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต^{๑๐๔} และการพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อพี่น้องประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน ต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม^{๑๐๕} ความสุจริตใจ โปร่งใสรวดเร็ว^{๑๐๖} สามารถตรวจสอบได้ มีเมตตา^{๑๐๗} กรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้ที่บังคับบัญชา^{๑๐๘} มีรางวัลให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน เน้นให้บุคลากรตั้งมั่นอยู่ในศีล^{๑๐๙} ไม่เบียดเบียนผู้อื่น^{๑๑๐} รู้จักการอยู่ร่วมกันในสังคมถือเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้กับบุคลากรเพื่อรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมให้บุคลากร นั่งสมาธิ ฝึกจิต ปฏิบัติธรรม จัดกิจกรรมโดยนิมนต์พระมาบรรยายธรรม ให้ความรู้ ในการอยู่ร่วมกันในสังคมการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น เมื่อต้องอยู่ร่วมกันกับประเทศสมาชิกอาเซียน^{๑๑๑} และต้องทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำความดี สร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนด้วยเมตตา^{๑๑๒} ยิ้มแย้ม แจ่มใส เพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดีทั้งผู้บริการ และผู้ที่มารับบริการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ^{๑๑๓}

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ นายมนต์ชัย วิวัฒน์ธนาชัย, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ นายสันต์ พันธุ์สังวร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ นายจักรวาล ชัยวิรัตน์กุล, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ นามวงษ์, หัวหน้าฝ่ายนิติการและพาณิชย์องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ นายอดิเทพ ศิริเจริญพันธ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นายชลิต ธนวัฒน์, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นายไพฑูรย์ วีระบุตร, รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ พรพณิพันธ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นายชัยศิริ ศุภรักษ์จินดา, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ ทวีเกื้อกูลกิจ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นายอาคม ตรีเจริญ, ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ ทวีเกื้อกูลกิจ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ ทวีเกื้อกูลกิจ, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับหลักธรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๘ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๘ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการหลักธรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	หลักธรรมาภิบาล ๖ ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงการอยู่ร่วมกัน เป็นการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑๐	๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๙	๓, ๔, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕

๓.๑.๔ สรุปสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักสภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างมีรูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้ง ๓ ด้าน ประกอบด้วย สาระสำคัญดังนี้

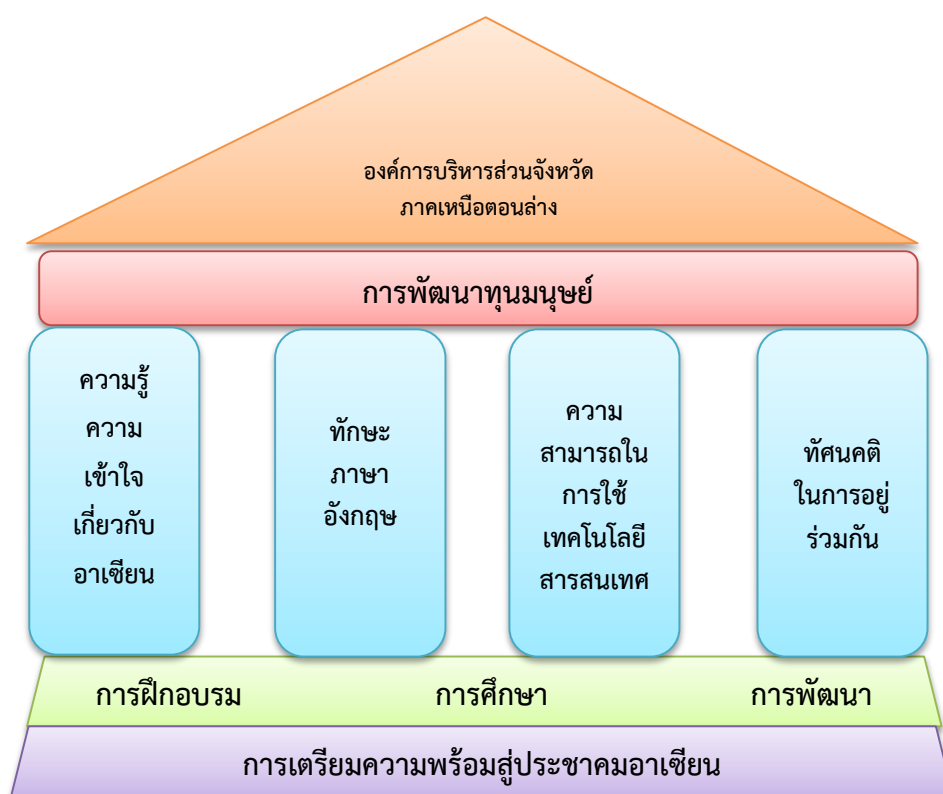
๑. ด้านการฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ และที่ได้รับการเลื่อนชั้น หรือโอนย้ายตำแหน่งใหม่ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยการปฐมนิเทศ ส่งเสริมความรู้ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่บุคลากร มีส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการสัมมนาจังหวัดเข้าร่วมสัมมนาโครงการจังหวัดก้าวไกลสู่อาเซียน การเตรียมความพร้อมของจังหวัดในการก้าวสู่ประชาคม มีการจัดอบรมภาษาอังกฤษ และภาษาเพื่อนบ้านสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างที่มีพื้นที่ชายแดนติดต่อกับประเทศสมาชิก และยังมีการจัดอบรมความรู้สู่อาเซียนให้กับ

จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ เกี่ยวกับกฎบัตร กฎหมายที่ควรรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ระเบียบแบบแผนของทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ จัดให้มีโครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการ ส่งเสริมด้านความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในโครงการต่างๆ ร่วมกับจังหวัด จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และระดับที่สูงกว่า จัดให้ทุนการศึกษากับบุคลากรที่สนใจจะศึกษาต่อและมีผลงานดีเด่น จัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับเพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานบุคลากร เทคนิคการประยุกต์ใช้ Microsoft Office และโปรแกรมต่างๆ สำหรับงานท้องถิ่น จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หลักสูตรการตรวจสอบภายในระดับต้น-ระดับสูง หลักสูตรนักกฎหมายท้องถิ่น สนับสนุนโครงการศึกษา วิจัยในโครงการต่างๆ จัดให้มีการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมโดยผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ จัดส่งบุคลากรเข้าศึกษาในหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตรเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเรื่องประชาคมอาเซียน

๓. ด้านการพัฒนา การพัฒนาสายงานนักบริหาร การพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ส่งเสริมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษแก่บุคลากร

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถสรุปเป็นแผนภาพที่ ๓.๑ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๑ สภาพปัจจุบันในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง

๓.๒ การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาทุนมนุษย์โดยมอง “คน” ในฐานะเป็นมนุษย์ให้เป็น “คนเก่ง” ^{๑๑๔} ให้เป็น “คนดี” ^{๑๑๕} มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิต คือความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นตัวเฉพาะบุคคลรวมถึงยังเป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุดกาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังหมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร สำหรับประชาคมอาเซียนประชาคมอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้^{๑๑๖} เป็นองค์การระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่สำคัญประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นการเพิ่มระดับความสัมพันธ์ใกล้ชิดทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาชิกของประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ประเทศสมาชิก^{๑๑๗} ซึ่งมีวัตถุประสงค์เดียวกัน ร่วมมือกัน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใน ๓ ด้าน ที่ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญ ได้แก่

๑. ด้านการฝึกอบรม

สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการฝึกอบรม ต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง^{๑๑๘} รู้จักใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ และเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ทันกับโลกาภิวัตน์^{๑๑๙} การฝึกอบรมทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับดีมากในการสนทนาเจรจาต่อรอง^{๑๒๐} การเขียนข้อกฎหมาย และการจัดทำข้อเสนอโครงการ มีทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมีกลยุทธ์ รู้เทคนิคการเจรจาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ จิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม มีการสร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วน และกับประเทศสมาชิก

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ รศ.ดร.อานวย คำตื้อ, ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ อาจารย์ภูษิสส์ ศรีเจริญ, ประธานกรรมการและผู้อำนวยการสถานบันทุนมนุษย์, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ อาจารย์ภูษิสส์ ศรีเจริญ, ประธานกรรมการและผู้อำนวยการสถานบันทุนมนุษย์, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ อาจารย์ภูษิสส์ ศรีเจริญ, ประธานกรรมการและผู้อำนวยการสถานบันทุนมนุษย์, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ รศ.ดร.อานวย คำตื้อ, ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ รศ.ดร.อานวย คำตื้อ, ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ รศ.ดร.อานวย คำตื้อ, ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

๒. ด้านการศึกษา

สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการฝึกอบรม จัดโปรแกรมพัฒนาความสามารถข้าราชการผ่านรูปแบบ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การศึกษาทางไกล^{๑๒๑} การฝึกอบรม^{๑๒๒} ภาคปฏิบัติ การดูงาน^{๑๒๓} หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูล รวบรวม ข้อมูลทั้งหมด (กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดและประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั่วโลก) เพื่อริเริ่มสร้าง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ หรือเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการ ให้บริการประชาชน และนักลงทุนต่างชาติ^{๑๒๔}

๓. ด้านการพัฒนา

สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการฝึกอบรม เน้นการพัฒนาสมรรถนะในด้านคนเป็นสำคัญ เน้นการพัฒนาผู้อื่น เพื่อการพัฒนาและขยายขีด ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ต้องมีทักษะ ความสามารถในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและ ภายนอก มีทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมีกลยุทธ์ รู้เทคนิคการเจรจาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ต่างๆ^{๑๒๕} ได้ จิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม มีการสร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วน และกับประเทศ สมาชิก มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์นี้^{๑๒๖} ถูกจัดให้เป็นเกณฑ์ หนึ่งในการสอบเข้าทำงานข้าราชการของเวียดนามในทุกระดับตำแหน่งงาน รวมถึงการตอบรับกับแผน แม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของชาติเวียดนามและของอาเซียนด้วยและเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลแก่บุคลากร

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุน มนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกัน ดังตารางที่ ๓.๙ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ รศ.ดร.อำนวย คำดี, ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ อาจารย์ภูษิสส์ ศรีเจริญ, ประธานกรรมการและผู้อำนวยการสถาบันทุนมนุษย์, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ อาจารย์ภูษิสส์ ศรีเจริญ, ประธานกรรมการและผู้อำนวยการสถาบันทุนมนุษย์, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ อาจารย์ภูษิสส์ ศรีเจริญ, ประธานกรรมการและผู้อำนวยการสถาบันทุนมนุษย์, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ รศ.ดร.อำนวย คำดี, ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ รศ.ดร.อำนวย คำดี, ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

ตารางที่ ๓.๙ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	จัดฝึกอบรมในด้านความรู้เกี่ยวกับอาเซียน กฎหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ คุณธรรม จริยธรรม ธรรมชาติบาล และการอยู่ร่วมกันในสังคม	๒	๑, ๒
๒	จัดอบรมด้านภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อบ้านเพื่อการติดต่อสื่อสาร	๒	๑, ๒

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๑๐ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑๐ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน ความรู้ทางการศึกษา วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ	๒	๑, ๒
๒	สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเสริมสร้างความรู้ในสายอาชีพ ผ่านหลักสูตรต่างๆ	๒	๑, ๒

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๑๑ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑๑ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสายอาชีพ	๒	๑, ๒
๒	ส่งเสริมการพัฒนาด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านภาวะผู้นำ	๒	๑, ๒

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถสรุปเป็นแผนภาพที่ ๓.๒ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๒ การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓.๓ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายและกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาไว้ดังนี้

ในทางพระพุทธศาสนาหลักธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น มีคำที่มีความหมายว่า ทำให้เจริญงอกงาม หรือฝึกฝนให้เจริญยิ่งขึ้นไป ซึ่งมีความหมายอย่างเดียวกับพัฒนานี้ หลายคำ คำที่มีความหมายกระชับจำเพาะที่จำกัดขอบเขต ที่ใช้กับการทำชีวิตให้เจริญงอกงาม ได้แก่คำว่า “ภาวนา”^{๑๒๗} เมื่อได้ศัพท์เฉพาะ สำหรับการพัฒนาชีวิตแล้ว เราก็แยกการใช้ถ้อยคำกันออกไปให้ชัดเจนได้ไม่สับสน คือ ถ้าพัฒนาสิ่งที่เป็นรูปธรรมภายนอก เช่น พัฒนาวัตถุ พัฒนาสังคม พัฒนาบ้านเมือง พัฒนากิจการต่าง ๆ ก็ใช้คำว่า พัฒนา ถ้าพัฒนาชีวิต หรือพัฒนามนุษย์ ก็ใช้คำว่า “ภาวนา”^{๑๒๘} ในพระพุทธศาสนานั้น ภาวนา หรือ การพัฒนาชีวิตมี ๔ อย่างด้วยกัน คือ

๑. การพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาตามกายภาวนา

การพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา เป็นการทำให้เจริญทางกาย หรือการพัฒนา กายนั่นเอง การทำให้ร่างกายเจริญเติบโต แข็งแรง หรือการมีสุขภาพกายที่ดี พระพุทธศาสนาไม่เน้นที่ การทำให้ร่างกายเติบโตแข็งแรง^{๑๒๙} แต่ถือว่าการกินอาหารให้ได้คุณค่า กินพอดี ด้วยความรู้จัก ประมาณ ให้อาหารอยู่อย่างสุก มีสุขภาพดี เพื่อเป็นฐานให้การพัฒนาในด้านอื่นๆ^{๑๓๐} การมีร่างกายที่มี ระบบภายในต่างๆ ทำงานเรียบร้อยดี เรียกว่าเป็น ปธานยังคะ คือเป็นองค์หนึ่งของสภาพชีวิตที่เหมาะสม แก่การใช้ความเพียรพยายามในการพัฒนาชีวิต^{๑๓๑} แต่การพัฒนาภายในทางพระพุทธศาสนาไม่ใช่แค่นั้น ยังเน้นการดำรงชีวิตอยู่ในโลกนี้ ส่วนของร่างกายที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการดำรงอยู่ ก็คือ ตา หู จมูก ลิ้น และประสาทกาย ที่เรียกว่าอินทรีย์ ในพระพุทธศาสนาจึงเน้นไปที่การพัฒนาอินทรีย์^{๑๓๒} ในการสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ อันได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ให้ใช้งานได้ดี เกิดประโยชน์

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., (นิธิบุญยากร), ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺโธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., (ทองขาว กิตติธโร), คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ พระมหาญาณกฤต ญาณมณี, ดร., รักษาการหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺโธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธนิศาสตร์,ดร. (เขียว ชิตินฺทริโย), คณบดีคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สูงสุด มีผลในทางส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น พัฒนาการใช้ตาให้ดูเป็น พัฒนาการใช้หูให้ฟังเป็น การพัฒนาอินทรีย์ คือ การฝึกใช้อินทรีย์ให้เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ไม่ใช่ใช้อินทรีย์ให้เกิดโทษ^{๑๓๓}

กายภาวนาจึงไม่ใช่เฉพาะเพียงฝึกให้ร่างกายเติบโต แข็งแรง มีสุขภาพดีเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาให้อินทรีย์เป็น^{๑๓๔} นอกจากนั้น ยังเป็นการพัฒนาทักษะต่างๆ ในทางอาชีวะ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ชีวิต โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับวัตถุ สิ่งแวดล้อม เริ่มแต่ปัจจัย ๔ จนถึงความสัมพันธ์กับธรรมชาติแวดล้อม โดยทั่วไป ให้มีความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างชีวิตของเรากับธรรมชาติ การอยู่ร่วมกัน^{๑๓๕}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามกายภาวนา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๑๒ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑๒ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาตามกายภาวนา

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	การพัฒนาการพัฒนากายให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ	๕	๒, ๓, ๔, ๕, ๖
๒	การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างถูกต้องดีงาม ในทางที่เป็นคุณประโยชน์	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖
๓	การจัดสรรให้มีปัจจัย ๔ เพียงพอที่จะเลี้ยงชีวิตให้ดำรงอยู่ได้อย่างดี และใช้ปัจจัย ๔ นั้นตามคุณค่าแท้	๕	๑, ๓, ๔, ๕, ๖
๔	การพัฒนาทักษะต่างๆ ในทางอาชีวะ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ชีวิต	๔	๑, ๓, ๔, ๕

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ พระมหาญาณกฤต ญาณเมธี, ดร., รักษาการหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธิศาสตร์, ดร., (เขียว ขิณินทรีย์), คณบดีคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., (ทองขาว กิตติธโร), คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๒. การพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามศีลภาวนา

การพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามศีลภาวนา เป็นการพัฒนาศีล^{๑๓๖} เป็นเรื่องของการพัฒนาความสัมพันธ์ในสังคม ในด้านการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ศีลเป็นสภาพหรือคุณสมบัติของตัวบุคคล^{๑๓๗} เป็นเรื่องของการที่บุคคลนั้นมีระเบียบในการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดีความมี ระเบียบหรือประพฤติตนอยู่ในระเบียบ คือ ศีล^{๑๓๘} ส่วนวินัยนั้นเป็นการจัดระเบียบ ทั้งการจัดระเบียบชีวิตของตนเองและการจัดระเบียบ ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น^{๑๓๙} ตลอดจนการจัดระบบสังคมทั้งหมด ศีลกับวินัย จึงเป็นของคู่กัน คือ วินัยทำให้เกิดศีล ถ้าเรารักษาวินัยเราก็เป็นผู้มีศีล ทางพระตามปกติจะเรียกคนว่าเป็นผู้มีศีล^{๑๔๐} แต่ในภาษาไทยเรานิยมใช้คำว่า มีวินัย วินัยนั้นเนื่องอยู่กับสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยดีในสังคม^{๑๔๑} การรักษาศีลคือการที่คนนั้นเขามีระเบียบชีวิตอย่างนั้น หรือประพฤติตนอยู่ในระเบียบอย่างนั้น เรื่องศีลภาวนา การพัฒนา คนให้มีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม แยกคร่าวๆ ได้หลายระดับ ความมีระเบียบระบบในการเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิต โดยที่ไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน ในทางชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน คู่ครอง วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเองความหมายขยายออกไปถึงความสุจริต^{๑๔๒} มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การฝึกฝนควบคุมตนในทางกายวาจา เพื่อเป็นพื้นฐาน ของการฝึกจิตใจ^{๑๔๓}

การอบรมกายวาจาให้อยู่ในศีล ก็คือความประพฤติที่ดีงาม มีมารยาทงดงาม และน้าเคารพนับถือ เป็นที่ไว้วางใจโดยมีคุณธรรมเป็นเครื่องอยู่^{๑๔๔} ซึ่งได้แก่เบญจศีล เป็นคุณธรรมพื้นฐานสำหรับมนุษย์ ซึ่งอาจเรียกคุณธรรมนี้ว่า มนุษยธรรม^{๑๔๕} อีกทั้งยังทำให้สังคมมนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., (ทองขาว กิตติธโร), คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธิศาสตร์,ดร., (เขียว ชิตินทริโย), คณบดีคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ พระมหาญาณกฤต เสฏฐเมธี, ดร., รักษาการหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ พระมหาญาณกฤต เสฏฐเมธี, ดร., รักษาการหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร) เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร) เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธรมิต ชาคโร), รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ พระมหาญาณกฤต เสฏฐเมธี, ดร., รักษาการหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., (ทองขาว กิตติธโร), คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธรมิต ชาคโร), รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ด้วย ได้แก่ งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ แต่ควรมีเมตตา กรุณาต่อสรรพสัตว์ทั้งปวง^{๑๔๖} งดเว้นจากการลักทรัพย์ หรือแสวงหาทรัพย์ในทางมิชอบ แต่ควรประกอบสัมมาอาชีวะที่สุจริตถูกต้องตามทำนองคลองธรรม^{๑๔๗} งดเว้นจากการประพฤติดิในกาม แต่ควรมีความสันโดษพอใจเฉพาะในคู่ครองของตน^{๑๔๘} งดเว้นจากการพูดเท็จ แต่ควรพูดแต่ความจริง^{๑๔๙} งดเว้นจากการเสพของมึนเมาอันเป็นเหตุให้ขาดสติสัมปชัญญะ ดำเนินชีวิตด้วยความประมาท^{๑๕๐} แต่ควรเจริญสติ-สัมปชัญญะ ให้บริบูรณ์^{๑๕๑}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามศีลภาวนา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๑๓ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑๓ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามศีลภาวนา

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	การพัฒนาศีล คือมีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม และประพฤติดังที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคม	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖
๒	ศีล ๕ ซึ่งเป็นศีลขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่ามุ่งที่การไม่เบียดเบียน คือ งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ งดเว้นจากการลักทรัพย์ งดเว้นจากการประพฤติดิในกาม งดเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากการเสพของมึนเมาอันเป็นเหตุให้ขาดสติ	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธรรณิศา ชาคโร), รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธรรณิศา ชาคโร), รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ พระมหาญาณกฤต ญาณเมธี, ดร., รักษาการหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ พระมหาญาณกฤต ญาณเมธี, ดร., รักษาการหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธรรณิศา ชาคโร), รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๓.๑๓ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามศีลภาวนา (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๓	การอบรมกายวาจาให้อยู่ในศีล ก็คือความประพฤติที่ดีงาม มีมารยาทงดงาม และนำเคารพนับถือ	๔	๑, ๓, ๔, ๕
๔	มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นการฝึกตนให้อยู่ในสังคมด้วยดีและเป็นประโยชน์	๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๕

๓. การพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามจิตภาวนา

การพัฒนาจิตในทางพระพุทธศาสนา คือการทำจิตให้เจริญงอกงามแบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ การพัฒนาคุณภาพจิตเริ่มแต่มีคุณธรรมต่างๆ^{๑๕๒} คุณภาพจิต คือมีคุณธรรมต่างๆ เสริมสร้างจิตใจให้ดีขึ้น เป็นจิตใจที่สูง ประณีต มีเมตตา มีความเป็นมิตร ปราศจากประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น มีความกรุณา คืออยากช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีจาคะคือมีใจเพื่อแผ่อบอ้อมอารี มีคารวะ คือเห็นความสำคัญของผู้อื่น มีมัทวะคือความอ่อนโยน กตัญญูคือรู้คุณค่าแห่งการกระทำของผู้อื่น ที่ทำให้จิตใจประณีตดีงาม พัฒนาให้คนมีเมตตา กรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูกตเวที^{๑๕๓} การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพของจิตใจให้มีความเข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดี คือ มีสมาธิ มีสติ มีวิริยะ คือความเพียรพยายาม^{๑๕๔} ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และ สมรรถภาพต้องมีความสุขจิตด้วย คือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปิติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความร่าเริงบันเทิงใจ เป็นต้น

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธรรณิศา ชาคโร), รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธรรณิศา ชาคโร), รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธรรณิศา ชาคโร), รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามจิตภาวนา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๑๔ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑๔ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามจิตภาวนา

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	การพัฒนาจิต คือ การฝึกอบรมให้จิตมีคุณสมบัติครบ ๓ ด้านคือ คุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี สุขภาพจิตดี	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖
๒	คุณภาพจิต คือมีคุณธรรมต่างๆ เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงาม เป็นจิตใจที่สูง ประณีต มีเมตตา มีความเป็นมิตร ปราศจากประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น มีความกรุณา	๔	๓, ๔, ๕, ๖
๓	สมรรถภาพจิต คือความเด็ดเดี่ยวต่อความมุ่งหมาย มีความหนักแน่นมั่นคงเข้มแข็งของจิตใจ ที่จะทำงานให้ได้ผลสมบูรณ์	๔	๒, ๓, ๔, ๕
๔	มีสุขภาพจิต คือ มีจิตที่มีสุขภาพดี เป็นสุข สดชื่นร่าเริงเบิกบาน โปรดโปร่ง มีปิติ ความอึดเอิบใจ มีความผ่อนคลายไม่ขุ่นมัว ไม่หม่นหมองหดหู่	๔	๒, ๓, ๕, ๖

๔. การพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามปัญญาภาวนา

การทำปัญญาให้เจริญงอกงาม ในเบื้องต้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศิลปวิทยาการทางวิชาชีพ ต่อมาต้องพัฒนาปัญญาให้มีการรับรู้^{๑๕๕} เรียนรู้ อย่างถูกต้องของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง^{๑๕๖} คือ เข้าใจสิ่งนั้นทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น ไม่เอนเอียงด้วยอคติหรือฉันทาคติที่จะทำให้การรับรู้ผิดพลาดคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง^{๑๕๗} ขึ้นต่อไปคือวินิจฉัยด้วยการใช้ปัญญา

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., (ทองขาว กิตติธโร), คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธณิศ ชาคโร), รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ พระมหาญาณกฤต เสฏฐเมธี, ดร., รักษาการหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

บริสุทธิ์ ไม่ใช่ด้วยกิเลส เป็นปัญญาที่รู้จักเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง^{๑๕๘} เข้าใจความเจริญและความเสื่อมของโลกและชีวิตตามความเป็นจริงและตามเหตุปัจจัย^{๑๕๙} รู้จักทางแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้ตนพัฒนายิ่งขึ้นๆ ขึ้นไป รู้เท่าทันโลกและชีวิตทำให้เป็นอิสระหลุดพ้นจากความทุกข์โดยสมบูรณ์ พัฒนาไปจนถึงขั้นวิมุตติ คือหลุดพ้นเป็นอิสระที่แท้จริง จิตใจไม่ถูกยึดมั่นในสิ่งทั้งหลาย ไม่ถูกครอบงำ ผู้ที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาทางปัญญาแล้วเรียกว่า ภาวิตปัญญา^{๑๖๐}

การอบรมปัญญา ก็คือการอบรมจิตให้มีปัญญา ให้รู้ชัดว่าควรทำอะไร ควรเว้นอะไร^{๑๖๑} ได้แก่ การอบรมปัญญาให้รู้เห็นตามความเป็นจริง เช่นเห็นไตรลักษณ์ แยกสมมติออกจากความเป็นจริงได้แล้วจะทำให้จิตใจไม่ติดสมมติ กล่าวคือ รู้ว่าแม้จะรับสิ่งสมมติ แต่ก็รู้ว่าสิ่งนี้เป็นเพียงสิ่งสมมติเท่านั้น แล้วจิตก็ไม่ไปติดอยู่ในสิ่งนั้น แต่ถ้าเข้าใจไม่ชัดเจนก็ทำให้เกิดการสับสนซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพตามความเป็นจริง พระพุทธศาสนาสอนให้รู้จักแยกสัจจะ (ความจริง)^{๑๖๒} เป็นสองระดับ สัจธรรม ๒ อย่าง คือ สมมติสัจจะ คือความจริงอย่างสมมติ สมมติว่าเป็นนั่นว่าเป็นนี่ ว่าอย่างนั้นว่าอย่างนี้ เป็นของสมมติจึงไม่ใช่ของจริง เป็นจริงตามที่มีความเห็นร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารในการยังประโยชน์ให้สำเร็จในชีวิตประจำวัน เช่น คน สัตว์ สิ่งของ คนดี คนชั่ว โตะ แก้ว และปรมาตมสัจจะ คือความจริงโดยปรมาตม^{๑๖๓} เป็นความจริงตามความหมายอันแท้จริงตรงตามสภาวะ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเท่าทันตามความเป็นจริงของสรรพสิ่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุด^{๑๖๔} ซึ่งได้แก่ การหยั่งรู้สัจธรรม^{๑๖๕} เพื่อจะทำลายการยึดมั่นถือมั่นที่เป็นสาเหตุของการทำให้หลงผิด^{๑๖๖} ให้สลายหายไป ทำให้หลุดพ้นจากกิเลส และความทุกข์^{๑๖๗} มีจิตใจที่ผ่องใสบริสุทธิ์ มีความสุขตามความเป็นจริง สิ่งที่เป็นจริงโดยปรมาตม เช่น นามธรรม รูปธรรม เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ^{๑๖๘}

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ พระมหาญาณกฤต เสฏฐเมธี, ดร., รักษาการหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., (ทองขาว กิตติธโร), คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธรมิต ชาติโร), รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธศาสตร์, ดร., (เชื้อว ชิตินฺทริโย), คณบดีคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธศาสตร์, ดร., (เชื้อว ชิตินฺทริโย), คณบดีคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธศาสตร์, ดร., (เชื้อว ชิตินฺทริโย), คณบดีคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธศาสตร์, ดร., (เชื้อว ชิตินฺทริโย), คณบดีคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗.

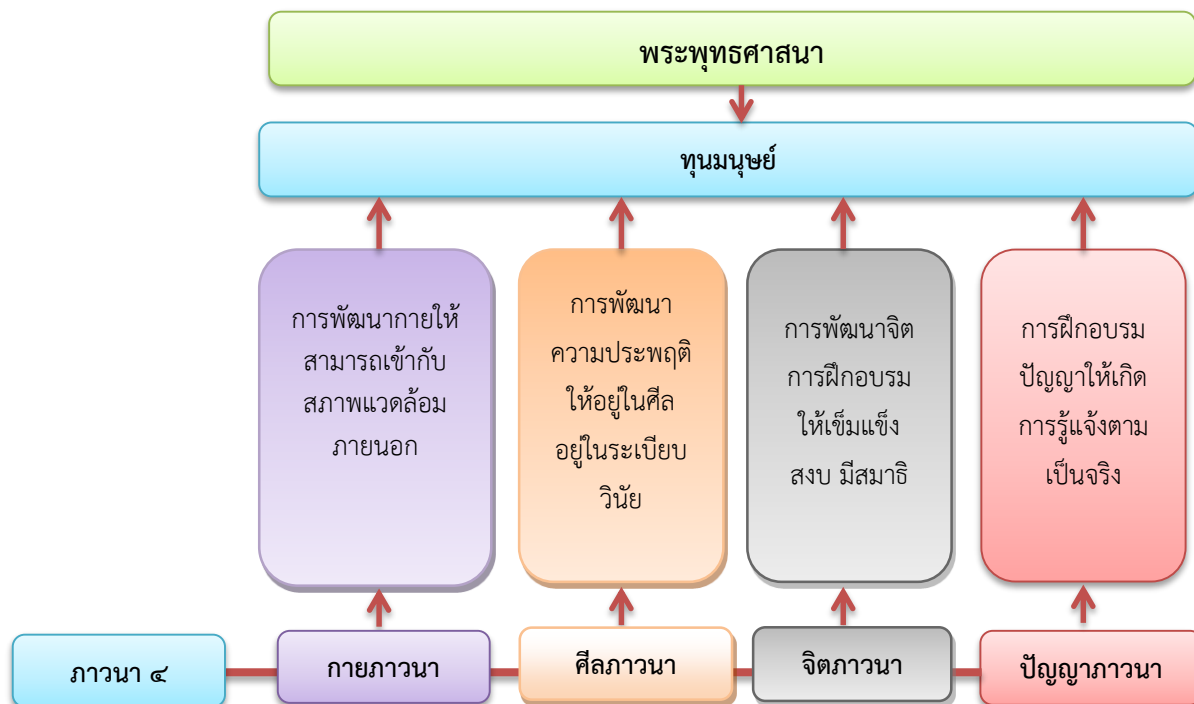
จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามปัญญาวานา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักให้สัมภาษณ์ตรงกันดังตารางที่ ๓.๑๕ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑๕ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา ตามปัญญาวานา

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	การพัฒนา ความรู้ความเข้าใจในศิลปวิทยาการ ทางวิชาชีพ	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖
๒	การรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และคิดวินิจฉัยโดยบริสุทธิ์ใจ	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖
๓	การเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง รู้ทางเสื่อม ทางเจริญ และเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รู้วิธีแก้ไขปัญหา และสร้างสรรค์ความสำเร็จ	๓	๓, ๔, ๕
๔	รู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิต ในการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวตามกาลเวลา	๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๕

การพัฒนาทั้ง ๔ ด้านตามหลักภาวนาที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นถึงหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาที่มีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยตรงคือร่างกายและจิตใจรวมถึงปัญญา แต่ในขณะเดียวกันก็ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคล และแนวทางการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกันทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา ให้มีความแข็งแรง มั่นคง เบิกบาน มีความรู้เท่าทันในชีวิต จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้านของชีวิตมนุษย์

ดังนั้นจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในประเด็นหลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักภavana ๔ ผู้วิจัยจึงสรุปการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาตามหลักภavana ๔ ได้ดังแผนภาพที่ ๓.๓ ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๓ การพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาตามหลักภavana ๔