

บทที่ ๔

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การวิจัยในบทนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิจัยดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง

๔.๒ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง

สำหรับประเด็นแรกที่ผู้วิจัยกำหนดการนำเสนอเนื้อหาผลการวิจัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๔.๑.๑ ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง

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

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือได้มีการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมมนาผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดความว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้มีการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ และที่ได้รับการเลื่อนขั้น หรือโอนย้ายตำแหน่งใหม่ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยการปฐมนิเทศ ส่งเสริมความรู้ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่บุคลากร มีส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการสัมมนาจังหวัดเข้าร่วมสัมมนาโครงการจังหวัดก้าวไกลสู่อาเซียน การเตรียมความพร้อมของจังหวัดในการก้าวสู่ประชาคม มีการจัดอบรมภาษาอังกฤษ และภาษาเพื่อนบ้านสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างที่มีพื้นที่ชายแดนติดต่อกับประเทศสมาชิก และยังมีการจัดอบรมความรู้สู่อาเซียนให้กับ

จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ เกี่ยวกับกฎบัตร กฎหมายที่ควรรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ระเบียบแบบแผนของทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนถือนับถือ จัดให้มีโครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการ ส่งเสริมด้านความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในโครงการต่างๆ ร่วมกับจังหวัด จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านการศึกษา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และระดับที่สูงกว่า จัดให้ทุนการศึกษากับบุคลากรที่สนใจจะศึกษาต่อและมีผลงานดีเด่น จัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับเพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หลักสูตร

คอมพิวเตอร์สำหรับงานบุคลากร เทคนิคการประยุกต์ใช้ Microsoft Office และโปรแกรมต่างๆ สำหรับงานท้องถิ่น จัดให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงาน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หลักสูตรการตรวจสอบภายในระดับต้น-ระดับสูง หลักสูตรนักกฎหมาย ท้องถิ่น สนับสนุนโครงการศึกษา วิจัยในโครงการต่างๆ จัดให้มีการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมโดยผ่าน พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ จัดส่ง บุคลากรเข้าศึกษาในหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตร เกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเรื่องประชาคมอาเซียน

๓. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง การพัฒนาสายงานนักบริหาร การพัฒนา ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง สนับสนุนให้ เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนด นโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิ สูงขึ้นสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ สนับสนุนให้ เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ส่งเสริมพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษแก่บุคลากร

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) มาทำ การวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews) ผู้ให้ข้อมูลหลักขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาวิเคราะห์ ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาตามหลัก (SWOT Analysis) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑.๑) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength: S)

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน

๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุ่งเน้นความสำเร็จ และยึดหลักธรรมาภิบาล

๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความ ทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงานดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสนับสนุนบุคลากรในด้านสรรถนะในการขับเคลื่อน
๗. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๘. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับบุคลากร
๙. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๑. บุคลากรให้ความสนใจเกี่ยวกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๒) ผลการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness: W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม และคุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
๒. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๓. องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๔. องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๕. การพัฒนาบุคลากรไม่ค่อยครอบคลุมทุกระดับ
๖. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๗. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๘. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน
๙. บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ
๑๐. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๑. บุคลากรติดภารกิจงานประจำมากเกินไป จึงทำให้ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพิ่มองค์ความรู้ ในด้านภาษาเพื่อเตรียมการเข้าสู่อาเซียนมากเท่าที่ควร

๒) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews) ผู้ให้ข้อมูลหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมนอกการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาตามหลัก (SWOT Analysis) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑) ผลการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity: O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๔. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดหลักสูตรในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างต่อเนื่อง
๗. การกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาข้าราชการอย่างจริงจัง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น โดยผ่านหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๙. การปรับบทบาทของบุคลากร ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๑๐. ระดับจังหวัดมีการรณรงค์ ให้ความใส่ใจ ให้หน่วยงานต่างๆ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะ การพัฒนาทักษะด้านภาษา

๒.๒) ผลการวิเคราะห์อุปสรรค (Threats: T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
- ๒) ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
- ๓) กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่

๔) รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ

๕) ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อ การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน

๖) การยี้ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๗) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร

๘) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกแล้ว ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ความสำคัญและระดับการประเมินของ SWOT ด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น ๕ ช่อง ได้แก่ ๑ คือ ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ ภายใน ๒ คือ น้ำหนักความสำคัญของการพัฒนา รวมกันทุกด้านไม่เกิน ๑.๐๐, ๓ คือ คะแนน ได้แก่ คะแนนการปฏิบัติการ, ๔ คือ ช่องน้ำหนัก x ช่องคะแนน และ ๕ คือ ข้อพิจารณา

ตารางที่ ๔.๑ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง	๑	๒	๓	๔	๕
๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน	๐.๐๔	๓	๐.๑๔	มีการส่งเสริมความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	

ตารางที่ ๔.๑ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (ต่อ)

จุดแข็ง	๑	๒	๓	๔	๕
๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัด มุ่งเน้นความสำเร็จ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๐.๐๔	๓	๐.๑๒	มีการมุ่งเน้นความสำเร็จ ยึดหลักธรรมาภิบาล	
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๐.๐๔	๓	๐.๑๒	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี	๐.๐๔	๓	๐.๑๒	มีการทำงานเป็นทีม	
๕. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงานดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ	๐.๐๖	๕	๐.๓๐	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	
๖. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสนับสนุนบุคลากรในด้านสรรถนะในการขับเคลื่อน	๐.๐๕	๔	๐.๒๐	มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	
๗. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๐.๐๖	๕	๐.๓๐	มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับอาเซียน	
๘. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับบุคลากร	๐.๐๕	๔	๐.๒๐	มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	
๙. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับบุคลากร	๐.๐๔	๕	๐.๑๒	มีการบริหารงานบุคคลที่ดี	
๑๐. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม	๐.๐๖	๕	๐.๓๐	มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	
๑๑. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ	๐.๐๔	๓	๐.๑๒	มีบุคลากรให้ความร่วมมือในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	
๑๒. บุคลากรให้ความสนใจเกี่ยวกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					

ตารางที่ ๔.๑ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (ต่อ)

จุดอ่อน	๑	๒	๓	๔		๕
๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้าน จริยธรรม และคุณธรรม ขาด จิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อ หน้าที่	๐.๐๓	๒	๐.๐๖	ขาดการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่		
๒. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๐.๐๓	๓	๐.๐๙	ขาดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน		
๓. องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีการกำหนดสายทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ	๐.๐๓	๒	๐.๐๖	ขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ		
๔. องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๐.๐๔	๓	๐.๑๒	ขาดระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรับตำแหน่งใหม่การพัฒนา		
๕. การพัฒนาบุคลากรไม่ค่อยครอบคลุมทุกระดับ	๐.๐๔	๓	๐.๑๒	บุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ		
๖. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ	๐.๐๕	๔	๐.๒๐	ขาดการทำงานเชิงบูรณาการ		
๗. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็ม ศักยภาพ	๐.๐๖	๕	๐.๓๐	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เต็มศักยภาพ		
๘. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน	๐.๐๕	๔	๐.๒๐	ขาดความรู้เกี่ยวกับอาเซียน		
๙. บุคลากรขาดความรู้ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๐.๐๖	๕	๐.๓๐	ขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ		
๑๐. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	๐.๐๕	๔	๐.๒๐	ขาดการเรียนรู้และการประ-ยุกต์ใช้		

ตารางที่ ๔.๑ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (ต่อ)

จุดอ่อน	๑	๒	๓	๔	๕
๑๑. บุคลากรติดภารกิจงานประจำมากเกินไป จึงทำให้ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมอบรมสัมมนา เพิ่มองค์ความรู้ ในด้านภาษาเพื่อเตรียมการเข้าสู่อาเซียนมากเท่าที่ควร		๐.๐๔	๓	๐.๑๒	ภารกิจงานมากทำให้ไม่มีเวลาหาความรู้เพิ่มเติม
รวม		๑.๐๐		๓.๗๙	

สรุปได้ว่า จากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของปัจจัยแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีศักยภาพในการพัฒนา รวมถึงการปฏิบัติการในส่วนงานต่างๆ อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ในส่วนของจุดอ่อนนั้นสามารถแก้ไขได้

- หมายเหตุ
๑. ปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ภายใน
 ๒. น้ำหนัก
 ๓. คะแนน
 ๔. น้ำหนัก x คะแนน
 ๕. ข้อพิจารณา

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ความสำคัญและระดับการประเมินของ SWOT ด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น ๕ ช่อง ได้แก่ ๑ คือ ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ภายนอก ๒ คือ น้ำหนักความสำคัญของการพัฒนา รวมกันทุกด้านไม่เกิน ๑.๐๐, ๓ คือ คะแนน ได้แก่ คะแนนการปฏิบัติการ, ๔ คือ ช่องน้ำหนัก x ช่องคะแนน และ ๕ คือ ข้อพิจารณา

ตารางที่ ๔.๒ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส	๑	๒	๓	๔	๕
๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการ บริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนา บุคลากร	๐.๐๖	๔	๐.๒๔	เร่งพัฒนาบุคลากร	
๒. ระบบการประเมินผลงานและ การให้รางวัล ทำให้บุคลากรมี แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	๐.๐๖	๔	๐.๒๔	ระบบการประเมินผลงานการให้ รางวัลเป็นแรงจูงใจในการ ปฏิบัติราชการ	
๓. มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่ ชัดเจน เพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	๐.๐๗	๕	๐.๓๓	มีการทำงานเป็นทีม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	
๔. กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นกำหนดหลักสูตรในการ เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	๐.๐๕	๓	๐.๑๗	มีหลักสูตรในการเตรียมความ พร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคม อาเซียน	
๕. ประชาชนในการตรวจสอบ การทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้ การบริหารทรัพยากรบุคคลต้อง มีความโปร่งใส	๐.๐๕	๓	๐.๑๗	เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วน ร่วมในการทำงานของท้องถิ่น	
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถ สื่อสารและทำความเข้าใจกันได้ อย่างต่อเนื่อง	๐.๐๗	๕	๐.๓๓	มีเทคโนโลยีทันสมัย ช่วยในการ สื่อสาร	
๗. มีการกำหนดมาตรฐานใน การพัฒนาข้าราชการอย่าง จริงจัง เพื่อเตรียมความพร้อม เข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๐.๐๗	๕	๐.๓๓	มีมาตรฐานในการพัฒนา ข้าราชการเพื่อเข้าสู่อาเซียน	
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นมากขึ้น โดยผ่าน หลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับการ เข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๐.๐๖	๔	๐.๒๔	รัฐบาลส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรส่วนท้องถิ่น	

ตารางที่ ๔.๒ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (ต่อ)

โอกาส	๑	๒	๓	๔	๕
๙. การปรับบทบาทของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน๑๐. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ	๐.๐๗	๕	๐.๓๕	ปรับบทบาทของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	
๑๐. ระดับจังหวัดมีการรณรงค์ให้ความใส่ใจ ให้หน่วยงานต่างๆเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านภาษา	๐.๐๗	๕	๐.๓๕	จังหวัดรณรงค์เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	

ตารางที่ ๔.๒ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (ต่อ)

อุปสรรค	๑	๒	๓	๔		๕
๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ	๐.๐๖	๓	๐.๑๒	การเมืองมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร		
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา	๐.๐๖	๓	๐.๑๒	ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา		
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัย ไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่	๐.๐๗	๓	๐.๑๒	กฎหมายล้าสมัยไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่		
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ	๐.๐๕	๕	๐.๓๐	งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด		

ตารางที่ ๔.๒ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (ต่อ)

อุปสรรค	๑	๒	๓	๔	๕
๕. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน	๐.๐๖	๓	๐.๑๒	ส่วนราชการต่างพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน	
๖. การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๐.๐๖	๓	๐.๑๒	ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลเนื่องจากกฎระเบียบ	
๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร	๐.๐๗	๓	๐.๑๒	ระบบการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันเป็นอุปสรรคต่อการโยกย้าย	
๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๐.๐๕	๕	๐.๓๐	การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองมีผลต่อการปรับตัวของบุคลากร	
รวม	๑.๐๐		๔.๒๒		

สรุปได้ว่า จากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งโอกาสและอุปสรรคของปัจจัยแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีศักยภาพในการพัฒนา รวมถึงการปฏิบัติการในส่วนงานต่างๆ อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ในส่วนของโอกาสนั้นสามารถแก้ไขได้

- หมายเหตุ
๑. ปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ภายใน
 ๒. น้ำหนัก
 ๓. คะแนน
 ๔. น้ำหนัก x คะแนน
 ๕. ข้อพิจารณา

ตารางที่ ๔.๓ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ปัจจัยภายใน /ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S) ๑. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับอาเซียน ๓. มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๔. มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ๕. มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (W) ๑. ขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ ๒. ขาดการทำงานเชิงบูรณาการ ๓. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เต็มศักยภาพ ๔. ขาดการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ ๕. ขาดความรู้เกี่ยวกับอาเซียน
โอกาส (O) ๑. จังหวัดนครนายกเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ๒. มีมาตรฐานในการพัฒนาข้าราชการเพื่อเข้าสู่อาเซียน ๓. มีเทคโนโลยีทันสมัย ช่วยในการสื่อสาร ๔. ปรับบทบาทของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๕. มีหลักสูตรในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	แนวทางการพัฒนา (SO) ๑. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๒. มีมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน ๓. เทคโนโลยีทันสมัย ช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการสื่อสาร ๔. เน้นความรู้เกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรเพื่อรองรับอาเซียน ๕. ส่งเสริมด้านบุคลากรในด้านหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสรรณะในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	แนวการพัฒนา (WO) ๑. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากร ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านกฎหมาย ทักษะด้านภาษา ๒. ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๓. ส่งเสริมด้านความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากร ๔. เสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์การ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาศึกษาในหลักสูตรอาเซียนที่ ส.ถ. จัดขึ้น

ตารางที่ ๔.๓ การสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (ต่อ)

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	๑. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับอาเซียน ๓. มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๔. มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ๕. มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ ๒. ขาดการทำงานเชิงบูรณาการ ๓. ขาดการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ ๔. ขาดความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ๕. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เต็มศักยภาพ
อุปสรรค (T)	แนวการพัฒนา (ST)	แนวการพัฒนา (WT)
๑. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด ๒. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองมีผลต่อการปรับตัวของบุคลากร ๓. ส่วนราชการต่างพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ๔. ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา ๕. การเมืองมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร	๑. ส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน และกับทรัพยากรที่มีอยู่ โดยใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด ๒. จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรเพื่อพร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๓. นำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ๔. สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท หรือสูงกว่า ๕. โครงการฝึกอบรมตามสายงานของบุคลากรท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม พฤติกรรมของบุคลากร ๒. การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อสร้างความพร้อมให้กับบุคลากร ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับข้อมูลประเทศ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องประชาคม อาเซียน ในเชิงลึก และข้อมูลประเทศไทยในประชาคมอาเซียน ๓. ส่งเสริมตระหนักถึงความสำคัญของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ๔. ส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรความรู้ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ทิศทางการพัฒนาประเทศ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ๕. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม พฤติกรรม คุณธรรม และจริยธรรม

จากผลการสังเคราะห์ ปัจจัยภายในและภายนอก พบว่าแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้เพิ่มมุมมองเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์โดยภาพรวม ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน เทคโนโลยีทันสมัย ช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการสื่อสาร เน้นความรู้เกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรเพื่อรองรับอาเซียน ส่งเสริมด้านบุคลากรในด้านหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากร ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านกฎหมาย ทักษะด้านภาษา ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมด้านความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากร เสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์การ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาดูงานในหลักสูตรอาเซียนที่ ส.ถ. จัดขึ้น

ส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน และกับทรัพยากรที่มีอยู่ โดยใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรเพื่อพร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท หรือสูงกว่า โครงการฝึกอบรมตามสายงานของบุคลากรท้องถิ่น ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม พฤติกรรมของบุคลากร การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อสร้างความพร้อมให้กับบุคลากร ประกอบ ด้วยความรู้ที่เกี่ยวกับข้อมูลประเทศข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประชาคม อาเซียนในเชิงลึก และข้อมูลประเทศไทยในประชาคมอาเซียน ส่งเสริมตระหนักถึงความสำคัญ ของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ทิศทางการพัฒนาประเทศ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม พฤติกรรม คุณธรรม และจริยธรรม

๔.๑.๓ การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาทุนมนุษย์โดยมอง “คน” ในฐานะเป็นมนุษย์ ให้เป็น “คนเก่ง” ให้เป็น “คนดี” มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิต คือความสุข อิสราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นตัวเฉพาะบุคคล รวมถึงยังเป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังหมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กรสำหรับประชาคมอาเซียนประชาคมอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็น

องค์กรระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่สำคัญประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นการเพิ่มระดับความสัมพันธ์ใกล้ชิดทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาชิกของประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ประเทศสมาชิก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เดียวกัน ร่วมมือกัน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใน ๓ ด้าน ที่ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญ ได้แก่

๑. ด้านการฝึกอบรม

สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการฝึกอบรม ต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง รู้จักใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ และเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ทันกับโลกาภิวัตน์ การฝึกอบรมทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับดีมากในการสนทนาเจรจาต่อรอง การเขียนข้อกฎหมาย และการจัดทำข้อเสนอโครงการ มีทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมีกลยุทธ์ รู้เทคนิคการเจรจาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ จิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม มีการสร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วน และกับประเทศสมาชิก

๒. ด้านการศึกษา

สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการฝึกอบรม จัดโปรแกรมพัฒนาความสามารถข้าราชการผ่านรูปแบบ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การศึกษาทางไกล การฝึกอบรม ภาคปฏิบัติ การดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูล รวบรวมข้อมูลทั้งหมด (กฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดและประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั่วโลก) เพื่อริเริ่มสร้าง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ หรือเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการให้บริการประชาชน และนักลงทุนต่างชาติ

๓. ด้านการพัฒนา

สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการฝึกอบรม เน้นการพัฒนาสมรรถนะในด้านคนเป็นสำคัญ เน้นการพัฒนาผู้อื่น เพื่อการพัฒนาและขยายขีดความสามารถการติดต่อสื่อสาร ต้องมีทักษะ ความสามารถในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก มีทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมีกลยุทธ์ รู้เทคนิคการเจรจาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ จิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม มีการสร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วน และกับประเทศสมาชิก มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์นี้ ถูกจัดให้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการสอบเข้าทำงานข้าราชการของเวียดนามในทุกระดับตำแหน่งงาน รวมถึงการตอบรับกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของชาติเวียดนามและของอาเซียนด้วยและเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลแก่บุคลากร

๔.๑.๔ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักภาวนา ๔ ประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา สามารถสรุปสาระสำคัญดังนี้

๑. ด้านกายภาวนา

การพัฒนาการพัฒนากายให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างถูกต้องดีงาม ในทางที่เป็นคุณประโยชน์ การจัดสรรให้มีปัจจัย ๔ เพียงพอที่จะเลี้ยงชีวิตให้ดำรงอยู่ได้อย่างดี และใช้ปัจจัย ๔ นั้นตามคุณค่าแท้ การพัฒนาทักษะต่างๆ ในทางอาชีพ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ชีวิต

๒. ด้านศีลภาวนา

การพัฒนาศีล คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม และประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคม ศีล ๕ ซึ่งเป็นศีลขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่ามุ่งที่การไม่เบียดเบียน คือ จดเว้นจากการฆ่าสัตว์ จดเว้นจากการลักทรัพย์ จดเว้นจากการประพฤติดินในกาม จดเว้นจากการพูดเท็จ จดเว้นจากการเสพของมีนเมาอันเป็นเหตุให้ขาดสติ การอบรมกายวาจาให้อยู่ในศีล ก็คือความประพฤติที่ดีงาม มีมารยาทงดงาม และน่านับถือ มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นการฝึกตนให้อยู่ในสังคมด้วยดีและเป็นประโยชน์

๓. ด้านจิตภาวนา

การพัฒนาจิต คือ การฝึกอบรมให้จิตมีคุณสมบัติครบ ๓ ด้านคือ คุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี สุขภาพจิตดี คุณภาพจิต คือ มีคุณธรรมต่างๆ เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม เป็นจิตใจที่สูง ประณีต มีเมตตา มีความเป็นมิตร ปราศจากประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น มีความกรุณา สมรรถภาพจิต คือ ความเด็ดเดี่ยวต่อความมุ่งหมาย มีความหนักแน่นมั่นคงเข้มแข็งของจิตใจ ที่จะทำงานให้ได้ผล สมบูรณ์ มีสุขภาพจิต คือ มีจิตที่มีสุขภาพดี เป็นสุข สดชื่นร่าเริงเบิกบาน โปรดโปร่ง มีปิติ ความอิ่มเอิบใจ มีความผ่อนคลายไม่ขุ่นมัว ไม่หม่นหมองหดหู่

๔. ด้านปัญญาภาวนา

การพัฒนา ความรู้ความเข้าใจในศิลปวิทยาการ ทางวิชาชีพ การรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และคิดวินิจฉัยโดยบริสุทธิ์ใจ การเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง รู้ทางเสื่อมทางเจริญ และเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รู้วิธีแก้ไขปัญหา และสร้างสรรค์ความสำเร็จ รู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิต ในการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวตามกาลเวลา

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

๔.๒ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ณ ห้องประชุมคณะสังคมศาสตร์ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ๑๑ รูป/คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๔ คน นักวิชาการด้านบริหารการศึกษา จำนวน ๑ ท่าน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑ ท่าน พระภิกษุ จำนวน ๑ รูป ด้วยกระบวนการวิภาควิธี (Dialectic Process) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดกลุ่มข้อมูล เนื้อหา เป็น ๓ รูปแบบ ทั้งข้อมูลเชิงข้อเสนอ (Thesis) เชิงปฏิเสธ (Anti Thesis) และข้อมูลเชิงสรุป/สังเคราะห์ (Synthesis) ในทุกมิติของประเด็นการวิจัย ซึ่งจะทำให้กระบวนการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลมีความรอบคอบ รอบด้านในทุกมุมมองของประเด็นสำคัญของการวิจัย แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ตามกระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ได้สาระสำคัญดังนี้

รูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ได้สาระสำคัญดังนี้

๔.๒.๑ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม มีแนวทางในการปฏิบัติตามหลักภวนา ๔ โดยแบ่งเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามกายภาวนา

ส่งเสริมการฝึกอบรม ปฐมนิเทศให้กับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือเลื่อนตำแหน่งเกี่ยวกับ วิทยทัศน์^๑ พันธกิจ^๒ เป้าหมาย^๓ และนโยบายองค์การบริหารส่วนจังหวัด โครงสร้างหน้าที่^๔ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ของหน่วยงาน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน^๕

ตัวชี้วัด : เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๒. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามศีลภาวนา

โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรเพื่อหล่อหลอม ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน^๖ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) แก่ประชาชน^๗ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) โดยผ่านการฝึกอบรม^๘ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

^๑ สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพียง, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^๒ สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุพิชัย ศิริรักษ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^๓ สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผอ.หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^๔ สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผอ.หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^๕ สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพียง, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^๖ สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุโชติ อัสวโนดม, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลพระอินทร์ราชา, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^๗ สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพียง, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^๘ สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้^๙ เสริมสร้างจริยธรรม (Integrity) คุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน^{๑๐} และความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย^{๑๑}

ตัวชี้วัด : เพื่อหล่อหลอม ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๓. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามจิตภาวนา

จัดโครงการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี สร้างวินัยในการทำงาน พร้อมปรับทัศนคติเชิงบวกของบุคลากร^{๑๒} และปลูกฝังการถ่ายทอดงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง^{๑๓} ส่งเสริมให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล^{๑๔} ให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ^{๑๕} เสริมสร้างทัศนคตินานาชาติทำความเข้าใจแบบยอมรับความต่างที่อยู่ร่วมกันได้ และการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศสมาชิกและประชาคมอาเซียนของกันและกัน^{๑๖} ทั้งการเสริมสร้างอัตลักษณ์อาเซียนที่มีความกลมเกลียวต่อกัน ทัศนคติการบริการที่เป็นมาตรฐานเดียว^{๑๗} เนื่องจากบุคลากรภาครัฐยังเห็นว่างานในส่วนอาเซียน คือ การกิจที่นอกเหนือภารกิจหลักของตนเอง รู้สึกเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ ทำให้มาตรฐานการบริการของภาครัฐมีความแตกต่างกัน มีหลายมาตรฐานขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ให้บริการดังนั้น จึงควรมีการปรับทัศนคติในการให้บริการที่เป็นมาตรฐาน

ตัวชี้วัด : เพื่อสร้างทัศนคติให้บุคลากรยอมรับความต่างที่อยู่ร่วมกันได้และการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศสมาชิกและประชาคมอาเซียนของกันและกัน

^๙ สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ยุธนา ปรานีต, ผอ.หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.แสวง นิลามะ, หัวหน้าภาควิชาศาสนและปรัชญา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุพิชัย ศิริรักษ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุพิชัย ศิริรักษ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.พิเชฐ ทังโต, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพียง, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ยุธนา ปรานีต, ผอ.หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.แสวง นิลามะ, หัวหน้าภาควิชาศาสนและปรัชญา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

๔. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามปัญญาภวานา

ส่งเสริมการฝึกอบรมในด้านความรู้ในเชิงลึกที่ครบถ้วนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และประเทศสมาชิกในแง่ของโครงสร้างองค์การยุทธศาสตร์ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก^{๑๘} วัฒนธรรม สิ่งที่ต้องทำและไม่ควรทำ^{๑๙} ในวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน การมีองค์ความรู้เชิงลึกในแง่ยุทธศาสตร์ของชาติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายอาเซียนเชิงลึก นอกจากนี้ต้องมีความรู้ในด้านการเจรจา^{๒๐} การประชุม รวมถึงข้อกฎหมาย ความเป็นนานาชาติ บุคลากรมีความเปิดกว้างทางความคิด มีทักษะที่ยืดหยุ่น และคล่องตัวในบริบทนานาชาติ^{๒๑} ความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) บุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากข้อตกลงประชาคมอาเซียน ทั้งในและต่างประเทศอย่างรู้เท่าทัน^{๒๒}

ตัวชี้วัด : เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่บุคลากรทุกระดับ

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม (Training) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะได้ให้ข้อมูลหลักตรงกันดังตารางที่ ๔.๕ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

^{๑๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุพิชัย ศิริรักษ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุโชติ อัสวโนดม, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลพระอินทร์ราชา, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.แสวง นิลลามา, หัวหน้าภาควิชาศาสนและปรัชญา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

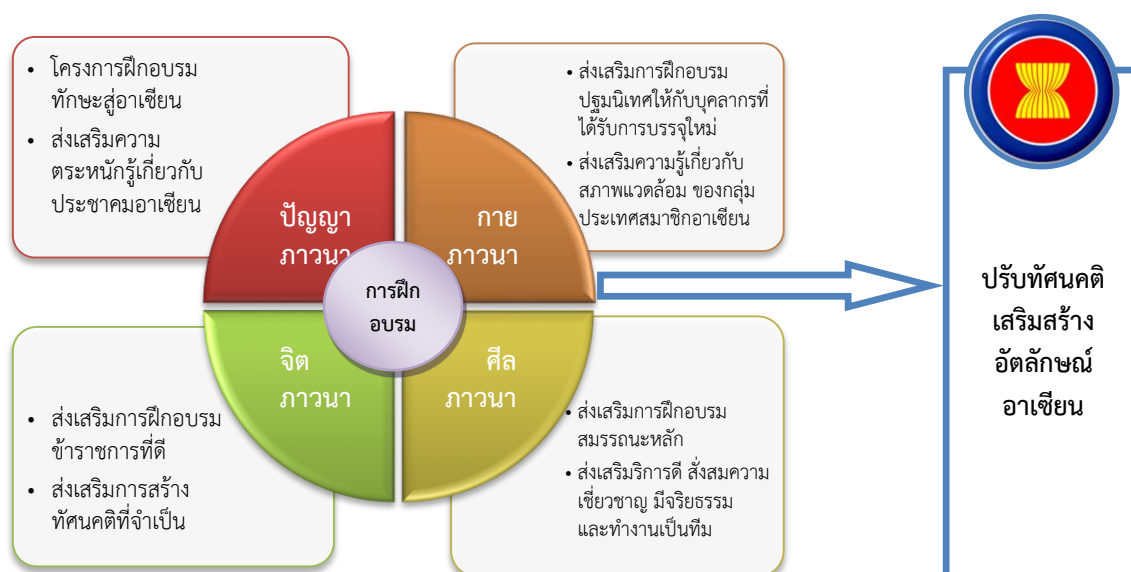
^{๒๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.พิเชฐ ทั้งโต, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพียง, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๔ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม (Training) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	ส่งเสริมการฝึกอบรม ปฐมนิเทศให้กับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน	๘	๑, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐
๒	ส่งเสริมการฝึกอบรมสมรรถนะหลัก ส่งเสริมริการดี ส่งเสริมความเชี่ยวชาญ มีจริยธรรม และทำงานเป็นทีม	๙	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑
๓	โครงการเสริมสร้างข้าราชการที่ดี ส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่จำเป็น	๘	๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙
๔	โครงการฝึกอบรมทักษะสู่อาเซียน ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	๑๐	๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญเป็นแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม

๔.๒.๒ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติตามหลักภวนา ๔ โดยแบ่งเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามภวนา

ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวกับความรู้ในเชิงลึกที่ครบถ้วนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและประเทศสมาชิกในแง่ของโครงสร้างองค์การยุทธศาสตร์ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิก^{๒๓} วัฒนธรรม สิ่งที่ดีควรทำและไม่ควรทำ ในวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน^{๒๔} การมี

^{๒๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผำพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.พิเชฐ ทั้งโต, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

องค์ความรู้เชิงลึกในแง่ยุทธศาสตร์ของชาติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายอาเซียนเชิงลึก นอกจากต้องมีความรู้ในด้านการเจรจา^{๒๕} การประชุม^{๒๖} รวมถึงข้อกฎหมาย^{๒๗}

ตัวชี้วัด : เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ข้อมูลพื้นฐาน วัฒนธรรมของประเทศสมาชิก

๒. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามคิลาภานา

ส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม^{๒๘} ทำงานตรวจสอบได้ เสริมสร้างความโปร่งใส และมีมาตรฐานในการทำงานอีกทั้งเข้าใจและสามารถปรับใช้วิธีการทำงานในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากล^{๒๙}ระดับภูมิภาคได้จริงการที่บุคลากรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำ ภาคส่วนอื่นของสังคมให้เกิดความตระหนักและเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียมกัน^{๓๐} เพื่อให้ภาครัฐสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนได้รับผลประโยชน์สูงสุดและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ในหลักสูตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายระหว่างประเทศ เพื่อนำมาให้บุคลากรนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ จัดกิจกรรมโครงการประชุมเชิงวิชาการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของแต่ละหน่วยงาน^{๓๑}

ตัวชี้วัด : เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรมีมาตรฐานในการทำงานที่เป็นสากล

^{๒๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพียง, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.แสวง นิลลามา, หัวหน้าภาควิชาศาสนและปรัชญา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุพิชัย ศิริรักษ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.พิเชฐ ทังโต, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผอ.หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

๓. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามจิตภาวนา

จัดโครงการส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร โดยผ่านพระราชกรณียกิจ พระบรมราชโองการ^{๓๒} โดยการศึกษาดูงานตามโครงการต่างๆ เสริมสร้างให้บุคลากรใส่ใจในการให้บริการเป็นต้องมิจิตบริการ^{๓๓} เน้นการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ให้ความสำคัญแก่ผู้เสียเปรียบ ผู้ด้อย โอกาสในสังคม พร้อมต่อการถูกตรวจสอบจากทุกฝ่ายรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทย^{๓๔} จริยธรรมบุคลากรจำเป็นต้องมีความเคารพในความแตกต่างที่หลากหลายมีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มีมโนสุจริต (Integrity) ใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม และมีมาตรฐานเดียวกัน^{๓๕} เป็นแบบอย่างของความดีงามในสังคม และดูแลป้องกันสิ่งแปลกปลอมปนเปื้อนที่ไม่ดีที่มาจากเทคโนโลยีและความทันสมัยภายนอก^{๓๖} (Cultural Surveillance)

ตัวชี้วัด : เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต

๔. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามปัญญาภาวนา

ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ^{๓๗} และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมีการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการจัดการกับกลุ่มคนที่หลากหลาย มีความพร้อมต่อการทำงานภายใต้ภัยวิกฤตฉุกเฉิน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานสูง มีความรู้ทั่วไปดีและพร้อมที่จะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ตลอดเวลา เน้นผลสัมฤทธิ์ในงาน^{๓๘} และสามารถส่งมอบผลงานได้มีความแม่นยำ ในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทางกฎหมายมีความคล่องตัวฉับไวในการทำงาน การศึกษาดูงาน สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง^{๓๙} ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคือให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ส่งเสริมการศึกษาดูงานในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

^{๓๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพ็ญ, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผอ.หลักสูตร พร.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุพิชัย ศิริรักษ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.พิเชฐ ทังโต, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพ็ญ, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง^{๔๐} ศึกษาดูงานตามรอยพระยุคลบาท บุญของคนไทยที่มีในหลวง การน้อมนำพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาทเป็นแนวประพฤติปฏิบัติของข้าราชการที่ดี และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทของข้าราชการในโครงการพระราชดำริต่างๆ^{๔๑} ส่งเสริมการศึกษาดูงานระบบราชการไทย กระบวนการบริหารราชการไทย องค์การบริหารราชการไทย ในหน่วยงานภาครัฐ ศึกษาดูงานการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ การบริหารผลงาน สู่ความเป็นเลิศในการบริการประชาชน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน และการจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน^{๔๒}

ตัวชี้วัด : เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา (education) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะได้ให้ข้อมูลหลักตรงกันดังตารางที่ ๔.๖ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา (Education) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจของประเทศสมาชิก เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับบริบทนานาชาติ	๑๐	๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐
๒	ส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย และโครงการ เสริมสร้างธรรมาภิบาล	๗	๒, ๓, ๕, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑

^{๔๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุพิชัย ศิริรักษ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

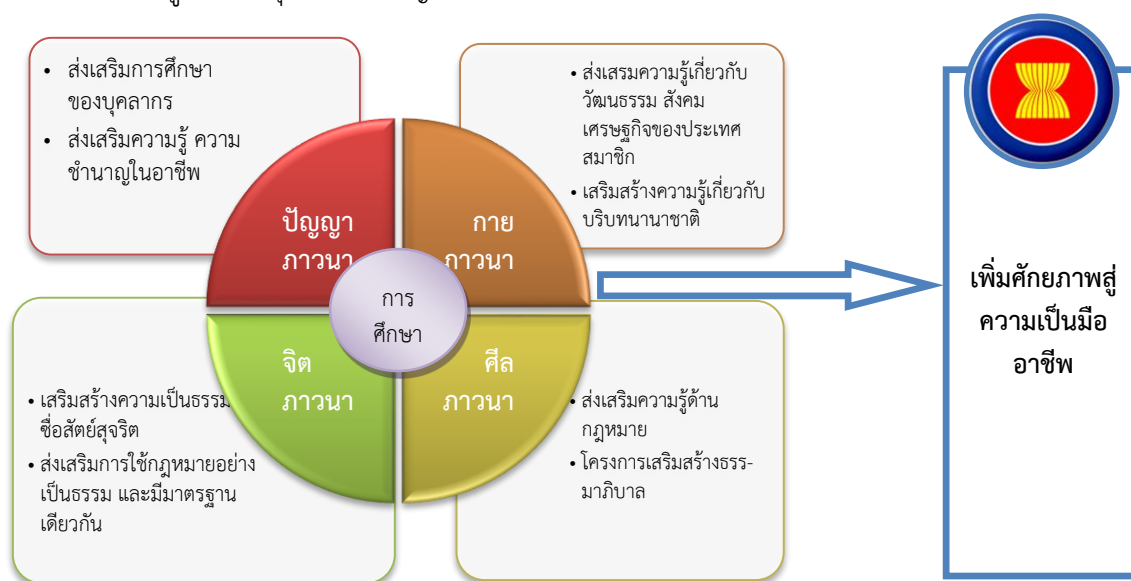
^{๔๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันฟ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผอ.หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๕ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา (Education) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
		ความถี่(คน)	คนที่
๓	เสริมสร้างความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมการใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม และมีมาตรฐานเดียวกัน	๘	๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙
๔	ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร ส่งเสริมความรู้ ความชำนาญในอาชีพ	๙	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านพัฒนา โดยผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญเป็นแผนภาพที่ ๔.๒



แผนภาพที่ ๔.๒ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามกาวนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา

๔.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา มีแนวทางในการปฏิบัติตามหลักภาวา ๔ โดยแบ่งเป็น ๔ ด้านดังนี้

๑. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามกายภาวา

การพัฒนาทัศนคติในการทำงานโดยผ่านวิธีการกาปฐมนิเทศ เป็นการเสริมสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกัน กำหนดให้มีการบรรยาย กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์^{๔๓} และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ตลอดจนบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้รู้จักตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแนวทางในการปรับตัว การแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ^{๔๔} เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รู้จักกัน^{๔๕} พร้อมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีกับข้าราชการ และการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี สร้างวินัยในการทำงาน พร้อมปรับทัศนคติเชิงบวกของบุคลากร และปลูกฝังการถ่ายทอดงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะต่างๆ ในทางอาชีพ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ชีวิต โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับวัตถุ สิ่งแวดล้อม เริ่มแต่ปัจจัย ๔ จนถึงความสัมพันธ์กับธรรมชาติแวดล้อมโดยทั่วไป

ตัวชี้วัด : เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

^{๔๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุพิชัย ศิริรักษ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผอ.หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผำพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

๒. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามศีลภาวนา

การพัฒนาศีล เป็นเรื่องของการพัฒนาความสัมพันธ์ในสังคม ในด้านการมีชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม^{๔๖} ศีลเป็นสภาพหรือคุณสมบัติของตัวบุคคล เป็นเรื่องของการที่บุคคลนั้นมีระเบียบในการดำเนินชีวิตและในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดีความมี ระเบียบหรือประพฤตินอยู่ในระเบียบอย่างนี้เรียกว่า ศีล^{๔๗} ส่วนวินัยนั้นเป็นการจัดระเบียบ ทั้งการจัดระเบียบชีวิตของตนเองและการจัดระเบียบ ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนการจัดระบบสังคมทั้งหมด ศีลกับวินัย จึงเป็นของคู่กัน คือ วินัยทำให้เกิดศีล ถ้าเรารักษาวินัยเราก็เป็นผู้มีศีล ทางพระตามปกติจะเรียกคนว่าเป็นผู้มีศีล แต่ในภาษาไทยเรานิยมใช้คำว่า มีวินัย วินัยนั้นเนื่องอยู่กับสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยดีในสังคม^{๔๘} การรักษาศีลคือการที่คนนั้นเขามีระเบียบชีวิตอย่างนั้น หรือประพฤตินอยู่ในระเบียบอย่างนั้น เรื่องศีลภาวนา การพัฒนา คนให้มีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม แยกคร่าวๆ ได้หลายระดับ ความมีระเบียบระบบในการเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิต โดยที่ไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน ในทางชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน คู่ครอง วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเองความหมายขยายออกไปถึงความสุจริต มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การฝึกฝนควบคุมตนในทางกายวาจา เพื่อเป็นพื้นฐาน ของการฝึกจิตใจ^{๔๙}

ตัวชี้วัด : เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

๓. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามจิตภาวนา

ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพจิตโดยเริ่มต้นในด้านคุณธรรมต่างๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตดีงาม^{๕๐} จัดกิจกรรมบุคลากรได้มีเข้าวัดฟังธรรม เพื่อพัฒนาให้คนมีเมตตากรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูกตเวที การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพของจิตใจให้มีความเข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งาน

^{๔๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.เดิมนัดดี ทองอินทร์, หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์,ดร., ผอ.หลักสูตร พธ.ด.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วงน้อย), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.แสวง นิลลามา, หัวหน้าภาควิชาศาสนและปรัชญา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.พิเชฐ ทั้งโต, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์,ดร., ผอ.หลักสูตร พธ.ด.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วงน้อย), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

ได้ดี คือ มีสมาธิ มีสติ มีวิริยะ คือความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน^{๕๑} การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และ สมรรถภาพต้องมีความสุขภาพจิตด้วย คือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปิติ มีความอึดใจ มีปราโมทย์ มีความร่าเริงบันเทิงใจ^{๕๒}

ตัวชี้วัด : เพื่อพัฒนาจิตใจของบุคลากรให้มีเมตตากรุณา อดทน มีสติ มีสมาธิ

๔. แนวปฏิบัติในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามปัญญาภวานา

สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ^{๕๓} เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน สนับสนุนให้มีการฝึกทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๕๔} มีการอบรมบทบาทหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละตำแหน่ง มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย มีการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อรองรับอาเซียน^{๕๕} องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้มีการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรฝ่ายบริหาร กองคลัง กองช่าง และบุคลากรในหน่วยงาน^{๕๖} เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ด้านทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเน้นการนำเอาไปปฏิบัติจริง^{๕๗}

การสัมมนาเป็นการประชุมร่วมกันโดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมประชุม โดยนำเอาประสบการณ์เดิมมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่ เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการ พนักงาน

^{๕๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผอ.หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์, ดร., ผอ.หลักสูตร พธ.ด.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วงน้อย), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุพิชัย ศิริรักษ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุโชติ อัสวโนดม, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลพระอินทร์ราชา, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพียง, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสุพิชัย ศิริรักษ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๘} เช่น โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๕๙} โดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในโครงการต่างๆ^{๖๐} ร่วมกับจังหวัดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : เพื่อบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และทักษะ ด้านภาษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^{๖๑}

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา (Development) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะได้ให้ข้อมูลหลักตรงกันดังตารางที่ ๔.๗ ปรากฏเป็นความถี่ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา (Development) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
		ความถี่(คน)	คนที่
๑	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาทักษะโดยการแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น	๗	๔, ๕, ๖, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑
๒	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง ส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในทุกระดับ	๘	๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐
๓	ส่งเสริมโครงการปฏิบัติธรรม รักษาศีล เสริมสร้างทักษะทางจิตให้มีสมาธิในการปฏิบัติงาน	๘	๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙

^{๕๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพียง, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิตติมา พักเพียง, ผอ.กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

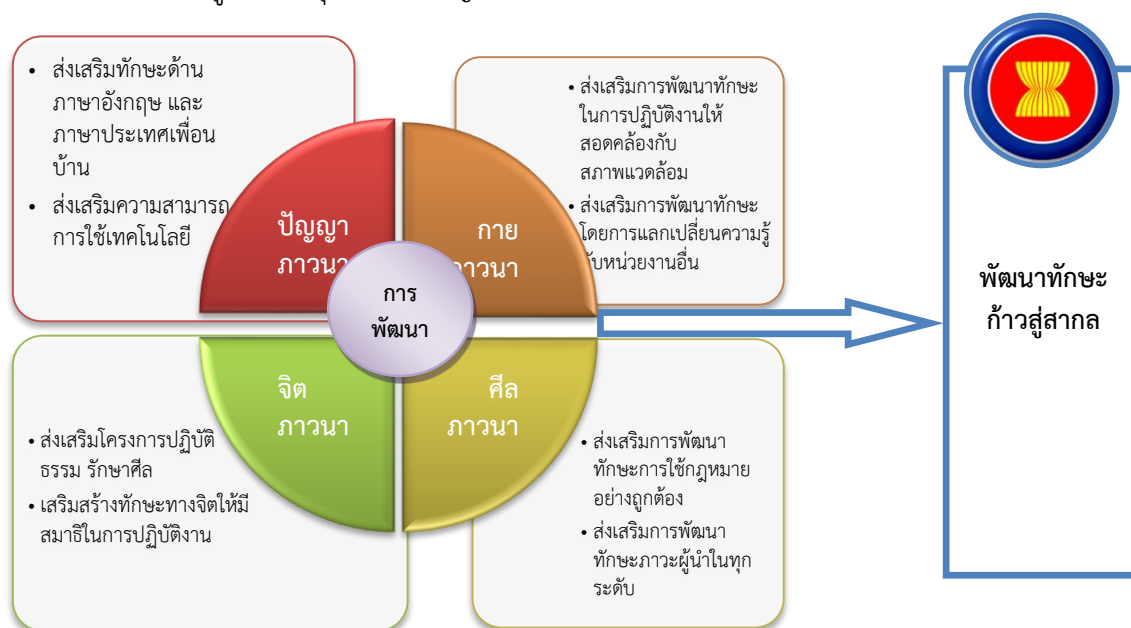
^{๖๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๖๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสันติ วันผ้าพับ, นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลบางปะหัน, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๖ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา (Development) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
		ความถี่(คน)	คนที่
๔	ส่งเสริมทักษะด้านภาษาอังกฤษ และประเทศเพื่อนบ้าน ส่งเสริมความสามารถการใช้เทคโนโลยี	๑๑	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา โดยผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญเป็นแผนภาพที่ ๔.๓



แผนภาพที่ ๔.๓ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา

๔.๒.๔ สรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม โดยมีแนวปฏิบัติตามหลักภาวะ ๔ ดังตารางที่ ๔.๗

ตารางที่ ๔.๗ สรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม

การพัฒนาทุนมนุษย์	ตัวชี้วัด
๑. กายภาวนา แนวปฏิบัติโดยการส่งเสริมการฝึกอบรมด้านทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาทักษะโดยการแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๒. ศิลภาวนา แนวปฏิบัติโดยการส่งเสริมการอบรมทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง ส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในทุกระดับ	๒. เพื่อหล่อหลอม ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. จิตภาวนา แนวปฏิบัติโดยการโครงการเสริมสร้างข้าราชการที่ดี ส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่จำเป็น	๓. เพื่อสร้างทัศนคติให้บุคลากรยอมรับความต่างที่อยู่ร่วมกันได้และการปรับทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศสมาชิกและประชาคมอาเซียนของกันและกัน
๔. ปัญญาภาวนา แนวปฏิบัติโดยการโครงการฝึกอบรมทักษะสู่อาเซียน ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	๔. เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่บุคลากรทุกระดับ

จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม โดยมีแนวปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ ดังตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ สรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา

การพัฒนาทุนมนุษย์	ตัวชี้วัด
๑. กายภาวนา แนวปฏิบัติโดยการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจของประเทศสมาชิก เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับบริบทนานาชาติ	๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ข้อมูลพื้นฐาน วัฒนธรรมของประเทศสมาชิก
๒. ศิลภาวนา แนวปฏิบัติโดยการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย และโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรมีมาตรฐานในการทำงานที่เป็นสากล

ตารางที่ ๔.๘ สรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา (ต่อ)

การพัฒนาทุนมนุษย์	ตัวชี้วัด
๓. จิตภาวนา แนวปฏิบัติโดยการเสริมสร้างความ เป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และสร้างมาตรฐานเดียวกัน	๓. เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต
๔. ปัญญาภาวนา แนวปฏิบัติโดยการส่งเสริม การศึกษาของบุคลากร ส่งเสริมความรู้ ความชำนาญในอาชีพ	๔. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

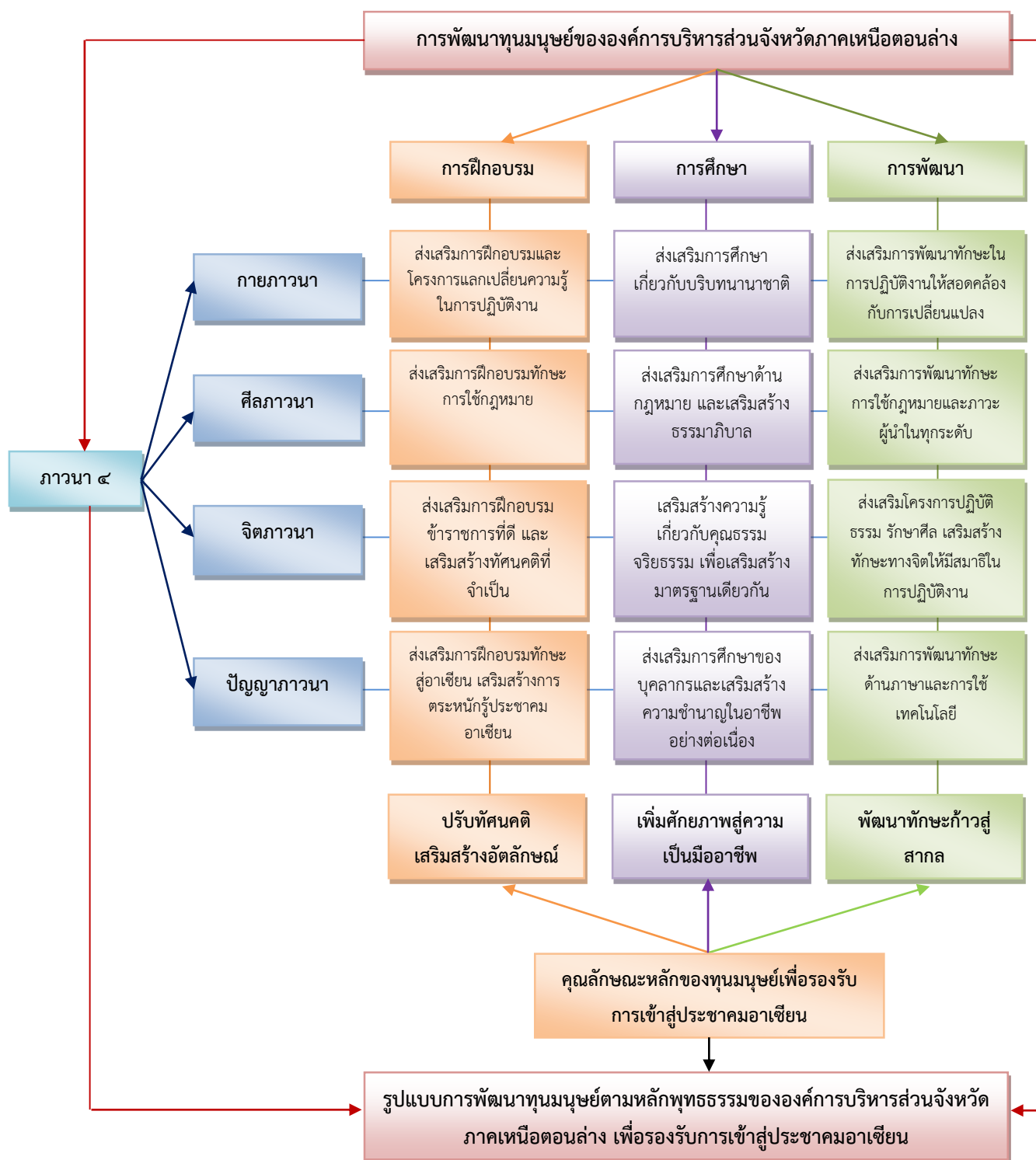
จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา โดยมีแนวปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ ดังตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๙ สรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทุนมนุษย์	ตัวชี้วัด
๑. กายภาวนา แนวปฏิบัติโดยการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจของ ประเทศสมาชิก เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับบริบทนานาชาติ	๑. เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
๒. ศีลภาวนา แนวปฏิบัติโดยการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง ส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในทุกกระดับ	๒. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม
๓. จิตภาวนา แนวปฏิบัติโดยการส่งเสริมโครงการปฏิบัติธรรม รักษาศีล เสริมสร้างทักษะทางจิตให้มีสมาธิในการปฏิบัติงาน	๓. เพื่อพัฒนาจิตใจของบุคลากรให้มีเมตตา กรุณา อุดม มีสติ มีสมาธิ
๔. ปัญญาภาวนา แนวปฏิบัติโดยการส่งเสริมทักษะด้านภาษาอังกฤษ และประเทศเพื่อนบ้าน ส่งเสริมความสามารถการใช้เทคโนโลยี	๔. เพื่อบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และทักษะ ด้านภาษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิด ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๔ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ แสดงองค์ความรู้รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์แนวคิดของ แนนเดอร์ (Nadler) คือ การพัฒนาที่ตัวบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นๆ มีศักยภาพในการสนองตอบต่อความต้องการขององค์การและสังคม โดยมีกิจกรรมต้องปฏิบัติได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Capacities) ตลอดจนทัศนคติ (Attitude) ตามคุณลักษณะหลักของข้าราชการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ การปรับทัศนคติ เสริมสร้างอัตลักษณ์ เพิ่มศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาทักษะก้าวสู่สากล ซึ่งมีรูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยนำหลักภavana ๔ มาช่วยในการพัฒนามี ๓ รูปแบบประกอบด้วย

๑. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นการปรับทัศนคติ เสริมสร้างอัตลักษณ์ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการฝึกอบรมและจัดโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๒) ส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง ๓) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมข้าราชการที่ดี และเสริมสร้างทัศนคติที่จำเป็น ๔) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมทักษะสู่อาเซียน ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

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

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