

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานของหน่วยงานใดๆ ก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหาร คน (Man) หรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” จัดว่าต้นทุนทางสังคม หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใดมี ทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ เช่นเดียวกับที่สังคมไทยกำลังเผชิญอยู่ ขณะนี้ ถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลง วันนี้สังคมไทยเราต้องการ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้สังคมกลับคืนสู่การเป็นสังคมคุณภาพ การพัฒนา “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นในต่างประเทศนั้นมีการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “สร้างคนเพื่ออนาคต” กันมานานแล้ว ยังไม่สายจนเกินไปสำหรับการ เริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมคนไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่มากยิ่งขึ้นในอนาคต หากเรามาดูแนวทางการบริหารและพัฒนา ประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ จะเห็นว่าทิศทางการบริหารสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโลกยุคปัจจุบัน โดยมอง ว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ดังนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ ความสนใจตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก อารงรักษา และพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่ องค์กรอย่างแท้จริง

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมโลกไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็นระดับองค์กร สถาบัน ชุมชนหรือแม้กระทั่งสังคมที่เล็กที่สุดคือครอบครัว ล้วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของ ทรัพยากรมนุษย์ในสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในภาวะเปียบที่สังคมได้วางเอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ ได้ถูกพัฒนาให้มีทั้ง ความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่นๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและ ปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้การ ปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์เข้ามาช่วย ด้วย อนึ่ง การพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องมีองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง โดยที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจและตำแหน่งในการจัดระบบการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนใน ท้องถิ่นนั้นๆ นั้นเอง

ในทางที่ถูกต้องถูกวิธี จึงเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพราะมนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่าง จากสัตว์ทั้งหลายประเภทอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษนั้น หรือการศึกษา คือ การเรียนรู้ ผึกฝน พัฒนาตนเอง ฉะนั้น เมื่อมนุษย์ได้รับการศึกษา ผึกฝน อบรม หรือได้รับการพัฒนาแล้ว การเรียนรู้ที่ดีที่ถูกต้อง จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ความรู้สึกนึกคิดนั้นเป็นปัจจัย กำหนดการดำเนินชีวิตของมนุษย์ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมต่างๆ ว่าจะดำเนินชีวิตอย่างไร แต่ทุกวันนี้ มนุษย์ยังไม่สามารถจัดระบบชีวิตและสังคมให้เกิดความสมดุลเกิดความสุขในสังคมได้ เพราะการเรียนรู้มีการพัฒนาไปในแนวทางที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งการศึกษาในศิลปะวิทยาการ ความรู้ในยุคปัจจุบันด้วย ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ไม่เข้าใจความเป็นจริงแห่งชีวิต ไม่รู้จักวิถีการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างถูกต้องดีงาม มีแต่จะนำเอาวิชาความรู้หรือศาสตร์ที่ร่ำเรียนมาใช้เป็นเพียงเครื่องมือ ใช้เป็นอาวุธ ในการต่อสู้ แ่งแย่งช่วงชิงกัน ฉะนั้น สังคมจึงเต็มไปด้วยการแข่งขันแย่งชิงกันในรูปแบบต่างๆ ที่ ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงในสังคมเพิ่มมากขึ้น ในยุคโลกาภิวัตน์ระบบทุนนิยม แบบบริโภคนิยมทำให้คนจนส่วนใหญ่ในสังคม และคนรวยซึ่งมีความสามารถในการแสวงหา ประโยชน์จากทรัพยากรไม่เท่าเทียมกัน ย่อมทำให้เกิดช่องว่าง เกิดเป็นประชาชน ๒ ฝ่ายขึ้น ขณะที่ อีกฝ่ายหนึ่งมีกำลังในการแย่งชิงทรัพยากรได้มากกว่า กับอีกฝ่ายซึ่งด้อยกว่าก็จะต่อสู้คัดค้านความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้นและนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด

ปัจจุบันรูปแบบโครงสร้างของการจัดองค์การและระบบการทำงานของส่วนราชการไทย ได้มีการจัดแบ่งองค์กรตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๔ ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น ๓ ส่วน คือ ๑) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ๒) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ๓) ระเบียบบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น และได้ นำหลักการรวมอำนาจมาใช้สมกับหลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ในการจัด ระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ใช้หลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ในการจัด ระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ใช้หลักการรวมอำนาจบริหารซึ่งเป็นการรวมศูนย์ อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายไว้ที่ส่วนกลาง ส่วนการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นใช้ หลักการกระจายอำนาจบริหาร โดยมอบงานราชการบางอย่างที่เกี่ยวกับการปกครอง และการพัฒนา ท้องถิ่นให้องค์การปกครองท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง^๑

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการ กระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญต่อการบริหาร การพัฒนา ระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎี และทางปฏิบัติ ซึ่งในทางทฤษฎีก็มีความเชื่อว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่น และใกล้ชิดกับประชาชนในชนบท จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไข ปัญหาได้เป็นอย่างดี

^๑ ชาญชัย แสวงศักดิ์, องค์การมหาชน, (กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑.

อันส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมให้ประชาชนในชนบทได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง^๒ เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารราชการไปสู่ภูมิภาคภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยซึ่งจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าถึงการให้บริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึง

สภาพปัญหาของพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ด้วยภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน เป็นเหตุให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีความต้องการบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรเข้ามา ทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและภาระงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน ยังขาดการผสมผสานกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เช่น ขาดการวิเคราะห์ และ ขาดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาในด้านการจัดการ บุคลากรให้มีคุณภาพ สภาพปัญหาภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละเรื่องจะมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพและไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการย่อมประสบปัญหาอันจะนำไปสู่ความล้มเหลวในการบริหารจัดการองค์การได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการจัดการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก อัตรารักษาและพัฒนา จนกระทั่งพ้นจากการทำงาน เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่องค์การอย่างแท้จริงองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจการปกครองให้มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในพื้นที่ รับผิดชอบที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการดำเนินการแก้ไขด้านต่างๆ ตลอดถึงการพัฒนา ท้องถิ่น โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาตำบลขึ้น แต่เท่าที่ผ่านมามีการดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เน้นไปในการสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อบริการประชาชน แต่ยังขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความล่าช้าและไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่เท่าที่ควรเนื่องจากปัญหาสำคัญคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังไม่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบเท่าที่ควรจึงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการพัฒนาที่ล่าช้า

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ว่าแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้ในการ แก้ไขปัญหา และเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

^๒ วินี นนทศิริ, “การศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓).

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๓.๑ พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์เป็นอย่างไร

๓.๒ ผลเปรียบเทียบเชิงพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเชิงพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ มีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยใช้หลักไตรสิกขา ๓ มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย เกี่ยวกับพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจำแนกพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ประการ ได้แก่ ๑) ศีล ๒) สมาธิ ๓) ปัญญา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยใช้หลัก ไตรสิกขา ได้แก่ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ประการ ได้แก่ ๑) ศีล ๒) สมาธิ ๓) ปัญญา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ มีทั้งหมด ๑๖ ตำบล มีการสุมกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ๔ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนเลื่อน องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก องค์การบริหารส่วนตำบลพระนอน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ซึ่งมีจำนวนเต็มทั้งหมด ๒๒๖ คน ที่ได้จากสูตรของ (Taro Yamane)

๒. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ รูปหรือคน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ๔ แห่ง ได้แก่ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนเลื่อน ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลพระนอน ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๕.๑ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๖ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ พุทธบูรณาการ หมายถึง หลักธรรมคำสั่งสอนในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้เป็นทั้งคนเก่งคนดี (วิชาจริย สมปนโน) ทั้งนี้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร ในที่นี้ คือไตรสิกขา ได้แก่

๑) ศีล หมายถึง การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มุ่งเน้นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ สัมมาวาจา (พูดจาดีวิจิไพเราะ), สัมมากัมมันตะ (ความเป็นคนสุภาพ เรียบร้อย) และสัมมาอาชีวะ (ทำงานด้วยความสุจริต ไม่คดโกง ไม่เอารัดเอาเปรียบ)

๒) สมาธิ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มุ่งเน้นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านอารมณ์ ความคิด ทักษะสติ เพื่อให้เกิดผลสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ สัมมาวายามะ (มีความมุ่งมั่นอดทน มีความเพียรพยายาม), สัมมาสติ (มีจิตจดจ่อกับงาน บทบาท อำนาจ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย), และสัมมาสมาธิ (ตั้งมั่นในความไม่ประมาทและปราศจากกิเลสทั้งปวง)

๓) ปัญญา หมายถึง การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ที่มุ่งเน้นในการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดผลสำคัญ ๒ ประการ ได้แก่ สัมมาทิฐิ (มีความเห็นชอบประกอบด้วยธรรม สอดคล้องต้องกันด้วยปัญญา) และสัมมาสังกัปปะ (ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง ละเอียด รอบครอบด้วย

๑.๖.๒ การพัฒนา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่ เพิ่มความรู้ และทักษะ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ เช่น การหมุนเวียนงาน การ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การย้ายภายในและข้ามสายงาน การสอนงาน การฝึกงาน การมอบหมายให้เป็นผู้แทน เป็นต้น

๑.๖.๓ ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนเลื่อน องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก องค์การบริหารส่วนตำบลพระนอน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๔ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคคลที่นำมาใช้ในการทำงาน รวมกันจนเกิดเป็นศักยภาพและมีคุณค่า ทำให้องค์กรมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้ยึดหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของ Leonard Nadler (ลีโอนาร์ด แน็ดเลอร์) ใน ๓ เรื่องสำคัญ ดังนี้

๑) ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อมุ่งเน้นในเรื่องของทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงาน

๒) ด้านการศึกษา หมายถึง การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เข้าถึง และสามารถพัฒนาหรือแก้ไขงานที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบได้ ทั้งนี้อาจหมายรวมถึงถึงการสนับสนุนการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้นด้วย

๓) ด้านการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในภาพรวมทั้งองค์กรเพื่อผลแห่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้น โดยมีพื้นฐานมาจากศักยภาพของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์แต่ละส่วนงานมาประกอบเข้าด้วยกัน

๑.๖.๕ องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนเลื่อน ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลพระนอน ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ซึ่งเป็นราชการ บริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

๑.๗.๑ ทำให้ทราบพุทธานุภาพการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบการเปรียบเทียบพุทธานุภาพการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อพุทธานุภาพการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจะนำไปประยุกต์ใช้กับพุทธานุภาพการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์