

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีประวัติศาสตร์มายาวนานมีสถาบันที่อยู่คู่บ้านคู่เมืองของคนไทยประกอบด้วย ๓ สถาบันหลัก คือ สถาบันชาติ สถาบันศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยเฉพาะสถาบันศาสนาชาวไทยโดยส่วนมากได้นับถือพระพุทธศาสนาเป็นเวลานาน พระพุทธศาสนาจึงได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการดำรงชีวิตของคนไทยมาทุกยุคทุกสมัยและได้มีการผสมผสานจากลัทธิอื่น การดำรงอยู่ซึ่งพระพุทธศาสนาจำเป็นต้องมีผู้ที่ทำหน้าที่ในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาอยู่อย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ปรับตัวเองให้เข้ากับบริบทของสังคม แม้ว่าพระสงฆ์จะเป็นนักบวชในพระพุทธศาสนา แต่ในอีกบทบาทหนึ่งนั้นพระสงฆ์ถือว่าเป็นพลเมืองของประเทศชาติและอยู่ภายใต้กฎหมายของประเทศเช่นเดียวกันแนวโน้มที่เกิดขึ้นในอนาคตนั้น พระสงฆ์จึงควรที่จะเข้าไปทำหน้าที่ในการช่วยรัฐพัฒนา “คนดี” ในมิติของศาสนาให้กลายเป็น “พลเมืองที่ดี” ของประเทศชาติและของโลก จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องเริ่มต้นพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ให้เรียนรู้และเข้าใจมิติด้านนี้มากยิ่งขึ้น และเปิดพื้นที่ให้พระสงฆ์เข้าไปทำหน้าที่ดังกล่าว อีกทั้งช่วยสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ ทั้งในแง่งบประมาณและเครื่องมือต่าง ๆ

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD)^๑ เป็นหัวใจหลักขององค์กรที่มีการมุ่งให้บุคลากรของตนมีความรู้ ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ดำเนินงานขององค์กรต่างๆจะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภาระกิจและหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะคนเป็นกลไก ทำให้เกิดงานมีหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา^๒ สิ่งเหล่านี้เป็นขั้นตอนกระบวนการที่มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สถานการณ์ดังกล่าว เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าไปในการพัฒนาบุคลากรของคณะสงฆ์นั้นมีความจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ กล่าวคือ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเป็นคนดีมีคุณธรรมควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับมนุษยศาสตร์อย่างที่ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวไว้ว่า “ถ้าศีลธรรมไม่กลับมาโลกจะวินาศ” ท่านมองเห็นเหตุปัญหาคือ เหตุของความหายนะของสังคมโลกที่กำลังก่อตัวขึ้นมา อย่างชัดเจนเพราะนั่นคือท่านมองเห็นว่า ศีลธรรมหรือคุณธรรม จริยธรรมเท่านั้นจะช่วยแก้ปัญหาได้ ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนในประเทศให้เป็นคนที่มีคุณภาพก่อน โดย

^๑ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๕-๑๗๓.

^๒สมาน รังสิโยภักดิ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๐), หน้า ๘๓.

การให้การศึกษา อบรม เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คือ การให้การศึกษาที่พัฒนาคนเพื่อการประกอบอาชีพเป็นการพัฒนาคนในเรื่องภายนอก ส่วนการพัฒนาคนในเรื่องภายใน อันได้แก่ การพัฒนาจิตใจ ด้วยการส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวบุคคลให้สามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติและมีอิสรภาพ

จากคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ที่มีความโดดเด่นทั้งการส่งเสริมกิจเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น รวมถึงความโดดเด่นของการพัฒนาบุคลากรพระสงฆ์ ผู้ซึ่งมีบทบาทอย่างต่อเนื่องและยาวนาน โดยเฉพาะพระสงฆ์ระดับผู้นำ ซึ่งเป็นจุดสำคัญในการพัฒนารวมทั้งเป็นศูนย์กลางในการสร้างเป็นปึกแผ่นของประชาชนในชุมชน พระสงฆ์ระดับบัณฑิตศึกษาก็เป็นผู้สนองงานตามสมควรแก่กำลัง เมื่อกล่าวโดยรวมแล้วพระสงฆ์ทั้งสองระดับนี้มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนในชุมชนและมีความสำคัญต่อการส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรม และความถูกต้องดีงาม แก่ประชาชนทุกระดับ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่ศึกษาการส่งเสริมบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง การทำวิจัยเรื่องนี้อาจเป็นผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรของคณะสงฆ์ไทยที่จะได้ แนวคิดหรือวิธีการที่จะปฏิรูปกิจการคณะสงฆ์ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาโดยมีการศึกษาสภาพทั่วไปของพระสงฆ์การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ศีลภาวนาการส่งเสริมและพัฒนาศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ให้มีความเรียบร้อยดีงามตามพระธรรมวินัย สืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนตลอดไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของพระสงฆ์ในการส่งเสริมพัฒนาและศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาหลักการส่งเสริมและพัฒนาของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

๑.๓ คำถามการวิจัย

๑.๓.๑ สภาพทั่วไปในการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง อย่างไรบ้าง

๑.๓.๒ กลไกการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ว่ามีอะไรบ้าง

๑.๓.๓ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของคณะสงฆ์ ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ว่ามีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะสงฆ์ ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ดังนี้

๑.๔.๑ ด้านเนื้อหา

ศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวความคิดเห็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดการพัฒนาบุคคลากร มี ๓ ประการคือ ๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษา ๓) การพัฒนาและหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของ คณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง และแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปางอย่างไร

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ คณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ ประกอบไปด้วยเจ้าคณะจังหวัด เลขาเจ้าคณะจังหวัด เจ้าอาวาส มัคทายก กรรมการ

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ เพื่อบ่มเพาะศักยภาพการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดการพัฒนาบุคคลากร มี ๓ ประการคือ ๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษา ๓) การพัฒนา

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ บุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำนวน ๑๖ รูป/คน ดังนี้

ตารางที่ ๑.๑ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๖ รูป/คน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๑.	พระราชจินดานายก	เจ้าคณะจังหวัดลำปาง
๒.	พระพระครูไพโรจน์พัฒนโสภิต	เลขาเจ้าคณะจังหวัดลำปาง
๓.	พระครูเกษมปัญญาวัดน์ (นพดล เขมปญโญ)	เจ้าคณะตำบลร่องเคาะ เขต ๑ เจ้าอาวาสวัดห้วย ก่อดอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๔.	พระครูวิสุทธิพัฒนโกวิท (ดวงแก้ว ฐานิสฺสโร)	เจ้าคณะตำบลร่องเคาะ เขต ๒ เจ้าอาวาสวัดทุ่งฝูง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๕.	พระอธิการเสริม ปุณฺณสาโร	เจ้าอาวาสวัดแม่สงเหนือ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๖.	พระอธิการแสน สณฺญจิตโต	เจ้าอาวาสวัดแม่ลิ้น อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๗.	พระอธิการ สมบูรณ์ เขปญโญ	เจ้าอาวาสวัดต้นฝิ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๘.	พระทองใบ สุจิตโต	เจ้าอาวาสวัดสบลิ้น อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๙.	พระครูรัตนกิติ โสภณ	เจ้าอาวาสวัดดอนแก้ว อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๐.	พระอธิการ สมพงษ์ ปญฺธิโป	เจ้าอาวาสวัดผาซ้อ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๑.	พระอธิการยอด อภิรโต	เจ้าอาวาสวัดแม่สงใต้ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๒.	พระมหาราชธรรม อธิปญฺโญ	เจ้าอาวาสวัดมหาโปน อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๓.	พระสำราญ สิริปญฺโญ	เจ้าอาวาสวัดห้วยน้ำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๔.	ผอ.ชูวิทย์ ปิยะตระกูล	เลขาและที่ปรึกษาวัดต้นฝิ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๕.	นายธงชัย แสงอาทิตย์	กรรมการวัดต้นฝิ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๖.	นายบุญช่วย เมืองมูล	มัคทายกวัดต้นฝิ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ คณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านเวลา

การดำเนินการศึกษาตั้งแต่ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

๑.๕.๒ ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

๑.๕.๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรคณะสงฆ์ได้แก่การศึกษา การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

๑.๕.๔ บุคลากรคณะสงฆ์ หมายถึง พระสงฆ์ มัคทายกวัด กรรมการวัด เลขาและที่ปรึกษาพระภิกษุตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

๑.๖ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการสนองงานคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา คือ

- ๑.๖.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๑.๖.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
- ๑.๖.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ๑.๖.๔ ข้อมูลคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
- ๑.๖.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๑) งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - ๒) งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคณะสงฆ์
- ๑.๖.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๑.๖.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา อธิบายได้ว่า สืบเนื่องจากสภาพธรรมชาติที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่มีข้อยกเว้นที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) และเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่ม จะต้องต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” และ “ผู้ตาม” คือ ประชาชนหรือคนในกลุ่ม รวมทั้งมี “การควบคุมดูแลกัน ภายในกลุ่ม” หรือ “การจัดระเบียบภายในกลุ่ม” ซึ่งอาจเรียกว่า การบริหารหรือการพัฒนาภายใน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความสุข และในบางกรณีการควบคุมดูแลอาจเกี่ยวข้องกับ ภายนอกด้วย เช่น กรณีการติดต่อ ประสานงาน การต่อสู้หรือการทำ สงครามกับกลุ่มอื่น สภาพเช่นนี้ ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศอาจเรียกว่า “นักบริหาร” หรือ “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลหรือการจัดระเบียบนั้น เรียกว่า การบริหาร ที่กล่าวมานี้ เป็นมุมมองในแง่ของนักบริหาร แต่ถ้าในมุมมองของนักพัฒนา อาจเรียกผู้บริหารและการบริหารนั้น ว่านักพัฒนาและการพัฒนา ตามลำดับด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการพัฒนา ได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีกลุ่ม ที่นั่นย่อมมีการพัฒนา” จากสภาพของกลุ่มในยุคเริ่มแรกซึ่งธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ อิทธิพลของธรรมชาติจะมีต่อมนุษย์ที่รวมกันอยู่ในกลุ่มมาก โดยการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ของมนุษย์จะอยู่ใกล้ชิดกับธรรมชาติ อีกทั้งธรรมชาติและผู้นำเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนาซึ่งครอบคลุมวิธีการประกอบอาชีพด้วย ลักษณะการพัฒนาและการประกอบอาชีพในยุคนั้น ไม่ซับซ้อนและจำนวนประชากรก็มีไม่มาก ต่อมาเมื่อจำนวนมนุษย์ที่รวมตัวกันอยู่ในกลุ่มมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้กลุ่มมีขนาดใหญ่ขึ้น เปลี่ยนเป็นชุมชนและเป็นประเทศ ในเวลาเดียวกัน ทรัพยากรธรรมชาติเริ่มเสื่อมโทรม ผู้นำ และผู้ตาม คือ ประชาชนพยายามเอาชนะธรรมชาติ ได้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน (folk wisdom) และการลองผิดลองถูก

(trial and error) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและการประกอบอาชีพเมื่อ กลุ่มมีขนาดใหญ่ และมั่นคงขึ้นเป็นประเทศ ธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติได้ถูกนำมาใช้เป็นจำนวนมาก บางส่วนเสื่อมสลาย ถูกทำลาย และสิ้นสภาพไปเป็นจำนวนมาก ประกอบกับผู้นำ และ ผู้ตามหรือประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้น มีความรู้ความสามารถประสบการณ์และความชำนาญเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น นำวิชาความรู้ที่เป็นศาสตร์ (science) หรือความรู้ที่เป็นระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น จำนวนประชากรได้เพิ่มมากขึ้น เกิดการแข่งขันกันระหว่างกลุ่ม ระหว่างประเทศ หรือหลาย ๆ ประเทศเพื่อเร่งปริมาณและเวลาในการทำงานและการผลิต เป็นต้น เหล่านี้ทำให้ผู้นำประเทศต้องค้นหาแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อเอาชนะ ธรรมชาติพึ่งพา ธรรมชาติน้อยลง หรือไม่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติตัวอย่างเช่น เดิมมนุษย์ อยู่ภายใต้ อิทธิพลของธรรมชาติทุกปีจะเกิดน้ำท่วม ต่อมา มนุษย์มีวิชาความรู้มีความสามารถ และมีเทคโนโลยีสูงขึ้น ได้สร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วม และย่นำธรรมชาติไปใช้ประโยชน์มากขึ้น เช่น มนุษย์ นำน้ำจาก น้ำตกไปผลิตเป็นพลังงานไฟฟ้า และมีหน่วยงานที่คอยเฝ้าระวังและเตือนภัยเกี่ยวกับธรรมชาติ เช่น กรมอุตุนิยมวิทยา เป็นต้น สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น (human component) ถือว่าเป็นการ ประดิษฐ์ คิดค้นหรือสร้างผลผลิตใหม่ (innovation) เพื่อนำมาใช้แทนสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้น (natural component) หรือใช้แทนทรัพยากรธรรมชาติ (natural resource) ที่นับวันจะลดน้อยลง ที่กล่าวมานี้ ถือว่าเป็นวิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาของมนุษย์ (ผู้นำ และผู้ตาม) ที่ล้วนเกี่ยวข้องกับธรรมชาติโดยเริ่มต้นจาก หนึ่ง การพัฒนาในสภาพที่มนุษย์อยู่ภายใต้ อิทธิพลของ ธรรมชาติ และวิวัฒนาการมาเป็น สอง การพัฒนาที่มนุษย์พยายามเอาชนะธรรมชาติจากนั้น จึงเป็น สาม การพัฒนาที่มนุษย์เอาชนะธรรมชาติได้และนำธรรมชาติมาใช้ประโยชน์ทั้งหมด นี่เป็นการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น (better change) ช่วยเพิ่มอัตราเร่ง ในการทำ กิจกรรมหรือการผลิตให้รวดเร็วขึ้น (better speed) และทำใหสภาพความเป็นอยู่ของ มนุษย์ดีขึ้น (better life) กว่าเดิมทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ โปรดดูแผนภาพที่ ๑.๑

สาม ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมสลายถูกทำลาย และสิ้นสภาพมากขึ้น ผู้นำ + ผู้ตาม (ประชาชน) ใช้การมีส่วนร่วม วิชาความรู้ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและการแข่งขัน กำหนดแนวทางการพัฒนาที่มนุษย์เอาชนะธรรมชาติได้ และนำธรรมชาติมาใช้ประโยชน์

สอง ทรัพยากรธรรมชาติเริ่มเสื่อมโทรม ผู้นำ + ผู้ตาม (ประชาชน) ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน และลองผิดลองถูก กำหนด แนวทางการพัฒนามนุษย์ที่พยายามเอาชนะธรรมชาติ

หนึ่ง ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ อิทธิพลของธรรมชาติ+ ผู้นำกำหนด แนวทาง การพัฒนาที่มนุษย์อยู่ภายใต้ อิทธิพลของธรรมชาติ

แผนภาพที่ ๑.๑ วิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา

คำว่า การพัฒนา ใช้ในภาษาอังกฤษว่า **Development** นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ ประกอบคำอื่น ก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนา ชำราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไป ดังกล่าวแล้ว เกี่ยวกับ ความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายทั้ง ความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน โดยรูปศัพท์การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า **Development** แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับ ที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้นมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่ น่าพอใจส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำ ความเจริญ การเปลี่ยนแปลง ในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้ เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี^๓ การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิด ความเจริญเติบโตงอก งามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมาย ในภาษาไทยและเป็น แนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ

นักพัฒนาบริหารศาสตร์ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาเป็น ๒ ระดับ คือ ความหมาย อย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง ความหมาย อย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน ตัวระบบการกระทำทำให้ดีขึ้นอันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการ กระทำทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อม ให้ดีขึ้นไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้าน เดียว^๔ ในทางพุทธศาสนา

การพัฒนา มาจาก คำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับ การพัฒนาสิ่งอื่นๆที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดลอมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้าง ถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้น ทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวนั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญ พระเกศา คือ ตัดผม มีความหมายว่า รัก เช่น นุสยา โลกวิฆนโน แปลว่า อย่างเป็นคนรักโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลง กว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลง ไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการ พัฒนา^๕ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่ มีการกำหนดทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผน ไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change) มีการกระทำ ให้เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไป สู่อีก สภาพหนึ่งที่ดีกว่า ดังนั้น การพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของ ประชาชนมี

^๓ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๘

^๔สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓

^๕พระราชวรมนี(ประยูรค์ ปยุตโต), ทางสายกลางของการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒ , (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐) หน้า ๑๕.

ความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรม และจิตใจ ความสงบ สันติซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดีการพักผ่อน หย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่างๆ ด้วย ความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้ง เราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่า การพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณสินค้า หรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า การพัฒนา อาจจัดแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ใหญ่ๆ ได้แก่ ๑) การพัฒนาทางเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาด้าน การผลิต การจำหน่ายแจก การแลกเปลี่ยน การลงทุนเพื่อให้ประชาชนไม่ยากจน เป็นต้น ๒) การพัฒนาทางสังคม หมายถึง การพัฒนาด้านจิตใจ แบบแผน พฤติกรรม รวมตลอด ทั้งความสัมพันธ์ของคนในสังคมเพื่อแก้ปัญหา ต่าง ๆ ในสังคม เป็นต้น ๓) การพัฒนาทางการเมือง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สร้าง กระบวนการ ปกครองให้เป็นประชาธิปไตย และประชาชนในประเทศมีสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย เป็นต้น พร้อม กันนั้น ยังได้จัดกลุ่มการให้ความหมายคำว่า การพัฒนา ออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ หนึ่ง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต (growth) อันเป็น การเพิ่มของผลผลิต (output) ซึ่งกระทำโดยระบบสังคม (social system) ร่วมกับสิ่งแวดล้อม (environment) เช่น การผลิตข้าวเพิ่มขึ้น การสร้างถนน สะพาน เขื่อน หรือบ้านเรือน ให้ประชาชน ได้มีโอกาสใช้สิ่งเหล่านี้ มากขึ้น กลุ่มที่สอง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ (development is change in the with performs) เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมระบบ การเมือง และระบบบริหาร เป็นต้น กลุ่มที่สาม มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเน้นที่ วัตถุประสงค์เป็นหลัก ถ้าเป็น การบริหารจัดการก็ต้องบริหารจัดการด้วยวัตถุประสงค์ (management by objectives) คือ การปฏิบัติงานมุ่งไปที่วัตถุประสงค์นั่นเอง การพัฒนาตาม ความเห็นของกลุ่มนี้จึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ว่าผู้กำหนดวัตถุประสงค์จะได้ระบุไว้อย่างไร มีอะไรบ้างที่ ต้องการ ปัญหาต่อมาก็คือ วัตถุประสงค์ ที่กำหนดขึ้นนั้นมีเหตุผลหรือได้รับความเห็นชอบและการ สนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากน้อย เพียงใด ซึ่งถ้าวัตถุประสงค์ของประเทศประชาชนในประเทศ ก็น่าจะเป็นผู้มีส่วนรับรู้สนับสนุนหรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วย อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ของประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย จะมีการกำหนดไว้กว้าง ๆ เช่น เป็นการสร้างความ เจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น กลุ่มที่สี่ มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนเพื่อ นำไปใช้ใน การดำเนินงาน ตามความเห็นของกลุ่มนี้ เน้นว่าการพัฒนาอยู่ที่การมีแผน และการนำแผนไปดำเนินการเพื่อกำหนดหรือก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ๆ

กลุ่มที่ห้า มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายความว่าความทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ โดยคุณลักษณะทั้งสองแง่นี้ไม่อาจแบ่งแยกออกจากกันได้เด็ดขาดคือทั้งปริมาณและคุณภาพ ต้องควบคู่กันไปเสมอในแง่ของปริมาณ ผลของการพัฒนาสามารถมองเห็นได้เป็นวัตถุจับต้อง และวัดผลได้ง่าย เช่น เงินเดือนเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น มีถนนหนทาง โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล ส่วนในแง่คุณภาพจับต้องไม่ได้วัดผลได้ยาก เช่น การพัฒนาให้ประชาชน มีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร รักระเบียบวินัย และความสะอาด เป็นต้น และเป็นความจริงเสมอว่า การพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นในแง่ของปริมาณ

ทั้งสิ้น เพราะสามารถที่จะวัดได้ ยิ่งสังคมเจริญมากขึ้นเท่าไร การพัฒนาจะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รู้เฉพาะเรื่องของสาขาที่ตนชำนาญ โดยขาดความสนใจในความเป็นมนุษย์ในวงกว้างออกไป การวัดผลการพัฒนาจึงเน้นไปที่ความสำเร็จในด้านสาขาวิชาชีพของตนเป็นส่วนใหญ่ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ จะวัดผลสำเร็จของตนด้วยการเพิ่มผลผลิต รายได้ประชาชาติ เพิ่มการส่งออกเพิ่มการอุตสาหกรรม และเพิ่มการลงทุน เป็นต้น โดยคำนึงถึงมนุษย์น้อยมาก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น หรือ มีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึง การเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจ และเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (individual development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปรวมทั้งการพัฒนางานองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล (individual development) การพัฒนางานองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development)^๖ ซึ่งมีนักวิชาการที่ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคคล (individual development)

การพัฒนาบุคลากรหมายถึงการให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัดและทักษะบุคลากรทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์การให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านความรู้ความสามารถความชำนาญ และประสบการณ์นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย^๗การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหารเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ตลอดจนแนวคิดต่างๆให้บุคลากรในระดับนี้สูงยิ่งขึ้นเพื่อรองรับความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตลอดจนการขยายตัวขององค์การ และการปรับโครงสร้างของระบบงานด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์การจึงจำเป็นต้องผู้บริหารระดับต่างๆให้

^๖ เสน่ห์ จัยโต และคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕๑.

^๗ รังสรรค์ ประเสริฐศรี, องค์การและการจัดการงานบุคคลหน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๖๑ - ๔๖๒.

มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^๔

กล่าวโดยสรุปว่า ได้ดั่งนี้ในการพัฒนาบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์รวมทั้งแนวคิดและยังเป็นกระบวนการให้บุคคลเจริญในหน้าที่การงานมีทักษะในการทำงานดีขึ้นทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒) การพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าเป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้อย่างมีแผนนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีต่างๆกระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งระบบให้ดีขึ้น^๕ เป็นกระบวนการที่วางแผนและจัดการอย่างมีระบบระเบียบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่างๆในองค์การด้วยความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิผลขององค์การในการแก้ปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างสมบูรณ์ ความจำเป็นของการพัฒนาองค์การองค์การสมควรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นของการพัฒนาองค์การมีดังต่อไปนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์การมี ๕ ช่วง คือ

- (๑) ช่วงการเกิด
- (๒) ช่วงการเติบโต
- (๓) ช่วงเข้มแข็ง
- (๔) ช่วงการเปลี่ยนแปลง
- (๕) ช่วงตกต่ำ

๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การจึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งมีอิทธิพลทำให้องค์การได้รับผลกระทบไปด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจการเมืองสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์การ

การขาดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับบุคคลและหน่วยงานจะเป็นที่สังเกตพบโดยทั่วไปการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเสียเวลาใช้คนและใช้งบประมาณที่มากเกินไปความจำเป็นมีผลกระทบต้นทุนและการลงทุนที่สูงทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับมีมูลค่าน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนกับการลงทุนซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบข้อบกพร่อง

^๔วิลาวรรณ รพีพิศล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๘

^๕จุมพล หนีมพานิช, การบริหารและการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๑.

ทั้งโครงสร้างองค์การนโยบายการบริหารงานบุคคลการใช้เทคโนโลยีการควบคุมคุณภาพการผลิต และปัญหาคุณภาพบุคลากรเป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้งบุคคลและองค์การ การนำความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) มาใช้ในความพยายามระยะยาวเพื่อปรับปรุงความสามารถขององค์การในการต่อสู้เอาชนะให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และเพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา^{๑๐}

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๐ ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริง ออกมาได้ในปี ค.ศ. ๑๙๗๐ US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนดเป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดี แต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนดได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ใน วารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด เรียกว่า สมรรถนะ (competency) ในปี ค.ศ. ๑๙๘๒ ริชาร์ด โบยาตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่ การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพปี ค.ศ. ๑๙๙๔ แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาราด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์การ

ในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์การต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี ๗๐๘ บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

^{๑๐}Bowditch, James L. and Buono, Anthony F, A Primer on Organizational Behavior, (New York : John Wiley and Sons, 1990) p. 508.

ตารางที่ ๑.๒ นักวิชาการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ (๒๕๔๖, หน้า ๒๓๘)	การพัฒนา คือ ๑.การทำความเจริญ ๒.ทำให้เจริญ
สนธยา พลศรี.(๒๕๔๗, หน้า ๓)	การพัฒนาสามารถ เป็น ๒ ระดับ ๑. ความหมายอย่างแคบ ๒. ความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ ๓. การพัฒนาสิ่งอื่นๆ
เสน่ห์ จุย์โต และคณะ (๒๕๔๗, หน้า ๑๕๑)	๑ . ก า ร พ ั ต ฒ น า บุ ค ค ล (individual development) ๒ . ก า ร พ ั ต ฒ น า อ ง ค์ ก า ร (organization development) ๓. การพัฒนาอาชีพ (career development)
รังสรรค์ ประเสริฐศรี(๒๕๔๓, หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒)	๑. พัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร ๒. พัฒนาทัศนคติหรือเจตคติ
วิลาวรรณ รพีพิศาล (๒๕๕๐, หน้า ๑๕๘)	๑. การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหาร ๒. ผู้บริหารระดับต่างๆให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจความรู้ความสามารถและประสบการณ์
จุมพล หนิมพานิช (๒๕๔๕, หน้า ๑๕๑)	๑. เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า ๒. เกี่ยวพันกับการนาเทคนิคการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้อย่างมีแผน
จุมพล หนิมพานิช (๒๕๔๕, หน้า ๑๕๑)	๑. เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า ๒. เกี่ยวพันกับการนาเทคนิคการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้อย่างมีแผน
Bowditch , James L. and Buono , Anthony F(1190 , p. 508)	๑. ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) ๒. เพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา

๑.๖.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กร กับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (competency) ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด บอยาตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้ เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหา สาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ใน ระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ใน ระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่า มี ๗๐๘ บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบ ความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

๑) ความหมายของศักยภาพ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำ และมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้างถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency”^{๑๑} ทั้งสิ้น ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้น

^{๑๑}สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

ทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^{๑๒} หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อ การทำงานของบุคคลให้ประสบความสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป^{๑๓} ส่วน David C.McClelland เจ้าของทางการบริหารศักยภาพ (competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (competency) ไว้ว่าศักยภาพ^{๑๔} คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรม และการพัฒนา^{๑๕} ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการ มีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑) กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง และชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒) กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออก หรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงาน

^{๑๒}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

^{๑๓}ชัยญาณันท์ จินณณัฐชา, การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ปีการศึกษา, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

^{๑๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔-๑๕.

^{๑๕}สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้,” Productivity, ๙ (๕๓) (พ.ย. - ธ.ค.), ๒๕๔๗, หน้า ๔๘.

อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น^{๑๖} ซึ่งได้วิเคราะห์สาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ ๕ ประการ ในอดีตที่ผ่านมา และสาเหตุนั้นมาเป็นบทเรียน เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยสาเหตุอดีตที่ผ่านมา มีอยู่ ๕ สาเหตุที่สำคัญ แบ่งเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับคือ

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยาม (define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนิยาม ปัญหาหรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มี ความหมาย

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้

ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (improve) หลังจากที่เราทราบค่านิยาม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้ว ก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนาขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (control) เมื่อมีแผนแล้วไม่มาแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่างๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (control) เมื่อมีแผนแล้วไม่มาแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่างๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๑๗}

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง

๒) องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพ

องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพ กล่าวคือส่วนที่เป็น ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่เป็น Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่

^{๑๖}มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

^{๑๗}สุรชาติ ณ หนองคาย, แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ, เอกสารประกอบคำบรรยาย, (ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล), (อัสสัมชัญ), หน้า ๖.

ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่นภาวะผู้นำ (leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (stress tolerance) เป็นต้น

David C.McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนไว้ดังนี้

Skills คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล

Self-concept คือ ทศคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น

Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

องค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนข้างต้นได้กลายมาเป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของตำรา Competency มากมาย ในปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำ Competency มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กร Competency ช่วยให้ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งประเทศไทยก็กำลังสนใจในเรื่อง Competency นี้อย่างมาก^{๑๘}

จากภาพจะพบว่า skill และ knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง skill และ knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนด์นั้นสกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า พฤตินิสัยที่พึงประสงค์ (attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง ๓ ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า^{๑๙} สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะดังนั้น ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่ใช่ศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้นตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้าหากความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นศักยภาพหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันไม่ใช่ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทางานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐาน ถือว่าเป็นศักยภาพ ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

^{๑๘}อ้างแล้ว, หน้า ๑๑.

^{๑๙}อ้างแล้ว, หน้า ๔๔-๔๘.

๑. ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคล ที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

๒. ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จ ที่แตกต่างกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าศักยภาพ (competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกคือส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่สองคือส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills ความหมายของคำว่า Competency คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคน ซึ่งเกิดได้จาก ๓ ทางคือ^{๒๐}

- ๑) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
- ๒) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
- ๓) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ประเภทของ Competency แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ชีตความสามารถหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ หรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กร มีชีตความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ได้ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

๒. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (managerial competency) คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับ พนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (role-based) แตกต่าง ตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

^{๒๐}ณรงค์วิทย์ แสันทอง, มารูจัก COMPETENCY กันเถอะ, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๐), หน้า ๘.

๓. **ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (functional competency)** คือ ความรู้ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (job-based) เช่นตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก **Functional competency** หรือเป็น **Job competency** เป็น **Technical competency** ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดนี้เป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน หลังจากที่เราทราบแล้วว่าแต่ละภาระงาน แต่ละวิชาชีพ จำเป็นจะต้องมีขีดความสามารถใดบ้างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การจัดทำขีดความสามารถให้มีความชัดเจน เข้าใจตรงกันทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำเป็นสายลักษณะอักษรเพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับขีดความสามารถที่องค์กรกำหนด ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญดังตัวอย่างเช่น ชื่อของขีดความสามารถ (**competency name**) ซึ่งจะต้องสะท้อนให้เข้าใจและเห็นถึงความคิดรวบยอดหลักที่เป็นภาพลักษณ์โดยรวมของขีดความสามารถนั้น

คำจำกัดความของขีดความสามารถ (brief definition) ขีดความสามารถแต่ละตัวจะต้องมีคำอธิบายเพราะจะช่วยให้บุคลากรในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรมีความเข้าใจร่วมกันถึงหน้าที่ของขีดความสามารถแต่ละตัว โดยหลักการที่สำคัญในการเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับขีดความสามารถนั้นได้แก่ คำอธิบายขีดความสามารถนั้นจะต้องขึ้นต้นด้วยการกระทำที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคคล และจะต้องมีผลลัพธ์ของการกระทำประกอบอยู่ด้วยพร้อมทั้งแบ่งระดับขีดความสามารถตามตำแหน่ง พร้อมคำอธิบายเชิงพฤติกรรมในแต่ละระดับดังตัวอย่างเช่น ความเป็นเลิศในการให้บริการ (**service excellent**)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ (**competency**) ที่กล่าวข้างต้น โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบ (**the systems approach**) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป

จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ที่กล่าวมาข้างต้น ที่แสดงถึงว่าการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งสำคัญที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคน เพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ นี่เป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะ ถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึคนึกคิด

ของแต่ละบุคคลประกอบกัน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้มากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไป อันได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจและความต้องการสมมติฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล และแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลในการหล่อหลอมความคิดของบุคลากร และสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งสิ้น ดังจะกล่าวในลำดับต่อไป

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ

ตารางที่ ๑.๓ นักวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
สุรชาติ ฅ หนองคาย (อัตสำเนา), หน้า ๖.	Skills คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล Self-concept คือ ทศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน
ณรงค์วิทย์ แสนทอง (๒๕๕๐, หน้า ๘)	มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกคือส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง

๑.๖.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอาจมีการใช้คำอื่นๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมาย ของ คำภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อ ๆ ว่า HRD โดยทั่วไปแล้ว ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกัน คือ “การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาส

ให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากร และองค์กร” การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการใช้การ ฝึกอบรม (training) การพัฒนาองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (key competencies) ที่จะทำให้บุคลากรใน องค์กรสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ ล่วงหน้า (planned learning activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มและจัดการ เปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร ความหมายของคำว่าพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในประเทศฝรั่งเศส คำว่า “การพัฒนาสังคม” (social development) มักใช้เป็น คำแทนคำว่า HRD ในประเทศเยอรมนีสาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร หรือ HRD จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ในภาคอุตสาหกรรมผู้ชำนาญการให้คำปรึกษาและผู้ชำนาญการเรื่องการบริหารงานบุคคล ในเนเธอร์แลนด์การพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนา ที่มีจัดขึ้นเพื่อสร้างและยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กร ในประเทศรัสเซีย การพัฒนา บุคลากรสัมพันธ์กับการได้มาซึ่งบุคลากร การคัดเลือก และฝึกอบรม โดยมีจุดเน้นที่บริหารกำลังคน หรือภาพรวมของบุคลากรมากกว่าการช่วยพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ในสหราชอาณาจักรการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบ ต่อการเรียนรู้ขององค์กร และบุคลากร^{๒๑} การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการ ทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน^{๒๒} การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร เป็น การเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กรจนสามารถก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติที่ค่อนข้างจะถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าใน การทำงาน^{๒๓} กระบวนการ ที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการ ฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการ ทำงาน รวมทั้งปรับ พฤติกรรม ของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร และมี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น^{๒๔} ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้

^{๒๑}ศุภชัยยวาทะประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย (กรุงเทพมหานคร : จุฑาทอง, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕

^{๒๒}สมาน รังสิโยภุชณ, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๐

^{๒๓}สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑

^{๒๔}สุนันทา เลาหนันท์, การพัฒนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ดีทีบุ๊คส์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๔

ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities)^{๒๕}

๑.๖.๔ นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปางได้กำหนดทิศทางขององค์การ ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ยุทธศาสตร์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รวมทั้งการบูรณาการในมิติพื้นที่กับแผนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (กลุ่มล้านนา) ตลอดจนแผนพัฒนาจังหวัดลำปาง และแผนพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำปาง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของปวงชนชาวไทยเกี่ยวกับด้านศาสนาไว้หลายมาตรา ดังนี้

มาตรา ๒๗ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

มาตรา ๓๑ บุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในการนับถือศาสนาและย่อมมีเสรีภาพในการปฏิบัติ หรือประกอบพิธีกรรมตามความหลักศาสนาของตน แต่ต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของปวงชนชาวไทย ไม่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยของรัฐ หรือไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

มาตรา ๖๗ รัฐพึงอุปถัมภ์คุ้มครองพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น

ในการอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาอันเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือมาช้านาน รัฐพึงส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเถรวาทเพื่อให้เกิดการพัฒนาจิตใจและปัญญา และต้องมีมาตรการและกลไกในการป้องกันมิให้มี

^{๒๕}เรวัต ทัดติยพงศ์ ทิศนะของข้าราชการ กองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

การบ่อนทำลายพระพุทธศาสนาไม่ว่าในรูปแบบใด และพึงส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินมาตรการหรือกลไกดังกล่าวด้วยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ^{๒๖}

- วิสัยทัศน์** : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยั่งยืน และสังคมมีความสุขด้วยหลักพุทธธรรม
- พันธกิจ** : ๑. เสริมสร้างให้สถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืน
๒. สนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม
๓. จัดการศึกษาสงฆ์เพื่อผลิต และพัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญา พุทธธรรม เผยแผ่ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงาม และร่วมสร้างสังคมพุทธธรรมที่มีความเข้มแข็ง
๔. ดำเนินการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก
๕. พัฒนาการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติให้เป็นประโยชน์ ต่อพระพุทธศาสนาและสังคม
- ยุทธศาสตร์** : ๑. การเสริมสร้างเอกภาพให้กับสถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ
๒. การส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษาสงฆ์ และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบและครบวงจร
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับศาสนทายาท
๔. การเสริมสร้างศักยภาพให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก
๕. การพัฒนานโยบายและเสริมสร้างศักยภาพระบบบริหารจัดการศาสนสมบัติ
๖. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้เป็นมืออาชีพ

แผนการพัฒนาจังหวัดลำปาง

วิสัยทัศน์ (VISION) : ลำปางเมืองน่าอยู่ นครแห่งความสุข

พันธกิจ (MISSION) :

๑. สนับสนุนอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจภายในจังหวัดให้สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

^{๒๖}สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, [ออนไลน์] .แหล่งที่มา: <http://lpg.onab.go.th/com>.

๒. พัฒนาระดับขีดความสามารถในการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชนให้มีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันได้ในตลาดการค้าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและตลาดโลก

๓. ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการของวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชนทั้งภาคผลิตภาคบริการและพาณิชย์กรรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ

๔. ส่งเสริมให้มีการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปคุณภาพสากล สร้างมูลค่าเพิ่มสอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ

๕. กำหนดนโยบายจัดทำแผนงานเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างทางกายภาพบุคลากร และการบริหารจัดการในการพัฒนาพื้นที่ของจังหวัดให้ก้าวสู่ความเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของภาคเหนือตอนบน

๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมลำปางให้มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันรักวัฒนธรรมท้องถิ่นและถิ่นกำเนิดตามวิถีลำปางโดยดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๗. เสริมสร้างพัฒนาขีดความสามารถในการรักษาชีวิตทรัพย์สินและความมั่นคงของคนในจังหวัดส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและชุมชนในการสร้างความเข้มแข็งมั่นคงตลอดจนการเฝ้าระวังและป้องกันภัยในชุมชน

๘. สนับสนุนส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีการดำเนินงานการบริหารจัดการในระดับให้โปร่งใสและเป็นธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ และการสร้าง

มูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจชุมชนตามหลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : เพื่อให้จังหวัดลำปางเป็นแหล่งผลิตเซรามิกสินค้าหัตถอุตสาหกรรมและบริการทางการท่องเที่ยว บนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ที่มีความโดดเด่นมีคุณภาพระดับสากลสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ผลิตและผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์เซรามิกและหัตถอุตสาหกรรมในด้านการออกแบบและผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานตรงตามความต้องการ ของตลาดเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการต้นทุนบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ตลอดจนพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวที่เน้นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและความยั่งยืนให้กับชุมชนเจ้าของพื้นที่ตลอดจนการจัดหาและพัฒนาบุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวกต่อนักท่องเที่ยว

๒. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการในด้านการประกอบธุรกิจทั้งความรู้ในด้านการตลาด

การผลิตการบริหารจัดการส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและตลาดโลก

๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชน

๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการตลาดผลิตภัณฑ์เซรามิกสินค้าหัตถอุตสาหกรรมและบริการการท่องเที่ยวของจังหวัดลำปางให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายทั้งระดับในและต่างประเทศ

๓. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้อีกต่อการประกอบธุรกิจ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างเสริมและพัฒนาจังหวัดลำปางให้มีความพร้อมรองรับการเป็น
ศูนย์กลางโลจิสติกส์อย่างเป็นระบบ

เป้าหมายเชิง : เตรียมความพร้อมและการปรับตัวของบุคลากร จัดระบบ
ยุทธศาสตร์ สาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลาง
โลจิสติกส์ของภาคเหนือตอนบน

กลยุทธ์ : ๑. สร้างการรับรู้ข้อมูลให้เกิดการตื่นตัว (Awareness) ในกลุ่ม
บุคลากรทุกระดับและทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการพัฒนา
ศักยภาพ และพร้อมรองรับการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ทาง
บกของภาคเหนือตอนบน
๒. เสริมสร้างพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสาธารณูปโภค ระบบการ
ขนส่งทั้งทางถนน ทางรางและรูปแบบอื่นๆ ตลอดจน
เทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถรองรับแผนงานการเป็น
ศูนย์กลางฯ ในอนาคต
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการลงทุนจากภาคเอกชนในพื้นที่
เป้าหมายที่กำหนด และเชื่อมโยงกับ ๑๒ จังหวัดรอบข้าง ใน
ลักษณะการพัฒนาเป็นห่วงโซ่อุปทานในการผลิตสินค้าและ
บริการ ให้มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐานแบบ
ครบวงจร

เป้าหมายเชิง : จังหวัดลำปางเป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตร เกษตร
ยุทธศาสตร์ แปรรูปที่มีคุณภาพมาตรฐาน โดดเด่นของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือและ
ของประเทศ

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรและผู้ผลิตสินค้าเกษตร
ปลอดภัย ให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานปลอดภัยต่อผู้บริโภค
และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรและบรรจุภัณฑ์ ให้มี
มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสร้างการยอมรับในระดับชาติ

๓. ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมพัฒนาช่องทางการตลาดสินค้าเกษตร
ปลอดภัยของจังหวัดลำปาง ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อ
สร้างการยอมรับในระดับชาติ สามารถสร้างรายได้ให้กับเกษตรกร
และเครือข่ายผู้ผลิต
๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีการผลิตและสิ่ง
อำนวยความสะดวกที่จำเป็น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ
การปฏิรูปที่ดินและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้การผลิตภาค
เกษตรกรรมมีประสิทธิภาพและมีต้นทุนที่เหมาะสม
๕. พัฒนาสถาบันเกษตรกร เครือข่ายผู้ผลิตและชุมชนให้เข้มแข็ง
มีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและสามารถหาปัจจัยผลิตใน
ราคาถูก
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสังคมลำปาง
ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันสามารถ
ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- เป้าประสงค์เชิง
ยุทธศาสตร์
กลยุทธ์ : ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขตามวิถีล้านนาและหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขให้มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชนและประชาชนให้มี
คุณภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเข้าถึงแหล่งอาชีพที่เหมาะสม
และมีสภาพแวดล้อมทางสังคมและสวัสดิการทางสังคมที่ดี
๓. เสริมสร้างและยกระดับความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว
สถาบันทางสังคม เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันรวมทั้งสนับสนุนให้ดำรงชีวิตตาม
วิถีลำปางตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่น
การอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนาประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เป็น
ที่รู้จักอย่างกว้างขวาง
๕. ส่งเสริมให้เกิดพื้นที่ตำบลสุขภาวะให้ครอบคลุมทุกตำบล สนับสนุน
การออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการภายในชุมชน
๖. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพื่อการบริหารประชาชนอย่าง
ทั่วถึง มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
๗. ส่งเสริมบทบาทขององค์กรชุมชน สภาองค์กรชุมชนตำบล การสร้าง
ระบบสวัสดิการโดยชุมชนให้ครอบคลุมทุกตำบล
๘. ส่งเสริมแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับความคุ้มครอง
จากการประกันสังคม และคุ้มครองทางกฎหมาย
- กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขให้มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชนและประชาชนให้มี

คุณภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเข้าถึงแหล่งอาชีพที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมทางสังคมและสวัสดิการทางสังคมที่ดี

๓. เสริมสร้างและยกระดับความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันทางสังคม เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันรวมทั้งสนับสนุนให้ดำรงชีวิตตามวิถีล้าปางตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่น การอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนาประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

๕. ส่งเสริมให้เกิดพื้นที่ตำบลสุขภาวะให้ครอบคลุมทุกตำบล สนับสนุนการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการภายในชุมชน

๖. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพื่อการบริหารประชาชนอย่างทั่วถึง มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมบทบาทขององค์กรชุมชน สภาองค์กรชุมชนตำบล การสร้างระบบสวัสดิการโดยชุมชนให้ครอบคลุมทุกตำบล

๘. ส่งเสริมแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคมและคุ้มครองทางกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การรักษาความมั่นคงการจัดระเบียบสังคมและสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : ประชาชนมีความสามัคคีและความสมานฉันท์ในหมู่คณะ สามารถป้องกันและรับมือกับสาธารณภัยต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาอาชญากรรมและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ : ๑. ปลุกจิตสำนึกการเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และการสร้างความสามัคคีปรองดองตามแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

๒. กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งระดับครอบครัวและชุมชน ในการให้ความร่วมมือป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม อบายมุขและปัญหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัด

๓. ส่งเสริมการดำเนินงานของเครือข่ายภาคประชาชนในการสร้างความสามัคคีปรองดองและสมานฉันท์และการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

๔. พัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี กระบวนการและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้า ำ ป ระ ส ง ค์ เชี ง ยุทธศาสตร์	อย่างสมดุลและยั่งยืน ๑.อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้าง ความสมดุลระบบนิเวศ รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการ พัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศของโลก ๒.เป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งมีการใช้ประโยชน์ อย่างเหมาะสมความหลากหลายทางชีวภาพมีความยั่งยืนและมี คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี
กลยุทธ์	๑.ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ๒.รณรงค์และประชาสัมพันธ์การใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน ๔.พัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ ๕.พัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำเสีย และขยะอย่างยั่งยืน ๖.เพิ่มขีดความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการกำหนด มาตรการบังคับใช้ ทางกฎหมายอย่างเข้มงวดและจริงจัง ๗.สนับสนุนและพัฒนาให้เกิดเครือข่ายรักษ์และเฝ้าระวังด้าน สิ่งแวดล้อมในพื้นที่เสี่ยงภัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีและภาค ประชาชนในท้องถิ่นในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ของจังหวัดลำปางให้ให้เป็นเป็นเมืองสีเขียว (Green City) และการเป็นเมืองเศรษฐกิจนิเวศ (Eco Town)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ เป้า ำ ป ระ ส ง ค์ เชี ง ยุทธศาสตร์	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถใช้ งบประมาณในการบริหารจัดการได้อย่างคุ้มค่า ทุกภาคส่วนมีความ เข้าใจและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานอย่างมี ประสิทธิภาพ
กลยุทธ์	๑.พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการ ปลุกจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการ ทำงานและการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ๒.พัฒนาระบบสนับสนุนส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ซื่อตรง โปร่งใส และเป็นธรรม รวมถึง บุคคลที่มีผลงานดีเด่น สร้างชื่อเสียงและประพติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่สังคม

๓.พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยปรับปรุงระบบงานความร่วมมือและการบูรณาการ สนับสนุน การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมาย

๔.ส่งเสริมให้ผู้นำของทุกภาคส่วนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกและส่งเสริม กลุ่มเด็กและเยาวชนให้มีความรู้คุณธรรม

๕.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการวางแผนตรวจสอบ และควบคุมการบริหารจัดการติดตามและประเมินผลเปิดโอกาสในการ รับฟังความคิดเห็น

๑.แผนยุทธศาสตร์ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓) สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง

วิสัยทัศน์ :สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปาง เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนงาน พระพุทธศาสนาให้มีความเจริญมั่นคง ประชาชนมีความสุขด้วยหลักพุทธธรรม

พันธกิจ : ๑. ให้การอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญมั่นคง

๒. ส่งเสริม ดูแลรักษา ทำนุบำรุง และจัดการวัดร้างหรือศาสนสมบัติกลางให้ เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคม

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาสงฆ์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการพัฒนา บุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพ

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ แหล่งภูมิปัญญา และการจัด กิจกรรมทางพระพุทธศาสนาไปสู่สังคมแห่งความสุขด้วยพุทธธรรม

๕. การพัฒนาความรู้คุณธรรมและบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็น มืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ : ๑. การอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบให้มีความ เจริญมั่นคง

๒. การส่งเสริมพัฒนาและทำนุบำรุงรักษาพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็ง

๓. การผลิตสร้างเครือข่ายและมีส่วนร่วมในสังคมเพื่อสืบสาน พระพุทธศาสนา

๔. การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์กร

๑.๖.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับพระสังฆาธิการตำบลร่องเคาะ อ.วังเหนือ จังหวัดลำปาง
 ๑.๖.๖ โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อ.วังเหนือ จังหวัดลำปาง



แผนภาพที่ ๑.๒ โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อ.วังเหนือ จ.ลำปาง

๑.๖.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑) งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการต้องการพัฒนา และปรับปรุงตลอดเวลาด้วยเหตุนี้ในองค์กรประเภทต่างๆ จึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

โอวาท สุธาวา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือ บี โพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตแนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พนักงานมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตแนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือบีโพรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานของตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ๒) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตแนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานมีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ เครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตแนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา ระยะเวลาการทำงานตำแหน่ง อาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ คือ ปัญหาของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตแนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยส่วนมากจะเกิดกับด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหน่วยงานยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลก่อนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ประกอบในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ในทางเสนอแนะคือ หน่วยงานต้องเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนบุคคล และต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลให้ชัดเจนก่อนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๒๗}

พระครูสันติธรรมาภิรัต (นาควิไล) “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์พระสังฆาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี มีบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง ๒. บทบาทของพระสังฆาธิการ

^{๒๗} โอวาท สุธาวา, “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตแนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีจำแนกตาม สภาพส่วนบุคคลโดยรวม พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับพระสังฆาธิการที่มีอายุพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษา ทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. ปัญหาส่วนใหญ่ของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีคือ การกระจายอำนาจหน้าที่ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัดราชบุรี ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทาง การศึกษา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ตลอดจนไม่มีหน่วยงานที่รองรับการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น พระสังฆาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีทุกตำแหน่ง ทุกหน้าที่ควร มีการเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอและควรเสริมปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่กระจายการปฏิบัติงานอย่าง ครอบคลุมทุกพื้นที่ของจังหวัดราชบุรีอย่างเหมาะสม ประกอบกับควรทำงานอย่างมีระบบเป็น แนวทางเดียวกัน และมีเครือข่ายรวมมือกัน โดยการใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เต็มศักยภาพ ตลอดจนมีความประพฤติดีงาม ด้วยศีลจารวัตรตามหลักพระธรรมวินัย มีความอดทน เสียสละทุ่มเท อย่างจริงจัง เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนาต่อไป^{๒๘}

พระมหาโยทิน ละมุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ผลการศึกษาพบว่า ๑) สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทย ในปัจจุบันสถาบันพุทธศาสนาในปัจจุบันทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่ก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีตได้กลับกลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็ง และไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ (๔) การที่พระสงฆ์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย ภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้นได้ลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่ คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมาองและปรับปรุงตนเองเพื่อดำรง บทบาทการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป ๒) บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตพระสงฆ์ ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต นั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งและแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลก ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตน และ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทั้ง ในระดับโลกียะและโลกุตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเอง

^{๒๘} พระครูสันติธรรมภาวิธ (นาควิไล), “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี”, *พุทธศาสนมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

จนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็สามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน ๓) บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้คือ (๑) มีหลักพระธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง (๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการการเรียนการสอน และการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา (๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสาร กับคนภายนอกด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ และ (๕) มีความเสียสละ อุทิศตน และอุทิศตนตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในยุคปัจจุบัน^{๒๙}

พระพุทธรินทร์ บุญเรือง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมาย ที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้เช่นหลักทฤษฎีภูมิคุ้มกันภัยพิบัติ สังวัตตนิกรมมสัมปรายิกัตถสังวัตตนิกรมมอิทธิบาทมรรคสังโยชน์หรือรวมเรียกว่าไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาตนหลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆ อยู่เพียง ๔ อย่าง คือการพัฒนากาย การพัฒนาศีลการพัฒนาจิตการพัฒนาปัญญา^{๓๐}

พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก) ได้ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ๑. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนาและการธำรงรักษามีกลยุทธ์ คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแผนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละงาน การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลด้วยการจัดทำเป็นเอกสารที่ระบุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรหนึ่งๆ เป็นเครื่องมือในการประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะที่สอดคล้องกันซึ่งจัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกและภายในองค์กรเพื่อคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์และกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวโน้มของสถานการณ์จุดมุ่งหมาย ภารกิจและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์กร นโยบายต่างๆ ที่สำคัญ แผนงานหลักและแผนงานอื่นๆ ที่จะนำมาปฏิบัติมาบูรณาการ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับหลักการบริหารขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สภาพกลยุทธ์การทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรีที่เป็นอยู่นั้น คณะสงฆ์ได้นำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือพระสังฆาธิการ ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคการจัดการที่ไม่เหมาะสมกับกลยุทธ์ การ

^{๒๙}พระมหาโยทิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากร มนุษย์”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร, ๒๕๔๕).

^{๓๐}พระพุทธรินทร์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙).

จัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ จังหวัดเพชรบุรี มีสาเหตุสำคัญมาจากวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจนพันธกิจไม่เหมาะสม กระบวนการจัดการภายในคณะสงฆ์ไม่ชัดเจน เช่น การวางแผน (planning) การสรรหา (recruiting) การพัฒนา (development) และการธำรงรักษา (Maintaining) เป็นต้น

๓. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี คือ การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่าเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีค่าให้คณะสงฆ์รู้จักคุณค่าของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์นำไปประพจน์ปฏิบัติในชีวิตประจำวันเป็นกลยุทธ์การวางแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด ถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแม่แบบที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์ เพื่อเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลารวมทั้งพัฒนากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายยังสามารถประเมินกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและความต้องการในอนาคต พร้อมวิธีการเพื่อให้เกิดความสมดุลกันระหว่างทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกับทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตการพยากรณ์ความต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ว่างในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้วยจึงนำเสนอกลยุทธ์ดังนี้ ๓.๑ กลยุทธ์ด้านการวางแผน มีวินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคมมีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีมและสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งและลำดับความสำคัญมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้ทรัพยากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขณะเดียวกันพร้อมที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้องค์กรสัมฤทธิ์ผล

๓.๒ กลยุทธ์ด้านการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานหรือรับตำแหน่งในหน้าที่ต่างๆ มีสรรหาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การกำหนดการสรรหาทรัพยากรมนุษย์โดยให้ยึดหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง เพื่อจะได้นำไปสู่ขั้นตอนที่มีคุณภาพ

๓.๓ กลยุทธ์ด้านการพัฒนา มีความเชื่อมั่นว่าจะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัยเพื่อให้คนหาความรู้เองพัฒนาทักษะด้วยตัวเองรวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามทัศนคติที่เปลี่ยนไป

๓.๔ กลยุทธ์ด้านการธำรงรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีของคณะสงฆ์จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันความนับถือ การร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และความสำเร็จในงานของคณะสงฆ์ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์^{๓๑}

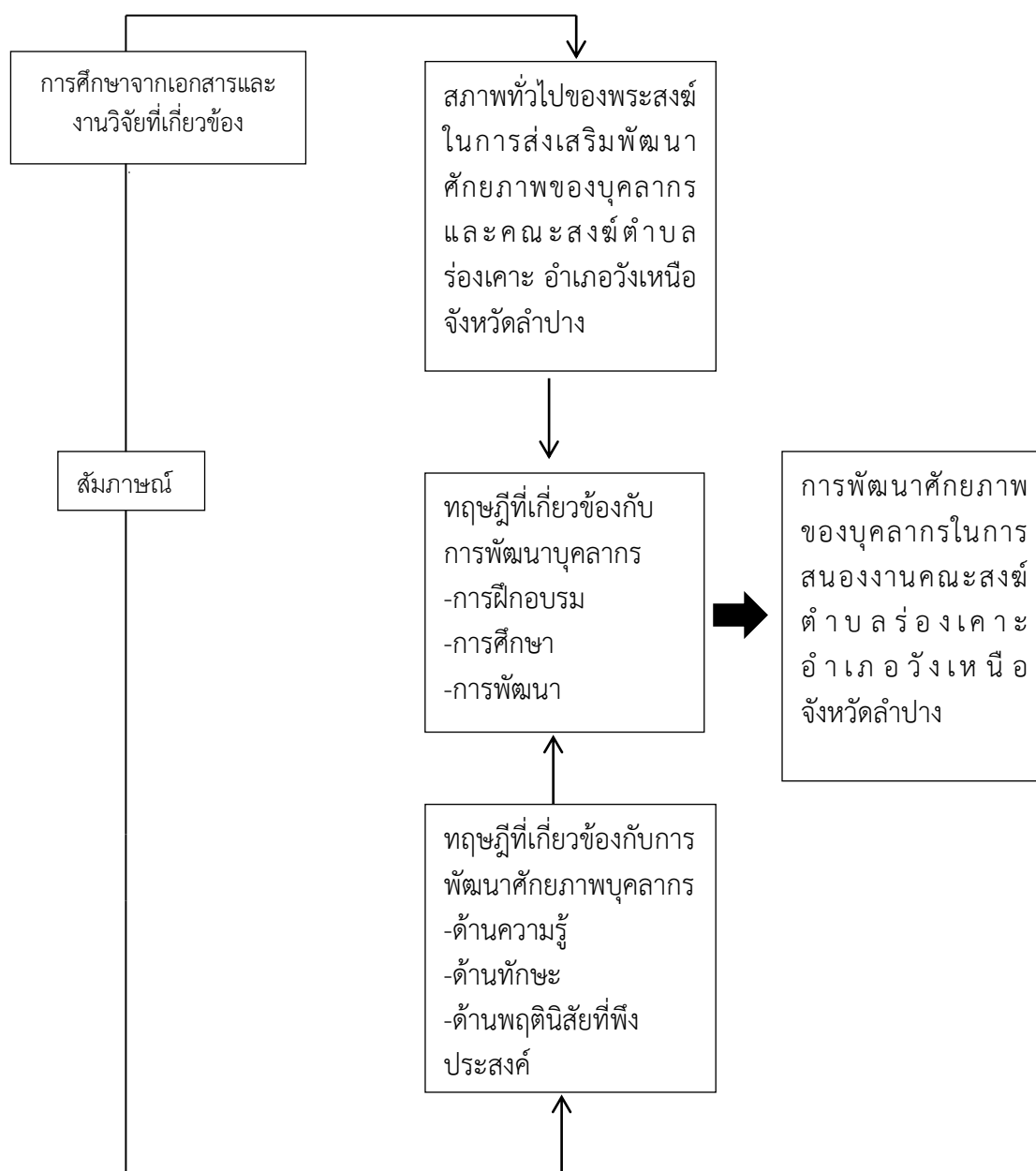
สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้ทรัพยากรมีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการบริหารพัฒนาองค์กรสังคมอีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย อีกทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ ในการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานใน องค์กรพร้อมทั้ง ดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสม เพื่อเป็นการรักษา

^{๓๑}พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก), “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ,**ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๘).

บุคลากรที่มีค่าให้คณะสงฆ์รู้จักคุณค่าของกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์นำไปประพบัติปฏิบัติในชีวิตประจำวันเป็นกลยุทธ์การวางแผนงานต่างๆ

๑.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ ๑.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๑.๘ วิธีการดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-Interview) โดยการสัมภาษณ์พระสงฆ์ และบุคลากรตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำนวน ๑๖ รูป/คน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา “การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการสนองงานคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง” มีลำดับขั้นตอนดังนี้

๑. ประชากร

การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับชุมชน ประกอบด้วย พระสงฆ์ และบุคลากรตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำนวน ๑๖ รูป/คน

๒. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามรูปแบบการวิจัยดังนี้ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย พระสงฆ์ และบุคลากรตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ดังรายชื่อดังนี้

๑.	พระราชจินดานายก	เจ้าคณะจังหวัดลำปาง
๒.	พระพระครูโพธิ์จรรย์พัฒนโสภิต	เลขาเจ้าคณะจังหวัดลำปาง
๓.	พระครูเกษมปัญญาวัฒน์ (นพตล เขมปญโญ)	เจ้าคณะตำบลร่องเคาะ เขต ๑ เจ้าอาวาสวัดห้วย ก้อดอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๔.	พระครูวิสุทธิพัฒนโกวิท (ดวงแก้ว ฐานิสโร)	เจ้าคณะตำบลร่องเคาะ เขต ๒ เจ้าอาวาสวัดทุ่งฝู งอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๕.	พระอธิการเสริม ปุณฺณสาโร	เจ้าอาวาสวัดแม่สงเหนือ อำเภอวังเหนือ จังหวัด ลำปาง
๖.	พระอธิการแสน สญฺญจิตโต	เจ้าอาวาสวัดแม่ลิ้น อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๗.	พระอธิการ สมบูรณ์ เขปญโญ	เจ้าอาวาสวัดต้นฝิ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๘.	พระทองใบ สุจิตโต	เจ้าอาวาสวัดสบลิ้น อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๙.	พระครูรัตนกิติ โสภณ	เจ้าอาวาสวัดดอนแก้ว อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๐.	พระอธิการ สมพงษ์ ปญฺธิโป	เจ้าอาวาสวัดผาซ้อ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๑.	พระอธิการยอด อภิรโต	เจ้าอาวาสวัดแม่สงใต้ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๒.	พระมหาราชธรรม ธีรปญโญ	เจ้าอาวาสวัดมหาโปน อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๓.	พระสำราญ สิริปญโญ	เจ้าอาวาสวัดห้วยน้ำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๔.	ผอ.ชูวิทย์ ปิยะตระกูล	เลขาและที่ปรึกษาวัดต้นฝิ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัด ลำปาง
๑๕.	นายธงชัย แสงอาทิตย์	กรรมการวัดต้นฝิ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
๑๖.	นายบุญช่วย เมืองมูล	มคทายกวัดต้นฝิ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอด่านช้าง จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูลจาก พระสงฆ์ และบุคลากร จำนวน ๑๖ รูป/คน ประกอบด้วย พระสงฆ์ และบุคลากรในเขตตำบลร่องเคาะ อำเภอด่านช้าง จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นโดยโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐานเรื่องคุณลักษณะผู้นำชุมชนตามหลักธรรมและตามทฤษฎีคุณลักษณะ โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการสนองงาน คณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอด่านช้าง จังหวัดลำปาง

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน โดยการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ทั้งนี้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ประกอบด้วย

๑) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือการเก็บข้อมูลภาคสนามหรือจากพื้นที่ ที่ทำการวิจัยซึ่งเป็นข้อมูลหลักในการวิจัย นี่เป็นข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ทั้งนี้ได้การ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก ต้องทำการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนาด้วยเครื่องบันทึกเสียง ทั้งนี้ใช้ เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ ๑-๒ ชั่วโมง

๒) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือการเก็บข้อมูลเอกสาร (Documentary) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ และเรื่องที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารทางวิชาการ รายงานวิจัย บทความวารสาร วิทยานิพนธ์ ตลอดจนรายงานการประชุมต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้ทราบถึงการจัดการความรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการสนองงานคณะสงฆ์

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจากการค้นคว้าเอกสารต่างๆ ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นจะทำการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ประกอบบริบท (Context Content Analysis Technique)

๑.๙ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๙.๑ ทำให้ทราบสภาพทั่วไปการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรของคณะ
สงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

๑.๙.๒ ทำให้ทราบกลไกการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ
อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

๑.๙.๓ ทำให้ทราบ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบล
ร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง