การบูรณาการหลักภาวนา ๔ และหลัก 6Q เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Integrating the four Bhavans and The 6Q to develop the organization and Country[1]

พระณธีร์วิชญ์ วรโภคินธนะโชค เปรียญ[2]

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาพุทธธรรม คือ ภาวนา ๔ ได้แก่กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา ปัญญาภาวนา ๒) เพื่อศึกษาแนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามหลัก 6Q ๓) เพื่อบูรณาการหลักภาวนา ๔ และหลัก 6Q เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า หลักภาวนา ๔ และหลัก 6Q มีความสอดคล้องกันอย่างเห็นได้ชัดเจน และการพัฒนาบุคลากรด้วยภาวนา ๔ แต่ละด้านมีความสำคัญทุกด้าน และเป็นเรื่องจำเป็นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกหน่วยงานควรนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทั้งระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติงาน จะสามารถทำให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์

คำสำคัญ : การบูรณาการ, ภาวนา ๔, 6Q, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบันมีความสำคัญมากและมีแนวโน้มที่จะสำคัญขึ้นเรื่อยๆ ต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาของสิ่งต่างๆโดยเฉพาะการพัฒนาคนและความเป็นอยู่ของคนระดับชุมชนยิ่งมีความสำคัญ เพราะการพัฒนาคนและการพัฒนางานในท้องถิ่นชนบทเป็นตัวชี้วัดสำคัญสามารถบ่งบอกถึงความพัฒนาของประเทศนั้นๆ[๓] องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นจำแนกออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล (นคร/เมือง/ตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา[๔] ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น

---

[1]บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ COMPETENCY DEVELOPMENT OF MUNICIPAL PERSONNEL ACCORDING TO BUDDHADHAMMA IN THE GLOBALIZATION AGE

[2]พระณธีร์วิชญ์ วรโภคินธนะโชค เปรียญ (ป.ธ.๖, ปว.ค., พธ.บ., รม., พธ.ม., Ph.D. Candidate) วัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[3]ยุวัฒน์ วุฒิเมธี และคณะ, **เอกสารการสอนการพัฒนาชนบท**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๙), หน้า ๖-๗.

[4]สมคิด เลิศไพฑูรย์,ศาสตราจารย์ ดร., **ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, ฐานข้อมูลการเมืองการปกครองสถาบันพระปกเกล้า, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php/ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น [๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘].

๗,๘๕๓ แห่ง แยกประเภทได้ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๗๖ แห่ง, เทศบาลทั้งหมด ๒,๔๓๖ แห่ง แยกเป็นเทศบาลนคร ๓๐ แห่ง, เทศบาลเมือง ๑๗๔ แห่ง, เทศบาลตำบล ๒,๒๓๒ แห่ง, องค์การบริหารส่วนตำบล ๕,๓๓๙ แห่ง, องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ๒ แห่ง (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)[๕]

มีรายงานการวิจัยพบว่า ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป คือไม่ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่มีทิศทางและเป็นรูปธรรม พร้อมที่จะนำไปปฏิบัติจริง แต่เพียงแค่การมีไว้ให้ครบองค์ประกอบตามตัวชี้วัด การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ไม่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าที่จะให้บุคลากรแต่ละคนในแต่ละปีงบประมาณต้องอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสายงานในเรื่องหรือหลักสูตรอะไรบ้าง ทั้งนี้เพราะการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรไม่ใช่กิจกรรมภาคบังคับที่ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำ บางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ที่ไปอบรมจำกัดเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น ข้าราชการท้องถิ่นมีโอกาสน้อย พนักงานบางคนไม่ต้องการไปอบรม เพราะเมื่อไปอบรมเรื่องใดแล้วก็กลัวจะต้องกลับมาดำเนินการในภารกิจนั้นๆ ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มภาระงานให้ตนเอง[๖] นอกจากนั้นยังพบปัญหาเกี่ยวกับอัตรากำลัง ทักษะ ทัศนคติของบุคลากรและข้อจำกัดต่างๆ เช่น มีบุคลากรจริงน้อยกว่าอัตรากำลัง และไม่เพียงพอกับงาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่ตรงไม่เพียงพอกับงานหรือภารกิจที่รับผิดชอบ เช่น งานด้านการศึกษา สังคมสงเคราะห์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม บุคลากรขาดทักษะด้าน IT ขาดทักษะด้านการเขียน การพูด ขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองตนเอง และการบริหารจัดการท้องถิ่น บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนปัญหาเกี่ยวกับทัศนคติคือ บุคลากรไม่ค่อยกระตือรือร้นการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ บุคลากรต่างอยู่ต่างทำขาดความเอื้ออาทรต่อกัน ร่วมมือกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว บุคลากรขาดความคิด จิตสำนึกในการประหยัดทรัพยากร[๗]

นอกจากนั้น ก็ยังพบปัญหาขาดการวางแผนด้านการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ บุคลากรขาดความรู้และทักษะด้านวิเคราะห์ระบบและการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์[๘] มีสภาพปัญหาผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนมีปัญหาด้านการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้งาน และมีสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศลดลงตามลำดับ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนส่งเสริมกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านนี้อย่างต่อเนื่องและให้มีการติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมเป็นระยะๆ และต่อเนื่อง[๙]

ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เช่น ให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสียสละ มีความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบมีความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว

---

[๕] **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**, สรุปข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.dla.go.th/ work/abt [๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔].

[๖] เดชาภร แก่นเมือง, "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอชนอม จังหวัดนครศรี ธรรมราช", บทความวิจัยเสนอในการประชุมทางวิชาการครั้งที่ ๔ เรื่อง "การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย" วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖, หน้า ๒๑๗-๒๑๘.

[๗] "รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, "โครงการวิจัยและพัฒนา เรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พชบ.)", **รายงานการวิจัย**, (สถาบันพัฒนาสยาม), ๒๕๔๙, หน้า ๔๑-๕๒

[๘] ผศ.ดร.วรรณา โชคบรรดาลสุข และรัชนิดา รอดอั้ว, "แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านคอมพิวเตอร์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี", รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง), ๒๕๕๓, หน้า ๑-๒.

[๙] สมยงค์ สีขาว, "การพัฒนาสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสาน", วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), ๒๕๕๓, หน้า ๑๐๓.

มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่าพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ[๑๐] ทั้งนี้เพราะหน่วยงานหรือองค์การที่มีสมรรถนะองค์การอยู่ในระดับสูงย่อมจะมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงจนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้[๑๑] ด้วยสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในยุคโลกาภิวัตน์นี้ การพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และการบูรณาการหลักพุทธธรรมร่วมด้วยย่อมเกิดผลดีต่อองค์กร ดังนั้น "ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวัดผลประเมินผลที่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว"[๑๒] ควรมีการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะหลักในส่วนที่เป็นสมรรถนะเชิงจิตพิสัย เช่น ความซื่อสัตย์ คุณธรรม ฯลฯ เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการขององค์กรจำนวนมาก[๑๓] จากเหตุผลดังกล่าวมา จึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบูรณาการหลักภาวนา ๔ และหลัก 6Q เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แลในทางการศึกษา

วัตถุประสงค์การศึกษา

๑) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรม คือ ภาวนา ๔ ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา ปัญญาภาวนา

๒) เพื่อศึกษาแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามหลัก 6Q

๓) เพื่อบูรณาการหลักภาวนา ๔ และหลัก 6Q เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร

วิธีดำเนินการศึกษา

เครื่องมือการวิจัย

การศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นแนวคิดทฤษฎีและองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนแนวคิดจากนักปราชญ์ที่ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เขียนได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และทำความเข้าใจทฤษฎีการพัฒนา ตลอดถึงหลักภาวนา ๔ ในคัมภีร์พระไตรปิฎก วรรณกรรมและผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องจากเอกสารขั้นปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีและภาษาไทย และข้อมูลเอกสารขั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

---

[๑๐] สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, **ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.local.moi.go.th/principle /interest074601.pdf [๑๙ มิ.ย. ๒๕๕๙].

[11] Grindle, Merilee S. and Hildebrand, Mary E., Building Sustainable Capacity in the Public Sector: What Can Be Done?, Public Administration and Development 15 (December) 1995: 441-61.

[๑๒] สุคิช ชัยมงคล, "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๖).

[๑๓] เอนก เตียนบูชา, "การพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๒).

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. แนวคิด และความหมายการพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือการปฏิรูปจากของเดิมแล้วทำให้ดีขึ้นให้เจริญขึ้น[๑๔] ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Development" หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ดีขึ้นเจริญขึ้น[๑๕] นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นๆ ได้ให้คำจำกัดความว่า "พัฒนา" คือ ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร[๑๖] และยังหมายถึงความเจริญก้าวหน้าการเติบโต ความงอกงาม การเปลี่ยนแปลงอย่างมีทิศทาง มีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม หรือเป็นวิวัฒนาการในทางที่ดีกว่าเดิม หรือเพื่อเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างจริงจังเป็นสำคัญ[๑๗] ในทางพุทธศาสนา การพัฒนามาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดล้อมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยายทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือ ตัดผม มีความหมายว่า รก เช่น นุสิยา โลกวฑฺฒโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลง ไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา[๑๘]

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนา มาจากคำว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ หมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือการปฏิรูปจากของเดิมแล้วทำให้ดีขึ้นให้เจริญขึ้น ทำให้ยั่งยืนถาวร ความเจริญก้าวหน้า การเติบโต ความงอกงาม โดยมีความหมาย ๒ นัยยะ คือ การพัฒนาคน กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เรียกว่า ภาวนา

๒. การพัฒนาด้วยหลักภาวนา ๔

ภาวนา ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว ดังข้อความว่า "พระผู้มีพระภาคเจ้า ชื่อว่าทรงอบรมพระองค์แล้ว ทรงเป็นภาวิตัตต์ หรือพระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว เป็นอย่างไร คือ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกาย อบรมศีล อบรมจิตใจ อบรมปัญญา"[๑๙] ภาวนา เป็นคำในภาษาบาลี ที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วฑฺเฒติ ซึ่งก็คือ วัฒนาหรือการพัฒนาที่ใช้ในภาษาไทย คำว่าภาวนาในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น[๒๐] โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน[๒๑] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า ภาวนา ๔ หมายถึง การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึก อบรม, การพัฒนา ได้แก่ ๑) **กายภาวนา** การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอก

มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๐), หน้า ๑๕.

[๑๗] ขุ.ขุ. (ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

[๑๘] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๙.

[๑๙] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), หลักแม่บทของการพัฒนาตน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐, ๑๕ หน้า ๗๐.

ทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ **๒) สีลภาวนา** การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน **๓) จิตตภาวนา** การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น ๔) ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึก อบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็น อิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา[๒๒]

การพัฒนาหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ของประเทศนั้น มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจักต้องเป็นสังคมที่สงบสุขมั่นคงและราบรื่น มีโภคทรัพย์ ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจักต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลก และชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่าง ล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม[๒๓] การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย[๒๔]

๓. การพัฒนาด้วยหลัก 6Q

มีแนวคิดทางจิตวิทยากล่าวไว้ว่า คนเราจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ต้องประกอบไปด้วยความฉลาดทางปัญญา (IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ใช้สติปัญญาและการควบคุมอารมณ์ให้อยู่อย่างปกติสุข หากแต่ปัจจุบันความสามารถหรือความฉลาดของมนุษย์ได้แตกแขนงออกไปอีกหลายด้าน แต่ละด้านมีองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการทำงานเช่นกัน 6Q ซึ่งมีความสำคัญและการฝึกฝนเพื่อสามารถนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ไม่น้อยและเป็นสิ่งที่องค์การควรสนับสนุนพัฒนาคนในองค์การ ดังต่อไปนี้[๒๕]

๑. Intelligence Quotient (IQ) หมายถึง ความฉลาดทางสติปัญญา เชาวน์ไหวพริบและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในการทำงานแน่นอนว่า จะต้องใช้สติปัญญาที่จะคิดสร้างสรรค์งานต่างๆ ออกมา คิดหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพ แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยสามารถเสริมสร้างได้โดยการเรียนรู้ การฝึกอบรม การหาความรู้เพิ่มเติมนั้นเอง

---

[๒๒] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. (มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), ๒๕๔๙), หน้า ๗๐.

[๒๓] พระไพศาล วิสาโล, **การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

[๒๔] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ศ.ดร., พุทธศาสนากับปรัชญา**, (กรุงเทพมหานคร : อรินทร์พริ้นติ้ง กรุ๊ป, ๒๕๓๗), หน้า ๑๑.

[๒๕] ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, **โครงการห้ายอัจฉริยะ 6 Q : Summer Camp**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://crao.edu.kps.ku.ac.th/ review_6q.html [๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๙].

๒. Emotion Quotient (EQ) หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการระงับอารมณ์ เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีทักษะสร้างสรรค์ มีจิตนาการ มีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขทั้งกายและใจ พอใจในสิ่งที่ตนเองมี ไม่ต้องไปดูอื่นไกล เพียงเห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่น มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางจิตใจ อาจทำได้โดยการฝึกสมาธิบ่อยๆ เพราะหากคุณมีสมาธิแล้วก็ทำให้เกิดปัญญา ไม่ตัดสินใจอะไรด้วยอารมณ์ความรู้สึก ควรใช้เหตุและผลในการตัดสินใจแทน การแสดงออกด้านอารมณ์ที่เหมาะสม จะทำให้คุณทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การที่คุณแสดงออกด้านอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม จะทำให้คุณมีความเหมาะสมในการขึ้นตำแหน่งด้วย

๓. Adversity Quotient (AQ) หมายถึง ความฉลาดในการเผชิญปัญหาหรือความสามารถที่จะเผชิญกับความยากลำบาก อันนี้อาจจะเรียกว่า เป็นพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ไม่ถอดใจอะไรง่ายๆ เปรียบเทียบได้เหมือนกับ นักไต่เขา ซึ่งต้องเผชิญกับความยากลำบากอย่างยิ่งยวดกว่าจะถึงยอดเขา โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่มคือ กลุ่มแรก คือประเภทถอดใจตั้งแต่ยังไม่ทันเริ่ม แค่เพียงเห็นความสูงของภูเขาและระยะทางอันยาวไกล ก็พาลล้มเลิกความคิดที่จะปีนเสียแล้ว แน่นอนว่าลักษณะพฤติกรรมแบบนี้ ถ้าเป็นการทำงานคงไม่เป็นที่ต้องการขององค์การ การทำงานใดๆก็คงไม่ถึงเป้าหมาย กลุ่มที่สอง ประเภทเอาสนุกเข้าว่า ตราบใดที่ยังรู้สึกสนุกอยู่ก็ยังไปต่อได้เรื่อยๆ แต่พอลำบากหนักๆเข้า ทำให้หมดสนุก ก็จะเลิกล้มความตั้งใจเสียดื้อๆ กลุ่มสุดท้าย คือ นักไต่เขาตัวจริง ที่สู้ไม่ถอย จะลำบากตรากตรำแค่ไหนก็ไม่หวั่น ยินดีที่จะทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และสติปัญญา เพื่อไปให้ถึงยอดเขาให้ได้ คือ พวกที่มี AQ สูงจริงๆ และเป็นคนที่องค์การส่วนใหญ่ต้องการ

องค์การสามารถสนับสนุนได้โดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน ชี้ให้เห็นชัดว่าภูเขาลูกไหนกันแน่ที่เราจะต้องปีนให้ถึงยอด สร้างแรงจูงใจ กำหนดรางวัลที่จูงใจให้พนักงานทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และควรเป็นรางวัลสำหรับการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่ใครคนใดคนหนึ่งเท่านั้นมอบอำนาจให้ทีมงาน ให้ทำงานได้อย่างคล่องตัวที่สุด และควรสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ตามสมควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น ใช้อารมณ์ขันเพื่อลดความเครียด เอาใจใส่ในทุกข์สุขจากหัวหน้า จะเป็นกำลังใจอย่างมหาศาลแก่ลูกน้องด้วยพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง และความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่สามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคได้ เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ขึ้นมา ควรหลีกเลี่ยงการกล่าวหาหรือซ้ำเติมกันเอง แต่ต้องร่วมมือกันหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วน ในขณะเดียวกันหากใครทำดี ควรช่วยกันชื่นชมยกย่องเพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีกับทีม เฉลิมฉลองเมื่อทำงานเสร็จ เพื่อสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจแก่ทีมงาน ทำให้เป็นประสบการณ์ที่น่าจดจำ ส่งผลถึงการทำงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๔. Moral Quotient (MQ) หมายถึง ความฉลาดทางคุณธรรม มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ความกตัญญู เป็นคนดี มีระเบียบวินัย การฝึกตัวเองให้มีคุณธรรม คือ การฝึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความเที่ยงตรง และมีธรรมะในการทำงาน นั่นคือ อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑. ฉันทะ ความพอใจ รักงานที่ทำ ๒.วิริยะ ความเพียร ความพยายาม ๓.จิตตะ มีความเอาใจใส่ เรียนรู้ในการทำงาน ๔.วิมังสา หมั่นทบทวนเอาใจใส่ต่องาน โดยองค์การสามารถสนับสนุนได้โดยการส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ในองค์การ

๕. Physical Quotient (PQ) หมายถึง ความฉลาดทางพลานามัยมีความมั่นใจในการเคลื่อนไหว ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง นั่นคือการมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง การที่มีร่างกายที่แข็งแรง ก็เป็นพื้นฐานที่ดีในการทำงาน หากร่างกายไม่พร้อมก็คงไม่สามารถทำงานได้ สุขภาพพลานามัยจะแข็งแรงได้ ก็ต้องมีเวลาออกกำลังกาย ดังจะเห็นได้ในบางองค์กร มีการจัดกิจกรรมและพื้นที่การออกกำลังกายให้กับพนักงาน

๖. Social Quotient (SQ) หมายถึง ทักษะทางสังคมการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากทุกๆคน ล้วนเป็นส่วนหนึ่งกับสังคม จึงต้องใช้ชีวิตอยู่กับผู้อื่น โดยเฉพาะกับสถานที่ทำงาน ต้องพึ่งพาอาศัย และสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม จึงทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ องค์การควรให้สมาชิกในองค์การเข้าใจเรื่องการทำงานเป็นทีม การเข้าใจในเรื่องความแตกต่างของมนุษย์ การละลายพฤติกรรมให้สมาชิกได้มีเวลาใช้ชีวิตทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้น เพื่อให้ได้มีคนที่มีศักยภาพทั้งทางร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ คุณธรรมจริยธรรม คนที่มีทักษะทางสังคม คนที่มุ่งมั่นทำงานเผชิญปัญหาอุปสรรคอย่างไม่ท้อถอย องค์การควรให้การสนับสนุน การพัฒนา IQ EQ AQ MQ SQ และ PQ ให้ดีอย่างสม่ำเสมอ หรือบุคคลอาจจะมองในแง่ของการพัฒนาตนเองให้ถึงพร้อมทั้ง 6Q เพื่อดำรงตนให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน[๒๖]

จากแนวคิดทางด้านจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรด้วยหลัก 6Q เพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้วพบว่า มีความสอดคล้องกับหลักภาวนา ๔ ทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก คือ

๑. IQ **ความฉลาดทางสติปัญญา** มีความสอดคล้องกับภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ

๒. EQ **ความฉลาดทางอารมณ์** มีความสอดคล้องกับภาวนา ๔ ด้านจิตตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๓. AQ **ความฉลาดในการเผชิญปัญหา** มีความสอดคล้องกับภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ

๔. MQ **ความฉลาดทางคุณธรรม** มีความสอดคล้องกับภาวนา ๔ ด้านศีลภาวนา การเจริญศีล คุณธรรม พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย

๕. PQ **ความฉลาดทางพลานามัย** มีความสอดคล้องกับภาวนา ๔ ด้านกายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ดูแลรักษาร่างกาย ชีวิตให้ปลอดภัย

๖. SQ **ทักษะทางสังคมการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น** มีความสอดคล้องกับภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ

---

[๒๖] THAI TRAINING ZONE.COM, 6Q **ที่องค์การต้องสนับสนุน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:http://www.thaitraining zone.com/HrdNewsDetail.asp?id=453 [๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๙

๔. การบูรณาการหลักภาวนา ๔ และ 6Q

จากการที่ได้นำเสนอพุทธธรรม คือ ภาวนา ๔ ได้แก่ ๑. ด้านกายภาวนา ๒. ด้านศีลภาวนา ๓. ด้านจิตตภาวนา และ ๔. ด้านปัญญาภาวนา สามารถสรุปการบูรณาการได้ดังนี้

๑. **ด้านกายภาวนา** การอบรมพัฒนาทางร่างกายทุกอย่าง เริ่มตั้งแต่โภชนาการอาหาร สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย มีความประพฤติดีทางกาย วาจา ใจ การหลีกเลี่ยงไม่คบไม่อยู่ร่วมกับคนพาล การเสวนาคบแต่นักปราชญ์บัณฑิตผู้รู้ ผู้มีปัญญา การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี การไม่เสพสิ่งเสพติดน้ำเมา การมีสติสัมปชัญญะในกิจการงานทั้งปวง เหล่านี้ล้วนเป็นการดูแล พัฒนากาย เจริญกาย ฝึกฝนอบรมพัฒนากาย เพราะบุคคลจะมีสมรรถนะการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นจะอยู่ในร่างกายที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ปลอดภัยเท่านั้น หากบุคคลมีการประพฤติที่เป็นเหตุให้ได้รับอันตราย เช่น การไม่ดูแลสุขภาพร่างกาย การดื่มสุรา การประมาทในกิจทั้งหลาย เป็นต้น ก็ย่อมจะทำให้กายเกิดการเจ็บป่วย และส่งผลต่อสมรรถนะ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงาน อันจะทำให้องค์กรได้รับความเสียหายไปด้วย ฉะนั้น การพัฒนาด้านภายภาวนาไม่ใช่เฉพาะการดูแลสุขภาพอนามัยไม่ให้เจ็บป่วยเท่านั้น แต่ยังรวมถึง การควบคุมความประพฤติให้อยู่ในกรอบแห่งความดี เพื่อที่จะไม่ให้เกิดอันตรายมาถึงร่างกาย ทำให้อัตตะภาวะตัวตนจะประสบอันตราย

๒. **ด้านศีลภาวนา** การอบรมพัฒนาด้านศีลธรรมจรรยา ความประพฤติ การฝึกตนให้อยู่ในกรอบกติกาข้อตกลง ระเบียบวินัยของสังคม กฎหมายบ้านเมือง จารีตประเพณี ศีลธรรมอันดีงาม มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตรายจากการละเมิดศีล หรือการละเมิดระเบียบวินัยกติกา บุคคลควรตั้งอยู่ในศีล ๕ เป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่ควรปฏิบัติ เพื่อเกิดความสงบสุขในการใช้ชีวิตในสังคมทุกสังคม ไม่กระทำในสิ่งที่ชั่วทั้งหลายทั้งปวง การมีกาย วาจา และใจสะอาด หลีกเลี่ยงหนีห่างอบายมุข ๖ คือ การละเว้นจากหนทางแห่งความเสื่อม ๖ ทางซึ่งจะนำไปสู่หายนะ คือ การเกี่ยวข้องโดยการเป็นผีพนัน ผีสุรา เป็นต้น เมื่อบุคคลไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขแล้ว ชีวิตก็จะปลอดภัย มีสุขภาพพลานามัยที่ดี นอกจากนั้นก็ยึดหลักมงคลข้อที่ว่าฝึกอบรมตนให้อยู่ในวินัย ไม่ละเมิดกติกาขององค์กรที่ทำงาน ของชุมชน สังคม ประเทศ การประพฤติธรรม ดำรงตนในศีลธรรมจรรยาที่ถูกต้อง การทำกิจกรรมที่ดีมีประโยชน์ ไม่เสียหายต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม และการเว้นจากความชั่วทั้งปวง เมื่อกระทำเช่นนี้ชื่อว่า ได้พัฒนาศีลภาวนา

๓. **ด้านจิตตภาวนา** การฝึกฝนอบรมพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ โดยการฝึกจิตตนเองให้สูงขึ้นด้วยการฝึกสมาธิ มีความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งของจิต ความเพียรพยายาม ความมีสติรอบคอบ มีวิริยพละ คือ พลังแห่งความเพียรพยายามในการทำกิจทั้งหลายทั้งปวงให้สำเร็จ, มีความขยัน หมั่นเพียร ๔ ด้าน คือ ความขยันและระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อบกพร่องผิดพลาด การขยันระงับ แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นโดยไม่นิ่งดูดาย ขยันสร้างผลงาน สร้างความดีให้เป็นที่ปรากฏ ขยันรักษาความดี รักษาผลงานที่ทำแล้วให้ดีให้ถาวรยืนนาน มีขันติ ความอดทน ซื่อสัตย์สุจริต มีหิริ ความละอายแก่ใจ โอตตัปปะ ความเกรงกลัวต่อบาป และสอดคล้องกับมงคลข้อที่ ๒๗, ข้อที่ ๒๘, ข้อที่ ๓๑ และข้อที่ ๓๓ มีใจความว่า การรู้จักเป็นผู้ให้ เอื้อเฟื้อแบ่งปันให้ในที่นี้ไม่ใช่เพียงวัตถุเท่านั้น แต่หมายถึงให้คำแนะนำ ให้ข้อมูล ให้ข้อคิดเห็น ให้ความเท่าเทียมเป็นต้น การมีความอดทนอดกลั้น การเป็นคนว่าง่ายสอนง่าย ไม่ดื้อรั้นมีทิฐิสูง การรู้จักควบคุมตนเอง และการเห็นอริยสัจ หรือนำหลักอริยสัจ ๔ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน พิจารณาให้เห็นความเป็นจริง

๔. **ด้านปัญญาภาวนา** การอบรมฝึกฝนพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถต่างๆ มองเห็นประโยชน์ของการรู้รอบรู้มาก รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน รู้บุคคล การรู้อุปนิสัยของบุคคล ๖ จำพวกที่มีความแตกต่างกัน ที่เรียกว่า จริต ๖ เช่น คนราคะจริต คนโทสะจริต คนโมหะจริต คนพุทธิจริต เป็นต้น เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การประสานงาน การมีมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร การเข้าสังคม การรู้จริตทั้ง ๖ ประเภทจะทำให้เป็นคนเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และบุคคลรอบข้างได้ นอกจากนั้นก็มีหลักแห่งการสงเคราะห์ หรือการผูกไมตรีจิต หรือหลักการมนุษย์สัมพันธ์ทางพระพุทธศาสนา มีการรับฟังผู้อื่น หรือการรับฟังข้อมูลอย่างรอบด้าน และการพิจารณาไตร่ตรองวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดถี่ถ้วน ศึกษาให้รอบรู้รอบด้าน การใช้วาจาดีมีมนุษย์สัมพันธ์ การเคารพ การรับรู้ข้อมูลจากผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ การมีความสุภาพถ่อมตน เป็นต้น เป็นเหตุนำมาซึ่งความเจริญมีชีวิตที่ดีงาม มีการพัฒนาความรู้ตลอดเวลาที่เรียกว่า เป็นการพัฒนาฝึกอบรมปัญญา หรือปัญญาภาวนา

สรุปผล

หลักภาวนา ๔ เป็นหลักแห่งการพัฒนาฝึกฝนอบรมบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดสมรรถนะ เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ บุคคลซึ่งนับเป็นทรัพยากรสำคัญในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามหลัก 4M คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการ (Man Money Material Methods) หลักภาวนา ๔ ได้ถูกกล่าวไว้เมื่อสมัยยุคพุทธกาลโดยพระพุทธเจ้า แต่มาถึงยุคปัจจุบันยังคงเป็นแนวคิดที่ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวคิดนักวิชาการสมัยใหม่ที่กล่าวถึงการพัฒนาความฉลาด ๖ ประการ คือ IQ ความฉลาดทางสติปัญญา EQ ความฉลาดทางอารมณ์ AQ ความฉลาดในการเผชิญปัญหา MQ ความฉลาดทางคุณธรรม PQ ความฉลาดทางพลานามัย และ SQ ความฉลาดในทักษะทางสังคมการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในยุคโลกาภิวัตน์นี้มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ฉะนั้นการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เป็นความสำคัญอย่างยิ่ง

มีข้อเสนอแนะทางการวิจัยว่า "ควรมีการวิจัยสร้างเครื่องมือการประเมินสมรรถนะสำหรับใช้ประเมินก็คือตัวชี้วัด และควรศึกษาวิจัยและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา"[๒๗] องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือแม้แต่หน่วยงานเอกชนทุกๆองค์กร "หากมีการนำองค์ความรู้หลักธรรม หรือวิธีการทางพระพุทธศาสนามาดำเนินการร่วมกับองค์ความรู้หลักการ หรือวิธีการของศาสตร์อื่นต่างๆ จะเป็นทางเลือกใหม่ที่ทำให้เกิดผลอันพึงปรารถนาได้"[๒๘] หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจะเป็นการเติมเต็มวิทยาการใหม่ๆ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น[๒๙] "การพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่นำเอาหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนามาเสริมแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นการยกระดับทักษะและศักยภาพอย่างรอบด้านพร้อมกับการเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อีกด้วย"[๓๐] หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าหรือคำสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นพุทธวิธี

---

[๒๗] เมธุรี กมลบุตร, "การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข", **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖).

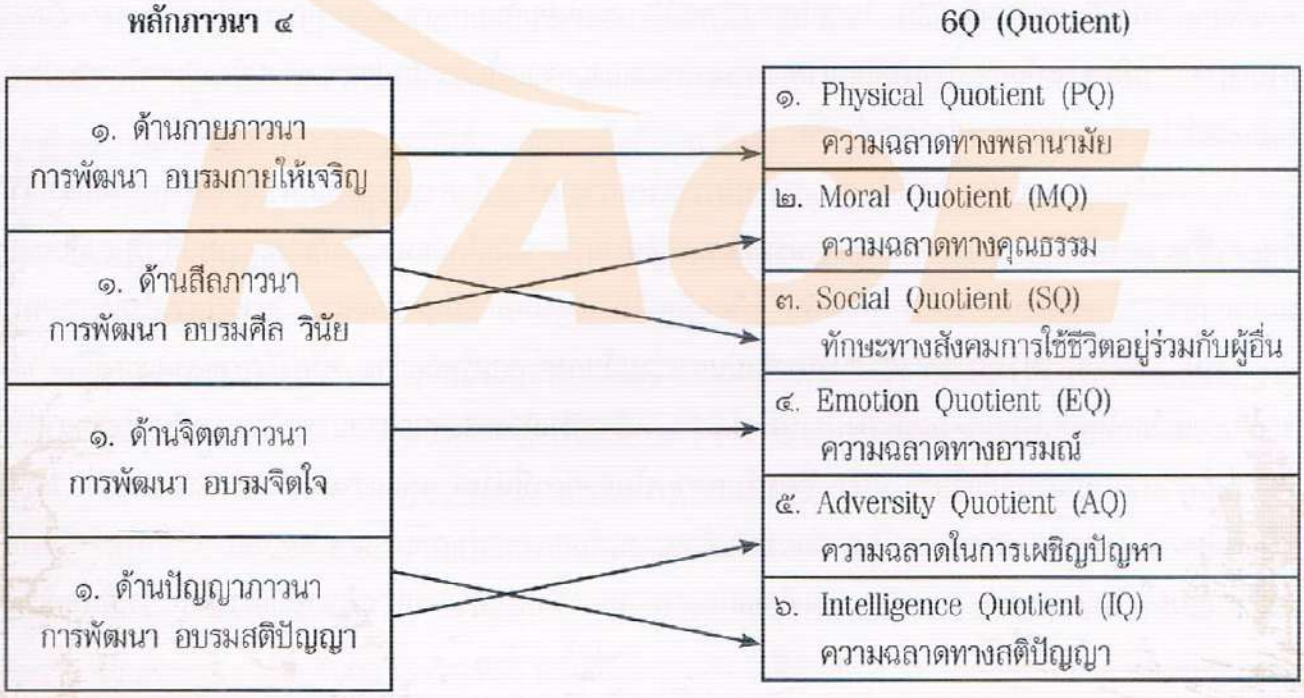
[๒๘] พระเมธาวินัยรส, "พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาการบริหาร การเมือง และธรรมาภิบาล", (พระนครศรีอยุธยา : การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑, ๒๕๕๗), (อัดสำเนา).

[๒๙] พระศรีคัมภีรญาณ, "ถ้อยแถลง", ใน **รวมบทความวิชาการพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาจิตใจและสังคม ประจำปี ๒๕๕๗.** รวบรวมจัดพิมพ์โดย คณะกรรมการฝ่ายวิชาการงานประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑ (เล่ม ๑). (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๗): ๕.

[๓๐] พระปลัดเทียน พลวุฑโฒ, "การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร", ใน **รวมบทความวิชาการพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาจิตใจและสังคม ประจำปี ๒๕๕๗.** รวบรวมจัดพิมพ์โดย คณะกรรมการฝ่ายวิชาการงานประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑ (เล่ม ๒). (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๗): ๔๒.

การป้องกันและจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ นานาที่มากับพุทธธรรมนั้น ล้วนเป็นเรื่องที่ทันสมัย ใหม่เสมอ ส่งผลดีต่อผู้น้อมนำมาปฏิบัติได้ไม่จำกัดกาลเวลา[๓๑]

หลักภาวนา ๔ ที่กล่าวมานี้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติงาน ทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมแนวทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งผลจากการวิจัยจากนักวิชาการบ่งบอกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักพุทธธรรม เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณธรรม ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา เช่น หน่วยงานบริษัทเซเว่น บริษัทซีพี บริษัทซีเมนต์ไทย และบริษัทห้างร้าน หน่วยงานรัฐและเอกชนหลายแห่ง ได้จัดอบรมพัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่บริษัทตนเองให้ได้รับการพัฒนาตนเองทุกด้านทั้งด้านปัญญาภาวนา และจิตตภาวนา ด้วยการฝึกฝนอบรมปฏิบัติสมาธิภาวนา รวมทั้งด้านศีลภาวนา และกายภาวนา ด้วยการดูแลให้ความสำคัญกับสวัสดิการ เพราะการพัฒนาตามหลักภาวนา ๔ นั้นมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน โดยที่แต่ละด้านมีความสำคัญทุกๆ ด้าน ไม่ควรจะให้ความสำคัญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น หากบุคคลมีศักยภาพในด้านวิชาการ มีทักษะความสามารถ แต่มีเจตคติที่ไม่ดี บกพร่องในเรื่องศีลธรรม ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ขาดความฉลาดทางอารมณ์ ควบคุมตนเองไม่ได้ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรไม่ได้ ขาดความฉลาดทางคุณธรรม ขาดทักษะทางสังคมการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น ขาดความฉลาดทางพลานามัย ติดอบายมุข ติดเครื่องดื่มมึนเมา ละเมิดกฎระเบียบ บกพร่องต่อหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบ ปราศจากศีล ๕ ขาดหิริโอตตัปปะ เป็นต้น ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานเช่นกัน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าหลักภาวนาทั้ง ๔ ข้อนั้นมีความสำคัญในทุกๆด้าน ดังจะได้สรุปเป็นประเด็นแต่ละข้อต่อไปนี้



---

[๓๑] วิระชัย ศรีหาพล. "การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ โดยใช้แนวพุทธธรรม". วารสาร FEU ACADEMIC REVIEW. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (ธันวาคม ๒๕๕๖-พฤษภาคม ๒๕๕๗): ๗๐.

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นหนึ่งที่สอดคล้องกับหลักกายภาวนาว่า[๓๒] "คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการมีสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดี (Health and nutrition)" หากบุคลากรเจ็บป่วย หรือมีความไม่สบายกาย ไม่สบายใจย่อมจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะ ต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเรื่องโภชนาหารและความฉลาดทางพลานามัย Physical Quotient (PQ) จึงเป็นเรื่องใหญ่และสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม หลายคนมักเข้าใจว่า การดูแลร่างกายเกี่ยวกับเรื่องโภชนาการและอนามัยเท่านั้นเป็นการฝึกฝนอบรมกาย จัดเป็นกายภาวนาเท่านั้น แต่จริงๆแล้วยังหมายรวมถึงความฉลาดทักษะทางสังคมการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วย Social Quotient (SQ) คือการควบคุมความประพฤติให้อยู่ในกรอบแห่งความดี เพื่อที่จะไม่ให้เกิดอันตรายมาถึงร่างกาย ทำให้อัตตะภาวะตัวตนร่างกายประสบอันตราย **ส่วนศีลภาวนา** เป็นความฉลาดทางคุณธรรม Moral Quotient (MQ) การอบรมพัฒนาด้านศีลธรรมจรรยา ความประพฤติ การฝึกตนให้อยู่ในกรอบกติกา ข้อตกลง ระเบียบวินัยของสังคม กฎหมายบ้านเมือง จารีตประเพณี ศีลธรรมอันดีงาม เพื่อป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตรายจากการละเมิดศีล หรือการละเมิดระเบียบวินัยกติกา การตั้งตนอยู่ในศีล ๕ เพื่อเกิดความสงบสุขในการใช้ชีวิตในสังคมทุกสังคม ไม่กระทำในสิ่งที่ชั่วทั้งหลายทั้งปวง การมีกาย วาจา และใจสะอาด หลีกเลี่ยงหนีห่างอบายมุข เป็นต้น **ส่วนจิตตภาวนา** เป็นการอบรมพัฒนาด้านจิตใจให้มีความอ่อนโยน ซื่อสัตย์สุจริต อดทน เข้มแข็ง มีความขยันวิริยะอุตสาหะ มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีจิตใจโอบอ้อมอารีย์ เสียสละ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์สูงในการทำงาน มีความฉลาดทางอารมณ์ Emotion Quotient (EQ) สามารถควบคุมจิตใจตนเองได้ยามประสบอารมณ์ชอบใจและไม่ชอบใจ ไม่ให้จิตใจเป็นทุกข์ **ส่วนปัญญาภาวนา** ความฉลาดในการเผชิญปัญหา Adversity Quotient (AQ) ความฉลาดทางสติปัญญา Intelligence Quotient (IQ) ซึ่งขึ้นอยู่กับการอบรม การศึกษา และการพัฒนา

หากองค์กรใดมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา ๔ นั่นก็คือการพัฒนาตามหลัก 6Q นั่นเองเชื่อได้ว่าจะทำให้บุคลากรเกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ และดึงศักยภาพความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อประเทศชาติได้ แต่ตรงกันข้ามหากบุคลากรถูกละเลยไม่ได้รับการอบรมพัฒนาฝึกฝนตามหลักภาวนา ๔ หรือมีการอบรมพัฒนา แต่ขาดข้อใดข้อหนึ่ง ก็จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ ที่ยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรนำหลักภาวนา ๔ ไปบูรณาการกับการปฏิบัติงานในมิติต่างๆ เช่น ระดับนโยบาย การกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์องค์กร การบริหาร การปฏิบัติงาน การวางแผนการทำงาน แนวทางการพัฒนาบุคลากร การประเมินผล รวมถึงการดำเนินในชีวิตประจำวัน

๒. ไม่ควรจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักภาวนา ๔ ด้านใดด้านหนึ่งเป็นการเฉพาะ เพราะทุกด้านมีความสำคัญพอๆกัน และหากขาดข้อหนึ่งข้อใดไป หรือไม่ได้รับการพัฒนาสนับสนุนเต็มที่ ก็จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรในองค์กร

---

[๓๒] บุญคง หันจางสิทธิ์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๒๕.

๓. ควรมีกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะ และประเมินเพื่อทราบว่า สมรรถนะด้านใดที่อ่อน ควรได้รับการส่งเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านจิตใจ คุณธรรมภายในตน ด้วยเหตุหากจิตใจมีมโนธรรมได้รับการพัฒนาแล้ว ก็จะส่งผลต่อความประพฤติ การกระทำ การพูดจา การคิด การทำงานทุกอย่าง

เอกสารอ้างอิง :

บุญคง หันจางสิทธิ์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐.

ทิพาพร พิมพ์พิสุทธิ์. **พัฒนาการทางการเมือง.** กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๑.

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **ทางสายกลางของการศึกษาไทย.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพ มหานคร : คณะศึกษา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์.** พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธศาสนากับปรัชญา.** กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๓.

พระปลัดเทียน พลวุฑฺโฒ. "การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร". ใน **รวมบทความวิชาการพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาจิตใจและสังคม ประจำปี ๒๕๕๗,** รวบรวมจัดพิมพ์โดย คณะกรรมการฝ่ายวิชาการงานประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑ (เล่ม ๒). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗ : ๘๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). **หลักแม่บทของการพัฒนาตน.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ ๓๔. มูลนิธิการ ศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), ๒๕๔๙.

พระไพศาล วิสาโล. **การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๒.

พระเมธาวินัยรส. "พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาการบริหาร การเมือง และธรรมาภิบาล". (พระนครศรีอยุธยา : การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑. ๒๕๕๗, (อัดสำเนา).

พระศรีคัมภีรญาณ. "ถ้อยแถลง". ใน **รวมบทความวิชาการพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาจิตใจและสังคม ประจำปี ๒๕๕๗,** รวบรวมจัดพิมพ์โดย คณะกรรมการฝ่ายวิชาการงานประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑ (เล่ม ๑). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗ : ๕.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. **ลักษณะสังคมและการปกครองของไทย.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.

มานิต มานิตเจริญ. **พจนานุกรมไทย.** กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๑๙.

วิจิตร ศรีสอ้าน. **การศึกษากับการพัฒนา.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๔.

วีระชัย ศรีหาพล. "การเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ โดยใช้แนวพุทธธรรม". **วารสาร FEU ACADEMIC REVIEW,** ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (ธันวาคม ๒๕๕๖-พฤษภาคม ๒๕๕๗ : ๗๐.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธีและคณะ, **เอกสารการสอนการพัฒนาชนบท,** (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๙), หน้า ๖-๗.

เดชากร แก่นเมือง, **"การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช",** บทความวิจัยเสนอในการประชุมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ ๔ เรื่อง "การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย" วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖, หน้า ๒๑๗-๒๑๘.

มยุรี กมลบุตร. "การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข". **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖.

สมยงค์ สีขาว, "การพัฒนาสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสาน", **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), ๒๕๕๓, หน้า ๑๐๓.

สุพิษ ชัยมงคล, "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๖).

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, "โครงการวิจัยและพัฒนา เรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พขบ.)", **รายงานการวิจัย,** (สถาบันพัฒนาสยาม), ๒๕๔๙, หน้า ๔๑-๔๒

วรรณา โชคบรรดาลสุข และรัชนิดา รอดอิ้ว, "แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านคอมพิวเตอร์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี", **รายงานการวิจัย,** (มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง), ๒๕๕๓, หน้า ๑-๒.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, **สรุปข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www. dla.go.th/ work/abt [๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘].

ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, **โครงการค่ายอัจฉริยะ 6 Q : Summer Camp,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://crao.edu.kps.ku.ac.th/review_ 6q.html [๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๙].

สมคิด เลิศไพฑูรย์,ศาสตราจารย์ ดร., **ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,** ฐานข้อมูลการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php/ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น [๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘].

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, **ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.local.moi.go.th/principle/interest0746 01.pdf [๑๙ มิ.ย. ๒๕๕๙].

THAI TRAINING ZONE.COM, **6Q ที่องค์การต้องสนับนุน,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.thaitraining zone.com/HrdNewsDetail.asp?id=453 [๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๙].

Grindle, Merilee S. and Hildebrand, Mary E., **Building Sustainable Capacity in the Public Sector: What Can Be Done?,** Public Administration and Development 15 (December) 1995: 441-61.

พระณธีร์วิชญ์ วรโภคินธนโชค. (2560, เมษายน).การบูรณาการหลักการภาวนา 4 และหลัก 60 เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น . *สารนครศรีธรรมราช*, 47(4), 19-31.