

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤติโลก”
(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดินอำเภอสี จังหวัดลำพูน

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT WITH BUDDHIST INTEGRATION OF WANG DIN
SUBDISTRICT MUNICIPALITY IN LI DISTRICT, LAMPHUN PROVINCE

ปภาดา พญาฐิติกาญจน์ Paphada Phyathitikan

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Lamphun Monks College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Aorchanansri@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อ 1. ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน 3.นำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

การวิจัยแบบผสมวิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากบุคลากรทั้งหมด 80 คน ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพรรณนา และสถิติอนุมาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน สัมภาษณ์เนื้อหาข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล วังดิน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านศีลธรรมคุณธรรม ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านบริหารงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ทักษะของงาน ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($R = .631^{**}$)

3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบล วัง
ดิน พบว่า 1) ด้านศีล มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน 2) ด้าน
สมาธิ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความขยันอดทนเอาใจใส่ในงานที่ได้รับ ส่วน 3) ด้านปัญญา การให้
ความสำคัญการพัฒนาความรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานใช้หลักเหตุผลวิเคราะห์ปัญหาแนว
ทางการแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บูรณาการ ไตรสิกขา.

Abstract

The purposes of this research were: 1. To study the level of opinions of personnel toward human resource development of wang din subdistrict municipality. 2. To study the relationship between the threefold principle and human resource development of wang din subdistrict municipality. 3. Presenting the buddhist integrated human resource development guidelines of wang din subdistrict municipality, li district, lamphun province. Integrated research is quantitative research data was collected using a questionnaire. From a total of 80 personnel, the entire population was used as a study group. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics. And qualitative research by in-depth interviews with 10 key informants or people, synthesizing the contents of the research according to the objectives of the research.

The research results found that

1. The level of opinions of personnel towards the human resource development of Wang Din Subdistrict Municipality found that the overall level was at a high level in terms of morality. personal qualities Management Operational knowledge and the knowledge and skills of the job, respectively.

2. The relationship between the threefold principle and human resource development of Wang Din Subdistrict Municipality. There was a positive correlation with precepts, concentration and wisdom, overall at a high level ($R = .631^{**}$).

3. Presenting the integrated Buddhist human resource development guidelines of Wang Din Subdistrict Municipality, it was found that 1) precepts, rules and regulations were followed. Be ready to work. 2) Concentration: having determination Have diligence, patience, and attention to the work received. Part 3) Intellectual The importance of developing knowledge to be applied in work, using reasoning, analyzing problems, solving problems for effective work.

Keywords : Human Resource Development, Integration, Threefold training

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านบุคลากร (Human capital) และเป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์กรและบุคลากรโดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมการให้ศึกษาเรียนรู้งานการฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ และการพัฒนาความรู้มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2556 : 4)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้น เน้นให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมการใช้สารสนเทศมาใช้งานการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ การวางแผนการกระจายอำนาจ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ และเพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต้องคำนึงให้มีความรู้และความรู้ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยบุคลากรต้องพัฒนา 5 ด้าน คือ 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะของงาน 3. ด้านการบริหารงาน 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม (แผนพัฒนาพนักงาเทศบาลตำบลวังดิน, 2565: 2-3)

จากสถานการณ์ที่ผ่านมาเกี่ยวกับเหตุการณ์โควิด-19 ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยผ่านการพัฒนาองค์การและการฝึกอบรมและพัฒนา ให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากร

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤติโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

มนุษย์ครอบคลุม ในการพัฒนางานและการปรับปรุงคุณภาพ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560 : 12) ให้มีประสิทธิภาพรวดเร็วสนองความต้องการของประชาชนได้ทันเวลา ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรม Training การศึกษา Education การเรียนการสอนจากผู้มีประสบการณ์ สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้วิธีการและรูปแบบในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานยังขาดการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและแนวทางในการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน (พิมพ์ลิขิต ทองรอด, 2557 : 67) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรต้องมีหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาช่วยให้บุคคลพัฒนาไปได้อย่างบูรณาการ โดยอาศัยหลักธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา ศีล คือบุคคลต้องควบคุมตัวเองทางกาย วาจาให้อยู่ในระเบียบวินัยความดีงาม ตามมารยาททางสังคม และการเตรียมสภาพร่างกายให้พร้อมปฏิบัติงาน สมาธิ คือบุคคลจะต้องตั้งใจมั่นรวบรวมจิตให้สงบแน่วแน่ อยู่ในสิ่งหนึ่ง สิ่งใดโดยเฉพาะการนั่งสมาธิทำจิตใจให้ปลอดโปร่ง ควบคุมจิตใจของตนเอง ปัญญา คือบุคคลทำความเข้าใจ ชัดเจนสามารถพบแนวทางการแก้ปัญหาหรือมีความกระจ่างชัด แสดงความคิดเห็นและปฏิบัติได้ถูกต้องตามสภาพที่เหมาะสมตามหลักคุณธรรม (นายสุหัชชา พิมพ์เนาว์, 2561 : 5)

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบล
วังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของ
เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods
Research) ประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยแบบเชิงคุณภาพ
(Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Document Research) และการสัมภาษณ์เชิง
ลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรที่อยู่ในเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี
จังหวัดลำพูน จากบุคลากรทั้งหมด 80 คน โดยใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นกลุ่มศึกษา
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัด
ลำพูน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation
coefficient) เพื่อศึกษาทิศทางและความสัมพันธ์ของตัวแปร
3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

เครื่องมือการวิจัย

1. เชิงปริมาณ แบบสอบถามเพื่อหาค่าดัชนีที่ความสอดคล้องยอมรับได้ ได้ค่า IOC ตั้งแต่
0.60-1.00 ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้ หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ TRY
Out กับบุคลากรในเขตเทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้งานวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความ
เชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับเท่ากับ 0.969
2. เชิงคุณภาพ แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
(Key Informant)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 อายุ 18-30 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 สถานภาพ โสดจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 45 คน วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาดัตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ประกอบไปด้วยระดับความคิดเห็น ด้านหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา และส่วนที่ 2 คือ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงาน ด้านการบริหารงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยภาพรวม

(N=80)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านศีล (พัฒนาพฤติกรรม)	4.09	0.730	มาก
2. ด้านสมาธิ (พัฒนาจิตใจ)	4.13	0.712	มาก
3. ด้านปัญญา (พัฒนาความรู้)	3.96	0.732	มาก
ภาพรวม	4.06	0.724	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน

อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.724$)

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤติโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสมาธิ รองลงมาคือด้านศีล รองลงมาด้านปัญญา ในส่วนของหลักไตรสิกขาอยู่ในระดับมาก ส่วนของหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ด้านศีลธรรม คุณธรรม ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงาน และด้านความรู้ และทักษะของงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยภาพรวม

(N=80)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง		ระดับการปฏิบัติ	
พุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.74	0.793	มาก
2. ด้านความรู้และทักษะของงาน	3.72	0.829	มาก
3. ด้านการบริหารงาน	3.79	0.799	มาก
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	3.92	0.766	มาก
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม	3.96	0.831	มาก
ภาพรวม	3.82	0.803	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.803$)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านศีลธรรมคุณธรรม ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านการบริหารงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้และทักษะของงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3.ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากระดับความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน ได้นำข้อมูลเชิงสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

ที่	สมมติฐานการวิจัย	ความสัมพันธ์		เชิง	ระดับ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		มี	ไม่มี			ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.	หลักไตรสิกขา ด้านศีลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูนตาม	✓	-	บวก	สูง	✓	-
2.	หลักไตรสิกขา ด้านสมาธิกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูนตาม	✓	-	บวก	สูง	✓	-
3.	หลักไตรสิกขา ด้านปัญญากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูนตาม	✓	-	บวก	สูง	✓	-
4.	หลักไตรสิกขา กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูนโดยภาพรวม	✓	-	บวก	สูง	✓	-

ตารางที่ 3 สมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson, s Product Moment Correlation Coefficient)				
ตัวแปร	1. ด้านศีล	2.ด้านสมาธิ	3.ด้านปัญญา	รวม
1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	.719**	.608**	.688**	.562**
2. ด้านความรู้และทักษะของงาน	.649**	.599**	.640**	.531**
3. ด้านการบริหารงาน	.725**	.724**	.744**	.583**
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	.758**	.714**	.716**	.621**
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม	.772**	.765**	.766**	.640**
รวม	.778**	.732**	.763**	.631**

จากตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน พบว่า

ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ หลักไตรสิกขา ด้านศีล อยู่ในระดับสูง ($r = .778^{**}$)

ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ หลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ อยู่ในระดับสูง ($r = .732^{**}$)

ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ หลักไตรสิกขา ด้านปัญญา อยู่ในระดับสูง ($r = .763^{**}$)

ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($R = .631^{**}$)

4. ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

1. ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลควรมีการอบรม ตามหลักสูตรสำหรับข้าราชการที่บรรจุใหม่ และอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน

2. ความรู้และทักษะของงาน พบว่า การเพิ่มพูนความรู้เสริมทักษะให้กับบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน นำไปสู่การพัฒนาเป็นนวัตกรรมใหม่ ให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็วและสามารถลดขั้นตอนการทำงานได้ชิ้นงานมากขึ้น

3. การบริหารงาน พบว่า การยกระดับการบริหารปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน พัฒนาโครงสร้างและกระบวนการรวมกันวางแผนนโยบาย กลยุทธ์ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน มีการกำหนดค่าตอบแทนและสร้างแรงจูงใจ การเห็นคุณค่าของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า

4. คุณสมบัติส่วนตัว พบว่า การให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะเพื่อเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาเป็นการปรับทัศนคติในองค์กรลดความขัดแย้งระหว่างกัน นำมาพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมาย

5. ศีลธรรมคุณธรรม พบว่า การปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากร ช่วงสร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมส่งเสริมให้มีการปฏิบัติธรรมเพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน และ ส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมให้กับสังคมเพื่อให้เกิดความสามัคคี

แนวทางการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

1. ด้านศีล พบว่า การปลูกฝังการพัฒนาที่เทศบาลให้แนวทางควรมีการอบรมศีลธรรมคุณธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม พฤติกรรม มีวินัยการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อให้ผ่อนคลายจากการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรไปในทางที่ดี

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤติโลก”
(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

2. ด้านสมาธิ พบว่า การพัฒนาจิตใจให้เกิดการสมาธิส่งผลต่อสรรพภาพและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาด้านคุณภาพจิตใจ สุขภาพจิต เช่น สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ พัฒนางค์กรให้น่าอยู่ สภาพแวดล้อมสร้างความสุขในองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันมีการพัฒนาอุทิศตนเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

3. ด้านปัญญา พบว่า การให้ปัญญาเป็นแนวทางการแก้ไขปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการวิเคราะห์ ไตร่ตรองมีความเข้าใจความรอบรู้ เชี่ยวชาญ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน” จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน พบว่า ในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ด้านศีลธรรมคุณธรรม ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงาน และด้านความรู้และทักษะของงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **กิริติ กมลประเทืองกร** ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า 1) มีการจัดฝึกอบรมเพื่อที่จะเสริมสร้างและ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และเสริมประสบการณ์ 2) ทฤษฎีการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการอบรม การศึกษา และ การพัฒนา ซึ่งมีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอดคล้องกับหลักทฤษฎี 4 เป็นหลักที่ว่าด้วย แนวทางแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

พบว่า โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ได้แก่ ด้านสมาธิ (การพัฒนาจิตใจ) กับการทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านศีล (การพัฒนาพฤติกรรม) กับการพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และด้านปัญญา (การพัฒนาความรู้) กับการสนับสนุนหลักธรรมเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต ดังจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความรักในงานและมีความเป็นจิตอาสาสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีสติ สมาธิในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดและใช้ปัญญามาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ **ขวัญษา เอกจิตต์ และอุทัย สติมัน** ได้ทำวิจัยเรื่อง “หลักไตรสิกขากับการพัฒนาตน” ผลการวิจัยพบว่า หลักไตรสิกขาเป็นการฝึกคนให้เจริญพัฒนาขึ้น คือ ศีล เป็นเหมือนการจัดปรับพื้นที่และบริเวณแวดล้อมให้สะอาดหมดจด ระเบียบเรียบร้อย ร่าเริง แน่นหนาและมั่นคง สมาธิเป็นเหมือนการเตรียมตัวของผู้ทำงานให้มีเรี่ยวแรงกำลังความถนัดชัดเจนที่พร้อมจะลงมือทำงาน และปัญญา เป็นเหมือนอุปกรณ์ที่จะ ใช้ทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ และสอดคล้องกับ **พระมหาปัญญา กิตติเมโธ** ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผลการวิจัยพบว่า 1.ในความคิดของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการศึกษาที่จำแนกตามอายุระดับการศึกษาอายุราชการและตำแหน่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางเศรษฐกิกระดับ 0.01 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 3.ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือควรเริ่มรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ตามหลักของศีล สมาธิ และปัญญา

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ตามหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอเถลี จังหวัดลำพูน

การใช้หลักไตรสิกขามาปรับประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับหลักด้านศีล การปลูกฝังการพัฒนา สร้างพฤติกรรมที่ดี การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ การอยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ในด้านสมาธิ การปฏิบัติงานมีความเพียร มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤติโลก”

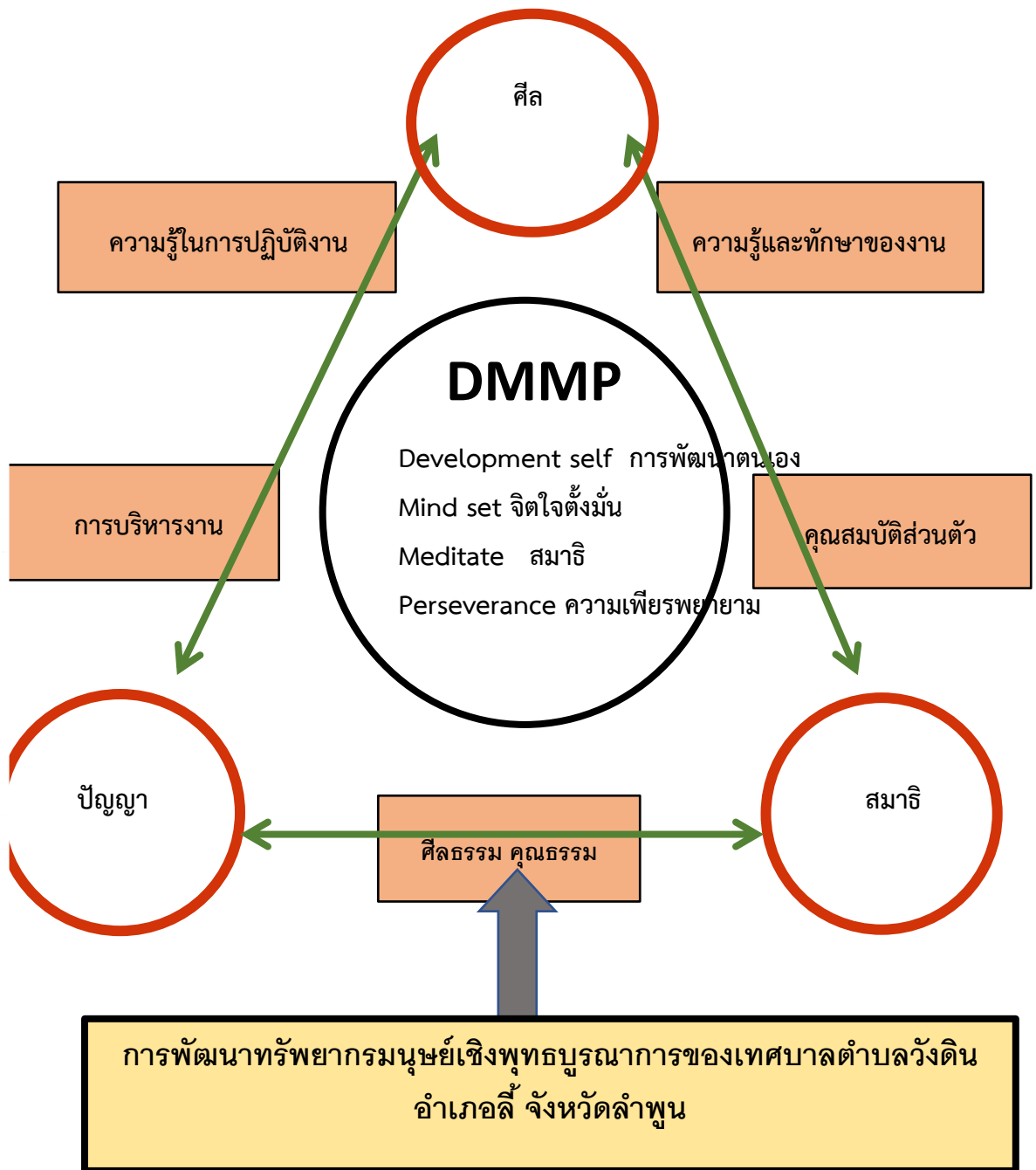
(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

สำเร็จ มีใจรักที่จะทำงาน เอาใจใส่งานรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความเชี่ยวชาญงาน การ จัดลำดับความสำคัญของงานมีสติ สมาธิในการทำงาน เพื่อลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน และ ในด้านปัญหาเกิดการวิเคราะห์ ไตรตรอง อย่างมีเหตุมีผล แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงจุดและรวดเร็ว สามารถประมวลผลและตรวจสอบ ทบทวนข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้นได้เพื่อการพัฒนาตนเองและ องค์การไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ คำภักดิ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การประยุกต์ ไตรสิกขาในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์” ผลการวิจัยพบว่า ศีล สมาธิ และปัญญา นี่เป็นธรรมที่เป็น อุปนิสัยแห่งกันและกัน เมื่อบุคคลไม่มีศีล สมาธิก็ไม่เกิดขึ้น แม้ปัญญาก็ไม่เกิดขึ้นได้เพราะขาด ศีลและ สมาธิอันเป็นตัวอาศัยส่งเสริมกระบวนการพัฒนาปัญญาจึงไม่เจริญงอกงามได้แต่เมื่อบุคคลมี ศีล สมบูรณ์แล้ว ก็เป็นอุปนิสัยให้เกิดสมาธิแม้สมาธิก็เป็นอุปนิสัยให้เกิดปัญญา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบล วังดิน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน มีการพัฒนารูปแบบโมเดล และมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ DMMP คือ D = Development self หมายถึง การพัฒนาตนเอง M = Mind set จิตใจตั้งมั่น M = Meditate สมาธิ P = Perseverance ความเพียรพยายาม ซึ่งรูปแบบองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพนี้

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤติโลก”
(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สรุป และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอปลี จังหวัดลำพูน” ความสัมพันธ์ของหลักไตรสิกขานำมาประยุกต์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ เสริมทักษะเกิด ความเชี่ยวชาญ ความมุ่งมั่น มีสติในการปฏิบัติงานลดข้อผิดพลาด มีการพัฒนานำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เจริญขึ้น องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ศีล สมาธิ ปัญญา นั้นต้องนำมา ปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความพร้อม กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้บุคลากรและองค์กรมีความเข้มแข็งสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเทศบาลตำบลตำบลวังดินควรมีการจัดอบรมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
2. สำนักงานเทศบาลตำบลตำบลวังดินควรมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนเรียนรู้หน้าที่เพื่อพัฒนาในสายการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานเทศบาลตำบลวังดินควรพัฒนาการสื่อสารเชื่อมโยงทุกภาคส่วนราชการ โดยนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วย
2. สำนักงานเทศบาลตำบลวังดินควรมีการจัดให้มีการปฏิบัติธรรม นำพระนักเทศน์มา สอน เพื่อลดภาวะตึงเครียดของบุคลากรในการทำงาน
3. ผู้บริหารสำนักงานเทศบาลตำบลวังดินควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ค่าตอบแทนและแรงจูงใจ
4. สำนักงานเทศบาลตำบลวังดินควรมีการเพิ่มการอบรมให้บุคลากรในด้านความรู้ ธารณะภัยอย่างต่อเนื่อง
5. สำนักงานเทศบาลตำบลวังดินควรเพิ่มเรื่องการจัดทำกิจกรรมระหว่างชุมชนกับ เทศบาล เช่น การคัดแยกขยะ
6. สำนักงานเทศบาลตำบลตำบลวังดินควรมีเพิ่มเรื่องการจัดทำกิจกรรมระหว่างชุมชนกับ เทศบาล เช่น การคัดแยกขยะ อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอแนะนำการดำเนินการวิจัยในลักษณะดังนี้

- 1) ควรมีการศึกษาการพัฒนาสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความชำนาญมากขึ้น
- 2) การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาปรับประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
- 3) ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพการนำหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทางด้านอื่น ๆ เพื่อก่อให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในหลายด้านมากยิ่งขึ้น

References

- กิริติ กมลประเทืองกร. (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เกียรติศักดิ์ คำภักดี. (2557). ยุทธศาสตร์การประยุกต์ไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ขวัญษา เอกจิตต์ และอุทัย สติมัน. (2559). หลักไตรสิกขากับการพัฒนาตน. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- พระมหาปัญญา กิตติเมโธ. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ลิขิต ทองรอด. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์. : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤติโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

สุหัชชา พิมพ์เนาว์. (2561). การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาผู้เรียนกลุ่มสาระสังคม

ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม จังหวัดขอนแก่น.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(ออนไลน์). แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลวังดิน, (2564). ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566.

<http://wangdinli.go.th/personnel>.