

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

Buddhist Human Resource Development of Sub-district Municipality in
Saraphi District, Chiang Mai Province

วัชร พรมจักร

Master of Arts Public Administration, Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักทฤษฎีกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 4) เพื่อศึกษาเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสืลภาวนา ด้านปัญญาภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านกายภาวนา อยู่ในระดับมาก

2. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักทฤษฎี 4 ในด้านกายภาวนา ด้านจิตตภาวนา ด้านสืลภาวนา และ ด้านปัญญาภาวนา กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การใช้หลักทฤษฎี 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า การใช้หลักทฤษฎี 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R=0.838^{**}$)

4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านกายภาวนา มีปัญหาสภาพร่างกายไม่พร้อมไม่มีความพร้อมด้านสถานที่ และไม่มีเวลาในการปฏิบัติ ควรกำหนดให้เป็นระเบียบในการฝึกปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาร่างกาย ด้านสืลภาวนา มีปัญหาการขาดสติ การเกิดกิเลส ทำให้เป็นอุปสรรคในการรักษาศีล ควรที่จะเบียดเบียน หรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ด้านจิตตภาวนา มีปัญหาการเจริญจิต เป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ยาก ควรพัฒนาสุขภาพจิตให้มีคุณธรรม จริยธรรม เมตตา กรุณา และด้านปัญญาภาวนา มีปัญหาขาดความรู้ในหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา ควรได้รับการศึกษาอบรมจากพระสงฆ์

5. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เน้นในเรื่องของวิธีการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากร สอดคล้องกับหลักภavana ในส่วนของการพัฒนาด้านอื่นๆ ควรให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , เชิงพุทธ , เทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี

ABSTRACT

The objectives of the research entitled " Buddhist Human Resource Development of Sub-district Municipality in Saraphi District, Chiang Mai Province " aim: 1) to study the Buddhist human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province, 2) to study the human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province, 3) to find the relationship between the principle of Bhāvanā and human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province, and 4) to study the application guidelines of Bhāvanā principles of human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province.

The findings of this research as follows:

1. The level of the Buddhist human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province found that the personnel opinion on the Buddhist human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province was overall in the high level and classified by personal factors it was found that Sila-Bhāvanā, Pañā-Bhāvanā, Cita-Bhāvanā and Kāya- Bhāvanā was in the high level.

2. The level of human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province found that the personnel opinion on the Buddhist human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province was overall in the moderate level and classified by personal factors it was found that training, education and development was in the moderate level.

3. The relationship between the principle of four Bhāvanās in Sila-Bhāvanā, Pañā-Bhāvanā, Cita-Bhāvanā and Kāya- Bhāvanā with human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province found that the use of four Bhāvanās related with positive relationship and human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province. The overall was statistically significant at 0.01 that was found the use of four Bhāvanās there was positive relationship in the high level ($R = .838^{**}$).

4. The problems, the obstacles, and suggestions about Buddhist human resource development of sub-district municipality in Saraphi district, Chiang Mai province found that Kāya-Bhāvanā was not ready in physical condition and place as well as no time to practice that should be prescribed in the practice of physical development. Sila-Bhāvanā was the lack of consciousness, the cause of passion, the obstacles to observe the precepts that should not be encroached or made the trouble to others. Cita-Bhāvanā was the problem to determine mental,

it is difficult to practice that should develop mental health for morality, ethics, kindness, compassion. And Pañā-Bhāvanā was lacked of knowledge about doctrine of Buddhism that should have been educated and trained from the Buddhist monks.

5. The results of qualitative study revealed that the most key informant focused on how to strengthen the human resource development by training moral and ethics to personnel that conform to the principle of Bhāvanās on the other side of developments, personnel should be worked effectively in order to make good effect to the organization.

Keywords: Human Resource Development , Buddhist , Tambon Municipality in Sarapee District

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่มีมานานแล้ว ซึ่งจะเริ่มพัฒนาตั้งแต่คนที่มีปฏิสนธิในครรภ์ มารดา ทางการแพทย์จะแนะนำให้ผู้เป็นมารดาบำรุงรักษาตัวทั้งร่างกายและจิตใจให้มีความสมบูรณ์เพื่อทารกจะได้เกิดมาสุขภาพแข็งแรง และเมื่อมีอายุในวัยศึกษาก็เข้าโรงเรียนศึกษาวิชาต่างๆมาเรื่อยๆ จนจบการศึกษาชั้นสูง พร้อมทั้งจะทำงานตามองค์กรต่างๆ ถือว่าเป็นการพัฒนาเหมือนกัน และเมื่อทำงานแล้วก็ยังต้องศึกษาฝึกอบรมอีกจนอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์ตราบดียังมีชีวิตอยู่ก็ต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม ในอดีตคนมุ่งพัฒนาในระยะที่อยู่ในวัยเรียนเท่านั้น แต่พอจบไปได้ทำงานการศึกษาอบรมก็สิ้นสุดลง และเพื่งจะมีแนวคิดถึงการพัฒนาในขณะที่อยู่ในองค์กรเมื่อไม่นานมานี้เอง ทั้งนี้ก็เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากการที่รัฐบาลมีนโยบายให้ความอิสระแก่ท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์กรดังกล่าวมีทั้งบุคลากรที่เป็นทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคคลที่มาจาก การเลือกตั้ง เพื่อมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ และดำเนินงานในชุมชนท้องถิ่น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีความแตกต่างกันทั้งแนวคิด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนและท้องถิ่น อาจทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การประสานงาน กฎระเบียบ ประชาชนอาจขาดความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลให้เจตนาขององค์กรจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองและแก้ไขปัญหาท้องถิ่นไม่สามารถบรรลุได้เท่าที่ควร

เทศบาลตำบล เป็นองค์กรหนึ่งที่มีการบริหารงานราชการส่วนท้องถิ่นโดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันได้กำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ประกอบกับพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ก็ได้กำหนดในการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจน แต่ไม่ได้กำหนดถึงกระบวนการ ซึ่งได้มาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่อย่างใด เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งก็จะมีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คล้ายๆกันไม่แตกต่างกันมาก โดยเฉพาะการพัฒนาโดยการฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่ แต่ไม่ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบอื่นๆแต่อย่างใด ประกอบกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มักจะใช้เงินมาเป็นตัวกำหนดว่าจะทำให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้อย่างไร

จากความสำเร็จดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นเป็นพุทธศาสนิกชนหรือนับถือพระพุทธศาสนาทั้งหมด การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรนอกเหนือจากการกำกับติดตามการ

ปฏิบัติงานด้วยวิธีการอื่นๆแล้วควรที่จะใช้หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาซึ่งถือเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวของบุคลากรอยู่แล้วมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการหรือแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานแก่บุคลากรได้ซึ่งหลักคำสอนของพระพุทธศาสนานั้นได้ผ่านการพิสูจน์มาแล้วหลายพันปีเป็นหลักการที่สามารถพิสูจน์เห็นจริงได้ดังนั้นการนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธหรือหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับการพัฒนาคนอื่น คือหลักภาวนา 4 มาใช้ในการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กรย่อมจะสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลที่สูงสุดแก่องค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อศึกษาเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักภาวนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ติดตามการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 รูป/คน ส่วนการเก็บ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม จำนวน 234 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 รูป/คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 ชุด

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศีลภาวนา ด้านปัญญาภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านกายภาวนา อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 ในด้านกายภาวนา ด้านจิตตภาวนา ด้านศีลภาวนาและ ด้านปัญญาภาวนา กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การใช้หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า การใช้หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R=0.838^{**}$)
4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านกายภาวนา มีปัญหาสภาพร่างกายไม่พร้อมไม่มีความพร้อมด้านสถานที่

และไม่มีเวลาในการปฏิบัติ ควรกำหนดให้เป็นระเบียบในการฝึกปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาร่างกาย ด้านสรีระวิทยา มีปัญหาการขาดสติ การเกิดกิเลส ทำให้เป็นอุปสรรคในการรักษาศีล ควรที่จะเบียดเบียน หรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ด้านจิตตภาวนา มีปัญหาการเจริญจิต เป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ยาก ควรพัฒนาสุขภาพจิตให้มีคุณธรรม จริยธรรม เมตตา กรุณา และด้านปัญญาภาวนา มีปัญหาขาดความรู้ในหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา ควรได้รับการศึกษาอบรมจากพระสงฆ์

5. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เน้นในเรื่องของวิธีการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากร สอดคล้องกับหลักภาวนาในส่วนของพัฒนาด้านอื่นๆ ควรให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในระดับหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างมาก เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่ได้ มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1) จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านกายภาวนา ในเรื่องของ การบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อร่างกาย แสดงให้เห็นว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญกับการดูแลร่างกายโดยการบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ เพื่อให้ร่างกายพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโทชาติ ทอภักดิ์ ซึ่งได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน” ผลการศึกษาพบว่า การสร้าง บุคลิกภาพให้ดีขึ้นปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บนั้น ต้องหมั่นออกกำลังกายเป็นประจำสม่ำเสมอ เมื่อร่างกายแข็งแรง ก็จะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ข้าราชการตำรวจเองต้องหมั่นเรียนรู้ และฝึกฝนหรือทบทวนยุทธวิธีในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความคล่องแคล่วว่องไว และทางองค์กรตำรวจควรมีกิจกรรมเสริมสร้างด้านร่างกาย เช่น กีฬาสัมพันธ์

2) จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสรีระภาวนา ในเรื่องของ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร และซื่อสัตย์สุจริต แสดงให้เห็นว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร และซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นปิ่นทร์ เหลืองพิทักษ์ ซึ่งได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า การอบรมด้านความประพฤติ การปฏิบัติตน การทำงานต่างๆ ด้วยความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและองค์กร ไม่เบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน ให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนรักษากฎระเบียบต่างๆ ที่องค์กรกำหนดอย่างเคร่งครัด ซึ่งการพัฒนาในด้านศีลนั้น เป็นการพัฒนาความเป็นปกติอยู่เสมอ ซึ่งถือได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีลนั้น เป็นสิ่งที่สร้างความสามัคคีภายในองค์กรให้อยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสุขและมีความพร้อมใจกันที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

3) จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านจิตตภาวนา ในเรื่องของ การมีสมรรถภาพทางจิตดี คือ มีความอดทนมีจิตใจตั้งมั่น และมีความพร้อม

ในการทำงานเป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความอดทนมีจิตใจตั้งมั่น และมีความพร้อมในการทำงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา อ่อนรักษ ซึ่งได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ชำรงไว้ ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับการเชื่อถือ ยกย่องจากบุคคลทั่วไป เช่น รับผิดชอบในวิชาชีพ พัฒนานตนเอง สร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลของการมีจิตใจที่มั่นคงในการทำงาน มีจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจจริงที่จะให้การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

4) จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านปัญญาวาสนา ในเรื่องของ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้วยการคิดวิเคราะห์ พิจารณาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขอย่างละเอียดรอบคอบเสมอ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ใช้ปัญญาในการคิดวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น จนสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ พัฒนธัญญา ซึ่งได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า การขาดผู้นำที่พร้อมไปด้วยจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ จึงทำให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาบุคคล ในการพัฒนากาย จิตและสติปัญญา แนวทางการแก้ไขการพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาเท่านั้นที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ ด้วยการคิดนอกกรอบที่เป็นไปได้ของปัจเจกบุคคล พร้อมกับการสร้างและส่งเสริมปรับเปลี่ยนนำมาประยุกต์ใช้ในสังคมไทย โดยต้องประสานการพัฒนาการเรียนรู้ฝึกอบรมค้นคว้าวิจัยทดลองเป็นต้น

5) จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการอบรม ในเรื่องของ เทศบาลมีโครงการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานและการศึกษาดูงานนอกสถานที่อยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานและการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยเทศบาลได้จัดให้มีโครงการเกี่ยวกับการอบรมและศึกษาดูงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมได้จัดทำแผนงาน/โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะตามภารกิจบทบาทหน้าที่และความแตกต่างของแต่ละบุคคลแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา

6) จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการศึกษา ในเรื่องของ เทศบาลมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากร ทุกระดับชั้น แสดงให้เห็นว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับนโยบายจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อยกระดับและพัฒนาตนเอง และองค์กรอาจปรับเปลี่ยนตำแหน่งและเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเมื่อบุคลากรได้ศึกษาจนจบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้โดยให้ได้รับเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลา ตามระเบียบ

ที่ทางราชการกำหนด ด้านการพัฒนา ได้วางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุม ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพและความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเช่นเดียวกับการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์สำหรับการพัฒนางานในแต่ละด้าน โดยพัฒนาทั้งทักษะ การสร้างทีมงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณธรรมจริยธรรม

7) จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการพัฒนา ในเรื่องของ เทศบาลมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถพื้นฐานทั่วไปในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว แสดงให้เห็นว่าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาโดยการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

8) จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เพศ ไม่ได้เป็นเป็นตัวกำหนด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

9) จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อายุไม่ได้เป็นเป็นตัวกำหนดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

10) จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่ได้เป็นเป็นตัวกำหนดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

11) จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รายได้ต่อเดือน ไม่ได้เป็นเป็นตัวกำหนดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

12) จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประเภทตำแหน่งไม่ได้เป็นเป็นตัวกำหนดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

13) จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อายุราชการไม่ได้เป็นเป็นตัวกำหนดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

14) จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการส่งเสริมการศึกษาต่อให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กำหนดหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีการใช้งบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนมีมาตรฐาน และคุ้มค่า ส่งบุคลากรรับการอบรมอย่างต่อเนื่องที่เหมาะสม ตามหน้าที่รับผิดชอบ และตรงตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างควรหาโอกาสเรียนรู้หรือศึกษาต่อให้ตนเอง เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ควรใช้งบประมาณสำหรับการพัฒนาให้คุ้มค่า เช่น การผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างมาแล้ว ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้อย่างดี การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการประยุกต์ใช้หลักท้าว 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดผลการวิจัยที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรอื่นต่อไป ศึกษาถึงประสิทธิผลของการประยุกต์ใช้หลักท้าว 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดผลการวิจัยที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีก็เพราะได้รับความเมตตาจากบุคคลหลายท่านด้วยกัน ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ รศ. ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ชัยนันท์ธรณ์ ขาวงาม ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช กรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ ดร.นิกร ยาอินตา ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.เสน่ห์ ใจสิทธิ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำและช่วยตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ กราบขอบคุณ คณาจารย์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนทุกรูป/คน ที่ได้กรุณาถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยและเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนทุกท่าน ที่ได้อำนวยความสะดวกทุกๆ ด้าน ให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาไกรสร โชติปญโญ,ผศ., ดร.ไพเราะ สุวภาพ ,ดร.บุศรา โพธิสุข ,นายประเด่น แบนปิง และนางสาวภุมรี จีอินทร์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจแบบสอบถามและให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณ นายกเทศมนตรีตำบลทุกแห่ง ในเขตอำเภอสารภี ปลัดเทศบาลตำบลท่ากว้าง นักทรัพยากรบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่ง ที่ได้ให้โอกาสแก่ผู้วิจัย ทั้งยังให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ตลอดจนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกท่านที่กรุณาเสียสละ

เวลา ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือในทุกๆด้านจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณบิดา ที่ท่านให้ความเมตตาอย่างยั่งยืนจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณ เพื่อน นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน รุ่นที่ 3/2 ทุกรูป/คน

เอกสารอ้างอิง

นพรัตน์ พัฒนธัญญา. (2551). “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปิ่นปิ่นท์ เหลืองพิทักษ์. (2557). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ของบุคลากรกองบำรุงทางเขตลำปาง ศูนย์บำรุงทางภาคเหนือ ฝ่ายการช่างโยธา การรถไฟแห่งประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร**

มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ร้อยตำรวจโทชาติรี ทองภักดี. (2558). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**

วิษณุภา เมธีวรฉัตร. (2557). “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**

อรัญญา อ่อนรักษ์. (2551). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) ,**