

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาล
ตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
Human Resource Development in Accordance With Buddhist
Integration of Sala Lamduan Subdistrict Municipality
Mueang Sa Kaeo District, Sa Kaeo Province

พระกรินทร์ ฐิตธมโม (ลำเทียน)¹ รัฐพล เย็นใจมา² เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ³
Phrakarin Thitathammo (Lamthian), Ratthapol Yenjaima, Kiattisak Suklueang

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวา 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้ระเบียบ วิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจและเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 รูป หรือ คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 54 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 63 คนวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง หลักภาวา 4 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

Received: 2021-02-03 Revised: 2021-05-09 Accepted: 2021-06-14

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Master of Public Administration Program Department of Political Science Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, e-mail: karinmsxtoyota@gmail.com

^{2 3} ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Department of Political Science Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, e-mail: anuwat.kra@mcu.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.500) หลักภาวนา 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.450) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.524) 2. ผลความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ดังนี้ หลักภาวนา 4 โดยภาพรวม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวนฯ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=0.792^{**}$) จากการทดสอบสมมติฐานพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน โดยภาพรวม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=0.798^{**}$) จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว คือ พนักงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือต่อการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานในสายงานของตนเองบางครั้งมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนคนน้อย คนหนึ่งคนต้องทำงานในสายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกันกับตำแหน่งทำให้งานที่ออกมายังมีข้อบกพร่องอยู่การบริหารจัดการในตำแหน่งอาจไม่เอื้อเพื่อ ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เท่าที่ควรต้องคอยคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น บุคลากรขาดจิตสำนึก และไม่ตระหนักถึงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ทุ่มเทกำลังกาย ใจ และไม่อุทิศตนให้หน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่บุคลากรขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นประโยชน์ ต่อสาธารณชน ส่วนแนวทางการแก้ไขการอบรมการให้ความรู้ความสามารถงานในแต่ละตำแหน่งครอบคลุมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เร่งจัดสรรหาตำแหน่งที่ขาดมาเพื่อให้การทำงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นควรเสนองาน หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีบทบาท ควรปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรได้ตระหนักถึงหน้าที่ อุทิศตนเพื่อสังคมและประชาชนปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; หลักภาวนา 4; เทศบาลตำบลศาลาลำดวน

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study human resource development in accordance with Buddhist integration of Salalamduan Sub-district Municipality Mueangsakaeo District, Sakaeo Province, 2. To study the relationship between Bhavana 4, training and the principles of human resource development in accordance with Buddhist integration of Salalamduan Sub-district Municipality,

Mueangsakaeo District, Sakaeo Province and 3. To study the problems, obstacles and suggestions for human resource development in accordance with Buddhist integration of Salalamduan Sub-district Municipality, Mueangsakaeo District, Sakaeo Province Methodology was the mixed methods: the qualitative method, data were collected from 8 key informants with in-depth-interviewing and data were analyzed by descriptive content analysis by classifying the key informants with frequency and data were used to support the quantitative method that collected data from 54 samples by Taro Yamane's formula from the populations of 63 people who were the personnel of Sala Lamduan Sub-District Municipality. Mueang Sa Kaeo District Sa Kaeo Province and analyzed data with frequency, percentage, mean, standard deviation and analyzed the relationship between Bhavana 4 and the 3 aspects of human resource development in accordance with Buddhist integration of Salalamduan Sub-district Municipality, Mueangsakaeo District, Sakaeo Province and analyzed the relationship between the variables to find out their relationship using Pearson's correlation coefficient method Findings were as follows: 1. level human resource development in accordance with Buddhist integration of Salalamduan Subdistrict Municipality Mueangsakaeo District, Sakaeo Province by overall was at high level. ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.500) The principle of Bhavana 4, by overall, was at high level. ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.450) Human resource development in 3 aspects, by overall was also at high level. ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.524) 2. Results of the relationship between the Bhavana 4 and the principles of human resource development in accordance with Buddhist integration of Salalamduan Sub-district Municipality, Mueangsakaeo District, Sakaeo Province were as follows: the principle of Bhavana 4 and the human resource development in accordance with the Buddhist integration of Salalamduan Sub-district Municipality, Mueangsakaeo District, Sakaeo Province by overall had positive relationship at rather relatively high level. ($R = .792^{**}$) From the hypothesis testing, it was found that the relationship was at the positive level with the statistical significance at the level of 0.11. The human resource development in 3 aspects in accordance with Buddhist integration of Salalamduan Subdistrict Municipality, Mueangsakaeo District, Sakaeo Province by overall had positive relationship at a high correlation level ($r = .798^{**}$). From the hypothesis testing, it was found that they had positive relationship with the statistical significance at the level of 0.11. 3.Problems, obstacles and suggestions for human resource development in accordance with the Buddhist integration of Salalamduan Sub-district Municipality Mueangsakaeo District, Sakaeo Province were that some personnel still lacked

knowledge and understanding on how to use tools to perform their duties. Working in their own lines was sometimes limited by a small number of personnel. One person had to work in a field that was not related to the position resulting in a flawed job. Placement management did not support the duties performance as it should be. Personnel had to wait for orders from the supervisor according to the hierarchy. Personnel lacked consciences and did not realize the duty assigned, did not exert physical and mental devotion to dedicate themselves to working responsibility. Personnel lacked morality and ethics in performing duties that were beneficial to the public. Guidelines for solving the problems: There should be training and providing knowledge and competence in each related department, filling in the vacant positions in order to perform duties more efficiently, allowing personnel to work with their talents, supervisors should provide opportunities for personnel to have the roles. There should be conscience activation to activate the awareness for personnel to realize their duties and dedicate to society and people. Personnel should be trained to have morality and ethics in performing duties with dedication.

Keywords : Human Resource Development; Bhavana 4; Sala Lamduan Subdistrict Municipality

บทนำ (Introduction)

เทศบาลตำบลศาลาลำดวน แต่เดิมเป็นสุขาภิบาลศาลาลำดวน ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจาก สุขาภิบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกาเล่ม 116 ตอนที่ 9ก ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 มีผลให้สุขาภิบาลทั่วประเทศ เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบล ได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลศาลาลำดวน เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 และเทศบาลตำบลศาลาลำดวน ได้ปรับขนาดเทศบาลขนาดเล็กเป็นเทศบาลขนาดกลาง ตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน 2554 (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลศาลาลำดวน, 2563) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 และมาตรา 17 บัญญัติให้เทศบาล มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (ราชกิจจานุเบกษา 116, 2542) ซึ่งหมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด

อำเภอนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่แถลงต่อสภาท้องถิ่น และแผนชุมชน ดังนั้น เทศบาลตำบลศาลาลำดวน จึงได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ของโลกยุคปัจจุบันที่ทุกสิ่งทุกอย่างถูกผลักดัน และขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งผลจากพลวัตของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้เราไม่สามารถจะทำนายหรือคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ การบริหารงานขององค์กรก็เช่นกัน ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยและตัวแปรที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง คือความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของเทศบาลมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์กรผู้บริหารและปฏิบัติงานควมียึดหลักภาวะ 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปแบบอย่างเป็นระบบระเบียบ มีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หลักภาวะ 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการนำหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอบรม ภาย ศีล จิต ปัญญา โดยยึดหลักภาวะ 4 ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความตระหนัก ถึงสิทธิและหน้าที่ การมีจิต สาธารณะ สำนึกรับผิดชอบ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ยึดหลักความ ซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างประหยัด คำนึงค่าเกิดประโยชน์สูงสุด เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ บุคลากรในองค์กรเทศบาลและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องในการ ดำเนินงาน

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะ 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลที่ได้จากการวิจัยที่ได้สามารถนำไปพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว และส่วนงานข้าราชการอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. สมมติฐานที่ 1 หลักภavana 4 มีความสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
2. สมมติฐานที่ 2 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) กล่าวคือ โดยใช้ระเบียบ วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 8 รูป หรือ คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 54 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 63 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 มีสำนักปลัดเทศบาล จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9

2. ข้อมูลระดับความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ดังนี้

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ หลักภาวนา 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.450) 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ได้แก่หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.524) 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.500)

3. ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ดังนี้

1) หลักภาวนา 4 โดยภาพรวม กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.792^{**}$) 2) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน โดยภาพรวม กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.798^{**}$)

4. สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ดังนี้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วคือ พนักงานบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือต่อการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานในสายงานของตนเองบางครั้งมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนคนน้อย คนหนึ่งคนต้องทำงานในสายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทำให้งานที่ออกมายังมีข้อบกพร่องอยู่การบริหารจัดการในตำแหน่งอาจไม่เอื้อเพื่อ ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เท่าที่ควรต้องคอยคำสั่ง

จากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นบุคลากรขาดจิตสำนึก และไม่ตระหนักถึงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ทุ่มเทกำลังกาย ใจ และไม่อุทิศตนให้หน้าที่การงานอย่างเต็มที่กำลังบุคลากรขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นประโยชน์ ต่อสาธารณชน ส่วนแนวทางการแก้ไขการอบรมการ ให้ความรู้ความสามารถงานในแต่ละตำแหน่งครอบคลุมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เร่งจัดสรรหา ตำแหน่งที่ขาดมาเพื่อให้การทำงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นควรเสนองาน หรือเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีบทบาท ควร ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรได้ตระหนักถึงหน้าที่ อุทิศตนเพื่อสังคมและประชาชนปลุกจิตสำนึกให้ บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

5. สรุปผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ดังนี้

หลักภาวนา 4 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) กายภาวนา (การพัฒนากาย) เป็นผู้มีการฝึกอบรมร่างกายให้แข็งแรง สุขภาพดี ส่งถึง สุขภาพจิตดี เป็นกายภาวนา ถือเป็นพุทธบูรณาการการพัฒนาความสัมพันธ์ในทางที่ดี ระหว่าง หู ตา จมูก ลิ้น กาย กับสิ่งแวดล้อม มีร่างกายให้แข็งแรง ไร้โรค มีสุขภาพดี และการพัฒนาความสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เริ่มแต่ปัจจัย 4

2) สิลภาวนา (การพัฒนาศีล) การพัฒนาให้มีศีล 5 พัฒนาขึ้นคือการรักษาให้ได้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ ถือเป็นข้อกฎหมายของสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ นำารักเคารพศรัทธามีความ ประพฤติเรียบร้อยดีงามในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีระเบียบวินัย มีกติกาทางสังคมร่วมกัน ในการ ทำงานต้องไม่เอารัดเอาเปรียบกันรู้จักเวลา รู้จักหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเพื่อฝึกให้ตนเองมีวินัยรู้จัก รักษากฎตามข้อบังคับต่าง ๆ

3) จิตตภาวนา (การพัฒนาจิต) การรักษาจิตใจให้มีความรักความเมตตาต่อผู้อื่นเสมอ เป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม คิดดี มองโลกในแง่ดี บูรณาการเข้ากับการทำงาน ทำให้งานออกมาดีจิตใจที่ พร้อมและเหมาะที่จะใช้งานโดยเฉพาะงานทางปัญญา คือการคิดพิจารณาให้เห็นความจริงแจ่มแจ้ง ชัดเจน อาศัยหลักธรรมต่าง ๆ ให้เป็นจิตที่มีสุขภาพดี มีความสุขสดชื่น ร่าเริงเบิกบาน ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใสควรมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีจิตที่มีคุณภาพ

4) ปัญญาภาวนา (การพัฒนาปัญญา) การพัฒนาปัญญาและศึกษาเรียนงานอยู่ ตลอดเวลา เพื่อให้งานที่ทำนั้นออกมาดี มีประสิทธิภาพศึกษาเล่าเรียน การสดับรับฟังมาและการลงมือปฏิบัติตามทฤษฎีที่ศึกษามาแล้วนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและคนอื่น พัฒนาความรู้ ความเข้าใจของตนเอง ให้เกิดความรู้แจ้งเห็นจริง และใช้ความรู้แก้ปัญหา ทำให้เกิดสุขคิดวินิจฉัยใช้ ปัญญาโดยบริสุทธิ์ใจรู้เข้าใจโลกและชีวิตตามเป็นจริง รู้จักแก้ไขปัญหาและทำการให้สำเร็จตาม แนวทางที่ถูกต้อง

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) การฝึกอบรม การส่งเสริมและพัฒนาทักษะส่งไปอบรม ฝึกทักษะอื่น ๆ กระบวนการต่าง ๆ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

2) การศึกษา การส่งเสริมการศึกษาที่ถูกทิศทาง ตลอดจนวางแผนการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้องค์กรนั้นมีต้นทุน และการศึกษาทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพในการร่วมกันสร้างองค์การให้ก้าวไกล

3) การพัฒนา จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้คู่คุณธรรม และการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญ ไม่ว่าจะเป็นตลาดร้านค้า ไฟฟ้า ฯลฯ แก่ประชาชนในพื้นที่เขตที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิผลขององค์กรจะต้องกระทำตั้งแต่แรกที่บุคลากรเข้ามาทำงาน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน การทำงานจะต้องมีความรู้คู่คุณธรรม แบบสากล บูรณาการให้เหมาะสมกับงาน สามารถทำงานในสายงานแทนกันได้ พัฒนาศักยภาพความรู้ ส่งเสริมให้พนักงานเข้าศึกษาอย่างน้อยต้องปริญญาตรีจึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานเทศบาลทุกคนหากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้เทศบาลมีประสิทธิภาพตามไปด้วย จะต้องมีการฝึกอบรมพนักงาน(Training) จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนจัดหลักสูตร อบรมพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคน

2) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง การปฏิบัติงานโดยบุคลากร ได้มีการวางแผนในการปฏิบัติการให้เหมาะสมกับงานงานในแต่ละด้านจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่แตกต่างกัน จะนำบุคลากรที่ไม่มีความรู้ความสามารถมาไว้ในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมกับสายงาน ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับสายงาน ตลอดจนความเชี่ยวชาญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ การปฏิบัติราชการจะต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของตำแหน่งหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรมงานเอกสาร งานด้านช่างต่าง ๆ เป็นต้น

3) ด้านการบริหาร การบริหารทั้งงานในตำแหน่งผู้บริหาร และบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคล ได้พยายามวางแผนให้เหมาะสมกับงานเสมอ และอบรมบุคลากรกันดี มีกิจกรรมเสริมทักษะอื่น ๆ สมาชิกสภาเทศบาล ได้มีการบริหารวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานเสมอ การบริหารจัดการในด้านความสามารถของบุคลากรของเทศบาลเป็นเรื่องที่มองข้ามไม่ได้เพราะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนของเทศบาล การบริหารต้องยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบทำไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมของ

องค์กรต้องเสียหายนั้ถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชน พร้อมทั้งจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาด และยินดีที่จะแก้ไขให้ถูกต้อง

4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คุณสมบัติส่วนตัวที่ดีต้อง มีศีล มีคุณธรรม ผู้บริหารและบุคลากรปกครองตามกฎหมาย ปกครองโดยธรรม ยิ่งจะเป็นการเสริมพัฒนาให้งานองค์กรปกครองเจริญดี มีคุณธรรมด้วยการพัฒนาบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการทำงานเพื่อสอดคล้องและเท่าทันโลกพ้กงานต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้โดยเราจะต้องยึดหลักการที่สำคัญ คุณสมบัติส่วนตัวจะต้องมีการเรียนรู้ตลอด มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารกิริยาท่าทาง และจะต้องมีสุขภาพอนามัย เพื่อการบริการที่ดีให้กับประชาชน เป็นต้น

5) ด้านศีลธรรมคุณธรรม ข้าราชการที่สอบบรรจุเข้ามารวมถึงบุคลากรทุกส่วนงาน ทุกคนมีความรู้ความสามารถกันทั้งนั้น แต่ที่ประเสริฐ คือ มีคุณธรรม จริยธรรมการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพุทธบูรณาการหลักธรรมที่ดีเพื่อสังคมไทยปัจจุบัน ขับเคลื่อนประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองโดยธรรมปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมีศีลธรรมคุณธรรมได้ จะทำให้เกิดความสงบสุขในสังคมการปลูกฝังและพัฒนาคนในสี่ด้านคือ การพัฒนากาย, การพัฒนาศีล, การพัฒนาจิต, พัฒนาปัญญาการพัฒนาศีลธรรมคุณธรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีทัศนคติ ในการทำงานที่ดีต่อประชาชนจะมีมนุษยสัมพันธ์การทำงานที่ดีมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ผู้เข้ามาติดต่อราชการประทับใจและเชื่อใจ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” โดยรวม สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว มีอยู่ในทุกด้านตามแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลซึ่ง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอวาท สุธาวา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)” ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พระมหาปัญญา กิตติเมโธ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ในด้านศีล (การฝึกอบรมพัฒนา ด้านพฤติกรรม) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ในด้านปัญญาตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า) (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านการพัฒนา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครนันท์ เจริญกิจจารัตน์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวนา 4 ของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า ข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองพันทหาร ช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

1) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

หลักภาวนา 4 โดยภาพรวม กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.792^{**}$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งหมายความว่า เทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ได้ให้ความสำคัญกับการนำหลักภาวนา 4 คือ กายภาวนา หรือการพัฒนากาย สีลภาวนา หรือการพัฒนาศีล จิตภาวนา หรือการพัฒนาจิต ปัญญาภาวนา หรือพัฒนาปัญญา มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จึงส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว อยู่ในค่อนข้างสูงทุกด้าน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาปัญญา กิตติเมโธ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่จำแนกตาม อายุ ระดับ การศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดสุทธักดิ์ วิริยธโร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก เบญจศีลและเบญจธรรม” ผลการวิจัยพบว่าในทางพระพุทธศาสนา ผู้ฝึกตนตามหลักศีลธรรม พระพุทธเจ้าทรงฝึกพระองค์เองได้อย่างประเสริฐแล้วทรงฝึกผู้อื่น ตามบุคคลผู้ฝึก ตนจะสามารถพัฒนาตนให้เป็นผู้มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญจันทร์ จันทสโร (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา สำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถ ความมีจริยธรรม จริยทัศน์ และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้ง 2 อย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่า เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืนนอกจากนั้นยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรด้วยวิธีปรัโตโฆษะ และโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญาเพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีล อบรมจิตด้วยสมาธิ อบรมปัญญา ด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง

2) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน โดยภาพรวม กับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=0.798^{**}$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ให้ความสำคัญกับการนำหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน คือ ด้านการอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จึงส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว อยู่ในค่อนข้างสูงทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเอกราช กิตติธโร (สมเภา) (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลใน

อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วน ตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความ คิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มีเดช (2553) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ “ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจำแนกตามรูปแบบการประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวนบุคลากรในองค์การ และระยะเวลาที่ดำเนินกิจการพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา แต่ได้รับการพัฒนาทางด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโททางด้านภาษาต่างประเทศ และความต้องการพัฒนาทางด้านฝึกอบรม พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมค่อนข้างมาก โดยต้องการฝึกอบรมในเรื่องทักษะด้านบุคคลมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ต้องการฝึกอบรมจำแนกตาม เพศ อายุระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประเภทอุตสาหกรรมท่องเที่ยวพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. เทศบาลควรมีการพัฒนาด้านทักษะและตำแหน่งงานในงานปฏิบัติงาน แต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ มาปฏิบัติหน้าที่ตรงกับตำแหน่งงาน และให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เทศบาลควรมีนโยบายและการวางแผนในการมอบหมายงานการใช้บุคลากรให้ตรงกับงาน การปฏิบัติงานในสายงานของพนักงานบางครั้งมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนพนักงานน้อย บุคลากร

หนึ่งท่านต้องทำงานในสายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทำให้การปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเท่าที่ควร

3. เทศบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่แต่ละตำแหน่งของบุคลากรให้ชัดเจนในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของบุคลากร และเร่งสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาดมาเพื่อให้การปฏิบัติงาน ในหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำผลวิจัยไปใช้เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. ควรจัดโครงการพัฒนาด้านทักษะและตำแหน่งงานโดยรวมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในตำแหน่งงานอื่น ที่นอกเหนือจากตำแหน่งงานของตน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับตำแหน่งอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานให้ชัดเจน และให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

2. ควรวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น และใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ตรงกับงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเท่าที่ควร

3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่แต่ละตำแหน่งของบุคลากรให้ชัดเจนในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของบุคลากร เพื่อไม่ให้ก้าวร้าวหน้าที่ของบุคลากรท่านอื่น และเร่งสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาดมาเพื่อให้องค์กร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการให้บริการต่อประชาชนของเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

3. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

4. ควรศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง (References)

- ข้อมูลจากเทศบาลตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว, (27 กุมภาพันธ์ 2563). (อวดสำเนา).
- พระครูปลัดสุทธศักดิ์ วิริยโร. (2555). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระบุญจันทร์ จนทสาโร. (2551). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ. (2554). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ. (2554). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเอกราช กิตติโร (สมเฝ้า). (2556). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเอกราช กิตติโร (สมเฝ้า). (2556). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ มีเดช. (2553). “ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของ อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **วารสารวิทยาการ**. 17(3), 12-13
- อัครนันท์ เจริญกิจจารัตน์. (2554). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกาวนา 4 ของกองพันทหารช่าง ที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โอวาท สุธาวา. (2555). “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.