

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการนำหลักไตรสิกขามาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๒๒ ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Scheffe')

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๖๗.๖) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ ๓๒.๔) ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ ๓๐- ๓๙ ปี (ร้อยละ ๔๕.๐) รองลงมาคืออายุ ๔๐-๕๙ ปี (ร้อยละ ๓๙.๖) ๒๐-๒๙ ปี (ร้อยละ ๑๕.๓) ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๙.๙) รองลงมาคือปริญญาโท (ร้อยละ ๑๒.๖) และปวส. หรือ อนุปริญญา (ร้อยละ ๑๐.๔) มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า (ร้อยละ ๘.๑) มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า (ร้อยละ ๘.๑) ประถมศึกษา (ร้อยละ ๒.๗) ด้านสถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ ๕๑.๔) รองลงมาคือสถานภาพ โสด (ร้อยละ ๓๖.๙) และหย่าร้าง (ร้อยละ ๗.๒) แยกกันอยู่ (ร้อยละ ๔.๕) ด้านตำแหน่งการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพนักงาน/ลูกจ้าง (ร้อยละ ๗๓.๙) รองลงมาอื่นๆ (ร้อยละ ๒๒.๕) ผู้บริหาร (ร้อยละ ๓.๖) ด้านรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๓๘.๓) รองลงมาคือ ๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๓๐.๖) และต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๑๑.๓) ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๙.๐) ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป (ร้อยละ ๖.๓) ๒ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๔.๕) ด้านประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า ๕ ปี (ร้อยละ ๕๐.๙) รองลงมา ๕-๙ ปี (ร้อยละ ๒๕.๗) ๑๐ ปีขึ้นไป (ร้อยละ ๒๓.๔)

๕.๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ทั้ง ๓ ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังมีรายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๗๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง ด้านด้านศีล ($\bar{x} = ๓.๘๙$) อันดับสอง ด้านสมาธิ และด้านปัญญา ($\bar{x} = ๓.๖๙$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

๕.๑.๒.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านศีล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๘๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านสมาธิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๖๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

๕.๑.๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๖๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านสมาธิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านสมาธิ และด้านปัญญา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

ปัญหาและอุปสรรค

ด้านศีล คือการควบคุมรักษาดนให้ปรกติ ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต ไม่ตั้งอยู่ในความเบียดเบียน

๑. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอยู่แล้ว แต่ผู้ที่ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดนั้นยังไม่ค่อยได้รับการเอาใจใส่ถือปฏิบัติอย่างเห็นเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร

๒. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานให้รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอยู่แต่ยังน้อยครั้งไป

๓. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีการฝึกอบรมให้รู้จักดำรงชีวิตโดยการนำเอาหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร

๔. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีปัญหาเรื่องความประพฤติจืดต่อหน้าที่เทศบาลอยู่เป็นประจำ

๕. พนักงานของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังมีผู้ติดการพนันบางชนิดอยู่

๖. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีปัญหาในการใช้คำพูดที่อาจสร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้ที่มาติดต่องานอยู่บ้างในบางครั้ง

๗. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราอยู่บ้าง

๘. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังขาดการทำงานอย่างผู้มีจิตอาสา จิตสาธารณะต่อสังคม

ด้านสมาธิ คือ ความตั้งใจปฏิบัติงาน สภาวะจิตที่สามารถทนต่ออารมณ์ต่างๆที่เข้ามากระทบ มีจิตตั้งมั่นจดจ่อและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๙. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังมีการฝึกอบรมสมาธิให้พนักงานหน่วยงานน้อยเกินไป

๑๐. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังขาดการฝึกฝนให้พนักงานมีกำลังใจ และมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย

๑๑. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังขาดการให้ความสำคัญต่อสมาธิในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน

๑๒. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ยังขาดการทำหน้าที่ที่รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ และมีสติ

๑๓. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังไม่มีทักษะในการใช้สมาธิในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้

๑๔. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้สมาธิในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านปัญญา คือ ความเข้าใจ ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ตลอดจนทัศนคติในการมองโลกและชีวิตให้ถูกต้องตามความเป็นจริง

๑๕. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราส่วนใหญ่ยังไม่ศึกษาธรรมหรือปรัชญาเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิต

๑๖. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังขาดการให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตนเองในให้ใช้ปัญญาแก้ปัญหาของบุคลากรของหน่วยงานเท่าที่ควร

๑๗. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังขาดการใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติงาน

๑๘. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังขาดกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและรอบคอบ

๑๙. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยทันที โดยใช้หลักการคิด พิจารณาอย่างถี่ถ้วน ละเอียดยและรอบคอบ (โยนิโสมนสิการ)

๒๐. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒๑. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังไม่ให้ความสำคัญกับการใช้ปัญญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ด้านศีล คือการควบคุมรักษาตนให้ปรกติ ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต ไม่ตั้งอยู่ในความเบียดเบียน

๑. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรเน้นให้พนักงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมากขึ้น

๒. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรมีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานให้รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ

๓. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้รู้จักดำรงชีวิตโดยการนำเอาหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติอย่างเป็นรูปธรรม

๔. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรเน้นให้พนักงานมีความประพฤติจืดต่อหน้าที่

๕. พนักงานของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรโดยไม่ให้มีพนักงานที่ติดการพนันโดยเด็ดขาด

๖. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรมีการฝึกอบรมให้พนักงานใช้คำพูดที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่มาติดต่อกับทางเทศบาลตลอดเวลา

๗. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรส่งเสริมอบรมพนักงานในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่นำมาซึ่งความขัดแย้งกันภายในองค์กร

๘. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรทำงานอย่างผู้มีจิตอาสา-จิตสาธารณะต่อสังคม

ด้านสมาธิ คือ ความตั้งใจปฏิบัติงาน สภาวะจิตที่สามารถทนต่ออารมณ์ต่างๆ ที่เข้ามากระทบ มีจิตตั้งมั่นจดจ่อและความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๙. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรมีการฝึกอบรมสมาธิให้พนักงานหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๑๐. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรฝึกฝนให้พนักงานมีกำลังใจ และมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย

๑๑. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรส่งเสริมให้พนักงานให้ความสำคัญต่อการใช้สมาธิในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ

๑๒. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ควรทำหน้าที่ที่รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและมีสติ

๑๓. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการใช้สมาธิในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

๑๔. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรให้ความสำคัญกับการใช้สมาธิในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านปัญญา คือ ความเข้าใจ ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที่ที่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ตลอดจนทัศนคติในการมองโลกและชีวิตให้ถูกต้องตามความเป็นจริง

๑๕. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรมีการศึกษาธรรมหรือปรัชญาเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิต

๑๖. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในการใช้ปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

๑๗. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

๑๘. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรมีกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและรอบคอบ

๑๙. พนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยทันที โดยใช้หลักการคิด พิจารณาตามอย่างถี่ถ้วน ละเอียดยึดและรอบคอบ (โยนิโสมนสิการ)

๒๐. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรใช้ปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒๑. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราต้องให้ความสำคัญกับการใช้ปัญญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ทั้ง ๓ ด้าน ดังนี้

๕.๒.๑.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเพราะว่าในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรานั้นจะเห็นได้ว่าในด้านของไตรสิกขาที่แบ่งออกเป็นสามอย่างตามหลักของพระพุทธศาสนาคือ

๑. ในด้านศีล หรือที่เรียกว่าความมีวินัยต่อการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราซึ่งจัดเป็นทรัพยากรมนุษย์คนหนึ่งในองค์กรเป็นผู้ที่ปฏิบัติประพฤติตนเองให้อยู่ในกรอบของความมีระเบียบยึดหลักวินัยในความถูกต้องตามพื้นฐานของการดำเนินชีวิตได้อย่างดีและในหน่วยงานในองค์กรก็ยัง มีกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดที่เป็นข้อยึดเหนี่ยวต่อความถูกต้องและไว้ให้เจ้าหน้าที่ได้คอยเตือนสติตนเองอยู่เสมอ และในหน่วยงานเองยังได้มีการฝึกอบรมให้พนักงานทุกคนรู้จักในการรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ และในหน่วยงานเทศบาลเองยังได้มีการรณรงค์ในการรู้จักการใช้เวลาที่ไม่พริ้วเฟื่องหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้บุคลากรในหน่วยงาน

๒. ด้านสมาธิ หรือที่เรียกว่าความมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองเสมอ หน่วยงานเทศบาลก็ยังได้มีการจัดให้มีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งฝึกอบรมให้บุคลากรในสังกัดในหน่วยงานได้ศึกษาเรียนรู้ถึงระเบียบหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนอยู่ตลอด พร้อมทั้งรู้จักการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและมีสติ ให้ตระหนักถึงโทษของการขาดสติ หรือขาดความตั้งใจต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ หน่วยงานในเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังได้ให้ความสำคัญกับการที่ให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ได้รู้จักการใช้สมาธิในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอด

๓. ด้านปัญญา หรือที่เรียกว่าด้านของความรู้ความเชี่ยวชาญชำนาญในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ซึ่งหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังได้ให้การคอยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รู้จักถึงการเรียนรู้และศึกษาธรรมหรือปรัชญาเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตอยู่ตลอด หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังได้คอยให้การส่งเสริมผลักดันในการส่งเสริมในด้านของการให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตนเองแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้น สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ทันที โดยใช้หลักการคิด พิจารณาตามอย่างถี่ถ้วน ละเอียดย่อยและรอบคอบ หรือที่เข้าใจกันว่าโยนิโสมนสิการ และบุคลากรเองยังเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เท่าทันกับสภาวการณ์

ปัจจุบันได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าทีเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)^๑** ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์ **ผลการวิจัยพบว่า** จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุสามเณรในวัดตากฟ้า พบว่า โดยภาพรวมมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ การพัฒนาในขั้นศีล ขั้นสมาธิ และขั้นปัญญา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนมากมีความรู้และความเข้าใจการพัฒนาตนเองในขั้นศีลเป็นอย่างดี ทั้งในการปฏิบัติงานและหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากปัจจุบันการเผยแผ่พระพุทธศาสนามีหลายรูปแบบ เช่น หนังสือ เอกสาร รายการโทรทัศน์ และมีการเผยแผ่ธรรมะทางอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ธรรมะฯ เป็นต้น ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจผ่านสื่อต่างๆ เหล่านี้ ประกอบกับในปัจจุบัน การสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ครูอาจารย์และพนักงานในการศึกษาทุกระดับ จะให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบสูงและปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ทำให้ทุกรูปต้องขวนขวายในการศึกษา

๕.๒.๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าทีเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา **ด้านศีล อยู่ในระดับมาก** เนื่องจากเพราะว่า เจ้าหน้าทีบุคลากรในเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรานั้นเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนาตนเองตามกระบวนการและหลักการของไตรสิกขาตามหลักของพระพุทธศาสนา ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานในเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังเป็นหน่วยงานที่เคร่งครัดยึดถือ ระเบียบ และข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมาโดยตลอด และเจ้าหน้าทีบุคลากรในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังได้เป็นผู้ที่ผ่านกระบวนการและขั้นตอนของการฝึกอบรมให้พนักงานทุกคนได้รู้จักการที่จะต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานอย่างเต็มที่ หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังได้มีการจัดให้มีการส่งเสริมในการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่อยู่เสมอ ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังได้มีการมีการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าทีพนักงานได้รู้จักในการใช้และการดำรงชีวิตโดยการรู้จักการนำเอาหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตนทั้งในการทำงานและในการดำเนินชีวิตของตนเอง หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังได้มีมาตรการป้องกันมิให้พนักงานเล่นการพนันทุกชนิดในที่ทำงานหรือนอกเวลาและหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังได้ให้การรณรงค์ในการใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่หรือในที่ทำงานในส่วนงานต่างๆของเทศบาล

หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังได้มีการส่งเสริมและผลักดันในเรื่องของการให้มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิกอบายมุขเช่นดื่มสุรา เสพยาเสพติดทุกชนิดทั้งในที่ทำงานหรือนอกบริเวณสถานที่ราชการทุกที่พร้อมทั้งยังส่งเสริมในการให้รู้จักวิธีการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้บุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความเดือดร้อน และในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังได้มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีจิตอาสา-จิตสาธารณะต่อสังคมรู้จักการเสียสละในการ

^๑ พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์”, **พุทธศาสนคัมภีร์ฉบับมติ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

ช่วยเหลือแบ่งปันน้ำใจให้กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันและหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังได้ให้การสนับสนุนในการส่งเสริมให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ได้รู้จักความสำคัญกับการใช้ศิลปะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านศีล อยู่ในระดับมาก **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)^๒** ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาในขั้นศีล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี ทำให้บุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะและปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัดตากฟ้าอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพราะว่า ศีล หมายถึง วินัยกฎระเบียบ หลักการประพฤติปฏิบัติและเป็นฐานของการพัฒนาชีวิตคือ รู้จักจัดระเบียบความเป็นอยู่กิจกรรมกิจการและสิ่งแวดล้อมให้อื้อโอกาสแก่การพัฒนาชีวิต มีพฤติกรรมที่ถูกต้องในความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมด้วยการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างเกื้อกูลไม่เบียดเบียนกันมีระเบียบวินัยในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพ และเพื่อเป็นกรอบแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยโดยการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ ศีล เพราะศีลนั้นเป็นส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาบุคคล

๕.๒.๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา **ด้านสมาธิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก** เนื่องจากเพราะว่า ในหน่วยงานของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราได้จัดให้มีการฝึกอบรมจิตกับเจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานอยู่ตลอดโดยให้รู้จักการนั่งสมาธิในการสงบจิตใจอย่างสม่ำเสมอและตลอด และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานได้รู้จักถึงวิธีการนำการนั่งสมาธิมาฝึกใช้เพื่อฝึกจิตใจของตนเองให้สงบมีสติอยู่เสมอในการทำงาน หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังคอยผลักดันส่งเสริมและให้การฝึกฝนกับเจ้าหน้าที่บุคลากรในสังกัดได้เรียนรู้ถึงการมีกำลังใจ และมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังคอยที่จะฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่บุคลากรได้เรียนรู้และรู้จักการศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน และปลูกฝังให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดได้รู้จักกับความพึงพอใจและเคารพรักต่อหน่วยงานและให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ และบุคลากรในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังทำหน้าที่ที่รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและมีสติอยู่เสมอ และเป็นผู้ที่รู้และตระหนักถึงโทษของการขาดสติ หรือขาดความตั้งใจต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

เจ้าหน้าที่ในเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังเป็นคนที่มีสติในการที่จะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานมีสมาธิในการทำงานช่วยเหลือกันตลอด และเป็นผู้ที่รู้จักในการแก้ไข หรืออุปสรรคในการทำงานสามารถแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้อย่างมีสติทุกครั้ง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านสมาธิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก **ซึ่ง**

^๒ พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์”, **พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔๙.

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)^๓ ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพคนตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ **ผลการวิจัยพบว่า** การพัฒนาในขั้นสมานส่วนมากมีความตั้งใจอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย และมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากว่า สมานนั้นเป็นกระบวนการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรมเพื่อให้เกิดความ เมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติเพราะว่าการทำงานต้องมีความมุ่งมั่นและความอดทนที่จะทำให้ผลปฏิบัติงานมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของตนเองรวมไปถึงองค์กร เพราะฉะนั้นผู้บริหารครูอาจารย์และพนักงานส่วนใหญ่จึงตระหนักในความสำคัญในด้านนี้ เพียรระวังตั้งสมาธิเมื่อต้องปฏิบัติภารกิจที่อาจเกิดความเสียหาย เพราะฉะนั้นการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพต้องฝึกการพัฒนาจิตใจเพื่อให้เกิดสมาธิ

๕.๒.๑.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา **ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก** เนื่องจากเพราะว่า หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเป็นหน่วยงานที่คอยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานได้เป็นผู้ที่คอยเรียนรู้ในเรื่องต่างๆในการทำงานร่วมกันในหน่วยงานและคอยให้เรียนรู้ถึงหลักของการล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาที่ขาดการใช้ปัญญาคอยส่งเสริมให้หน่วยงานได้ตระหนักถึงผลดีและผลเสียในการขาดสติในการแก้ไขปัญหาในการเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังได้มีการจัดอบรมเพื่อที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานในสังกัดได้เรียนรู้ถึงหลักของใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาหรือปรัชญาเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรายังคอยสนับสนุนในการให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตนเอง ให้ใช้ปัญญาและสติในการแก้ไขปัญหาแก่หน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังคอยที่จะฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานได้รู้จักการเรียนรู้ถึงการใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานเองยังเป็นผู้ที่รู้จักการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ และเป็นผู้ที่มีกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและรอบคอบ

เจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราเองยังทำตนให้คอยเป็นผู้ที่แนะนำให้เพื่อนร่วมงานหรือคนอื่นให้รู้จักถึงหลักของการใช้เหตุผลด้วยปัญญาในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้นสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทีโดยใช้หลักการคิด พิจารณาตามอย่างถี่ถ้วน ละเอียดยละเอียดและรอบคอบและเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานให้เท่าทันกับสภาวะการณ์ปัจจุบันและเจ้าหน้าที่บุคลากรเองก็เป็นผู้ที่พอใจต่อหน่วยงานของตนเองยินดีชื่นชมต่อความสำเร็จที่ได้รับความสำเร็จตามแผนงานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์

๓ พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์”, **พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๕๐.

อาบคำ)^๔ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ **ผลการวิจัยพบว่า** การพัฒนาในชั้นปัญญาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว และมีการแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาอย่างรอบคอบ เนื่องจากปัญญาเป็นกระบวนการหนึ่งของการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุผล รู้จักวินิจฉัย คิดเป็น แก้ปัญหาเป็นเพราะว่าความเชื่อในหลักเหตุผลดังกล่าวถือเป็นความเชื่อพื้นฐานของพระพุทธศาสนา สังเกตได้จากพุทธศาสนาสุภาษิตได้กล่าวไว้ เช่น กมมุนา วตตตี โลโก สัตว์โลกย่อมเป็นไปตามกรรม เป็นต้น

ความเชื่อดังกล่าวมิใช่เรื่องมง่ายไร้เหตุผล แต่ในทางตรงกันข้ามกฎแห่งกรรม มีลักษณะเป็นเหตุผล เป็นหลักวิทยาศาสตร์ เหมือนกฎทางฟิสิกส์ที่ว่า การออกแรงกระทำ เท่ากับแรงปฏิกิริยา หรือในทางจิตวิทยาที่มี กฎแห่งผล (law of effect) ซึ่งให้คำอธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะทำซ้ำในสิ่งที่ได้รับผลดีที่พึงปรารถนา ตัวอย่างของกฎแห่งกรรมของพระพุทธศาสนา เช่น ผู้ที่มีโทสะรุนแรงมักจะได้รับความเดือดร้อนใจอยู่เสมอ คนที่ขาดสติมักจะทำงานไม่ประสบผลสำเร็จเพราะฉะนั้นผู้บริหารครูอาจารย์จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญในหลักเหตุผล

๕.๒.๑.๕ การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีเพศต่างกันจะมีแนวความคิดเห็นและวิธีการรูปแบบในการแสดงออกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่ต่างกันออกไปตามสถานะภาพและช่วงชั้นของเพศที่ต่างกันจึงแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารบุคลากรและเจ้าหน้าที่ ที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน

๕.๒.๑.๖ การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีอายุต่างกันจะมีแนวความคิดเห็นและวิธีการรูปแบบในการแสดงออกและเข้าใจต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่ต่างกันออกไปตามสถานะภาพและช่วงชั้นของอายุที่ต่างกันจึงแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารบุคลากรและเจ้าหน้าที่ ที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพล

^๔ พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์”, **พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๕๑.

อาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา^๕ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกันไป เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตของแต่ละคนแตกต่างกันไป มีการเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน

๕.๒.๑.๗ การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา **จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีแนวความคิดเห็นและวิธีการรูปแบบในการแสดงออกและความเข้าใจต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่ต่างกันออกไปตามสถานะภาพและช่วงชั้นของการศึกษาที่ต่างกันจึงแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารบุคลากรและเจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา^๖ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกันไป เนื่องจากการศึกษาที่ได้เรียนรู้นั้นจะทำให้มีความคิดที่ก้าวไกลและมองเห็นปัญหาหรือการแก้ไขอุปสรรคในหน้าที่การงานได้อย่างถูกต้องรวมไปถึงการอบรมในด้านต่างๆ

๕.๒.๑.๘ การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา **จำแนกตามสถานภาพสมรส** พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีสถานะภาพในการสมรสที่ต่างกันจะมีแนวความคิดเห็นและวิธีการรูปแบบในการแสดงออกและเข้าใจต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่ต่างกันออกไปตามสถานะภาพและความเป็นอยู่ที่ต่างกันจึงแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารบุคลากรและเจ้าหน้าที่ ที่มีสถานะภาพทางการสมรสที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน

^๕ พลอาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑”, **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๙๔.

^๖ พลอาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑”, **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๙๔.

๕.๒.๑.๙ การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา **จำแนกตามตำแหน่งงาน** พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารบุคคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีแนวความคิดเห็นและวิธีการในการเรียนรู้ รู้จักงานและรูปแบบในการแสดงออกและความเข้าใจต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่ต่างกันออกไปตามสถานะภาพที่เป็นอยู่และช่วงชั้นของตามตำแหน่งงานที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารบุคคลากรและเจ้าหน้าที่ ที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร อุดรทิพย์ เิงชาญ จงสมชัย^๗ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป เห็นว่ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในพื้นที่อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ

ทั้งนี้องค์ประกอบสถานะทางสังคมและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ข้าราชการมักจะมีบทบาทหน้าที่และสถานะทางสังคมที่สูงกว่าและมีอิทธิพลมากกว่าพนักงานจ้าง ซึ่งทำให้การแสดงทัศนคติหรือการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานของข้าราชการมักจะมีตรงไปตรงมามากกว่า

๕.๒.๑.๑๐ การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา **จำแนกตามรายได้ต่อเดือน** พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารบุคคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันจะมีแนวความคิดเห็นและวิธีการรูปแบบต่อการทำงานและการเข้าใจและในการแสดงออกและเข้าใจต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่ต่างกันออกไปตามสถานะภาพและช่วงชั้นของรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันจึงแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารบุคคลากรและเจ้าหน้าที่ ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน

๕.๒.๑.๑๑ การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา **จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน** พบว่า การพัฒนาทรัพยากร

^๗ นิภาพร อุดรทิพย์ เิงชาญ จงสมชัย, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

มนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน จะมีแนวความคิดเห็นและวิธีการรูปแบบในการคิดและการแสดงออกตลอดจนการเข้าใจต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่ต่างกันออกไปตามสถานะภาพและช่วงชั้นของประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันจึงแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารบุคลากรและเจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๓.๑.๑ ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรร่างกฎ ระเบียบและข้อปฏิบัติ อย่างเคร่งครัดประการใช้ให้เป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับหลักของไตรสิกขาที่ใช้เป็นเครื่องมือในการ นำมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานเทศบาลควรมีการส่งเสริมในการฝึกอบรมให้พนักงานทุกคน รู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ในเวลา และหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรที่จะ จัดให้มีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิอย่างสม่ำเสมอเพื่อฝึกจิตใจของตนเองให้สงบมีสติอยู่เสมอ เพื่อเป็นการฝึกฝนให้บุคลากรเจ้าหน้าที่มีกำลังใจและความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุ เป้าหมาย ให้รู้จักกับการแก้ไขปัญหาเมื่อประสบพบเจอกับความล้มเหลว และให้รู้จักในการแก้ไข ปัญหาโดยการใช้อยุติธรรม หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้เรียนรู้และศึกษาถึงหลักธรรมให้เรียนรู้ถึงการนำเดินชีวิตด้วย ปรัชญาเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง และหน่วยงาน เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรให้การผลักดันส่งเสริมนโยบายในการให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝน ตนเองให้ใช้ปัญญาในการทำงานแก่บุคลากรของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

๕.๓.๑.๒ ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรจัดให้มีการรณรงค์เรื่องความ ประพฤติสุจริตต่อหน้าที่อยู่เสมอ พร้อมทั้งควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้รู้จักดำรงชีวิตโดยการนำหลัก ศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน ควรจัดให้มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิกอบายมุขเช่นดื่ม สุรา เสพยาเสพติดในหน่วยงานและในสถานที่ราชการ หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควร ฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่บุคลากรในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน ส่งเสริมให้ รู้จักความพึงพอใจต่อหน่วยงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการชื่นชมยกย่องในการทำ หน้าที่การปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ หน่วยงานเทศบาลควรส่งเสริมให้หน้าที่ ที่ได้รับการมอบหมาย ให้ตระหนักรู้ด้วยความตั้งใจและมีสติในการทุ่มเทในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และหน่วยงาน เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักการในการใช้หลักเหตุผลในการ ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกระบวนการที่เหมาะสม และคอยจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานให้มีกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็น

ขั้นตอนและรอบคอบและให้รู้จักการเรียนรู้ในการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำให้เพื่อนร่วมงานหรือคนอื่นให้รู้จักของหลักเหตุผลด้วยปัญญาในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๕.๓.๑.๓ หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรส่งเสริมให้มีมาตรการป้องกันมิให้พนักงานเล่นการพนันทุกชนิดและหน่วยงานควรให้การณรงค์และส่งเสริมเกี่ยวกับการใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวานในการทำงานในหน่วยงานในสถานที่ราชการและไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรให้มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิกอบายมุขเช่นดื่มสุรา เสพยาเสพติดทุกชนิดในสถานที่ทำงานในหน่วยงาน และควรให้การส่งเสริมในการตระหนักถึงโทษของการขาดสติ หรือขาดความตั้งใจต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรให้การปลูกจิตสำนึกในการให้เจ้าหน้าที่บุคลากรคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแนะนำให้เพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆให้รู้จักการใช้และมีสมาธิในการทำงานอยู่เสมอ และเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้นก็สามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาได้ทันที โดยใช้หลักการคิดพิจารณาตามอย่างถี่ถ้วน ละเอียดยะรอบคอบด้วยนิโสมนสิการ และหน่วยงานราชการควรให้การเรียนรู้แก่เจ้าหน้าที่บุคลากรให้รู้จักการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของตนเองให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๕.๓.๑.๔ หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรส่งเสริมรูปแบบวิธีการและแนวทางในการให้รู้จักการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้บุคลากรในหน่วยงานด้วยกัน หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรมีการรณรงค์ให้บุคลากรมีจิตอาสา-จิตสาธารณะต่อสังคมและหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรให้ความสำคัญกับการใช้ศิลปะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อเจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ยังสามารถที่จะช่วยให้แก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้อย่างมีสติทุกครั้ง หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราควรให้ความสำคัญกับการใช้สมาธิในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอด

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

๕.๓.๒.๑ ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราต้องมีการร่างกฎ ระเบียบและข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ให้ประชากรใช้ให้เป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับหลักของไตรสิกขาที่ใช้เป็นเครื่องมือในการนำมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานเทศบาลต้องจัดให้มีการส่งเสริมในการฝึกอบรมให้พนักงานทุกคนให้รู้จักรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ในเวลาราชการ และหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้เรียนรู้และศึกษาถึงหลักธรรมให้เรียนรู้ถึงการนำเดินชีวิตด้วยปรัชญาเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง

๕.๓.๒.๒ ในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ต้องจัดให้มีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่อยู่เสมอ พร้อมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมให้รู้จักดำรงชีวิตโดยการนำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน และต้องจัดให้มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิกอบายมุขเช่นดื่มสุรา เสพยาเสพติดในหน่วยงานและในสถานที่ราชการ หน่วยงานเทศบาล ต้องให้การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการมอบหมายให้ตระหนักรู้ด้วยความตั้งใจและมีสติในการพุ่มพู่ในภาระหน้าที่ที่

ได้รับมอบหมาย และหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักการในการใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกระบวนการที่เหมาะสม

๕.๓.๒.๓ หน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ต้องจัดให้มีการส่งเสริมให้มีมาตรการป้องกันมิให้พนักงานเล่นการพนันทุกชนิด และหน่วยงานต้องให้การรณรงค์และส่งเสริมเกี่ยวกับการใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวานในการทำงานในหน่วยงานในสถานที่ราชการและไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่ ต้องให้การปลูกฝังเกี่ยวกับการส่งเสริมในการตระหนักถึงโทษของการขาดสติ หรือขาดความตั้งใจต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ หน่วยงานราชการต้องคอยให้การเรียนรู้แก่เจ้าหน้าที่บุคลากรให้รู้จักการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของตนเองให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ

๕.๓.๒.๔ ต้องสร้างให้มีการรณรงค์ให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีจิตอาสา-จิตสาธารณะต่อสังคมและหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราจะต้องให้ความสำคัญกับการใช้ศีล สมาธิและ ปัญญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอด เมื่อเจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ยังสามารถที่จะช่วยให้แก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดีอย่างมีสติทุกครั้ง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

๕.๓.๒.๑ ควรศึกษาถึงการขาดหลักไตรสิกขาต่อการนำมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ว่ามีผลกระทบและผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานในด้านใดบ้าง

๕.๓.๒.๒ ควรศึกษาถึงความเป็นภาวะผู้นำในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราว่าใช้หลักของไตรสิกขามาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานต้นสังกัดในด้านไหนบ้าง

๕.๓.๒.๓ ควรศึกษาถึงการรู้จักการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ต่อการพัฒนางานในหน่วยงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราว่าเข้าใจมากน้อยเพียงใดในแต่ละด้าน