

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๒. เพื่อเปรียบเทียบพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๔๕ คน ซึ่งใช้วิธีแบบเจาะจงกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖ ส่วนเพศหญิงจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔ มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๑ ปี จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔ มีการศึกษาระดับ ปวส./ปริญญาตรี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓ มีตำแหน่งข้าราชการประจำ จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔ มีประสบการณ์ทำงาน ๕ ปี หรือต่ำกว่า จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ และมีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔

๕.๑.๒ พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
๔.๐๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านศีล (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการ
กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๘

๒) ด้านปิยสมาธิ (การพัฒนาด้านจิตใจ) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการ
กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๘

๓) ด้านปัญญา (การพัฒนาด้านความรู้, และความสามารถ) บุคลากรมีความ
คิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
เมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่
แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ไม่
แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณา
การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
นครสวรรค์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธ
บูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
นครสวรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการ
กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
แตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐาน

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอในการแก้ไข ซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค คือ

๑. ด้านศีล พบว่า ในปัจจุบันบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายเด็ดขาดห้ามเล่นการพนันทุกชนิด ในสถานที่ราชการได้ บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่

๒. ด้านสมาธิ พบว่า พบว่าบุคลากรไม่มีความวิริยะอุตสาหะในกิจกรรมต่างๆ บุคลากรไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้โดยการใช้สติ และฟุ้งซ่านบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามหลักโดยมีสติและสมาธิเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องมีการฝึกฝนพัฒนาทางด้านจิตใจ

๓. ด้านปัญญา พบว่า บุคลากรไม่มีความวิริยะอุตสาหะในกิจกรรมต่างๆ บุคลากรไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้โดยการใช้สติ และฟุ้งซ่านบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามหลักโดยมีสติและสมาธิเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่ควรมีการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีการจัดกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ คือ

๑. ด้านศีล พบว่า สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และควรมีการสนับสนุนให้มั่นนโยบายเด็ดขาดห้ามเล่นการพนันทุกชนิด ในสถานที่ราชการควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่

๒. ด้านสมาธิ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้สามารถและปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียด และรอบคอบ ส่งเสริมให้มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานโดยใช้ความละเอียดรอบคอบ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรขั้นที่สูงขึ้นไป

๓. ด้านปัญญา พบว่า ต้องมีการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพปัจจุบันสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษเพื่อส่งเสริมวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร และท้องถิ่นและควรมีการสนับสนุนแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเองและให้คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ

จากการศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาต่อการพัฒนาที่เกี่ยวกับพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาทุกด้านยังอยู่ใน ระดับมากเกือบทุกด้าน เพราะฉะนั้นแนวพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จึงต้องเพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้มีลำดับขั้นตอน การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนาคู่ใหม่และยั่งยืน ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้น หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่ตั้งเอาไว้ อีกประการหนึ่งหลักธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สำเร็จนั้น โดยทั่วไป คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่

หลักศีล สมาธิ และปัญญา ก็คือการพัฒนาในด้าน พฤติกรรมด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งได้ประยุกต์ใช้กับพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ บุคลากรที่ไม่มีเวลาออกบำเพ็ญประโยชน์ เพราะต้องเข้าทำงานตามเวลาราชการ และความเต็มใจในการช่วยเหลืองานส่วนรวมยังมีน้อย

๕.๑.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview)ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เกี่ยวกับพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑. ด้านศีล (การพัฒนาด้านพฤติกรรม)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล จะทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานในองค์กร ในทุกผ่านเข้ากันได้เป็นอย่างดี ทุกคนจะได้รับความพึงพอใจสูง และกำลังความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่และสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างดี และจะมีการให้บริการประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จากประสบการณ์ที่เคยผ่านมาได้พบได้เห็น ว่า ข้าราชการประจำส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ส่วนใหญ่แท้จริงแล้วได้รับมอบหมายงานในหน้าที่แล้ว ทุกคนยังมีความต้องการทางจิตใจที่ต้องการตอบสนองอยู่ ด้วยความต้องการทางอารมณ์ และองค์กรซึ่งมีความต้องการผลประโยชน์ หรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพราะบุคลากรเจ้าหน้าที่ในองค์กรนั้นมีหน้าที่แตกต่างกันไปบางคนตำแหน่งอาจจะสูง บางคนเป็นเพียงลูกจ้าง การที่บุคลากรในองค์กรจะอยู่ด้วยกันในองค์กรอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องให้แต่ละคนนั้นรู้จักบทบาทหน้าที่ของตัวเองเสียก่อน หากทุกคนทำตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายงานในองค์กรก็ไม่มีปัญหาจะต้องมีพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น คำนึงถึงผู้อื่น เคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา อดทนทู่แท้ไม่ย่อท้อ เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานมีความสุขภาพอ่อนน้อมต่อกัน ข้าราชการ หรือพนักงานประจำ พนักงานจ้าง ลูกจ้างเฉพาะ งาน ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่อะไรก็ตาม จะต้องมีความยึดหลักจรรยาบรรณเป็นหลัก และหลักประมวลจริยธรรมข้าราชการมาเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน และใช้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยมีการให้รางวัลและยกย่องสำหรับบุคคลที่ทำดีและมีผลงานกับ องค์การบริหารส่วนตำบลด้วย อีกอย่างที่เราเห็นว่าสำคัญคือกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์ของบุคคลที่จะต้องเป็นบุคคลตัวอย่างที่ดีเพื่อประชาชนนั้นในการให้บริการประชาชนจะต้องมีการพูดจา ด้วยคำพูดที่น่าฟังไพเราะอ่อนหวาน เพราะข้าราชการนั้นคือ คนของประชาชน ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาทางด้านความประพฤติให้งดงามอยู่เสมอ เพราะการทำงานนั้นอาจจะมีความอุปสรรคบ้าง ฉะนั้นเงินหรือรางวัลก็เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนกระทั่งงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเวลา รวมทั้งความรับผิดชอบเมื่องานล้มเหลว และพยายามหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยงงานผู้อื่น ให้มีระเบียบวินัย คือเป็นผู้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน กฎหมาย และข้อบังคับหรือข้อปฏิบัติที่ตนเองและองค์กรกำหนดไว้

๒. ด้านสมาธิ (การพัฒนาจิตใจ)

การพัฒนาสมาธิ ถือว่าเป็นการพัฒนาฝึกฝนพัฒนาทางด้านจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะจิตใจ เป็นฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ และเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนง หรือแรงจูงใจที่มีอยู่เบื้องหลัง ถ้าหากจิตใจได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลพฤติกรรมไปในทางที่ดีด้วยเช่นกัน ยิ่งไปกว่านั้นปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ต่อปัญหา เอาใจใส่ และมีความพยายามที่จะค้นคิดสิ่งใหม่ๆ หรือพิจารณาว่าสิ่งนั้นยากหรือว่ามีความละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง ก็ต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างชัดเจนในทุกๆ ประเด็น จากการศึกษาส่วนใหญ่เช่นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณธรรม เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีน้ำใจ ใฝ่บริการ โครงการอาสาต่อต้านทุจริตประพฤติดี และอื่นๆ และต้องวิธีคิดค้นหาทางออกอย่าง มากซึ่งเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วย ควรมองหาวิธีที่จะบริหารงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีหลักการ โดยแหล่งที่สามารถให้บุคลากรได้เข้าไปเพื่อแสดงศักยภาพหรือเพิ่มเติมความรู้มากขึ้นจากเดิมที่เคยมี ได้เพิ่มมองเห็นงานพิเศษทำนอกเหนืองานประจำที่ทำอยู่แล้วตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น บางอย่างออก การพัฒนาในด้านจิตใจหรือด้านสมาธินี้จะต้องให้เกิดความรู้รอบครอบมากยิ่งขึ้น ทั้งรู้ลึก รู้กว้างทั้งนั้นในองค์การบริหารส่วนตำบลจะถอดบทเรียนให้เกิดขึ้นในลักษณะองค์กรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบริหารจัดการองค์ความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นจะต้องพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับคนภายในองค์กรด้วย ให้รู้กว้าง รู้ลึกในทุกมิติขององค์กร โดยผ่านกระบวนการฝึกฝนอบรมส่งเสริมความรู้เพื่อจะได้นำมาต่อยอดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ด้านปัญญา (การพัฒนาทางด้านความรู้ และความสามารถ)

การพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นหากเป็นข้าราชการและมีตำแหน่งต่ำก็จะชี้แนะให้เรียนและสอบเปลี่ยนสายงานหรือเปิดกรอบตำแหน่งเมื่อสอบได้และอีกทางหนึ่งมีทุนศึกษาให้สำหรับบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีความประสงค์จะเรียนต่อ ขณะเดียวกันก็จัดส่งเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีการศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีการเจริญก้าวหน้า การศึกษาดูงานนั้น เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาความรู้ความสามารถในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากรเจ้าหน้าที่อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและหน่วยงานแต่ทั้งนี้ในการศึกษาดูงาน บุคลากรหลายคนมักนึกถึงรูปแบบของกิจกรรมสนทนากาเป็นส่วนใหญ่ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว การศึกษาดูงานนั้นมีประโยชน์อย่างมาก ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด ความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม ฯลฯ นั่นคือ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองทัศนคติ ความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันบนสถานการณ์เดียวกัน หรือเหตุการณ์เดียวกัน ทำให้ได้เห็นถึงเทคนิควิธีการในการนำมาปรับใช้หรือการแก้ปัญหา อันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานดังนั้น รูปแบบวิธีการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่กล่าวมาข้างต้น สำคัญคือผู้เรียนรู้ หรือบุคลากรเอง จำเป็นที่จะมีความเข้าใจจุดประสงค์หรือเป้าหมายสำคัญในการศึกษาดูงาน มีความใส่ใจกระตุ้นทุกคนเกิดความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมศึกษาดูงาน และเกิดความเชื่อมั่น มุ่งมั่น มุ่งหวังเดียวกัน

เพื่อให้การศึกษาดูงานเกิดประโยชน์หรือสัมฤทธิ์ผลสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนเอง สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นด้วยการตั้งคำถามเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยถามจากสิ่งที่ได้เห็น การตั้งคำถามเป็นการจุดประกายความคิด กระตุ้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน ถึงเทคนิค วิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ การนำเอาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เป็นต้น

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่องพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุษกร วัฒนบุตร**^๑ ได้ทำการศึกษา เรื่อง การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า ๑. สภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติ ของศีล ๕ อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติ ของศีล ๘ สมมติ ปัญญา อยู่ในระดับน้อย

๕.๒.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกเป็นรายด้าน

๑. ด้านศีล ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมใน ด้านศีลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัชรินทร์ นาคอุย** ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการติดตามหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม ผลการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การใช้หลักสาราณียธรรมมีประโยชน์ในการติดตามภาระหนี้สิน รองลงมา คือ หลักธรรมโลกบาลและหลักธรรมคิหิสุขตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการศึกษาครั้งนี้ คือ ธนาคารควรมีนโยบายในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับกฎข้อบังคับในการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยการนำเอาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมใน

^๑ บุษกร วัฒนบุตร, การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน, **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ , ๒๕๕๕)

การฝึกอบรมพนักงานติดตามภาระหนี้สินของธนาคาร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างธนาคารกับลูกหนี้^๒

๒. ด้านสมาธิ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมในด้านสมาธิอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ^๓ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของ ประชากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัด ขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๓. ด้านปัญญา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมในด้านปัญญาอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ พระบุญจันทร์ จันทสาโร^๔ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนา ปัญญา สำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลได้รับการพัฒนา ความสามารถ ความมีจริยธรรม จริยทัศน์ และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้ง ๒ อย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่า เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรด้วยวิธีปริตโฆชะ และโยนิโสมนสิการ หรือ วิธีการแห่งปัญญาเพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีล อบรมจิตด้วยสมาธิ อบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความเป็นจริงของโลกและชีวิตอย่าง แท้จริง

๕.๒.๓ อภิปรายผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่ได้จำกัดอยู่ที่เพศ จะเป็นเพศไหนก็สามารถนำมาใช้ได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโณ

^๒ พชรินทร์ นาบุญ, “การบริหารจัดการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^๓ พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๔ พระบุญจันทร์ จันทสาโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

(มรดา)^๕ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษามีข้อพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุกๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า, หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้นการใช้คำ พุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอนการดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลักภavana ๔ เพื่อพัฒนากาย จิต ศีลและปัญญาของตนและสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ

๒. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากถึงแม้อายุจะต่างกันแต่ก็สามารถที่จะนำพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐวีร์ภัทร์ ถิ่นมีผล** ได้วิจัยเรื่อง ทักษะของนักท่องเที่ยวยาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ผลการศึกษามีข้อพบว่า ทักษะของนักท่องเที่ยวยาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยวในจังหวัดนครปฐม ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านปิยวาจา ด้านทาน ด้านสมานัตตตา และด้านอัตถจริยา การเปรียบเทียบทักษะของนักท่องเที่ยวยาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๕ ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และจุดประสงค์ในการมาติดต่อส่วนปัจจัยที่ทำให้มีทักษะที่ไม่แตกต่างกัน คือ เพศและอายุ^๖

๓. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะไม่รู้ถึงหลักพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ พรทิพา ภูมิพินานนท์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา และการพัฒนาคนวัดอุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาและเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคนตามแนวพระพุทธศาสนา คือ การวิจัยเอกสารด้วยวิธีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากพระไตรปิฎก จากการศึกษาค้นคว้าหลักธรรมพบว่ากระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา คือ การพัฒนาคนให้มีการศึกษา ได้แก่ หลักไตรสิกขา เป็น

^๕ พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^๖ ณัฐวีร์ภัทร์ ถิ่นมีผล, ดาบตำรวจหญิง, “ทักษะของนักท่องเที่ยวยาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

การศึกษาหาความรู้ หรือฝึกฝน อบรม พัฒนาดนให้ครบถ้วนด้วยปัญญา อันเป็นกระบวนการของการเรียนที่ถูกต้อง ซึ่งมี ๓ ประการคือ สีสสิกขาเป็นกระบวนการฝึกฝนความประพฤติให้ตั้งงามมีระเบียบวินัย จิตตสิกขา เป็นกระบวนการฝึกอบรมจิต ปลุกฝังศีลธรรมด้านจิตใจให้เป็นสมาธิ และปัญญาสิกขา เป็นการฝึกทักษะกระบวนการคิด ความรู้ ความเข้าใจ ตามเหตุปัจจัยในสรรพสิ่งทั้งปวง^๗

๔. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูวิริยาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นสามเณร คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘ มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙ มีการศึกษาทางโลก ต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓ ด้านการศึกษาทางธรรม นักรธรรมเอก คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔ ด้านการศึกษาเปรียญธรรมเปรียญธรรม ๑-๒ /๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๙ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^๘

๕. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีการพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ **พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร (จันโปรด)** ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลธรรม ๑๐ ประการ จากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทั่วไป ทำให้ทราบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและก็ขยายไปถึงการพัฒนาสังคม แต่เดิมที่นั้นเชื่อว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์การและมีใช้เป็นหน้าที่ ที่องค์การจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใด องค์การมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับ บัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมายก็เพียงพอ ระบบการพัฒนาในระดับจุลภาค และระดับมหภาค ระดับจุลภาคเป็น ระดับการเรียนรู้ในองค์การการเรียนรู้ใน ส่วน คือ ๑) การเรียนรู้ของบุคคล ๒) ทีมการเรียนรู้ และ ๓) องค์การแห่งการเรียนรู้, ระบบ

^๗ พรทิพา กุญชรพินานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา และการพัฒนาคน, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๑).

^๘ พระครูวิริยาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

การพัฒนาในระดับมหภาคก็มีอยู่ ส่วนเช่นกัน คือ ๑) การพัฒนาระดับชุมชนหรือประเทศ ๒) การพัฒนาระดับภูมิภาค และ ๓) การพัฒนาสู่ระดับโลก^๙

๖. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อพุทธบูรณา
การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่ารายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ พชรินทร์ นาคอุย ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการติดตามหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การใช้หลักสราณียธรรมมีประโยชน์ในการติดตามภาระหนี้สิน รองลงมา คือ หลักกรรมโลกบาลและหลักกรรมคิหิสุตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการศึกษาครั้งนี้ คือ ธนาคารควรมีนโยบายในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับกฎข้อบังคับในการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารแห่งประเทศไทย^{๑๐}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ด้านศีล ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความซื่อสัตย์ปฏิบัติตามกฎหมายหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้กำหนดไว้ ในเรื่องของความตรงต่อเวลา กิริยามารยาท และอื่นๆ อีกมากมาย

๒. ด้านสมาธิ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดกิจกรรม หรือสรรหาโครงการเพื่อนำให้บุคลากรได้มีการพัฒนาเกี่ยวกับจิตใจในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิตใจ เช่น ความเข้มแข็ง มั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่ มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริง ความเบิกบาน ความสดชื่นแจ่มใส ความรู้สึกพอใจ พูดสั้นๆ ว่า พัฒนาคุณภาพสมรรถภาพของสุขภาพจิต

๓. ด้านปัญญา ควรมีการจัดโครงการให้บุคลากรได้ไปปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาก็เพื่อที่จะได้กลับมาส่งเสริมวิสัยทัศน์ขององค์กร เช่น การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไปของบุคลากรตามสถานะภาพของตัวบุคลากรที่ควรจะได้รับ

^๙ พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร, ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมบท ๑๐ ประการ, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๐} พชรินทร์ นาคอุย, “การบริหารจัดการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. **ด้านศีล** ควรมีการสร้างความเข้าใจอันดีในองค์กร และบุคลากรควรร่วมมือกันในการปฏิบัติงานจะมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทุกคนก็ควรที่จะช่วยเหลือกัน และสำหรับบุคลากรด้วยกันก็ควรจะใช้วาจาที่สุภาพต่อกัน ไม่ใช่คำพูดที่ฟังแล้วกระทบจิตใจ เพราะคำพูดที่มีความสุภาพไพเราะก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานร่วมกัน และยังเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันอีกด้วยเพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. **ด้านสมาธิ** ควรมีการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ เพราะว่าจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ หรือเจตนา ให้จิตใจได้รับการพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็ง มีการยับยั้งชั่งใจควบคุมดูแลพฤติกรรม เมื่อเจอสิ่งแวดล้อมที่ไม่สามารถทนอยู่ได้

๓. **ด้านปัญญา** ควรมีโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้ออกบำเพ็ญสาธารณประโยชน์นอกสถานที่ร่วมกัน เช่น ได้รับความศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ มีความรู้อย่างละเอียดอ่อนลึกซึ้งทั้งด้านทฤษฎี และด้านการปฏิบัติ มีความรู้มีความสามารถ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพุทธบูรณาการ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพิ่มเติม เช่น อริยสัจ ๔ หลักสัปปุริสธรรม ๗, หลักพรหมวิหาร ๔ และ ทิศ ๖ เป็นต้น

๒. ควรมีการวิจัยทักษะการพุทธบูรณาการตามแนวพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานที่เหนือกว่าตามที่ผู้วิจัยท่านอื่นพึงพอใจที่จะศึกษา

๓. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพุทธบูรณาการกับการพัฒนาในด้านต่างๆ ของประชาชน หรือบุคลากรในระดับ ภูมิภาค ระดับท้องถิ่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการให้บริการประชาชน

๔. ควรมีการสร้างเครื่องวิจัยเพื่อเติมนอกจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น การสังเกตพฤติกรรม และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด