

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔ องค์กรได้จำนวน ๑๕๙ คนมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๔.๕ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๔.๖ แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๔.๗ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน

๔.๘ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของ ประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ส่วนงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๑๕๙)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๗๑	๔๔.๗
หญิง	๘๘	๕๕.๓
รวม	๑๕๙	๑๐๐

ตาราง (ต่อ)		(n=๑๕๙)	
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
อายุ			
ต่ำกว่า ๒๐ ปี		-	-
๒๑ - ๓๐		๑๓	๘.๒
๓๑ - ๔๐		๗๓	๔๕.๙
๔๑ - ๕๐		๒๑	๑๓.๒
๕๑ - ๖๐		๕๒	๓๒.๗
รวม		๑๐๐	๑๐๐
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่า ป.ตรี			
ป.ตรี		๑๒๙	๘๑.๑
สูงกว่า ป.ตรี		๓๐	๑๘.๙
รวม		๑๕๙	๑๐๐
ส่วนงาน			
สำนักปลัด		๖๓	๓๙.๖
กองคลัง		๒๔	๑๕.๑
กองการศึกษา		๔๐	๒๕.๒
กองช่าง		๒๑	๑๓.๒
กองสาธารณสุข		๑๑	๖.๙
รวม		๑๕๙	๑๐๐
อาชีพ			
รับราชการ		๑๐๕	๖๖
พนักงานราชการ			
อื่น ๆ		๕๔	๓๔
รวม		๑๕๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” จำแนกได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓ และเพศชาย มีจำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓

อายุ ผู้สอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ รองลงมา ๕๑ - ๖๐ ปี มีจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ และ ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒ น้อยที่สุดอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑ และน้อยที่สุดคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมี ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙

ส่วนงาน พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีส่วนงานสำนักปลัด มีจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖ รองลงมาส่วนงานกองการศึกษา มีจำนวน ๔๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๕.๒ ส่วนงานกองคลังมีจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑ ส่วนงานกองช่างมีจำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒ ส่วนงานกองสาธารณสุขสุขจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙

อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอาชีพ รับราชการ มีจำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐ รองลงมา อาชีพอื่นๆ มีจำนวน ๕๔ คน ร้อยละ ๓๔

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง ๓ ด้านได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปัญญา

ตาราง ๔.๒ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวม

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑.ด้านศีล : การพัฒนาทางด้านพฤติกรรม	๔.๑๔	๐.๐๒๕	มาก
๒.ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาจิตใจ	๔.๑๔	๐.๐๑๔	มาก
๓.ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา	๔.๐๖	๐.๐๒๒	มาก
๔.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการอบรม	๔.๐๘	๐.๐๐๙	มาก
๕.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการศึกษา	๓.๗๖	๐.๐๐๐	มาก
๖.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการพัฒนา	๔.๑๑	๐.๐๐๐	มาก
รวม	๔.๐๕	๐.๐๑๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = ๔.๐๕$, $\sigma = ๐.๐๑๙$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาจิตใจ($\mu = ๔.๑๔$, $\sigma = ๐.๐๑๔$) รองลงมาคือด้านศีล : การพัฒนาพฤติกรรม ($\mu = ๔.๑๔$, $\sigma = ๐.๐๒๕$) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการพัฒนา ($\mu = ๔.๑๑$, $\sigma = ๐.๐๐๐$) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการอบรม($\mu = ๔.๐๘$, $\sigma = ๐.๐๐๙$) ด้านปัญญา : การพัฒนาทางด้านปัญญา ($\mu = ๔.๐๖$, $\sigma = ๐.๐๒๒$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการศึกษา($\mu = ๓.๗๖$, $\sigma = ๐.๐๐๐$) ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ในด้านศีล : การพัฒนาทางด้านพฤติกรรม

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาในด้านศีล	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีกฎระเบียบในการปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัด	๔.๔๗	๐.๕๐๑	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สอนให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของตนมากที่สุด	๔.๐๐	๐.๖๐๕	มาก
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สอนการมีความประพฤติที่สุจริตต่อหน้าที่	๔.๔๙	๐.๕๐๑	มาก
๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สอนรู้จักการดำรงชีวิตตามหลักศีลธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติตน	๔.๓๐	๐.๕๒๔	มาก
๕. ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รณรงค์การใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูด โกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร	๔.๓๐	๐.๗๔๔	มาก
๖. ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้าง ความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะร่วมงาน	๔.๑๖	๐.๔๐๘	มาก
๗. หน่วยงานของท่านได้ฝึกอบรมให้พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	๔.๑๒	๐.๗๐๐	มาก
๘. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรมีจิตอาสา- จิตสาธารณะต่อสังคม	๓.๖๓	๐.๗๐๖	มาก
๙. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันมิให้พนักงานเล่นการพนันทุกชนิด	๓.๘๑	๐.๓๙๒	มาก
๑๐. หน่วยงานของท่านได้เห็นว่า ศีล เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔.๑๑	๐.๖๙๖	มาก
รวม	๔.๑๔	๐.๐๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านศีล การฝึกฝนพัฒนาทางด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.025$) เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรโดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สอนการมีความประพฤติที่สุจริตต่อหน้าที่ ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.501$) รองลงมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีกฎระเบียบในการปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัด ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.501$) ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รณรงค์การใช้จากที่เพราะอ่อนหวาน ไม่พูด โกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.744$) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สอนรู้จักการดำรงชีวิตตามหลักศีลธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติตน ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.524$) ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้าง ความเคียดแค้นให้แก่หมู่คณะร่วมงาน ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.408$) หน่วยงานของท่านได้ฝึกอบรมให้พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.700$) หน่วยงานของท่านได้เห็นว่า ศีล เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.696$) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สอนให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของตนมากที่สุด ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.605$) หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันมิให้พนักงานเล่นการพนันทุกชนิด ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.392$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือหน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรมีจิตอาสา- จิตสาธารณะต่อสังคม ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.706$) ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ
สันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ในด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาทางด้านจิตใจ

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในด้านสมาธิ	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. ท่านทำงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยการคิด วิเคราะห์ด้วยความตั้งใจ	๔.๑๐	๐.๖๘๐	มาก
๒. ท่านช่วยเหลือผู้อื่นหรือเพื่อนๆในหน่วยงานที่ได้รับ ความเดือดร้อนตามความสามารถ	๔.๑๘	๐.๖๘๓	มาก
๓. ท่านมีความขยัน อดทนและเอาใจใส่ในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	๔.๑๒	๐.๓๕๑	มาก
๔. ท่านทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นรับผิดชอบใน งานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๙๘	๐.๖๑๖	มาก
๕. ท่านได้ช่วยเหลืองานในองค์กรของท่านด้วยความ ตั้งใจ	๔.๒๖	๐.๗๕๐	มาก
๖. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองในขณะปฏิบัติงานใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน	๓.๘๓	๐.๓๙๓	มาก
๗. ถ้าเจอปัญหาท่านมีวิธีแก้ไขโดยการทำให้สงบ ก่อนถึงจะลงมือปฏิบัติงานของตนเอง	๓.๙๗	๐.๘๑๐	มาก
๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานของท่านที่ให้ ความสำคัญต่อบุคลากรให้มีสมาธิในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างรอบคอบ	๔.๓๓	๐.๔๘๖	มาก
๙. เมื่อท่านมีปัญหา หรือ อุปสรรคในการทำงาน ท่าน สามารถแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้อย่างมีสติทุกครั้ง	๔.๓๑	๐.๔๖๕	มาก
๑๐. ท่านมีความตระหนักถึงโทษของการขาดสติหรือ ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	๔.๓๔	๐.๔๗๗	มาก
รวม	๔.๑๔	๐.๐๑๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านสมาธิ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๔, \sigma = ๐.๐๑๔$) เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากร โดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ท่านมีความตระหนักถึงโทษของการขาดสติหรือขาดความตั้งใจ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ($\mu = ๔.๓๔, \sigma = ๐.๔๗๗$) รองลงมาท่านมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานของท่านที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรให้มีสมาธิในการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ($\mu = ๔.๓๓, \sigma = ๐.๔๘๖$) เมื่อท่านมีปัญหา หรือ อุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้ อย่างมีสติทุกครั้ง ($\mu = ๔.๓๑, \sigma = ๐.๔๖๕$) ท่านได้ช่วยเหลืองานในองค์กรของท่านด้วยความตั้งใจ ($\mu = ๔.๒๖, \sigma = ๐.๗๕๐$) ท่านช่วยเหลือผู้อื่นหรือเพื่อนๆ ในหน่วยงานที่ได้รับความเดือดร้อนตาม ความสามารถ ($\mu = ๔.๑๘, \sigma = ๐.๖๘๓$) ท่านมีความขยัน อดทนและเอาใจใส่ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\mu = ๔.๑๒, \sigma = ๐.๓๕๑$) ท่านทำงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยการคิดวิเคราะห์ด้วยความ ตั้งใจ ($\mu = ๔.๑๐, \sigma = ๐.๖๘๐$) ท่านทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นรับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมาย ($\mu = ๓.๙๘, \sigma = ๐.๖๑๖$) ถ้าเจอปัญหาท่านมีวิธีแก้ไขโดยการทำจิตใจให้สงบก่อน ถึงจะลงมือปฏิบัติงานของตนเอง ($\mu = ๓.๙๗, \sigma = ๐.๘๑๐$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดท่านมีความ เชื่อมั่นในตนเองในขณะที่ปฏิบัติงานใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน ($\mu = ๓.๘๓, \sigma = ๐.๓๙๓$) ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ
สันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ในด้านปัญหา : การพัฒนาปัญญา

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในด้านปัญหา	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑.ท่านเคยประสบความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาที่ ขาดการใช้ปัญญา	๓.๗๕	๐.๕๙๕	มาก
๒.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาธรรมหรือ ปรัชญาเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือ การดำเนินชีวิต	๓.๖๖	๐.๔๗๕	มาก
๓.หน่วยงานของท่านให้ความรู้ด้วยการศึกษาและ ฝึกฝนตนเองให้ใช้ปัญญาแก้ปัญหาบุคลากรของหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๑	๐.๓๙๒	มาก
๔. หน่วยงานมีการฝึกอบรมให้ท่านใช้หลักเหตุผลใน การปฏิบัติงาน	๔.๐๐	๐.๕๖๒	มาก
๕.เมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่าน มีกระบวนการคิดแก้ไขปัญหา อย่างเป็นขั้นตอน รอบคอบ	๔.๓๗	๐.๔๘๔	มาก
๖. ท่านเคยแนะนำให้เพื่อนร่วมงานหรือคนอื่นใช้หลัก เหตุผลด้วยปัญญาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน	๔.๔๙	๐.๕๑๓	มาก
๗.เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคขึ้นท่านสามารถแก้ไขปัญหา นั้นได้ทันที โดยใช้หลักการคิด พิจารณาตามอย่างถี่ ถ้วนละเอียดและรอบคอบ	๔.๑๓	๐.๖๙๔	มาก
๘.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ใน หน่วยงานของท่านให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๓.๙๖	๐.๕๘๙	มาก
๙.ท่านมีความพึงพอใจที่ทางหน่วยงานของท่านได้รับ ความสำเร็จตามแผนงานที่ตั้งไว้	๔.๑๐	๑.๐๙๗	มาก
๑๐.หน่วยงานของท่านได้ให้ความสำคัญกับการใช้ ปัญญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓.๙๗	๐.๕๘๔	มาก
รวม	๔.๐๖	๐.๐๒๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านปัญญา:การพัฒนาปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.022$) เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรโดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับท่านเคยแนะนำให้เพื่อนร่วมงานหรือคนอื่นใช้หลักเหตุผลด้วยปัญญาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.513$) รองลงมา เมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านมีกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนรอบคอบ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.484$) เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคขึ้นท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่ได้นั้นได้ทันที โดยใช้หลักการคิด พิจารณาตามอย่างถี่ถ้วนละเอียดและรอบคอบ ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.644$) ท่านมีความพึงพอใจที่ทางหน่วยงานของท่านได้รับความสำเร็จตามแผนงานที่ตั้งไว้ ($\mu = 4.10$, $\sigma = 1.057$) หน่วยงานมีการฝึกอบรมให้ท่านใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.562$) หน่วยงานของท่านได้ให้ความสำคัญกับการใช้ปัญญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.554$) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่านให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.559$) หน่วยงานของท่านให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตนเองให้ใช้ปัญญาแก้ปัญหาแก่บุคลากรของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.352$)ท่านเคยประสบความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาที่ขาดการใช้ปัญญา ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.555$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาธรรมหรือปรัชญาเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิต($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.475$) ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัด เชียงใหม่ ด้านการอบรม

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตองในด้านการอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑.อปท.ได้ประเมินความต้องการความรู้ทักษะด้านต่างๆของเจ้าหน้าที่ที่ต้องการก่อนการอบรมเสมอ	๔.๑๒	๐.๗๐๐	มาก
๒.อปท.ได้ติดตามและประเมินผลของการนำความรู้ทักษะที่ได้จากการอบรมของเจ้าหน้าที่เสมอ	๔.๑๕	๐.๓๖๕	มาก
๓.อปท. มีโครงการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานและการศึกษาดูงานนอกสถานที่อยู่เสมอ	๓.๙๙	๐.๐๗๙	มาก
๔.อปท.ได้ประเมินเนื้อหา ประโยชน์ของการอบรมในแต่ละครั้งอยู่เสมอ	๓.๘๔	๐.๓๗๖	มาก
๕.อปท. เชิญนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆมาเป็นวิทยากรอยู่เสมอ	๔.๒๘	๐.๔๖๘	มาก
รวม	๔.๐๘	๐.๐๐๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสนป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๘$, $\sigma = ๐.๐๐๙$) เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรโดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ อปท. เชิญนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆมาเป็นวิทยากรอยู่เสมอค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = ๔.๒๘$, $\sigma = ๐.๔๖๘$) รองลงมาอปท.ได้ติดตามและประเมินผลของการนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการอบรมของเจ้าหน้าที่เสมอ ($\mu = ๔.๑๕$, $\sigma = ๐.๓๖๕$) อปท.ได้ประเมินความต้องการความรู้ทักษะด้านต่างๆของเจ้าหน้าที่ที่ต้องการก่อนการอบรมเสมอ ($\mu = ๔.๑๒$, $\sigma = ๐.๗๐๐$) อปท.มีโครงการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานและการศึกษาดูงานนอกสถานที่อยู่เสมอ ($\mu = ๓.๙๙$, $\sigma = ๐.๐๗๙$)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อปท.ได้ประเมินเนื้อหา ประโยชน์ของการอบรมในแต่ละครั้งอยู่เสมอ ($\mu = ๓.๘๔$, $\sigma = ๐.๔๖๘$) ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการศึกษา

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตองในด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. อบท.มีนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากรทุกระดับชั้น	๔.๑๓	๐.๔๑๓	มาก
๒. อบท.ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีโอกาสในการศึกษาต่อทั้งลาศึกษาต่อแบบเต็มเวลาและแบบลาศึกษาต่อในวันหยุดราชการ	๓.๙๓	๐.๕๕๘	มาก
๓. อบท.ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อทั้งแบบได้ทุนการศึกษาจากอบท. และทุนส่วนตัว	๓.๙๕	๑.๐๔๕	มาก
๔. อบท.มีการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการการศึกษาต่อของบุคลากรในทุกระดับชั้น	๓.๗๔	๐.๙๐๘	มาก
๕.อบท.ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อตรงกับสายงานเพื่อจะได้มาพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพทำงานในสายงานนั้นๆ	๓.๔๔	๐.๙๖๕	มาก
รวม	๓.๗๖	๐.๐๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสนป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.000$) เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรโดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ อบท.มีนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากรทุกระดับชั้นค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.413$) รองลงมา อบท.ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อทั้งแบบได้ทุนการศึกษาจากอบท. และทุนส่วนตัว ($\mu = 3.95$, $\sigma = 1.045$) อบท.ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีโอกาสในการศึกษาต่อทั้งลาศึกษาต่อแบบเต็มเวลาและแบบลาศึกษาต่อในวันหยุดราชการ ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.558$) อบท.มีการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการการศึกษาต่อของบุคลากรในทุกระดับชั้น ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.908$) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อบท.ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อตรงกับสายงานเพื่อจะได้มาพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพทำงานในสายงานนั้นๆ ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.965$) ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัด เชียงใหม่ ด้านพัฒนา

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสนป่าตองในด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑.อปท.มีการจัดทำแผนพัฒนาสายงานความก้าวหน้า สอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของบุคลากร	๓.๗๓	๐.๔๔๒	มาก
๒ อปท.มีการส่งเสริมบุคลากรบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถพื้นฐานทั่วไปในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่ อาจเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	๔.๓๐	๐.๕๐๒	มาก
๓ ผู้บริหาร อปท.ทำให้การพัฒนาโดยใช้หลักการที่มีต่อ บุคลากร และพัฒนาส่วนร่วมได้	๔.๑๑	๐.๔๔๑	มาก
๔. ผู้บริหาร อปท.ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของ บุคลากรในการพัฒนาหลักคุณธรรมด้วย เช่น การพัฒนา หมู่บ้าน เป็นต้น	๓.๙๓	๐.๒๙๐	มาก
๕. อปท.มีนโยบายเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานมากขึ้น	๔.๔๓	๐.๕๙๐	มาก
รวม	๔.๑๑	๐.๐๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสนป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๑$, $\sigma = ๐.๐๐๐$) เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อ พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรโดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ อปท.มีนโยบายเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานมากขึ้น ($\mu = ๔.๔๓$, $\sigma = ๐.๕๙๐$) อปท.มีการส่งเสริมบุคลากรบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถพื้นฐานทั่วไปในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ($\mu = ๔.๓๐$, $\sigma = ๐.๕๐๒$) ผู้บริหาร อปท.ทำให้การพัฒนาโดยใช้หลักการที่มีต่อบุคลากร และพัฒนาส่วนร่วมได้ ($\mu = ๔.๑๑$, $\sigma = ๐.๔๔๑$) ผู้บริหาร อปท.ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในการพัฒนาหลักคุณธรรมด้วย เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน เป็นต้น ($\mu = ๓.๙๓$, $\sigma = ๐.๒๙๐$) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ อปท.มีการจัดทำแผนพัฒนาสายความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของบุคลากร ($\mu = ๓.๗๓$, $\sigma = ๐.๔๔๒$) ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากร ที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่	เพศ				t	Sig
	ชาย (๗๑ คน)		หญิง (๘๘ คน)			
	μ	σ	μ	σ		
๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล	๔.๑๕	๐.๔๐๗	๔.๑๓	๐.๒๕๓	๐.๒๙๙	๐.๗๖๕
๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ	๔.๑๕	๐.๒๒๒	๔.๑๓	๐.๑๖๙	๐.๖๙๒	๐.๔๙๐
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญา	๔.๐๕	๐.๓๗๒	๔.๐๗	๐.๒๑๘	-๐.๕๑๑	๐.๖๑๐
๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม	๔.๐๗	๐.๑๒๓	๔.๐๙	๐.๑๐๔	-๑.๑๐๙	๐.๒๖๙
๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา	๓.๗๑	๐.๗๕๓	๓.๘๐	๐.๗๔๘	-๐.๘๗๓	๐.๓๘๔
๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา	๔.๑๒	๐.๒๔๓	๔.๑๑	๐.๒๕๒	๐.๔๖๕	๐.๖๔๒
รวม	๔.๐๔	๐.๓๑๑	๔.๐๕	๐.๑๙๐	-๐.๓๐๙	๐.๗๕๘

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-test แบบข้อมูลที่เป็น ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากร ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสันป่าตอง จังหวัด เชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอ สันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับอายุ (n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสันป่าตอง จังหวัด เชียงใหม่		SS	df	MS	F	sig
๑ . ก า ร พั ฒ น า ทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓๗	๓	๐.๐๔๖	๐.๔๗๑	๐.๗๔๑
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๐๑๕	๑๕๕	๐.๑๑๐		
	รวม	๑๗.๑๕๒	๑๕๘			
๒ . ก า ร พั ฒ น า ทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕๑	๓	๐.๐๕๐	๑.๓๔๐	๐.๒๖๓
	ภายในกลุ่ม	๕.๘๐๕	๑๕๕	๐.๐๓๗		
	รวม	๕.๙๕๖	๑๕๘			
๓ . ก า ร พั ฒ น า ทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓๙	๓	๐.๐๔๖	๐.๕๒๗	๐.๖๖๔
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๖๒๙	๑๕๕	๐.๐๘๘		
	รวม	๑๓.๗๖๘	๑๕๘			
๔ . ก า ร พั ฒ น า ทรัพยากรมนุษย์ในองกรด้านอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖๖	๓	๐.๐๒๒	๑.๗๓๓	๐.๑๖๓
	ภายในกลุ่ม	๑.๙๗๑	๑๕๕	๐.๐๑๓		
	รวม	๒.๐๓๗	๑๕๘			
๕ . ก า ร พั ฒ น า ทรัพยากรมนุษย์ในองกรด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๔๖	๓	๐.๒๔๙	๐.๖๕๕	๐.๕๙๑
	ภายในกลุ่ม	๕๘.๘๖๘	๑๕๕	๐.๓๘๐		
	รวม	๕๙.๖๑๔	๑๕๘			
๖ . ก า ร พั ฒ น า ทรัพยากรมนุษย์ในองกรด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒๑	๓	๐.๐๔๐	๐.๖๕๔	๐.๕๘๒
	ภายในกลุ่ม	๙.๕๗๖	๑๕๕	๐.๐๖๒		
	รวม	๙.๖๙๗	๑๕๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๓	๓	๐.๐๔๘	๐.๗๕๙	๐.๕๑๙
	ภายในกลุ่ม	๙.๗๓๙	๑๕๕	๐.๐๖๓		
	รวม	๙.๘๘๒	๑๕๘			

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมไม่ต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ทุกด้านไม่ต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากร ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขาของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่า ตอง จังหวัดเชียงใหม่	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ป.ตรี (๑๒๙ คน)		สูงกว่า ป. ตรี (๓๐ คน)			
	μ	σ	μ	σ		
๑. การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านศีล	๔.๐๔	๐.๒๗๘	๔.๕๗	๐.๑๑๔	-๑๐.๑๗๔	๐.๐๐๐
๒. การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านสมาธิ	๔.๑๑	๐.๑๙๖	๔.๒๘	๐.๑๐๙	-๔.๔๑๘	๐.๐๐๐
๓. การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านปัญญา	๔.๐๑	๐.๓๐๑	๔.๒๗	๐.๑๒๗	-๔.๖๗๑	๐.๐๐๐
๔. การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านการอบรม	๔.๑๑	๐.๑๐๕	๓.๙๘	๐.๐๘๐	๖.๓๐๘	๐.๐๐๐
๕. การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านการศึกษา	๓.๗๑	๐.๖๗๑	๓.๙๖	๐.๑๓๒	-๑.๙๗๕	๐.๐๕๐
๖. การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านการพัฒนา	๔.๐๕	๐.๒๓๓	๔.๓๗	๐.๑๐๑	-๗.๑๙๘	๐.๐๐๐
รวม	๔.๐๐	๐.๒๕๔	๔.๒๔	๐.๑๐๑	-๔.๘๖๘	๐.๐๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-test แบบข้อมูลที่เป็น ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ทุกด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มี ส่วนงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามส่วนงาน

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่		SS	df	MS	F	sig
๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๗	๓	๐.๐๐๖	๐.๐๕๑	๐.๙๘๕
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๐๖๐	๑๕๔	๐.๑๑๑		
	รวม	๑๗.๑๕๒	๑๕๘			
๒.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒๔	๓	๐.๐๐๘	๐.๒๑๔	๐.๘๘๗
	ภายในกลุ่ม	๕.๘๑๒	๑๕๔	๐.๐๓๘		
	รวม	๕.๘๓๖	๑๕๘			
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒๘	๓	๐.๐๐๙	๐.๑๐๕	๐.๙๕๗
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๖๘๓	๑๕๔	๐.๐๘๙		
	รวม	๑๓.๗๑๑	๑๕๘			
๔.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕๕	๓	๐.๐๑๘	๑.๔๗๒	๐.๒๒๔
	ภายในกลุ่ม	๑.๙๓๓	๑๕๔	๐.๐๑๓		
	รวม	๒.๐๓๗	๑๕๘			
๕.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๗๒	๓	๐.๐๕๗	๐.๑๔๙	๐.๙๓๐
	ภายในกลุ่ม	๕๙.๒๗๙	๑๕๔	๐.๓๘๕		
	รวม	๕๙.๖๑๑	๑๕๘			
๖.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘๘	๓	๐.๐๒๙	๐.๔๗๒	๐.๗๐๒
	ภายในกลุ่ม	๙.๕๖๓	๑๕๔	๐.๐๖๒		
	รวม	๙.๖๕๑	๑๕๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๓	๓	๐.๐๐๔	๐.๐๗๐	๐.๙๗๖
	ภายในกลุ่ม	๙.๘๒๔	๑๕๔	๐.๐๖๔		
	รวม	๙.๘๓๗	๑๕๘			

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีส่วนงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกข์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมไม่ต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีส่วนงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกข์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ทุกด้านไม่ต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มี อาชีพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอาชีพ

(n=๑๕๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอ สันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่		SS	df	MS	F	sig
๑.การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านศีล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๘๓	๑	๐.๒๘๓	๒.๖๓๕	๐.๑๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๖.๘๖๙	๑๕๗	๐.๑๐๗		
	รวม	๑๗.๑๕๒	๑๕๘			
๒.การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านสมาธิ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๕๕	๑	๐.๒๕๕	๗.๐๑๒	๐.๐๐๙
	ภายในกลุ่ม	๕.๗๐๑	๑๕๗	๐.๐๓๖		
	รวม	๕.๙๕๖	๑๕๘			
๓. การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒๔	๑	๐.๐๒๔	๐.๒๗๗	๐.๕๙๙
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๗๔๔	๑๕๗	๐.๐๘๘		
	รวม	๑๓.๗๖๘	๑๕๘			
๔.การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองกรด้านอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐๑	๑	๐.๐๐๑	๐.๐๗๑	๐.๗๙๐
	ภายในกลุ่ม	๒.๐๓๖	๑๕๗	๐.๐๑๓		
	รวม	๒.๐๓๗	๑๕๘			
๕.การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ใน องค์กร ด้าน การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓๐	๑	๐.๐๓๐	๐.๐๘๐	๐.๗๗๘
	ภายในกลุ่ม	๕๙.๕๘๓	๑๕๗	๐.๓๘๐		
	รวม	๕๙.๖๑๔	๑๕๘			
๖.การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองกรด้านการ พัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐๑	๑	๐.๐๐๑	๐.๐๑๖	๐.๙๐๑
	ภายในกลุ่ม	๙.๖๙๖	๑๕๗	๐.๐๖๒		
	รวม	๙.๖๙๗	๑๕๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒๙	๑	๐.๐๒๙	๐.๔๖๐	๐.๕๙๙
	ภายในกลุ่ม	๙.๘๕๓	๑๕๗	๐.๐๖๓		
	รวม	๙.๘๘๒	๑๕๘			

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมไม่ต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสนป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ทุกด้านไม่ต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสนป่าตองจังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	t	F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	เพศ	-๐.๓๐๙		๐.๗๕๘	-	✓
๒	อายุ		๐.๗๕๙	๐.๕๑๙	-	✓
๓	ระดับการศึกษา	-๔.๘๖๘		๐.๐๐๐	✓	-
๔	ส่วนงาน		๐.๐๗๐	๐.๙๗๖	-	✓
๕	อาชีพ		๐.๔๖๐	๐.๔๙๙	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑๔ สรุปได้ว่า

บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมไม่ต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรที่มีส่วนงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ทดสอบ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งหลักไตรสิกขาประกอบด้วยหลัก ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านศีล ๒) ด้านสมาธิ ๓) ด้านปัญญา กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ๑) ด้านการอบรม ๒) ด้านการศึกษา ๓) ด้านการพัฒนา โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบक्रमเมอร์ (R) ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

X_x แทน ผลรวมหลักไตรสิกขา

$X_{๑}$ แทน ด้านศีล

$X_{๒}$ แทน ด้านสมาธิ

$X_{๓}$ แทน ด้านปัญญา

Y_y แทน ผลรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

$Y_{๑}$ แทน ด้านการอบรม

$Y_{๒}$ แทน ด้านการศึกษา

$Y_{๓}$ แทน ด้านการพัฒนา

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบक्रमเมอร์ ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
	$Y_{๑}$	$Y_{๒}$	$Y_{๓}$	Y_y
$X_{๑}$	๐.๒๒๒**	๐.๔๔๔**	๐.๕๘๕**	๐.๕๙๕**
$X_{๒}$	๐.๓๖๘**	๐.๔๗๑**	๐.๕๐๗**	๐.๖๐๗**
$X_{๓}$	๐.๔๑๘**	๐.๖๘๘**	๐.๔๔๗**	๐.๗๘๙**
X_x	๐.๙๓๙**	๐.๘๔๐**	๐.๙๑๔**	๐.๘๖๔**

** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ (๒-Tailed)

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขาในด้าน ศีล สมาธิ ปัญญา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง พบว่า หลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยพบว่า หลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($R=๐.๘๖๔^{**}$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักไตรสิกขาโดยภาพรวมกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**

หลักไตรสิกขาด้านศีล โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๕๙๕**)

หลักไตรสิกขาด้านสมาธิ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๖๐๗**)

หลักไตรสิกขาด้านปัญญา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๗๘๙**)

**หลักไตรสิกขา แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ในแต่ละด้าน ดังนี้**

หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการอบรม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๙๓๙**)

หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๘๔๐**)

หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนา (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๙๑๔**)

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายด้านรายละเอียดแสดงตารางที่ ๔.๑๖ – ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๑๖ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านศีล

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
๑	การทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นบางคนทำงานด้วยความไม่เต็มใจและการประพฤติตนไม่ตรงกับความเป็นจริงที่ได้รับมอบหมาย	๓๕
๒	บุคลากรได้รับการแทรกแซงฝ่ายการเมือง มีการรับใช้ระบบอุปถัมภ์มีการใช้อำนาจมากเกินไปขาดแรงจูงใจ และขาดการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	๔๐
๓	บุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ	๒๑
๔	ขาดความเข้าใจใน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกันทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	๔๒

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านศีลมากที่สุดคือ ขาดความเข้าใจใน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกันทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ความถี่ ๔๒ รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการแทรกแซงฝ่ายการเมือง มีการรับใช้ระบบอุปถัมภ์มีการใช้อำนาจมากเกินไปขาดแรงจูงใจ และขาดการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานความถี่ ๔๐ การทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นบางคนทำงานด้วยความไม่เต็มใจและการประพฤติตนไม่ตรงกับความเป็นจริงที่ได้รับมอบหมาย ความถี่ ๓๕ ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ บุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถความถี่ ๒๑

ตารางที่ ๔.๑๗ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านสมาธิ

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
๑	การทำงานของบุคลากรนั้นบางครั้งจะใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจนขาดสติคิดให้รอบคอบ	๓๓
๒	บุคลากรขาดการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร	๑๗
๓	บุคลากรขาดการจัดทำแนวการตรวจสอบ โดยการวิเคราะห์ความเสี่ยงและนำความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของ อบต. แต่ละชั้น รวมทั้งการประเมินการควบคุมภายใน และความมีสาระสำคัญมาพิจารณากำหนดวิธีการตรวจสอบที่เหมาะสม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด	๓๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านสมาธิ มากที่สุดคือ บุคลากรขาดการจัดทำแนวการตรวจสอบ โดยการคิดวิเคราะห์ความเสี่ยงและนำความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของ อบต. แต่ละชั้นรวมทั้งการประเมินการควบคุมภายในและความมีสาระสำคัญมาพิจารณากำหนดวิธีการตรวจสอบที่เหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดความถี่อยู่ที่ ๓๕ รองลงมา คือ การทำงานของบุคลากรนั้นบางครั้งจะใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจนขาดสติคิดให้รอบคอบความถี่อยู่ที่ ๓๓ มีค่าน้อยที่สุดคือ บุคลากรขาดการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตลอดจนเป็นปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรความถี่อยู่ที่ ๑๗

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านปัญญา

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่
๑	ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรความรู้ในด้านการทำงานของสายงาน	๒๖
๒	บุคลากรต้องการด้านการศึกษาเพิ่มองค์ความรู้เพื่อกลับมาพัฒนาองค์กรของตน	๒๙
๓	บุคลากรควรมีการอบรมเพื่อเสริมทักษะของแต่ละหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และการพัฒนาให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย	๓๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านปัญญา มากที่สุดคือ บุคลากรควรมีการอบรมเพื่อเสริมทักษะของแต่ละหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และการพัฒนาให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัยความถี่อยู่ที่ ๓๑ รองลงมาคือบุคลากรต้องการด้านการศึกษาเพิ่มองค์ความรู้เพื่อกลับมาพัฒนาองค์กรของตนความถี่อยู่ที่ ๒๙ ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรความรู้ในด้านการทำงานของสายงานความถี่อยู่ที่ ๒๖

ตารางที่ ๔.๑๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านศีล

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งมั่นอยู่ในหลักศีลธรรมในการทำงานต้องทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวโดยการจัดการอบรมปรับพฤติกรรมในการทำงานใหม่	๒๐
๒	องค์กรจะต้องมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความโปร่งใส ไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว การแก้ไขปัญหาของผู้เสนอรายงานและมีการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดกฎระเบียบ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๒๕
๓	หาวิธีในการสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากร	๓๔

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านศีลมากที่สุดคือ หาวิธีในการสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรความถี่อยู่ที่ ๓๔ รองลงมาคือ องค์กรจะต้องมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความโปร่งใส ไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว การแก้ไขปัญหาของผู้เสนอรายงานและมีการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดกฎระเบียบ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานความถี่อยู่ที่ ๒๕ มีค่าน้อยที่สุดคือ ต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งมั่นอยู่ในหลักศีลธรรมในการทำงานต้องทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวโดยการจัดการอบรมปรับพฤติกรรมในการทำงานใหม่ความถี่อยู่ที่ ๒๐

ตารางที่ ๔.๒๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านสมาธิ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกทำสมาธิ จัดอบรมศีลธรรมให้ความรู้การมีสติในการทำงานกับบุคลากร และนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน	๓๗
๒	ควรมีกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรและมีการเสริมสร้างองค์เข้มแข็งโดยเป็นองค์กรบริหารงานแนวพุทธ	๓๐
๓	องค์กรต้องมีกิจกรรมทำสมาธิก่อนทำงานทุกครั้งเพื่อที่เราจะได้มีสมาธิในการทำงาน	๓๓

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านสมาธิ มากที่สุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกทำสมาธิ จัดอบรมศีลธรรมให้ความรู้การมีสติในการทำงานกับบุคลากร และนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันความถี่อยู่ที่ ๓๗ รองลงมาคือ องค์กรต้องมีกิจกรรมทำสมาธิก่อนทำงานทุกครั้งเพื่อที่เราจะได้มีสมาธิในการทำงานความถี่อยู่ที่ ๓๓ และที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ควรมีกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรและมีการเสริมสร้างองค์เข้มแข็งโดยเป็นองค์กรบริหารงานแนวพุทธความถี่อยู่ที่ ๓๐

ตารางที่ ๔.๒๑ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านปัญญา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรจัดสรรงบประมาณส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานที่ตนเองทำอย่างเหมาะสม	๓๗
๒	ควรจัดโครงการทัศนศึกษาหาความรู้องค์กรที่อื่นแลกเปลี่ยนประสบการณ์และกลับมาพัฒนาองค์กรของตนเอง	๓๕
๓	องค์กรควรจะมีการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรทบทวนความรู้ของบุคลากรอยู่ตลอด	๓๔

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ด้านปัญญา มากที่สุดคือ ควรจัดสรรงบประมาณส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานที่ตนเองทำอย่างเหมาะสมความถี่อยู่ที่ ๓๗ รองลงมาคือควรจัดโครงการทัศนศึกษาหาความรู้องค์กรที่อื่นแลกเปลี่ยนประสบการณ์และกลับมาพัฒนาองค์กรของตนเองความถี่อยู่ที่ ๓๕ ที่มีค่าน้อยที่สุด คือ องค์กรควรจะมีการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรทบทวนความรู้ของบุคลากรอยู่ตลอด ความถี่อยู่ที่ ๓๔

๔.๖ แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๑๔ รูป/คนดังต่อไปนี้

๑	พระครูวิศาลธรรมนุยุต	
๒	พระมหาณัฏฐก ภูติพิภโท	
๓	นายเวศน์	โกฏิแก้ว
๔	นางนิตา	ปิ่นตาดง
๕	นายทิตย	กันทะวงศ์
๖	น.ส. จันทิมาพร	ทองนาค
๗	นายสิทธิธินนท์	โสกันต์
๘	นายสิงห์ทอง	อินทนนท์
๙	นายทองทิพย์	ถาบัวคำ
๑๐	นายประสิทธิ์	เรือนทวี
๑๑	นายไชยริน	คำอักษร
๑๒	นายมรกต	ปิงคำ
๑๓	นายนิรันดร์	หลานคำ
๑๔	นายกิตติ	กาฬภักดี

ผลการวิจัยพบว่า

๑ ด้านศีล

จากการสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์ถึงการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ใน (ด้านศีล : การพัฒนาทางด้านพฤติกรรม) พบว่าผู้ให้ข้อมูลตอบไปในทางทิศเดียวกันกล่าวคือ แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ควรเน้นในเรื่องของศีล ด้วยการนำมาเป็นข้อปฏิบัติในการทำงานดังผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญได้กล่าวว่า “หลักของศีลนั้นคือการเป็นข้อปฏิบัติในการทำงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความสุขไม่ขัดแย้งกัน ไม่เบียดเบียนกันเป็นต้น”^๑ ขณะเดียวกันนั้น “ศีลเป็นเหมือนกฎระเบียบในการดำเนินชีวิตประจำวันให้องค์กรเรามีความสุขก็จะเกิดการพัฒนาไม่แกร่งแ่งกัน ไม่ขัดแย้งกันและไม่คดโกงกันถ้าเรานำมาให้ไม่ว่าองค์กรไหนก็มีการพัฒนาเจริญยิ่งขึ้นไปอีกด้วย”^๒ “ในทางเดียวกันจะเน้นในเรื่องของศีล เอามาเป็นข้อปฏิบัติในการ

^๑ สัมภาษณ์ พระครูวิศาลธรรมนุยุต, เจ้าคณะตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^๒ สัมภาษณ์ พระมหาณัฏฐก ภูติพิภโท, ประธาน อบต. ตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

ทำงานเปรียบเหมือนกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทำให้บุคลากรมีกฎระเบียบและยังสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้”^๓ อย่างไรก็ตาม “ศีลยังเป็นตัวกำหนดในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการคิดวิเคราะห์และมีการปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบศีลยังเป็นพื้นฐานในการพัฒนาพฤติกรรมอีกด้วย”^๔ ขณะเดียวกันยังเป็น “การปฏิบัติต่อตนเองให้อยู่ในกรอบไม่ไปก้าวก่ายในหน้าที่ผู้อื่นทำให้เรามีสติ คิดได้ทำได้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองพัฒนาองค์กรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปได้อีกด้วย”^๕ อย่างไรก็ตามทาง “องค์กรของเราจะเน้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้โดยเฉพาะบุคลากรในองค์กรเพื่อที่จะได้เตือนตนเองให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายให้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา”^๖ ในส่วน “บุคลากรในองค์กรของเรานั้นจะต้องมีศีลเป็นตัวควบคุมสภาพร่างกายทางด้านพฤติกรรมก่อนถึงจะทำให้บุคลากรในองค์กรเราเกิดการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองและองค์กรได้”^๗ ทั้งนี้องค์กรของเรา “ยังต้องมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาจิตใจโดยอาศัยหลักธรรมะและยังส่งเสริมให้บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติดี โดยมีการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจให้บุคลากรในการทำงานอีกด้วย”^๘ ขณะเดียวกัน “ยังต้องมีการลดละเลิกอบายมุขต่าง ๆ ภายในองค์กรนำศีลมาเป็นข้อปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวันมีความตรงต่อหน้าที่ในการการทำงานให้ความสำคัญในการยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรเราทำให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ร่วมปฏิบัติงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่บุคคลอื่นที่ร่วมงานด้วย”^๙ ทั้งนี้ทาง “องค์กรของเรายังมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะและยังมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติที่สุจริตต่อนหน้าที่ในการทำงานในองค์กรให้มากยิ่งขึ้นอีกด้วย”^{๑๐} สำหรับทาง “องค์กรได้เล็งเห็นว่าศีลนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

^๓สัมภาษณ์ นายทองทิพย์ ถาบัวคำ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^๔สัมภาษณ์ นายไชยริน คำอักษร, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^๕สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ เรือนทวี, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^๖สัมภาษณ์ นางสาวจันทิมาพร ทองนาค, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^๗สัมภาษณ์ นายสิงห์ทอง อินทนนท์, ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^๘สัมภาษณ์ นายสิทธิพนธ์ ไสกันทัต, ผอ.นิเทศการปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^๙สัมภาษณ์ นายมรกต ปิงคำ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๐}สัมภาษณ์ นายนิรันดร์ หลานคำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

ในการดำเนินชีวิตประพัตินให้ถูกต้องดีงามอันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการทำงาน”^{๑๑} ทั้งนี้ “องค์กรยังจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมประพัตินปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคมอีกด้วย”^{๑๒} อย่างไรก็ตาม “การช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยวาจาและการบำเพ็ญประโยชน์ สภาพจิตหรือการคิดวิเคราะห์การพัฒนาชีวิตของบุคลากร เกิดสุขทั้งทางสภาพกาย”^{๑๓} ทั้งนี้ทาง “องค์กรเล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินชีวิตให้ถูกต้องดีงามได้อีกด้วย”^{๑๔}

กล่าวโดยสรุปแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านศีล ทางองค์กรเราจะมีมุ่งเน้นฝึกให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ให้มากที่สุด เปรียบเสมือนศีลเป็นกฎข้อบังคับในการทำงานและควรใช้สถาบันทางศาสนาในการส่งเสริมการรักษาศีล เพื่อให้บุคลากรได้นำไปใช้ประพฤติปฏิบัติ โดยไม่ขัดแย้งกันในองค์กร ไม่คดโกงกัน มีความสามัคคีกันยึดมั่นในสัจจะก็จะทำให้องค์กรมีระเบียบยิ่งขึ้นโดยนำหลักศีล ยึดเป็นข้อปฏิบัติในการทำงานจะทำให้องค์กรมีการพัฒนายิ่งขึ้นไปด้วย

๒ ด้านสมาธิ

จากการสัมภาษณ์มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์ถึงการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ใน(ด้านสมาธิ : การพัฒนาทางด้านจิตใจ) พบว่าผู้ให้ข้อมูลตอบไปในทางทิศเดียวกันกล่าวคือ สมาธิเป็นตัวกำหนดให้บุคลากรมีความตั้งใจ ตั้งมั่นในการทำงานอย่างมีสติรอบครอบ ใช้สมาธิในการคิดวิเคราะห์ ทำให้ผลงานออกมาดีที่สุด “เราจะต้องส่งเสริมให้พนักงานบุคลากรในองค์กรในได้ทำสมาธิเพื่อให้เกิดสมาธิในการทำงานการงานทุกอย่างก็จะออกมาดี”^{๑๕} ทั้งนี้ “สมาธิเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นโดยการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิก่อนทำงาน จะทำอะไรก็แล้วแต่เราต้องนึกถึงสมาธิเป็นอันดับแรก สมาธิคือความตั้งมั่น ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็จะเกิดการพัฒนา”^{๑๖}ในส่วนของ“ทางองค์กรเราจัดให้มีการอบรมจิตใจโดยการ

^{๑๑}สัมภาษณ์ นายนายกิตติ กาฬภักดี, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๒}สัมภาษณ์ นาย เวศน์ โกฏแก้ว, นายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๓}สัมภาษณ์ นางนิตา ปินตาแดง, รองนายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๔}สัมภาษณ์ นายทิตย กันทะวงศ์, เลขานายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๕}สัมภาษณ์ พระครูวิศาลธรรมนุยุต, เจ้าคณะตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๖}สัมภาษณ์ พระมหาณัฏฐก กิตติภทฺโท, ประธาน อบต. ตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

นั่งสมาธิโดยให้บุคลากรเข้าวัดทุกวันพระให้พระสอนการทำสมาธิและอีกอย่างหนึ่งสมาธิอยู่ที่ตัวบุคคล งานแต่ละอย่างต้องมีความรับผิดชอบมีความตั้งมั่นมีสมาธิในการทำงานถ้าบุคลากรในองค์กรทุกคน มีสมาธิการทำงานก็จะเกิดการพัฒนาขึ้นไปอีกด้วย”^{๑๗} ขณะเดียวกัน “การใช้สมาธิในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอยู่ที่ตัวบุคคลว่ามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำให้ดีทำให้ทำงาน และมนุษย์เรามีการพัฒนาขึ้นต้องใช้สมาธิเป็นหลัก”^{๑๘} อย่างไรก็ตาม “ทางองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของเรามีกิจกรรมนิมนต์พระมาสอนให้ทำสมาธิ ให้มีสติในการทำงานยังสามารถพัฒนา งานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย”^{๑๙} แม้ว่า “เรามาทำงานราชการของรัฐแล้วต้องใช้ สติ การทำสมาธิคอยเตือนตนเองอยู่เสมอให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในการทำงาน ทุกอย่างก็จะเกิดการพัฒนาด้านตนเองและองค์กรของเราได้”^{๒๐} ในส่วน “สมาธิของบุคคลเรานั้นสำคัญ มากจะเป็นตัวกำหนดในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายโดยมีสมาธิตั้งมั่นในการทำงานขององค์กร ก็จะทำให้มนุษย์เราเกิดการพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้นไป”^{๒๑} ทั้งนี้ “ให้บุคลากรมีกิจกรรมเข้าวัด ในวันพระให้พระสอนในเรื่องการทำสมาธิเพื่อคอยเตือนให้เรานั้นได้มีสมาธิในการทำงานมีความมุ่งมั่น ทำให้นั้นออกมาดีมีประสิทธิภาพยังเป็นการพัฒนาด้านตนเองและองค์กรอีกด้วย”^{๒๒} ขณะเดียวกัน “ในฐานะที่เราับถือศาสนาพุทธต่างคนต่างทำงานด้วยความตั้งใจมีสมาธิในการทำงานให้พระมาสอน การทำสมาธิเมื่อจะทำงานอะไรต้องคิดพิจารณาให้ดีก่อนจะลงมือทำงานทุกอย่างก็จะเกิดการ พัฒนาขึ้นและสำเร็จได้ด้วยดี”^{๒๓} บุคลากรต้องมีสมาธิโดยมีกิจกรรมเข้าวัดทำสมาธิให้พระให้ความรู้ ทางด้านสมาธิในการทำงานและมีความตั้งใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและมีความอดทน ต่อปัญหาอุปสรรคที่มากกระทบทางด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมจะทำให้เราทำงานได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ก็จะเกิดการพัฒนาด้านองค์กรเราอีกด้วย”^{๒๔} ทั้งนี้ “สอนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ตั้งใจ

^{๑๗}สัมภาษณ์ นายทองทิพย์ ถาบัวคำ, นายกองการบริหารส่วนตำบลสันกลางอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๑๘}สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ เรือนทวี, รองนายกองการบริหารส่วนตำบลสันกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๑๙}สัมภาษณ์ นายไชยริน คำอักษร, รองนายกองการบริหารส่วนตำบลสันกลางอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๒๐}สัมภาษณ์ นางสาวจันทิมาพร ทองนาค, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๒๑}สัมภาษณ์ นายสิงห์ทอง อินทนนท์, ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๒๒}สัมภาษณ์ นายสิทธิณินท์ โสกันทัต, ฝายนิติกรปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๒๓}สัมภาษณ์ นายมรกต ปิงคำ, นายกองการบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๒๔}สัมภาษณ์ นายนิรันดร์ หลานคำ, รองนายกองการบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

มีสมาธิในการทำงานเพื่อที่งานของเราจะมีประสิทธิภาพทำให้เกิดการพัฒนาตนเองขึ้นไปเรื่อยๆ”^{๒๕} ในส่วน “ต้องให้บุคลากรทำสมาธิ ให้มีสมาธิในการทำงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและต้องมีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคที่มากกระทบทางด้านจิตใจในการทำงานให้มีสติอยู่เสมออันจะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นได้อีกด้วย”^{๒๖} ขณะเดียวกัน “สมาธินั้นเป็นการสอนให้บุคลากรมีความอดทน การควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงาน ทำการมีสุขภาพจิตใจที่ดี ร่าเริง อารมณ์ดีอยู่เสมอในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ”^{๒๗} ในส่วน “การใช้สมาธิในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการฝึกฝนให้มีกำลังใจมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จ”^{๒๘}

กล่าวโดยสรุปแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ด้านสมาธิ ควรส่งเสริมให้บุคลากรฝึกสมาธิเจริญจิตภาวนา เพื่อให้บุคลากรมีความรักความเมตตาต่อกัน มีสมาธิตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จและมีความตั้งใจให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กรอันจะส่งผลให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่น่าอยู่โดยช่วยเหลือกันและกันจึงเกิดการพัฒนาขึ้น

๓ ด้านปัญญา

จากการสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์ ถึงการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ด้านปัญญาในพบว่าผู้ให้ข้อมูลตอบไปในทางทิศเดียวกันกล่าวคือสนับสนุนทางองค์กรจัดให้มีการเรียนด้วยเพื่อเพิ่มความรู้และในเมื่อทุกคนร่วมกันทำงานหลากหลายความคิดช่วยกันคิดช่วยกันทำนำความรู้ที่ได้มานั้นมาปรับใช้กับองค์กร “ไม่ว่าจะเป็นทางวัด ทางบ้านก็จะคอยส่งให้พระเณรได้มีการศึกษาเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอแล้วเอาความรู้ที่ได้มาพัฒนาวัด หรือองค์กรที่เราทำงานนั้นให้มีการพัฒนา”^{๒๙} ฉะนั้นแล้ว “ปัญญานั้นเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าจะองค์กรไหนถ้ามนุษย์เรามีความรู้ความสามารถ คิดค้นหาวิธีอยู่ตลอดเวลา ความรู้ก็สามารถที่จะทำให้เรานั้นได้เกิด

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายนายกิตติ กาฬภักดี, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายเวศน์ โกฏีก้าว, นายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นางนิตา ปินตาตอง, รองนายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายทิตย กั้นทะวงศ์, เลขนายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พระครูวิศาลธรรมนุยุต, เจ้าคณะตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

การพัฒนาตนเองและส่วนรวมได้”^{๓๐} อย่างไรก็ตาม “ทางองค์กรเราให้มีการพัฒนาทางด้านปัญญาให้กลับบุคลากรอีกด้วย”^{๓๑} ขณะเดียวกัน “องค์กรของเราต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ก้าวหน้า เทคโนโลยีเหตุการณ์ปัจจุบันและนำมาพัฒนาองค์กรของเราให้ดีขึ้นได้อีกด้วย”^{๓๒} แม้ว่า “การทำงานทุกอย่างภายในองค์กรนั้นความรู้ความสามารถก็จะแตกต่างกันไปบุคลากรเก่งคนละอย่าง ใช้คนให้ตรงกับงานจะทำให้องค์กรของเรานั้นเกิดการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น”^{๓๓} อย่างไรก็ตาม “ในฐานะที่เป็นผู้นำเราต้องเป็นแบบอย่างโดยการนำองค์ความรู้ที่เรามีทักษะ ระเบียบของราชการนำมาประยุกต์เข้ากับสภาพจริงและคอยส่งเสริมให้บุคลากรเราทุกคนเรียนและนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาองค์กรเราให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น”^{๓๔} ทั้งนี้ “ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆและนำความรู้ที่มีมาคิดวิเคราะห์แยกแยะพัฒนางานคัดเลือกคนให้ตรงกับสายงานที่เรียนมาโดยต้องผ่านการอบรมก่อนเพื่อพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย”^{๓๕} แม้ว่า “ทางองค์กรเราจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ความสำคัญโดยใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ การแยกแยะเหตุปัจจัย และวิธีการแก้ปัญหาทั้งในชีวิตประจำวันและในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเรามีการพัฒนาองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา”^{๓๖} ในส่วน “ทางองค์กรต้องมีการอบรม สติและปัญญาเป็นของคู่กันนำไปใช้กับบุคลากรที่มีปัญหาแต่ละด้านให้ตรงกับสายงานที่จะทำยังทำให้องค์กรเรามีการพัฒนาขึ้นไปอีกด้วย”^{๓๗} ทั้งนี้ “ส่วนมากทางองค์กรเราให้ผู้มีความรู้มาอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและส่งเสริมด้านการศึกษาของบุคลากรโดยนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาองค์กรของเราให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและรอบคอบอีกด้วย”^{๓๘} และยัง “ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการช่วยพัฒนา

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระมหาณัฏฐก พุทธิพิทักษ์, ประธาน อปต. ตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายทองทิพย์ ถาบัวคำ, นายกองการบริหารส่วนตำบลสันกลางอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ เรือนทวี, รองนายกองการบริหารส่วนตำบลสันกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายไชยรินทร์ คำอักษร, รองนายกองการบริหารส่วนตำบลสันกลางอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นางสาวจันทิมาพร ทองนาถ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายสิงห์ทอง อินทนนท์, ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายสิทธิณินท์ โสกันทัต, ผอ.นิเทศการปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายมรกต ปิงคำ, นายกองการบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายนิรันดร์ หลานคำ, รองนายกองการบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

องค์กรของเราให้ดี”^{๓๙} ขณะเดียวกัน “ทางองค์กรได้จัดทำโครงการพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพตลอดและส่งบุคลากรอบรมเพิ่มเติมตามสายงานเพื่อที่จะกลับมาพัฒนาองค์ของเขาให้ดีขึ้นได้อีกด้วย”^{๔๐} แม้ว่า “ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้มีวิชาความรู้แล้วสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรให้มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา”^{๔๑} ทั้งนี้ “จะต้องมีการพัฒนาการศึกษาเอาความรู้ที่นำมาใช้ในองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่รู้เท่าทันตามสภาวะแวดล้อมตามหลักการและเหตุผลเป็นหลักในการทำงาน”^{๔๒}

กล่าวโดยสรุปแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ด้านปัญญา ควรใช้สถานที่ให้บุคลากรนั้นได้มีการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับตนเองและสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ฉะนั้นแล้วถ้าองค์กรใดสามารถที่จะนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในองค์กรอย่างหลักไตรสิกขาก็จะมีการพัฒนาต่อตนเองและส่วนรวม โดยไม่เบียดเบียนกัน ไม่คดโกง ซื่อสัตย์สุจริต ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอีกด้วย

๔.๗ ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน

๑) ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ด้านศีล

จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านศีลโดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ศีลหมายถึง การควบคุมพฤติกรรมทางกาย และวาจาไม่ให้เบียดเบียนผู้อื่น

นอกจากนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านศีลองค์กร

^{๓๙}สัมภาษณ์ นายนายกิตติ กาฬภักดิ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๔๐}สัมภาษณ์ นายเวศน์ โกฏแก้ว, นายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๔๑}สัมภาษณ์ นางนิตา ปินตาตง, รองนายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๔๒}สัมภาษณ์ นายทิตย์ กันทะวงศ์, เลขานายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ปกครองส่วนท้องถิ่นได้สอนการมีความประพฤติที่สุจริตต่อหน้าที่ (๔.๕๐ = มาก) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีกฎระเบียบในการปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด (๔.๔๘ = มาก) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรยังมีจิตสำนึกในการรักษาศีล โดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างจริงจัง ไม่ทุจริตในหน้าที่และยังมีจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและองค์กรอีกด้วย

อย่างไรก็ตามยังพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ประพฤติปฏิบัติรักษาศีล ได้ครบทุกข้อ และยังพบว่า การช่วยเหลืองานทางด้านกิจกรรมต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (๓.๖๓ = มาก) สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลว่า ทางองค์กรของเราจะเน้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้โดยเฉพาะบุคลากรในองค์กรเพื่อที่จะได้เตือนตนเองให้มีความรับผิดชอบต่อการงานที่ได้รับมอบหมายให้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา^{๔๓}

๒) ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ด้านสมาธิ

จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสมาธิ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากสมาธิคือ การศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ

นอกจากนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสมาธิการฝึกฝนพัฒนาจิตใจของเราให้เต็มที่ในการปฏิบัติงาน (๔.๓๔ = มาก) วิธีการแก้ปัญหาโดยการทำจิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน (๔.๓๓ = มาก) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลากรมีสมาธิในการทำงานมากการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ นั้นบุคลากรต้องตั้งสติใช้สมาธิในการตัดสินใจในการทำงานตลอด

อย่างไรก็ตามได้พบว่า ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเล็งเห็นว่าการใช้สมาธิมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (๓.๘๓ = มาก) สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลว่า บุคลากรต้องมีสมาธิโดยมีกิจกรรมเข้าวัดทำสมาธิให้พระให้ความรู้ทางด้านสมาธิในการทำงานและมีความตั้งใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและมีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคที่มากกระทบทางด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมจะทำให้เราทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ก็จะเกิดการพัฒนาต่อองค์กรเราอีกด้วย^{๔๔}

^{๔๓} สัมภาษณ์ นางสาวจันทิมาพร ทองนาค, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๔๔} สัมภาษณ์ นายนิรันดร์ หลานคำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

๓) ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ด้านปัญญา

จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ปัญญา คือศึกษาเรื่องปัญหาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง

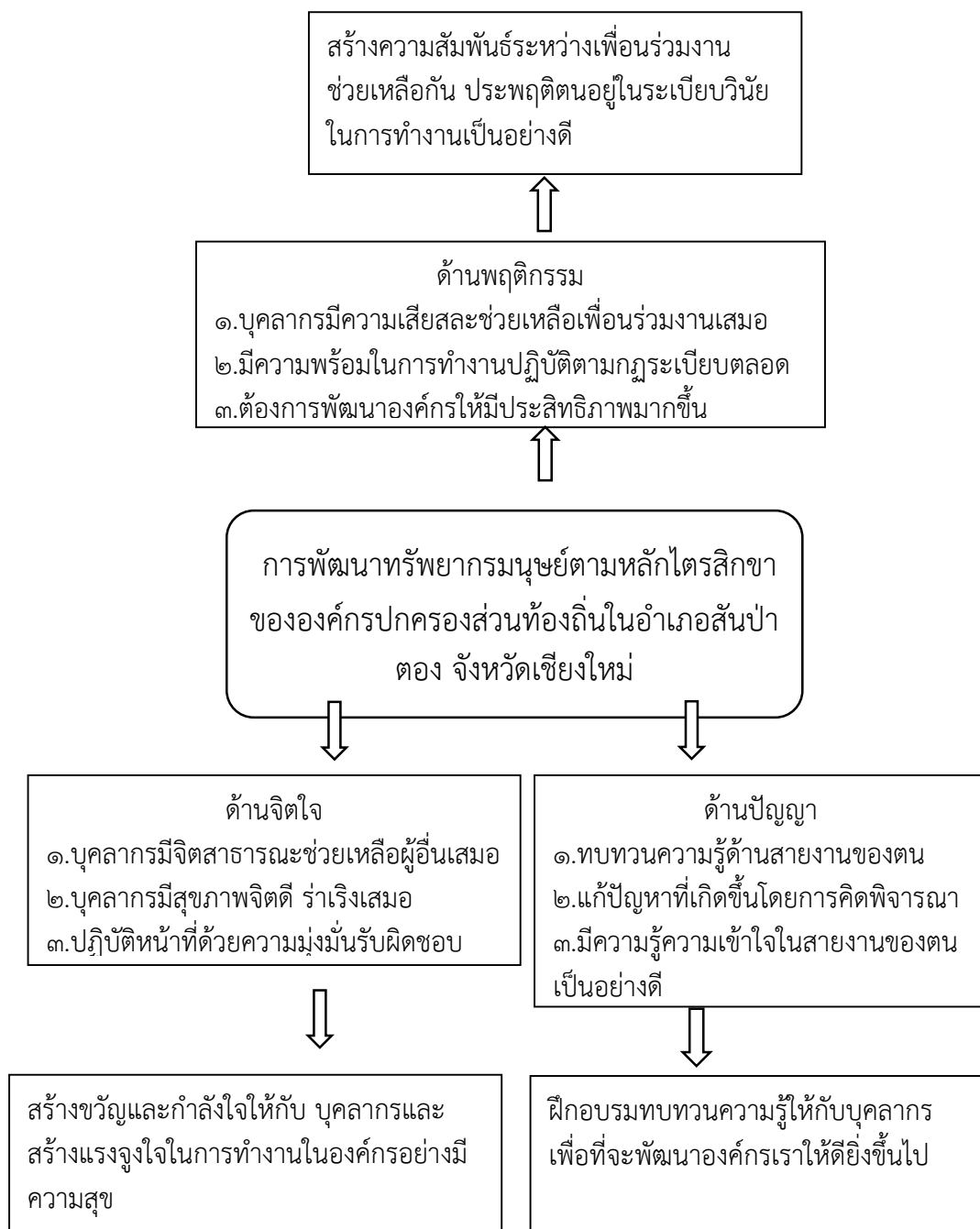
นอกจากนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านปัญญาได้ให้ท่านศึกษารัศมีหรือปรัชญาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน (๔.๔๙ = มาก) สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่โดยความรู้เท่าทันกับสภาพในปัจจุบัน (๔.๓๗ = มาก) เป็นข้อบ่งชี้ว่า การพัฒนาปัญญามีความจำเป็นต่อการพัฒนาชีวิต ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ และฝึกอบรมทางด้านปัญญาดังผู้ให้ข้อมูลว่า ทางองค์กรเราจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความสำคัญโดยการใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ การแยกแยะเหตุปัจจัย และวิธีการแก้ปัญหาทั้งในชีวิตประจำวันและในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเรามีการพัฒนาองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา^{๔๕} ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความสามารถแก้ไขปัญหา และทำการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ได้ด้วยความรอบคอบ (๓.๖๖ = มาก) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลว่า ส่วนมากทางองค์กรเราให้ผู้มีความรู้มาอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและส่งเสริมด้านการศึกษาของบุคลากรโดยนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาองค์กรของเราให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและรอบคอบอีกด้วย^{๔๖}

^{๔๕}สัมภาษณ์ นายสิทธิพันธ์ โสกันทัต,ฝ่ายนิติกรปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๔๖}สัมภาษณ์ นายนิรันดร์ หลานคำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

๔.๘ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยวิธีแบบผสมผสาน(Mixed Methods Research) สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีอยู่ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านศีล การพัฒนาทางพฤติกรรม ๒) ด้านสมาธิ การพัฒนาจิตใจ ๓) ด้านปัญญา การพัฒนาทางปัญญา สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยในด้านต่างๆดังนี้

ด้านพฤติกรรม เป็นการฝึกฝนพัฒนาทางด้านพฤติกรรม คือการพัฒนาพฤติกรรมทางกายทางวาจา ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ให้มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างถูกต้องโดยสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่นี้อันได้แก่ เพื่อนร่วมงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ช่วยเหลืองานมีความเสียสละ บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานอยู่ในกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดโดยใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคนที่ได้ฝึกอบรมมา ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อนร่วมงานในองค์กรให้มีความสามัคคีกันอีกด้วย

ด้านจิตใจ เป็นการฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาถ้าจิตใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาที่ดียิ่งแล้วก็จะควบคุมดูแล และนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีได้ด้วย ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ท้อถอย ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุมองเห็นได้ทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล จึงควรที่จะสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำงานอย่างมีความสุขและเต็มความสามารถของตนเองทำให้องค์กรของเรานั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา เป็นการพัฒนาทางด้านปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวแทนทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด ปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรโดยการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในแต่ละสายงานของบุคลากรให้ครอบคลุมเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเราได้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นเครื่องมือและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น