

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๒. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๓. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๔. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบแบบผสม (Mixed Methods) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอยู่ ๑ เทศบาล ๓ อบต. รวมเป็น ๔ องค์กรมีบุคลากรจำนวน ๑๕๙ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD.) ในส่วนของข้อคำถามปลายเปิดแสดงถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓ และเพศชาย มีจำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีส่วนงานคือ สำนักปลัด มีจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพ รับราชการ มีจำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖

๕.๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\mu = ๔.๐๕$ $\sigma = ๐.๐๑๙$ เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ดังนี้

๑ ด้านศีล (การพัฒนาทางด้านพฤติกรรม) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\mu = ๔.๑๔$ $\sigma = ๐.๐๒๕$

๒ ด้านสมาธิ (การฝึกฝนพัฒนาจิตใจ) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\mu = ๔.๑๔$ $\sigma = ๐.๐๑๔$

๓ ด้านปัญญา (การพัฒนาปัญญา) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\mu = ๔.๐๖$ $\sigma = ๐.๐๒๒$

๔ ด้านการอบรม (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\mu = ๔.๐๘$ $\sigma = ๐.๐๐๙$

๕ ด้านการศึกษา (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\mu = ๓.๗๖$ $\sigma = ๐.๐๐๐$

๖ ด้านการพัฒนา (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\mu = ๔.๑๑$ $\sigma = ๐.๐๐๐$

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงาน และอาชีพ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือบุคลากรทุกเพศ มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง ไม่ต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวม ไม่ต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ทุกด้านไม่ต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-test แบบข้อมูลที่เป็น ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีส่วนงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม ไม่ต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีส่วนงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ทุกด้านไม่ต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มี อาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือบุคลากรทุกระดับการศึกษา มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตองจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักไตรสิกขา แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๘๖๔**) จำแนกในแต่ละด้าน ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านศีล อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๘๓๙**)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสมาธิ อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๘๔๐**)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านปัญญา อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๙๑๔**)

หลักไตรสิกขา แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ในแต่ละด้าน ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการอบรม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๕๙๕**)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๖๐๗**)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๗๘๙**)

๕.๑.๕ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะซึ่งจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

ด้านศีลคือ ขาดความเข้าใจใน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกันทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๓.๓๓

ข้อเสนอแนะ คือ หาวิธีในการสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรอยู่ที่ร้อยละ ๗๕.๕๕

ด้านสมาธิ คือ บุคลากรขาดการจัดทำแผนการตรวจสอบ โดยการศึกษาวิเคราะห์ความเสี่ยง และนำความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของ อบต. แต่ละชั้นรวมทั้งการประเมินการควบคุมภายใน และความมีสาระสำคัญมาพิจารณากำหนดวิธีการตรวจสอบที่เหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอยู่ที่ร้อยละ ๗๗.๗๗

ข้อเสนอแนะ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกทำสมาธิ จัดอบรมศีลธรรมให้มีความรู้การมีสติในการทำงานกับบุคลากร และนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันอยู่ที่ร้อยละ ๘๒.๒๒

ด้านปัญญา คือ บุคลากรควรมีการอบรมเพื่อเสริมทักษะของแต่ละหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และการพัฒนาให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่ที่ร้อยละ ๖๘.๘๘

ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดสรรงบประมาณส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานที่ตนเองทำอย่างเหมาะสมอยู่ที่ร้อยละ ๘๒.๒๒

๕.๑.๖ สรุปแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) จากผู้สัมภาษณ์จำนวน ๑๔ รูป/คน เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านศีล การพัฒนาทางด้านการพฤติกรรมนั้นจะเน้นในเรื่องของศีล เอามาเป็นข้อปฏิบัติในการทำงานเปรียบเหมือนกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทำให้บุคลากรมีกฎระเบียบและยังสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้และศีลยังเป็นการปฏิบัติต่อตนเองให้อยู่ในกรอบไม่ไปก้าวก่ายในหน้าที่ผู้อื่นทำให้เรามีสติ คิดได้ทำได้ดีเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองพัฒนางานให้ออกมาดียังเป็นข้อปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะและยังมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติที่สุจริตต่อหน้าที่ในการทำงาน อันจะทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านการพฤติกรรมของบุคลากร

ด้านสมาธิ การฝึกฝนพัฒนาจิตใจ ทุกองค์กรเราจัดให้มีการอบรมจิตใจโดยการนั่งสมาธิ โดยให้บุคลากรเข้าวัดทุกวันพระให้พระสอนการทำสมาธิและอีกอย่างหนึ่งสมาธิอยู่ที่ตัวบุคคลงานแต่ละอย่างต้องมีความรับผิดชอบมีความตั้งมั่นมีสมาธิในการทำงานถ้าบุคลากรในองค์กรทุกคนมีสมาธิมีความตั้งใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและมีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคที่มากระทบทางด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมก็จะทำให้เราทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์สมาธินั้นเป็นหลักในการทำงาน ถ้าบุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามก็จะทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านจิตใจ การทำงานทุกอย่างก็จะออกมาดีมีความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

ด้านปัญญา การพัฒนาปัญญา จัดให้มีการส่งเสริม อบรมให้ความรู้ ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ความสำคัญโดยการใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ การแยกแยะเหตุปัจจัย และวิธีการแก้ปัญหาทั้งในชีวิตประจำวันและในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเรามีการพัฒนาองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนรอบครอบนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตรู้เท่าทันตามหลักการและเหตุผล

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผลเฉลี่ยโดยรวมแต่ละด้านนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยผู้วิจัย จะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและสิ่งที่สำนึสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

๑ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเป็นอย่างดีทำให้บุคลากรในองค์กรเรานั้นได้เกิดการพัฒนาตนเองขึ้นอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา:กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพลจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑ ความคิดเห็นของประชากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพลจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียน ครู อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และ สถานภาพ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประชากรมีความคิดเห็นต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓ ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพลจังหวัดขอนแก่นได้แก่ ๑ คนส่วนใหญ่มักจะมีเวลาในการทำงานมากไม่ค่อยมีเวลาปฏิบัติธรรม ๒ เป็นคนค่อนข้างใจร้อนควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้ไม่ค่อยมีสมาธิเป็นคนสมาธิสั้น ๓ ทางศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขาดบุคลากรในการพัฒนาเยาวชนในด้านจัดกิจกรรมด้านปัญญา ๔ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จึงต้องเพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ตามหลักของศีล สมาธิ และปัญญา คือการพัฒนาในด้านร่างกาย ในด้านจิตใจ และในด้านปัญญาจึงประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่นให้ดียิ่งขึ้น^๑

๒ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกเป็นรายด้าน

๑)ด้านศีล การพัฒนาทางด้านพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ด้านศีล การพัฒนาทางด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาด้านศีล พฤติกรรมได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวิมาน คมภิรปญโญ (ตริภมล) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็น รากฐานของสันติภาพผลการศึกษา พบว่า ศีลแต่ละข้อเป็นรากฐานของสันติภาพในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือ ศีลข้อ ๑ ครอบคลุมถึงการไม่ใช้ความรุนแรงทางสังคม วัฒนธรรม ไม่กดขี่และบีบบังคับ ทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง สังคม การช่วยเหลือเกื้อกูล การป้องกันภัยคุกคาม การให้อภัย การเคารพในสิทธิมนุษยชน การตระหนักถึงคุณค่าของชีวิตและการอยู่ร่วมกัน

^๑พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ในฐานะพลเมือง โลก ศีลข้อ ๒ ครอบคลุมถึงการไม่ฉกฉวยหรือข่มขู่บังคับหรือผลประโยชน์อื่นด้วยอำนาจ ไม่ทำลาย เอกลักษณะ วัฒนธรรม วิถีชีวิต เป็นต้น ศีลข้อ ๓ ครอบคลุมถึงการป้องกันการใช้ความรุนแรงต่อเด็ก และสตรีทุกเชื้อชาติ ส่งเสริมให้มีความเท่าเทียมกันทางเพศ ป้องกันการนำมนุษย์ไปเป็นสินค้าหรือ ธุรกิจทางเพศ ป้องกันการใช้ความรุนแรงทางเพศ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ศีลข้อ ๔ ครอบคลุม ถึงการไม่ก้าวร้าวแย่งชิงข้อมูลข่าวสาร ไม่ปล่อยข่าวลวงเพื่อให้เกิดความสับสน การไม่ละเมิดสิทธิ ในการรับรู้ข่าวสารที่เป็นภัยคุกคามต่อชีวิต การไม่สรรเสริญหรือให้ความชอบธรรมกับการใช้ ความรุนแรง และศีลข้อ ๕ ครอบคลุมชีวิต ๓ ด้าน คือ ด้านป้องกันอบายมุข ความเสื่อมทราม ทางสังคม ด้านป้องกันอาชญากรรมและการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมทุกรูปแบบ ด้าน การส่งเสริมอุดมการณ์แบบสันติวิธี สามารถอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางความหลากหลายอย่างสันติ^๒

๒) ด้านสมาธิ การฝึกฝนทางด้านจิตใจ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ด้านสมาธิ การฝึกฝนทางด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นส่วนร่วมมากที่สุดคือ การฝึกฝนพัฒนาจิตใจของเราให้เต็มที่ในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้นำหลักไตรสิกขาไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการพัฒนาจิตใจไปปรับใช้ในการทำงานให้มีสมาธิในการทำงานอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระบรรจง จิตตกร (ไชยเสนา)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของกลุ่มยุวพุทธบ้านผา อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่าผลจากการนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรมของกลุ่มยุวพุทธบ้านผาปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความประพฤติที่ดี มีกิริยามารยาทเรียบร้อย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เชื่อฟังครู อาจารย์ เชื่อฟังคำสั่งสอนของพ่อแม่ และผู้ใหญ่ในครอบครัว ปฏิบัติตนกับพระสงฆ์หรือผู้สูงวัยได้ถูกต้อง พุดจาด้วย ความเคารพ ไม่ก้าวร้าว รู้จักกาล รู้จักเวลาที่เหมาะสม เป็นคนมีเหตุผล มีความตั้งใจในการทำงาน มีจิตสาธารณะ ไม่เห็นแก่ตัวหรือเอาเปรียบผู้อื่น ช่วยเหลืองานบ้านตลอดถึงงานในชุมชนทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจในศาสนพิธี และให้ความสำคัญในการช่วยกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน ส่วนผู้ไม่เข้าร่วมกิจกรรมไม่ได้รับความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้ ไม่มีความสามารถดีขึ้น ไม่คิดและไม่ทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ มักจะทำอะไรตามใจตนเอง ไม่รู้ และเข้าใจในศาสนพิธี ไม่มีความสนใจในการเรียนรู้ต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นภาระของครอบครัว และชุมชนอีกด้วย^๓

๓) ด้านปัญญา การพัฒนาปัญญาผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตองด้านปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ แนะนำให้เพื่อนร่วมงานหรือคนอื่นใช้หลักเหตุผลด้วยปัญญาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรใน

^๒พระวิมาน คมภีรปัญญา (ตริกมล), “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ”, **พุทธศาสนคณีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

^๓พระบรรจง จิตตกร (ไชยเสนา), “การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของกลุ่มยุวพุทธบ้านผา อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้นำหลักไตรสิกขาด้านปัญญานั้นเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด ปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร โดยการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ในแต่ละสายงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระบุญจันทร์ จันทสาโร** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา สำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถ ความมีจริยธรรม จริยทัศน์ และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้ง ๒ อย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่า เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรด้วยวิธีปรโตโมหะ และโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญาเพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีล อบรมจิตด้วยสมาธิ อบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความเป็นจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง^๔

๔) ด้านการอบรม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตองด้านการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าการอบรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดบุคลากรทุกคนนั้นก่อนที่จะได้เข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้รับการฝึกอบรมตามสายของตนทดสอบความรู้ต่าง ๆ ของบุคลากรก่อนซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ**อนุวัต กระสังข์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้ กระแสบริโภคนิยม” ผลการศึกษา พบว่า ด้านการฝึกอบรม ต้องส่งเสริมให้เยาวชนนักเรียน ทำกิจกรรม เช่น เข้าค่ายอบรม ปฏิบัติธรรม ต้องปลูกฝังให้ผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างให้แก่เด็ก โดยให้การอบรม ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ด้วยการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนเรียบร้อยและมาก่อนเวลาเรียน ส่งเสริมให้รักาศิล ๕ ให้ได้ด้วยการ มีสติในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลแบบบูรณาการ โดยเฉพาะศีล เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกพฤติกรรมของเยาวชนให้มีระเบียบวินัยเพราะว่าวินัยนั้นเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาคนด้วยการจัดระเบียบชีวิตและจัดระเบียบการอยู่ ร่วมกันในสังคม^๕

๕) ด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตองด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนนั้นได้รับการพัฒนาทางด้านการศึกษาตามสายงานของตน โดยการเรียนรู้ให้ตรงกับสายงานทำให้องค์กรเรานั้นมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรสมรรถนะสูง” ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในองค์กรธุรกิจเอกชนมีปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเชิงรุก ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่สมรรถนะสูง อันได้แก่ นวัตกรรมและ ความคิด

^๔พระบุญจันทร์ จันทสาโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ตามหลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^๕อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

สร้างสรรค์ในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโครงการพิเศษเพื่อกระตุ้น การเรียนรู้ระดับผู้บริหาร การมีผลงานที่โดดเด่น รวมถึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงของ บุคลากร ซึ่งมีกลไกในการเปิดรับความรู้ สำหรับบุคลากรในหน่วยงานราชการ การจัดการความรู้เป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความเป็นองค์กรที่สมรรถนะสูง เพราะการจัดการความรู้ เป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลเชิงบวกต่อองค์ประกอบความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง^๖

๖) ด้านการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตองด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อที่ ๖ นโยบายเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหลังจากได้นำหลักไตรสิกขามาปรับใช้ในองค์กรแล้วทำให้พนักงานต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอด พัฒนาตนเอง พัฒนางานขององค์กรให้ดีขึ้นมีคุณภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ(มรดา)** ได้ทำการศึกษาผลวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษามีวิจัยพบว่า ๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า, หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้นการใช้คำพุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอนการดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลักอริยสัจ ๔ เพื่อพัฒนากาย จิต ศีลและปัญญา ของตนและสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีรวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตาปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุขและมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์ ๒. เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตก ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ พบว่า มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึก คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตก จะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญา ระบบทุนมนุษย์ (Human Capitals) หรือตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนามีปรัชญาที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้ จนมีปัญญา เข้าถึง สัจธรรม มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกียะภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น “อริยะบุคคล” คือ เป็น บุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกครอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิด ความโลภ ความโกรธเกลียดอาฆาตแค้นแย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำและทำลายล้างกันทั้ง

^๖กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, “การพัฒนาทุนมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรสมรรถนะสูง”, รายงานการวิจัย, (สถาบันทรัพยากรมนุษย์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๒.

ในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของ ชาวโลกทุกวันนี้ ๓. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาพบว่า ข้อแตกต่างของพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎีทางตะวันตก มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มี ลักษณะที่แตกต่างอยู่บ้าง คือ ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีลักษณะ ฉาบฉวย กล่าวคือไม่มีความยั่งยืนเหมือนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาพัฒนา ซึ่งจากการ สัมภาษณ์พระมหาเถระ พระนักเผยแผ่พระ คณะผู้บริหาร ผู้นำองค์กร และกลุ่มผู้มีชื่อเสียงในสังคม พบว่าผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีเพียงศักยภาพของร่างกาย และ สติปัญญา ทักษะความสามารถเฉพาะงานที่ทำหรือผลเฉพาะด้านการทำงาน แต่ผลลัพธ์การ พัฒนาตามหลักพุทธศาสนามีลักษณะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) กล่าวคือ การพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาในทุก ๆ มิติ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ หรือด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งถือว่าการใช้ชีวิตอย่างสมดุล ด้วยหลักการ “เดินทาง สายกลาง”^๗

๓ ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรมี เพศ อายุ ส่วนงาน อาชีพ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ สันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ **ภาณุวัฒน์ เวชพนม** ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความ คิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน^๘

จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ทำการวิจัยพอสรุปได้ว่าเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครอง พื้นฐานของประเทศโดยแท้จริงมีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎี และทางปฏิบัติซึ่งในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูง ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชน ในชนบทจึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีอันส่งผล ต่อความสำเร็จในอนาคต

๔ ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรมี ระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัด เชียงใหม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

^๗ พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราช วิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^๘ ภาณุวัฒน์ เวชพนม, “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๐.

ด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีความคาดหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สูงตาม เพราะมีความมั่นคงคงของชีวิตซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาปัญญา กิตติเมโธ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผลการวิจัยพบว่าในความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการศึกษาที่จำแนกตามอายุระดับการศึกษาอายุราชการ และตำแหน่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางเศรษฐกิจระดับ ๐.๐๑ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือควรเริ่มรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนาคุณใหม่และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายได้ตั้งเอาไว้ตามหลักของศีลสมาธิและปัญญาซึ่งก็คือการพัฒนาในด้านร่างกายด้านจิตใจและในด้านปัญญาซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือให้ดียิ่งขึ้น^๔

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัยดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) นโยบายของภาครัฐควรสนับสนุนส่งเสริมองค์ความรู้ ในด้านศีล เพราะศีลเปรียบเสมือนกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานโดยยึดหลักศีล ๕ ยังมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของเรายังมีประสิทธิภาพ

๒) นโยบายของภาครัฐและสถาบันทางศาสนา ควรมีการพัฒนาทางด้านสมาธิโดยการให้บุคลากรฝึกทำสมาธิ จะทำให้จิตใจสงบ มีเหตุผลในการอยู่ร่วมกัน ทำให้องค์กรมีความสุขได้

๓) นโยบายของภาครัฐและสถาบันทางศาสนา ควรมีการเสริมสร้างทางด้านปัญญาเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ที่มีประโยชน์ และนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการนำหลักไตรสิกขามาปรับใช้ในการทำงานในองค์กรเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะด้านศีล ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รักษาศีล เพื่อให้บุคลากรได้นำไปประพฤติปฏิบัติ ลดความขัดแย้งภายในองค์กรทำให้องค์กรมีความสงบสุขอย่างยั่งยืน

^๔ พระมหาปัญญา กิตติเมโธ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

๒) ผู้บริหารองค์กรและสถาบันทางศาสนา ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้ และฝึกอบรมทางด้านปัญญา เพื่อพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันกับสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นควรใช้สถานที่ให้ บุคลากรฝึกการเจริญปัญญา เพราะปัญญานี้เกิดจากเจริญภาวนานี้ถือสำคัญยิ่งกว่าปัญญาใด ๆ สามารถตัดกิเลส ความโลภ โกรธ หลง เป็นต้นได้

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้ศึกษา หลักไตรสิกขา ๓ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมี การศึกษาเพิ่มเติมหลักธรรมที่สามารถนำมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หลักภาวนา ๔ หลักสังฆัตถุ ๓ และหลักธรรมต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนาที่นำมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการใช้หลักไตรสิกขา ๓ ในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของประชาชนในระดับ จังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อหาสาเหตุว่ามี ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเมื่อจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

๓) ควรศึกษาถึงประสิทธิภาพการนำหลักไตรสิกขา ๓ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ทางด้านอื่น ๆ เพื่อก่อให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพได้หลายหลายมากยิ่งขึ้น