



รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์*

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODEL BUDDHIST OF PAKCHONG
SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION AT
LOMSAK DISTRICT, PHETCHABUN PROVINCE

วรรณณี สุวรรณจิรไพศาล, ธวัชชัย สมอเนื้อ, ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรัทธา
Wantanee Suwanjiraphaisan, Thawatchai Samorneu, Prasit Putthasatsattha
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: wantanee.lak@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 85 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสักจังหวัด เพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ตามหลักภavana 4 มีดังนี้ 1. กายภavana การมีปฏิสัมพันธ์การอยู่ร่วมกันในองค์กร 2. สีลภavana การพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล 3. จิตภavana มีความแน่วแน่มั่นคง



ในการปฏิบัติงาน ยึดกฎหมายระเบียบ ยึดหลักศีลธรรมอันดี และ 4. ปัญญาภาวนา
เข้าใจความเป็นจริง สามารถทำจิตใจให้บริสุทธิ์ เข้าใจในศิลปะวิทยาการ
คำสำคัญ: รูปแบบ; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ; เพชรบูรณ์

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the human resource development of Pak Chong Sub-District Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province. 2. To study the relationship between Bhavana 4 and human resource development. 3. To study the Quasi-Buddhist human resource development model, conducted by the mixed research research methods. The quantitative research, data were collected from 85 personnel of the Pak Chong Sub-District Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province. Data were analyzed by finding frequencies, percentages, means, standard deviations and analysis using analysis using federation coefficients. Qualitative research using in-depth interviewing 14 key informants Data were analyzed using content descriptive interpretation.

The results of the research were found that: 1. Human resource development of the Pak Chong Sub-District Administrative Organization. Lom Sak District, Phetchabun Province, by overall, was at a high level. 2. The relationship between Bhavana 4 and human resource development, by overall, had a positive relationship at a moderate level. 3. The Quasi-Buddhist human resource development model of Pak Chong Subdistrict Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province according to Bhavana 4 principles were as follows. 1. Ghaya-bhavana; living together in the organization 2. Silabhavana, developing social relationships in the supportive manner 3. Chitabhavana, having determination and stability in performing work. adhered to laws and regulations Adhered to good moral principles and 4. Pannabhavana, wisdom to understand reality, being able to purify the mind, understanding the art and science.

Keywords: Type; Buddhist Human Resource Development; Phetchabun



บทนำ

การบริหารงานของหน่วยงานใด ๆ ก็ตามทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหารคน (Man) หรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จัดว่าต้นทุนทางสังคม หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติเช่นเดียวกับที่สังคมไทยกำลังเผชิญอยู่ขณะนี้ ถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลง วันนี้องค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ออกมาคืบคลานมาได้แล้ว ยังไม่สายจนเกินไปสำหรับการเริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมคนไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่มากยิ่งขึ้น

ในอนาคตหากเรามาดูแนวทางการบริหารและพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม จะเห็นว่าทิศทางการบริหารสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโลกยุคปัจจุบัน โดยมองว่า คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก อบรมรักษา และพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างแท้จริง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี้, 2565)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีปัญหาหลายอย่าง เช่น 1. ปัญหาการผสมผสานเชิงกลยุทธ์ ในกรณีที่ต้องมีการขาดการผสมผสานเชิงกลยุทธ์ เช่น ขาดการวางแผนธุรกิจ ทำให้การบริหารขาดทิศทางที่ชัดเจน ไม่มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานตามช่วงเวลาในอนาคต 2. ปัญหาการเปรียบเทียบมาตรฐานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์การอื่นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรส่วนใหญ่ ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่การเปรียบเทียบมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรอื่น 3. ปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อกำหนดหรือโครงสร้างการบริหารถ้าองค์กรมีกฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือโครงสร้าง



ทางการบริหารที่ซับซ้อนและไม่ยืดหยุ่น การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และความจำเป็นทางธุรกิจจะทำได้ยาก (จันทร์เพ็ญ มินคร, 2565) อีกทั้งการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและการผลิตที่ให้มีผลผลิตเพิ่มตรงตามความต้องการของลูกค้า และมีกำไรรวมถึงความพร้อมในการบริหารการผลิต การสรรหาบุคลากรให้มีคุณสมบัติเพียงพอต่อการพัฒนาและมีปริมาณมากพอ ย่อมจะมีผลต่อการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการหากการบริหารการผลิตไม่มีประสิทธิภาพพอ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อคุณสมบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ย่อมจะเป็นปัญหาต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบล ทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ซึ่งในทางทฤษฎีก็มีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบท จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไข ปัญหาได้เป็นอย่างดี อันส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมให้ประชาชนในชนบทได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารราชการไปสู่ภูมิภาคภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าถึงการให้บริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาหรือทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญที่จะส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การฝึกฝนและพัฒนาคนนั้นทางพระพุทธศาสนาจัดวางเป็นหลักเรียกว่า การพัฒนาตามความหมายของพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนาซึ่งมีการพัฒนามี 4 ประการ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) ประกอบด้วย 1. กายภาวนา คือ การเจริญกาย 2. สีลภาวนา คือ การเจริญศีล 3. จิตภาวนา คือ การเจริญจิต 4. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา หลักทั้งสี่ประการที่กล่าวมานี้เป็นส่วนประกอบของชีวิตที่ดีงาม (พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญโญ), 2537) เราก็กฝักคนให้เจริญงอกงามในองค์ประกอบเหล่านี้ และให้องค์ประกอบเหล่านี้ นำเข้าสู่การเข้าถึงอิสรภาพและสันติสุขที่แท้จริง ด้วยภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกวันเป็นเหตุให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้นทำให้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (พระครูสุทิวรญาณ (ภักดี เขมธโร), 2565)



จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีทรัพยากรมนุษย์ คือทรัพยากรที่ทรงค่ายิ่งในองค์กร บริหารจัดการตามวิธีการที่เหมาะสมจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี และจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างตรงจุด เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยหลักธรรมทั้งสี่ประการที่กล่าวมานี้เป็นส่วนประกอบของชีวิตที่ดีงาม และให้องค์ประกอบเหล่านี้ นำเข้าสู่การเข้าถึงอิสรภาพและสันติสุขที่แท้จริง เพื่อเป็นการพัฒนาหรือทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมการฝึกฝนและพัฒนาคนุชย์ทางพระพุทธศาสนาต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงเป็นกรณีที่ผู้วิจัยสนใจและอยากทราบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถที่จะส่งเสริมการพัฒนาหรือทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมทางพระพุทธศาสนาได้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากร

ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 85 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง, 2565)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล หลักทฤษฎี 4 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Questionnaires) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview)

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเชิงปริมาณ ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนวิจัยที่ได้กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ขั้นตอน คือ 1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (T-Test) ค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างคู่เฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference; LSD.) 3) วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana 4

ข้อที่	หลักภavana 4	ระดับการปฏิบัติ		
		μ	σ	แปลผล
1.	ศีลภavana การพัฒนาความประพฤติ	4.55	1.23	มากที่สุด
2.	ปัญญาภavana การพัฒนาปัญญา	4.44	1.40	มาก
3.	จิตภavana การพัฒนาจิตใจ	4.43	0.56	มาก
4.	กายภavana การพัฒนากาย	4.16	0.54	มาก
ภาพรวม		4.39	0.77	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักภavana 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$ $\sigma=0.77$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 2 ศีลภavana การพัฒนาความประพฤติ ($\mu=4.55$, $\sigma=1.23$) รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 4 ปัญญาภavana การพัฒนาปัญญา ($\mu=4.44$, $\sigma=1.40$) ด้านที่ 3 จิตภavana การพัฒนาจิตใจ ($\mu=4.43$, $\sigma=0.556$) น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 1 กายภavana การพัฒนากาย ($\mu=4.16$, $\sigma=0.54$)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
		การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์	1. การฝึกอบรม (Training)	2. การศึกษา (Education)	3. การพัฒนา (Development)
หลักภavana 4		.683**	.597**	.653**	.686**
1. กายภavana การพัฒนากาย		.756**	.616**	.807**	.712**
2. ศีลภavana การพัฒนาความประพฤติ		.431**	.381**	.388**	.453**
3. จิตภavana การพัฒนาจิตใจ		.792**	.649**	.824**	.766**
4. ปัญญาภavana การพัฒนาปัญญา		.513**	.478**	.452**	.527**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ มี ความบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักภavana 4



กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.683^{**}$)

หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักภาวนา 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การฝึกอบรม (Training) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.597^{**}$)

หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักภาวนา 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษา (Education) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.653^{**}$)

หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักภาวนา 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การพัฒนา (Development) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.686^{**}$)

สมมติฐานที่ 2 หลักกายภาวนา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักกายภาวนา พัฒนากายภาพ โดยภาพรวม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r=.756^{**}$)

หลักกายภาวนา พัฒนากายภาพ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การฝึกอบรม (Training) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.616^{**}$)

หลักกายภาวนา พัฒนากายภาพ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษา (Education) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.807^{**}$)

หลักกายภาวนา พัฒนากายภาพ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การพัฒนา (Development) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.712^{**}$)



สมมติฐานที่ 3 หลักสี่ถาวนา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าหลักสี่ถาวนา การพัฒนาความประพฤติ โดยภาพรวม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r=.431^{**}$)

หลักสี่ถาวนา การพัฒนาความประพฤติ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การฝึกอบรม (Training) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r=.381^{**}$)

หลักสี่ถาวนา การพัฒนาความประพฤติ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษา (Education) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r=.388^{**}$)

หลักสี่ถาวนา การพัฒนาความประพฤติ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การพัฒนา (Development) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r=.453^{**}$)

สมมติฐานที่ 4 หลักจิตถาวนา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักจิตถาวนา การพัฒนาจิตใจ โดยภาพรวม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.792^{**}$)

หลักจิตถาวนา การพัฒนาจิตใจ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การฝึกอบรม (Training) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.649^{**}$)

หลักจิตถาวนา การพัฒนาจิตใจ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษา (Education) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r=.824^{**}$)

หลักจิตถาวนา การพัฒนาจิตใจ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การพัฒนา (Development) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.766^{**}$)

สมมติฐานที่ 5 หลักปัญญาถาวนา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักปัญญาถาวนา การพัฒนาปัญญา โดยภาพรวม กับการพัฒนา



ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.513^{**}$)

หลักปัญญาภวณา การพัฒนาปัญญา กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การฝึกอบรม (Training) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r=.478^{**}$)

หลักปัญญาภวณา การพัฒนาปัญญา กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษา (Education) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r=.452^{**}$)

หลักปัญญาภวณา การพัฒนาปัญญา กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การพัฒนา (Development) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.527^{**}$)

สรุปหลักภวณา 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.683^{**}$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักภวณา 4 โดยภาพรวม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

3.1 หลักภวณา 4 การนำหลักภวณา 4 มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการทำงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความจริงใจให้แก่กันทำให้เกิดความไว้วางใจกันยอมรับความแตกต่างระหว่างกันได้ และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของบุคลากรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ 1. หลักกายภวณา การพัฒนาทางกาย บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการดูแลเอาใจใส่ประชาชนรักษาความเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ประชาชน สร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนทุกข์สุขของประชาชน แจ้งต่อส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ได้รับการแก้ไขช่วยเหลือยังสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุข 2. หลักศีลภวณา การพัฒนาความประพฤติ การพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ มีความประพฤติ เรียบร้อย มีพฤติกรรมที่ดีงามไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อน



ความอดุสาหะเอาใจใส่ ซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการและรักษาผลประโยชน์ขององค์การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจและเต็มความสามารถปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพปราศจากอคติให้เกียรติซึ่งกันและกัน 3. หลักจิตภาวนา การพัฒนาจิตใจยกระดับจิตตนให้สูงขึ้น ยึดมั่นในความไม่ประมาท สำรวมระวังอินทรีย์และมีคุณธรรม ชื่นชมยินดี ไม่มีความอิจฉาริษยา ด้วยการพูดแสดงความยินดีไม่เอาर्डเอาเปรียบ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่องานขององค์การไม่มีการเลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ ปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎหมาย โดยอาศัยหลักของความจริง 4. หลักปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา สามารถช่วยให้บุคคลสามารถพิจารณาทุกสิ่งตามความเป็นจริง และแก้ไขปัญหาที่ดีได้เป็นการสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจโลกและชีวิตตามสภาวะ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยสภาวะทางปัญญา สามารถยืดหยุ่นต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นการฝึกฝนพัฒนาปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจในต่าง ๆ ด้วยความรู้ความเข้าใจ

3.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นหลักการปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ด้านการฝึกอบรม ฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและสามารถพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จ 2. ด้านการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติพัฒนาฝีมือการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาต้องมิจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์การทัศนคติที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์และมองกว้างไกลเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานใช้ศักยภาพและความสามารถของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1. ด้านการศึกษา (Education) 2. การพัฒนา (Development) 3. ด้านการฝึกอบรม (Training) ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษา



แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถทักษะ อุปนิสัยทัศนคติพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่าง ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของดารณีพิมพ์ ช่างทอง (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจประจำท้องถิ่นสู่สังคม แห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีภูมิลำเนาอยู่ในทุกภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นจำนวน เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 20 ของขนาดตัวอย่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้านเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ คุณลักษณะเฉพาะอัตมโนทัศน์ ทักษะ ความรู้ และแรงจูงใจ สังคมแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ด้านการบริหารจัดการ ความรู้ และด้านแหล่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเอกราช กิตติธโร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มี ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ พบว่า ควรสรรหาวิทยากรที่จะมาฝึกอบรม เป็นผู้มีประสบการณ์มีความรู้ ความสามารถมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม ควรหางบประมาณมาสนับสนุนในการ ส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ผู้บริหาร ควรหางบประมาณในแต่ละปีมาตั้งเป็นงบแยกออกมาจากโครงการต่าง ๆ ขององค์การ บริหารส่วนตำบล

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะ 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า หลักภาวะ 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลาง คือ 1. หลักกายภาวนา การพัฒนากาย 2. หลักศีลภาวนา การพัฒนาความ ประพฤติ 3. จิตภาวนา การพัฒนาจิตใจ 4. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ หลักภาวะ 4 เป็นการส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ให้องค์การได้เกิดความรักความสุขในการทำงาน



การเข้าใจตนเอง กระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์อยากพัฒนาอยากฝึกฝนตนเองไปสู่เป้าหมาย ด้วยกาย จิตใจ และปัญญา ได้พัฒนาไปด้วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเกิดความเรียบร้อย เกื้อกูล เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างยั่งยืนซึ่งความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุกุล บุญรักษา (2554) ได้ศึกษางานวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของการบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนก รายด้านเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบล ปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มีปัญหาเรื่องระยะเวลาของการทำงานและชั่วโมงเร่งด่วนในการทำงานหรือชีวิตการทำงาน มีมากขึ้น ทำให้ไม่มีเวลาพอในการพัฒนาด้านต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่ไม่ต่อเนื่อง ความไม่พร้อมของตัวบุคลากรเองซึ่งถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญสภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่ไม่เพียงพอและเหมาะสม การไม่ตระหนักถึงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและ ผู้อื่น การรับรู้ข่าวสารที่ไม่มีมูลส่งผลให้เกิดคิดวิเคราะห์แยกแยะความจริงเป็นปัญหาต่อการทำงานและภาพรวมการจัดกิจกรรมทางพุทธศาสนาอันเป็นหลักยึดเหนี่ยวในการใช้ชีวิต ของการทำงานและครอบครัว การได้เจริญและพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ไม่เพียงพอ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ควรให้มีการฝึกอบรมพฤติกรรมทัศนคติและ แนวคิดที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคี ในการทำงานให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการเพิ่มกิจกรรมทางพุทธศาสนาให้ครบทุก ด้านหลักพุทธศาสนาเป็นทั้งแนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับการทำงานการพัฒนาทางด้าน จิตใจ และปัญญา ให้เป็นผู้มีจิตใจที่เป็นสาธารณะช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยเมตตา กรุณาให้นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของบุคลากรและ การดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมปัจจุบันและสนองความต้องการทางจิตใจของตนเองผล จากการสัมภาษณ์ พบว่า การมีสภาวะกายภาพที่ดีมีความสัมพันธ์กันในทุกส่วนเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งการระงับการกระทำทางกายในการแสดงออก ซึ่งนำไปสู่การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การไม่เบียดเบียนกล่าวร้ายผู้อื่นไม่กระทำการใด ๆ อันก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น



การบำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น มีจิตใจที่เข้มแข็ง พัฒนาจิตใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรมการฝึกสร้างนิสัยที่ดีการเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงรู้เท่าทันเหตุการณ์ พัฒนาปัญญาอยู่ตลอดเวลาการใช้หลักเหตุผลในการวิเคราะห์ ล้วนมาจากการฝึกอบรม ที่ต่อเนื่องเกิดปัญหาที่สามารถพัฒนาตนได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดธัญวัฒน์ อโศก (2563) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านบ่อเกตุ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลาผลการวิจัยพบว่า 1. การจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นมนุษย์ต้องรู้จักพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้านคือ กาย ศิล จิต และ ปัญญา 2. หลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนาที่ปรากฏหรือจารึกใน พระไตรปิฎกมักแสดง ในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศิล จิต และปัญญาแล้วมีความสำคัญ ทั้งในด้านการพัฒนาตน การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม 3. การประยุกต์ใช้หลักภาวนาในการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีวิธีการคือ ฝึกฝนพัฒนาตน ด้านพฤติกรรมกรรมการบริโภคและอุปโภค ใช้ชีวิตแบบพออยู่พอกินการประยุกต์ใช้ หลักศีลภาวนาในการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีวิธีการคือการพัฒนาความพฤติกรรมของตน และฝึกฝนอบรมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

กายภาวนา คือ การมีปฏิสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการอยู่ร่วมกันในองค์กร บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะทำให้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการ ปฏิบัติหน้าที่

ศีลภาวนา คือ มีการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ มีความประพฤติ เรียบร้อย มีพฤติกรรมที่ดงามไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อน ความอึดสาหะเอาใจใส่ ซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม

จิตตภาวนา คือ การพัฒนาจิตใจ มีความแน่วแน่มั่นคงในการปฏิบัติงาน ยึดหลักวิชาการ ยึดหลักกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนยึดหลักศีลธรรมอันดียึดมั่น ในความไม่ประมาท สำรวมระวังอินทรีย์และมีคุณธรรม

ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญา ให้อุ้เข้าใจสิ่งทั้งหลาย ตามความเป็นจริง รู้เท่าทันเข้าใจโลก และชีวิตตามสภาวะเป็นการไตร่ตรองวินิจฉัยเหตุการณ์

การฝึกอบรม (Training) คือ การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิด การเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณารู้เท่าทันกับสภาวะ ความเป็นจริง

การศึกษา (Education) เป็นการส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ การพัฒนางานองค์กรนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรโดยการพัฒนาในรูปแบบบูรณาการหลักภาวนา 4 ประกอบด้วย กาย ศีล จิต และปัญญา ดังภาพที่ 1

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
ด้านการฝึกอบรม	ด้านการศึกษา	ด้านการพัฒนา
1. มีการเตรียมความพร้อมทำงานให้เร็วขึ้น 2. หมั่นฝึกประสบการณ์ 3. ปรับเปลี่ยนวิธีการคิดการทำงาน 4. เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด 5. พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม	1. สร้างความรู้ความชำนาญ 2. มีมานะอดทนแสวงหาความรู้ 3. เรียนรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ ในสายงาน 4. สมรรถนะในการทำงานสูงยิ่งขึ้น 5. มีการพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน	1. ปรับตัวเปิดใจรับฟังความคิดเห็น 2. เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน 3. พัฒนาวิชาชีพเจริญก้าวหน้า 4. มีความคิดสร้างสรรค์และมองกว้างไกล 5. ปฏิบัติงานสอดคล้องกับสภาพการทำงาน



กายภาวนา การพัฒนากาย	ศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติ	จิตภาวนา การพัฒนาจิตใจ	ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา
1. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3. ส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพ 4. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี 5. ทำงานร่วมแรงร่วมใจ	1. ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อน 2. ปฏิบัติตามกฎระเบียบทางราชการ 3. ปฏิบัติตามคำแนะนำผู้บังคับบัญชา 4. สัมพันธ์ทางสังคมที่เกื้อกูล 5. ปฏิบัติหน้าที่อุตสาหกรรมเอาใจใส่	1. มีความโอบอ้อมอารีแก่ผู้อื่น 2. แสดงความยินดี 3. ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน 4. ยึดมั่นในความไม่ประมาท 5. ยินดีต่อผู้อื่นเมื่อได้รับความสำเร็จ	1. มีความรู้ รับผิดชอบ 2. รู้เท่าทันเหตุการณ์ 3. อิสระกำหนดให้บริสุทธิ์ 4. ทักษะในการคิดวิเคราะห์ 5. ทันโลกและชีวิตตามสภาวะ

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรบริหารส่วนตำบล ควรมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ

2. องค์กรบริหารส่วนตำบล ควรมีนโยบายการส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้าง เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรบริหารส่วนตำบล ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่



2. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีทักษะด้านดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านข้อมูลข่าวสารไว้บริการให้กับประชาชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยหรือนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการบูรณาการให้ทันกับยุคสมัยในปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักทศพิธราชธรรม 10 อปริหานิยธรรม 7 หรือหลักสาราณีนัยธรรม 6

2. ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับบรรยากาศองค์การซึ่งบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์เพ็ญ มินคร. (2565). ปัญหา อุปสรรค แนวโน้มการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. สืบค้น 25 ตุลาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/J5g8a>
- ดารณีพิมพ์ ช่างทอง. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจประจำท้องถิ่นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 29(90), 14-30.
- พระครูสุทิวรญาณ (ภักดี เขมธโร). (2565). ภาวนา 4 : หลักธรรมะเพื่อการพัฒนาองค์กรให้คนเก่งคิดและเก่งทำ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 9(6), 67-75.
- พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญฺโญ). (2537). เป้าหมายของการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิพนพาน.
- พระปลัดธัญวัฒน์ อโสโก. (2563). การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านบ่อเกตุ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(2), 35-46.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเอกราช กิตติธโร. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรีน. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. สืบค้น 25 ตุลาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/hXvKU>



- องค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง. (2565). *ข้อมูลบุคลากร*. สืบค้น 11 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.pakchongls.go.th/home>
- อนุกูล บุญรักษา. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.