



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของกรมชลประทาน*

BUDDHIST PRINCIPAL INTEGRATION FOR HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT OF THE ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT

ยศ ธนารักษ์โชค, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, รัฐพล เย็นใจมา
Yos Thanarakchoke, Phongphat Chittanurak, Rattapon Yenjaima
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: yosthanarak@outlook.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักภavana 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน 3. นำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาประชากรจำนวน 394 คน ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ความเชื่อมั่น 0.982 สถิติใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคนวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับปานกลาง ($R=.713^{**}$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3. แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน มีแนวทางดังนี้ ด้านกายภavana ส่งเสริมสุขภาวะทางกาย ด้านศีลภavana ควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ด้านจิตภavana ฝึกอบรมเรื่องการมีสติในการทำงานให้กับบุคลากร ด้านปัญญาภavana ส่งเสริมบุคลากรให้รู้จักใช้ทักษะทางปัญญาในการแก้ไขปัญหา

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักพุทธธรรม; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; กรมชลประทาน



Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of human resource development of the Royal Irrigation Department, 2. To study the correlation between human resource management and Bhavana 4 with human resource development of the Royal Irrigation Department, 3. To study the approach of Buddhist principal integration for human resource development of the Royal Irrigation Department, conducted by the mixed methods. The quantitative research, data were collected from 394 samples with 5 rating scale questionnaires that had reliability value at 0.982. The data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation and Correlation. The qualitative research, data were collected from 9 key informants by in-depth interviewing. The data were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. the level of human resource management in overall also was at high level. 2. The correlation between human resource management principle with human resource development of the Royal Irrigation Department was positive relation at the moderate level ($R=.713^{**}$). 3. The approach of Buddhadhamma integration for human resource development of the Royal Irrigation Department were: 1. Kaya-Bhavana: Promoting the physical health, 2. Sila- Bhavana: controlling personnel to follow ethical principles, 3. Citta-Bhavana: training on mindfulness at work for personnel, 4. Pañña-Bhavana: encourage personnel to use intellectual skills in solving problems.

Keyword: Integration; Buddhist Principal; Human Resource Development; The Royal Irrigation Department

บทนำ

กรมชลประทาน มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการจัดให้ได้มาซึ่งน้ำเพื่อการเกษตร การพลังงาน การสาธารณสุขโรค หรือการอุตสาหกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการชลประทาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ ความปลอดภัยของเขื่อนและอาคารประกอบ การคมนาคมทางน้ำที่อยู่ในเขตชลประทาน การจัดรูปที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยการจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีภารกิจสำคัญในด้านการพัฒนาแหล่ง



น้ำ การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ การป้องกันและบรรเทาปัญหาภัยอันเกิดจากน้ำ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ เพื่อให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ องค์กรอัจฉริยะ ที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการภายในปี พ.ศ. 2579 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรและสหกรณ์ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (กรมชลประทาน, 2563)

การดำเนินงานในปี พ.ศ. 2561 กรมชลประทานได้ขับเคลื่อนตามประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ภายใต้กรอบแนวคิด RID No.1 เพื่อเพิ่ม ศักยภาพการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จัดหาแหล่งน้ำต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายน้ำ การระบายน้ำจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ (Smart Water Operation Center : SWOC) ในสำ นักงานชลประทานที่ 1-17 เพื่อประมวลวิเคราะห์ สถานการณ์น้ำ ติดตามและพยากรณ์สถานการณ์น้ำ จัดสรรน้ำ และเฝ้าระวังเพื่อการเตือนภัยจากน้ำ รวมถึงนำข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาเชื่อมโยงและจัดทำ เป็นฐานข้อมูลกลางสามารถนำ มาติดตาม วิเคราะห์ และพยากรณ์สถานการณ์น้ำ ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว น่าเชื่อถือ ทันเหตุการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการน้ำสำหรับการเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (กรมชลประทาน, 2563)

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเพราะมองภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าจำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรม ขาดความสนใจต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพรวมทั้งการพัฒนาองค์กร จึงส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ขาดการศึกษาความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการหรือความจำเป็นที่แท้จริง ซึ่งควรจะต้องเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำผลการปฏิบัติงานของการบริหารผลการปฏิบัติงานไปบูรณาการร่วมกับการดำเนินการอื่น ๆ และควรให้ความสำคัญที่การวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) และการวางแผนพัฒนารายบุคคล (ณิกานต์ บรรพต, 2561) และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือขาดการนำเอาหลักพุทธธรรมกล่าวคือหลักของภavana 4 เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ซึ่งหลักของภavana 4 พระพุทธเจ้าได้ใช้ในการพัฒนาศักยภาพพุทธสาวก และได้ผลมาแล้วในอดีตกาล และยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพภavana 4 (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) คือ การเจริญ การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม



การพัฒนา ได้แก่ กายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย สีสภาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน จิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย และ ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลาย ตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2564) ซึ่งหลักธรรมทั้ง 4 ประการนี้ เมื่อนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วจะสามารถพัฒนา ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยเห็นว่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การพัฒนา ประเทศชาติบ้านเมืองสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลัก ภาวนา 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมชลประทาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธีโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของกรมชลประทาน จำนวน 23,105 คน (กรมชลประทาน, 2563)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (สุวริย์ สิริโกภการิมณ์, 2546) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)



2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารของกรมชลประทาน จำนวน 4 คน นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธพุทธศาสนา 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ 0.982 แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 การปฏิบัติตามหลักภาวะนา 4 ตอนที่ 4 การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงปริมาณ ประเด็นคำถาม คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ความสัมพันธ์ระหว่างการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของกรมชลประทาน จำนวน 394 ฉบับ และได้รับกลับมาจำนวน 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ใช้การจัดบันทึก และบันทึกเสียง และนำมาถอดความสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ระดับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, $S.D.=0.495$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน หลักภาวะนา 4



โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.618) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยภาพรวม

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการฝึกอบรม	4.32	0.561	มาก
2. ด้านการศึกษา	4.12	0.636	มาก
3. ด้านการพัฒนา	3.98	0.742	มาก
ภาพรวม	4.18	4.14	0.495

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.592) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักหลักภาวะ 4 โดยภาพรวม

หลักภาวะ 4	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย	3.71	0.595	มาก
2. ด้านศีลภาวนา การพัฒนาศีล	4.16	0.618	มาก
3. ด้านจิตตภาวนา การพัฒนาจิต	3.96	0.773	มาก
4. ด้านปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา	4.21	0.682	มาก
ภาพรวม	4.01	0.618	มาก

2. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($R=.713^{**}$) หลักภาวะ 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มาก ($R=.845^{**}$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน		
หลักการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ค่าสหสัมพันธ์	.713**
	P	0.01
หลักภาวะ 4	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง
	ค่าสหสัมพันธ์	.845**
หลักภาวะ 4	P	0.01
	ระดับความสัมพันธ์	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ประกอบด้วย 1. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมวางแผนอบรมบุคลากรอย่างเป็นระบบ ด้านการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ด้านการพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 2. หลักภาวะ 4 ได้แก่ ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย ส่งเสริมสุขภาวะทางกาย ด้านศีลภาวนา การพัฒนาศีล ควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต ฝึกอบรมเรื่องที่มีสติในการทำงานให้กับบุคลากร ด้านปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา ส่งเสริมบุคลากรให้รู้จักใช้ทักษะทางปัญญาในการแก้ไขปัญหา 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ได้แก่ ด้านแรงงาน เก่งคิด บุคลากรมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานได้ดี ด้านรับผิดชอบงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ด้านร่วมมือ ร่วมประสาน บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ด้านเชี่ยวชาญงานที่ทำ บุคลากรมีความชำนาญในงานที่ทำการเฉพาะ ด้านนำประโยชน์สู่ประชาชน ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนระดับของประการประยุกต์ใช้หลักภาวะ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายัญห์ ตาดี (2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอมืองแพร์ จังหวัดแพร่ พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติตามหลักภาวะ 4 มีความสอดคล้องกับทุกด้าน ทั้งด้านภาพรวมก็สอดคล้องกันคือมีการประยุกต์ใช้ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรพัฒนาร่วมกับหลักภาวะ 4 โดยลักษณะการประยุกต์ใช้

ในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลการวิจัยในระดับมาก เนื่องจากกรมชลประทานได้มีการจัดอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ฝึกอบรมความรู้ตามสายงานให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในการทำงานพร้อมกันนั้นก็ยังได้เน้นในเรื่องของการศึกษาที่จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น จัดให้มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรให้เกิดการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น พัฒนากายและใจของบุคลากร ด้วยกระบวนการฝึกอบรม การศึกษาและพัฒนา ส่งผลให้บุคลากรได้รับการ



พัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น ดังนั้นไม่ว่าจะนำเอาหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ก็ยังให้ผลในลักษณะเดียวกัน คือเมื่อบุคลากรได้รบกับการพัฒนาที่ดี จะมีศักยภาพสูงขึ้น และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันงานวิจัยของจักรวาล สุขไมตรี (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ได้มีการประยุกต์หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และผลที่ได้คือ บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพการบริหารงานก็สูงขึ้นด้วยเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิโรธญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ) (2554) ซึ่งได้ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น แต่ประเด็นที่แตกต่างคือ ได้มีการประยุกต์หลักไตรสิกขาเข้ามาร่วมด้วย คือ การพัฒนาตามหลักของไตรสิกขา ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของผู้วิจัยที่ใช้หลักภาวนา 4

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ส่วนภาวนา 4 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหลักภาวนา 4 มีความสำคัญมากกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน กล่าวคือ กรมชลประทานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักภาวนา 4 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่เข้มแข็งจะสามารถทำงานได้ดีกว่าปกติ ส่วนการพัฒนาจิตใจให้เกิดความนิ่งและแน่วแน่ในการพัฒนา กล่าวคือจิตตภาวนา ที่แม้แต่พระพุทธเจ้าก็ทรงให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจมาก เพราะมีส่วนสำคัญกับการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ดังนั้นหลักภาวนา 4 โดยปกติแล้วเมื่อนำมาประยุกต์เข้ากับหลักการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ก็จะเป็นเนื้อเดียวกัน และทำให้เกิดผล กล่าวคือ บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน มีศักยภาพสูง ทำงานออกมาได้ดี มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยโดยรายละเอียดพบว่า ด้านกายภาวนา มีความสัมพันธ์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติ กมลประเทืองกร (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งได้ใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาบูรณาการกับหลักภาวนา 4 ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันคือ การฝึกอบรม และการพัฒนาด้านกายภาวนา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุดเช่นเดียวกัน

การบูรณาการหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักภาวนา 4 ก็ยังมีความสอดคล้องกันโดยเป็นเนื้อเดียวกัน ช่วยส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูโกศลวิฑโรโค (โกศล วิฑโรโค) (2558) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมให้บุคลากรรู้และเข้าใจในเรื่องของกฎระเบียบต่าง ๆ และพัฒนาความรู้ความเข้าใจและเจตคตินั้น ต้องใช้หลักภาวนา 4 มาเป็น



ส่วนประกอบ ได้แก่ คือ 1. กายภาวนา การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงปราศจากโรค อันไม่พึงประสงค์ 2. สीलภาวนา มีความประพฤติเรียบร้อย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี 3. จิตตภาวนา การมีสุขภาพจิตดี มีจิตสาธารณะ มองโลกในแง่ดี มีความอดทน อดกลั้น และ 4. ปัญญาภาวนา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เข้าใจทุกอย่างตามความเป็นจริง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ (2558) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาค ต้องรู้ อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ แต่งกายให้เหมาะสม อยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน อยู่แบบพอเพียง ตรวจสุขภาพร่างกาย การทำให้ร่างกายเติบโตแข็งแรง การพัฒนาสติ พัฒนาให้มีระเบียบ วินัย ทำให้คนมีศีล ให้รู้ว่า อะไรเหมาะ อะไรควร การพัฒนาจิต บุคลากรมีจิตบริการมีจิต สาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี พอใจในอาชีพของตน และการพัฒนาปัญญา ต้องคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานสร้างความเข้าใจว่า มีทิศทางในการดำเนินงานอย่างไร ซึ่งในภาพรวม งานวิจัยทั้งสองเรื่องได้มีผลการวิจัยในทิศทางเดียวกันคือ ชี้ชัดว่าหลักภาวนา 4 เมื่อนำมาประยุกต์ใช้แล้วจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการบริหารงาน ในเชิงบวก

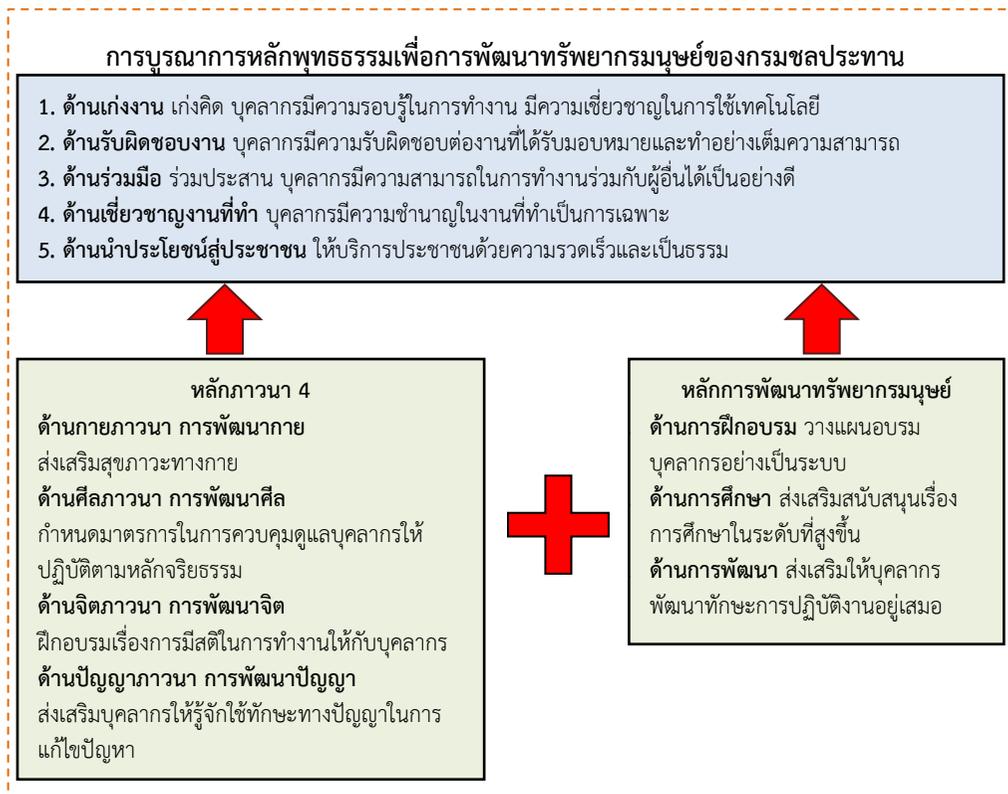
3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ประกอบด้วย ด้านเก่งงาน เก่งคิด บุคลากรมีความรอบรู้ในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญ ในการใช้เทคโนโลยี ด้านรับผิดชอบงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และทำอย่างเต็มความสามารถ ด้านร่วมมือ ร่วมประสาน บุคลากรมีความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ด้านเชี่ยวชาญงานที่ทำ บุคลากรมีความชำนาญในงาน ที่ทำเป็นการเฉพาะ ด้านนำประโยชน์สู่ประชาชน ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว และเป็นธรรมทั่วถึง ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ และการใช้หลักภาวนา 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นในเรื่องของร่างกาย และจิตใจ เพราะมนุษย์มีกายกับใจทำงานประสานกัน ดังนั้นการอบรมหรือพัฒนาที่ต้อง พัฒนาทั้งสองส่วน จึงจะมีผลออกมาให้เห็นเด่นชัดจากการกระทำนั่นเอง ดังงานวิจัยของ พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย แห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้อง ให้ความสำคัญทางด้านพัฒนานโยบาย และการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสแก่พนักงานเข้าร่วมฝึกอบรม พัฒนาความมีจริยธรรม จริยทัศน์และมีศีลธรรมในดำเนินชีวิตเมื่อมีสิ่งเหล่านี้คงอยู่ในตัวเองแล้วก็สามารถยืนยันได้ ว่าเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของบุษกร วัฒนบุตร (2555) ที่ได้วิจัยเรื่อง การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา)



และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ผลการวิจัยปรากฏในลักษณะเดียวกันคือ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงาน ประเด็นที่แตกต่างกันคือ งานวิจัยทั้งสองเรื่องได้บูรณาการหลักไตรสิกขา ในขณะที่งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการวิจัยเพื่อให้ได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลที่สมารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ จากนั้นได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการ แผนภาพดังกล่าวประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ



กรมชลประทาน หลักภavana 4 และหลักการพัฒนาศูนย์วิทยากรมนุษย สามารถอธิบายถึงรายละเอียดได้ดังนี้

1. หลักการพัฒนาศูนย์วิทยากรมนุษย ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม วางแผนอบรม บุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง ด้านการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนการศึกษา หรือ ผลักดันกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสนใจใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ และด้านการพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. หลักภavana 4 ประกอบด้วย ด้านกายภavana การพัฒนากาย ส่งเสริมสุขภาวะทางกาย ด้านศีลภavana การพัฒนาศีล กำหนดมาตรการในการควบคุมดูแลบุคลากร ให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ด้านจิตภavana การพัฒนาจิต ฝึกอบรมเรื่องที่มีสติในการทำงานให้กับบุคลากร และด้านปัญญาภavana การพัฒนาปัญญา ส่งเสริมบุคลากรให้รู้จักใช้ทักษะทางปัญญาในการแก้ไขปัญหา

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาศูนย์วิทยากรมนุษยของกรมชลประทาน ประกอบด้วย ด้านแรงงาน เก่งคิด บุคลากรมีความรอบรู้ในการทำงานมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี ด้านรับผิดชอบงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและทำอย่างเต็มความสามารถ ด้านร่วมมือ ร่วมประสาน บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ด้านเชี่ยวชาญงานที่ทำ บุคลากรมีความชำนาญในงานที่ทำเป็นการเฉพาะ ด้านนำประโยชน์สู่ประชาชน ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมชลประทานควรส่งเสริมในเรื่องของการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีองค์ความรู้ได้แสดงออก

2. กรมชลประทานควรมีนโยบายและการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใส่ใจในเรื่องของสุขภาพมากยิ่งขึ้น

3. กรมชลประทานควรมีนโยบายในการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพิ่ม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กรมชลประทานควรวางมาตรการในการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง กำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนา ในด้านความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาผลงานของตนเอง



2. กรมชลประทานควรจัดให้มีโครงการส่งเสริมสุขภาพทางกาย โดยจัดให้บุคลากรได้มีเวลาในการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพร่างกาย

3. กรมชลประทานควรสร้างเครือข่ายชุมชน ให้แต่ละชุมชนมีเครือข่ายของกรมชลประทานมีการส่งข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ที่เหมาะสม

2. ควรมีการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน โดยประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารพัฒนา

3. ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

เอกสารอ้างอิง

กรมชลประทาน. (2563). รายงานประจำปี 2561. สืบค้น 2 มิถุนายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/LoPxE>

กীরติ กมลประเทืองกร. (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ดุขฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จักรวาล สุขไมตรี. (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา (ดุขฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณิชกานต์ บรรพต. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวปฏิบัติที่ดีของการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมชลประทาน. วารสารการเมืองการปกครอง, 8(1), 95-117.

พระครูโกศลวชิรกิจ (โกศล วิฑโรโค). (2558). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร (ดุขฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ. (2558). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (ศษว.นิพนธ์ พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สายัญห์ ตาดี. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่*. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 1(2), 25-31.
- สุรวิทย์ สิริโกคาภิรมณ์. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- พระครูวิริญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ). (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2555). *การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 38(2), 71-81.