



พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*
BUDDHIST INTEGRATION TO PROMOTE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN PRAN BURI DISTRICT AT PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

เด่นภูมิ ผาสูก, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุริยา รักษาเมือง

Denpoom Phasook, Phongphat Chittanurak, Suriya Raksamueng

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: oochardoo@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักทฤษฎี 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 3. เพื่อนำเสนอพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน และใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก คือ การศึกษา การพัฒนา และอยู่ในระดับปานกลาง คือ การฝึกอบรม ตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์หลักทฤษฎี 4 กับความสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หลักทฤษฎี 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่ในงาน และด้านกายภาวนา การพัฒนากายด้านกายภาวนา การพัฒนากาย มีความสัมพันธ์



เชิงบวกในระดับมาก ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต และด้านปัญญาภาวนา การพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ตามลำดับ และ 3. การประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อภาวนา 4 กับพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย หลักภาวนา 4 คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา เข้ามาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล คือ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักพุทธธรรม; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Objectives of this search article were: 1. to study the level of human resource development of the Subdistrict Administrative Organization. 2. to study the relationship between the four meditation principles and the human resource development of the Subdistrict Administrative Organization; and 3. to present the guidelines for applying the four meditation principles of Buddhism with Buddhist integration to promote human resource development of the Subdistrict Administrative Organization in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province. The research was conducted using a mixed-methods method. Data were collected from a sample of 97 people using a questionnaire with a reliability value of 0.951. The data were analyzed descriptively and inferentially. A structured interview was used to interview 10 key informants.

The results showed that: 1. Overall, human resource development of sub-district administrative organizations in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province was at a moderate level. Considering each item, it was at a high level, namely education and development, and at a moderate level, namely training, respectively. 2. Relationship between the four meditation principles and the relationship to promote human resource development of sub-district administrative organizations in Pran Buri District, The four meditation principles overall had a positive relationship with promoting human resource development of sub-district administrative organizations in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province at a moderate level. When



considering each aspect, it was found that the mental aspect, attention to work, and physical meditation were at a high level. Physical development in terms of physical meditation, physical development has a high level of positive relationship. In terms of mental meditation, mental development, and wisdom meditation, development has a moderate level of positive relationship, respectively; and 3. Application of the 4 principles of Buddhism for meditation with Buddhist integration to promote human resource development of the sub-district administrative organization in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province, consisting of the 4 principles of meditation, namely physical meditation, moral meditation, mental meditation, and wisdom meditation, to be applied to promote human resource development, resulting in efficiency in human resource development of the sub-district administrative organization, namely education, education, and development.

Keywords: Application; Buddhadhamma; Human Resource Development

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหัวใจสำคัญของการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างยั่งยืน เพราะบุคลากรของ อบต. ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างนโยบายของรัฐกับประชาชนในพื้นที่ การที่นโยบายสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและคุณธรรมของบุคลากรเป็นสำคัญ (สุภางค์ จันทร์เพ็ญ, 2562) หากบุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจก่อให้เกิดปัญหาการบริหารงานล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และลดความเชื่อมั่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม มีความรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องคำนึงถึงการปรับตัวของบุคลากรให้ทันกับสถานการณ์ โดยเฉพาะทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารบริการประชาชน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาที่ตรงจุด (ธนวัฒน์ อรุณรุ่ง, 2564) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมิใช่เพียงการจัดอบรมเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการสร้างทัศนคติที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร



นอกจากนี้ เมื่อการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีความก้าวหน้า อบต. ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงจัดบริการขั้นพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังมิบทบาทเชิงพัฒนา เช่น การจัดการสิ่งแวดล้อม การวางแผนเชิงพื้นที่ และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องใช้ทั้งความรู้เชิงวิชาการและความเข้าใจในบริบทของท้องถิ่นอย่างลึกซึ้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติของอบต. จึงต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับการรักษาประโยชน์ส่วนรวม (กมล พิพัฒน์ชัย, 2561)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการที่มุ่งสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังควรเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตใจของบุคลากรด้วย การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจ เนื่องจากพระพุทธศาสนานับการฝึกฝนตนเองอย่างเป็นระบบ ทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยเฉพาะหลัก กวาวนา 4 ได้แก่ กายกวาวนา ศีลกวาวนา จิตกวาวนา และปัญญากวาวนา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอบต. ได้อย่างเหมาะสม กายกวาวนา อาจสะท้อนถึงการพัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงาน ศีลกวาวนาเชื่อมโยงกับการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม จิตกวาวนามุ่งเสริมสร้างสมาธิและความเข้มแข็งทางจิตใจ ส่วนปัญญากวาวนาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน อบต. จึงไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังสร้างความตระหนักรู้และความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม อีกทั้งยังเป็นการสร้างบุคลากรที่มีทั้ง “ความเก่ง” และ “ความดี” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับท้องถิ่น สำหรับกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยให้ความสนใจนั้น ถือเป็นพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการท่องเที่ยว การเกษตรกรรม และการขยายตัวของชุมชนเมือง ทำให้บทบาทของอบต. มีความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาในระยะยาว บุคลากรใน อบต. จึงต้องมีความพร้อมทั้งด้านทักษะการทำงานและความเข้าใจเชิงวัฒนธรรมของชุมชน การบูรณาการหลักกวาวนา 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยสร้างรากฐานที่มั่นคงทั้งในด้านคุณธรรมและสมรรถนะทางวิชาชีพ อีกทั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยแนวทางพุทธบูรณาการยังสามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนากลุ่มอื่น ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทักษะใหม่ ๆ ในการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมทางสังคม หากองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ ก็จะเป็นต้นแบบให้กับตำบลอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและด้านจิตใจ กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นมากกว่าการสร้างบุคลากร



ที่ทำงานได้ตรงตามหน้าที่ แต่ยังมีหมายถึงการสร้างคนที่มีความรู้ความสามารถควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม การบูรณาการหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะภavana 4 สามารถทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน อบต. มีความสมบูรณ์ทั้งในมิติการทำงานและการพัฒนาตนเอง การศึกษาครั้งนี้จึงมีคุณค่าอย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อนำเสนอพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนตำบล ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลปรานบุรี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราน รวมจำนวนบุคลากร 128 คน (อำเภอปรานบุรี, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 97 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน ผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักภวนา 4 และ 3. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3.2 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 97 ตัวอย่าง

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวม

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การฝึกอบรม	3.46	0.92	ปานกลาง
2	การศึกษา	3.54	0.96	มาก
3	การพัฒนา	3.52	1.00	มาก
ภาพรวม		3.50	0.89	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การศึกษา ($\bar{X} = 3.54$) การพัฒนา ($\bar{X} = 3.52$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ



2. ความสัมพันธ์หลักภาวนา 4 กับความสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตัวแปรอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ตัวแปรตาม		
		การฝึกอบรม	การศึกษา	การพัฒนา
หลักภาวนา 4	.876**	.810**	.812**	.782**
ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย	.818**	.759**	.780**	.743*
ด้านศีลภาวนา การพัฒนาศีล	.836**	.787**	.769**	.745**
ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต	.777**	.732**	.720**	.695**
ด้านปัญญาภาวนา การพัฒนา	.699**	.626**	.639**	.691**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักภาวนา 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะความเอาใจใส่ในงาน และด้านกายภาวนา การพัฒนากายด้านกายภาวนา การพัฒนากายมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต และด้านปัญญาภาวนา การพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษา ทักษะด้านการศึกษา และทักษะด้านการพัฒนา อันเป็นเหตุให้เกิดการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยนำหลักธรรมคือ หลักภาวนา 4 เข้ามาประยุกต์เข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ กายภาวนา การพัฒนากาย ศีลภาวนา การพัฒนาศีล



จิตภาวนา การพัฒนาจิต และปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา เป็นการพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การศึกษา โดยการเพิ่มช่องทางการศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางที่เป็นประโยชน์เสมอ การคัดเลือกในการให้ทุน เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกับบุคลากร การคัดเลือกในการให้ทุน เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกับบุคลากร การพัฒนา โดยมีการเรียนรู้ ทักษะใหม่ในทางตรงและทางอ้อม เรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองเสมอ มีความพร้อมในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาที่จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อชุมชน สังคม และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ การฝึกอบรม โดยมีการจัดการฝึกอบรมทักษะ ด้านภาษา เพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำเสมอ การฝึกอบรมเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เปรมวิชัย (2566) ได้วิจัยเรื่องการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1. การพัฒนาองค์การ ได้แก่ หน่วยงานสามารถระบุกระบวนการปฏิบัติงานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิตและองค์กรได้ ส่งเสริมให้เข้าใจโครงสร้างองค์กร นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของ ตัวแทนประกันชีวิตเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หน่วยงานส่งเสริมให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานได้ ให้สามารถนำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับการร้องเรียนของลูกค้ามาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. การพัฒนาปัจเจกบุคคล ได้แก่ บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานสามารถเข้าถึงสื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อนำพัฒนาผลงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก และ 3. การพัฒนาสายอาชีพ ได้แก่ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติในสายงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ กล่าวตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ของตัวแทนประกันชีวิตด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจ



ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้เสียผลประโยชน์ และบุคลากรมีความรอบรู้รอบคอบ เข้าใจกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพของตัวแทนประกันชีวิต มีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามสายงานที่รับผิดชอบ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ คือ หลักภavana 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่ในงาน และด้านกายภavana การพัฒนากายด้านกายภavana การพัฒนากาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ด้านจิตภavana การพัฒนาจิต และด้านปัญญาภavana การพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิริภัทร ห้วยหงษ์ทอง (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการวิจัยพบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.50-0.92 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ จิตภavana มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือ ศีลภavana มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.79 และตัวแปรภavana 4 ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงให้เห็นว่า หลักพุทธธรรมคือ หลักภavana 4 สามารถบูรณาการกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

3. การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีทักษะ 3 ด้านเป็นผลที่เกิดจากประยุกต์เข้ากับหลักภavana 4 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ทักษะด้านการศึกษา ประกอบด้วย การฝึกอบรมทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากงานประจำเสมอ การส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะของบุคลากร การสนับสนุนการศึกษาต่อและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างศูนย์การเรียนรู้ และกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาในชุมชน 2. ทักษะด้านการศึกษา ประกอบด้วย เพิ่มช่องทางศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกในการให้ทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกับบุคลากร การส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะของบุคลากร การสนับสนุนการศึกษาต่อและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างศูนย์การเรียนรู้ และกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาในชุมชน 3. ทักษะด้านการพัฒนา ประกอบด้วย มีการเรียนรู้ ทักษะใหม่ในทางตรงและทางอ้อม เรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองเสมอ



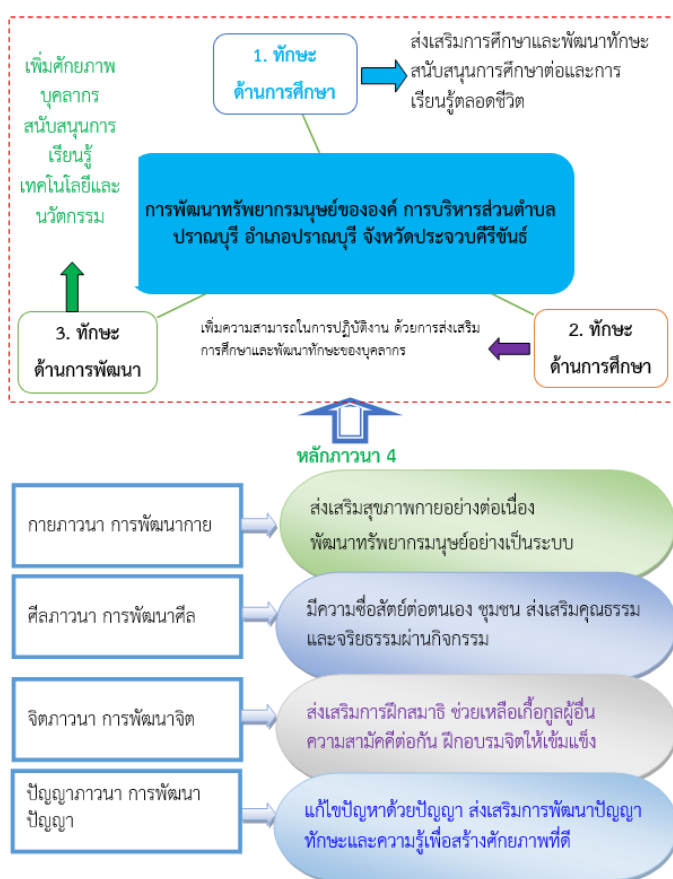
มีความพร้อมในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จได้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และการสนับสนุนการเรียนรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรเป็นหลักธรรมที่นำมาประยุกต์เข้ากับการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย ประกอบด้วย มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานเป็นประจำเมื่อมีโอกาส มีความระมัดระวังตนเอง ในการปฏิบัติตนทางกายที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมสุขภาพ กายผ่านกิจกรรมออกกำลังกายอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง บูรณาการกายภาวนาเข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และการส่งเสริมกิจกรรมเชิงสุขภาพเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในองค์กรและชุมชน 2. ด้านศีลภาวนา การพัฒนาศีล ประกอบด้วย มีความซื่อสัตย์และซื่อตรงต่อตนเอง ชุมชนและสังคมในการใช้ชีวิตประจำวัน ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความเกื้อกูลเสมอ การพัฒนาความประพฤติและวินัยในองค์กร การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ผ่านการอบรมและกิจกรรม และการส่งเสริมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและโปร่งใส 3. ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต ประกอบด้วย ฝึกสมาธิ มีความโอบอ้อมอารีช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น แสดงความรัก ความสามัคคีต่อกัน พัฒนาจิต ฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง ด้วยการ ฝึกอบรมให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยเสมอ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมผ่านกิจกรรมทาง ศาสนา การส่งเสริมการฝึกสติและสมาธิในบุคลากรและการส่งเสริมจิตภาวนาและ การพัฒนาจิตใจอย่างเป็นรูปธรรม และ 4. ด้านปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา ประกอบด้วย การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลก และชีวิต ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ด้วยปัญญา การส่งเสริมการพัฒนาปัญญาผ่านการฝึกฝนจิตใจ การพัฒนาทักษะและ ความรู้ของบุคลากรเพื่อสร้างศักยภาพ และการจัดอบรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทภา นุชาภัทร (2567) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านหลักการกุญแจเก๋าคอกของ สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบประสิทธิผลการพัฒนาทุนมนุษย์ ผ่านหลักการกุญแจเก๋าคอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล พบว่า การพัฒนาตนแบบ องค์กรรวมของนิสิตระดับปริญญาตรีสู่การเป็นครุมีอาชีพตามหลักสมรรถนะ จำเป็นต้อง บูรณาการหลักการกุญแจเก๋าคอก หลักภาวนา 4 และ กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่าน การศึกษา การอบรม และการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของนิสิตระดับปริญญา ตรี อย่างเป็นระบบและรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้านผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ



การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้นิสิตระดับปริญญาตรี
เจริญงอกงามในความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเติบโตเป็นครูมืออาชีพที่มีคุณภาพ

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริม
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบราณบุรี จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพจะเห็นได้ว่า มีสาระสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนเหตุผลและส่วนของ
สมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนเหตุผลจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



หลักเหตุผล ได้แก่ หลักภาวะ 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ด้านกายภาวะ การพัฒนากาย ด้านศีลภาวะ การพัฒนาศีล ด้านจิตภาวะ การพัฒนาจิต และด้านปัญญาภาวะ การพัฒนาปัญญา

การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีทักษะ 3 ด้าน ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาประยุกต์กับการพัฒนา ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ทักษะด้านการศึกษา ทักษะด้านการศึกษา และทักษะด้านการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรเพิ่มการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร โดยมีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความรู้ความสามารถและพัฒนาจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรส่งเสริมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการจัดประชุมชุมชนเพื่อระบุดีปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรใน อบต. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะการทำงาน สำนึกความต้องการทักษะการทำงานของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามความต้องการจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับพื้นที่ แนวทางและผลลัพธ์ของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และนำมา



เป็นต้นแบบหรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในระดับท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักภวนา 4 คือ ด้านกายภวนา การพัฒนากาย ด้านศีลภวนา การพัฒนาศีล ด้านจิตภวนา การพัฒนาจิต ด้านปัญญาภวนา การพัฒนา เข้ามาให้ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทำการวัดผลการปฏิบัติออกมาเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านบุคคลด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กมล พิพัฒน์ชัย. (2561). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ.
- ธนวัฒน์ อรุณรุ่ง. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการปฏิรูประบบราชการท้องถิ่น*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทภา นุชาภัทร. (2567). *ประสิทธิผลการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านหลักการกุญแจดอก ของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล (คุชชินิพนธ์ปรัชญาคุชชินิติต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.
- ปาริชาติ เปรมวิชัย. (2566). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลก (คุชชินิพนธ์ปรัชญาคุชชินิติต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง. (2562). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุชชินิ พนธ์ปรัชญาคุชชินิติต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาวงศ์ จันทร์เพ็ญ. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อำเภอปรางบุรี. (2567). *ข้อมูลพื้นฐาน : อำเภอปรางบุรี*. สืบค้น 15 สิงหาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/tbPkn>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.