



พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน
BUDDHIST GOVERNANCE FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF NAN
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

วนิชยา สุฤทธิ์^{1*}, พระครูสุตันทนัทธิต¹, ธิติวดี หมั่นมี¹

Wanischaya Surit^{1*}, Phrakru Sutananthapandit¹, Thitiwut Munmee¹

*Corresponding Author E-mail: tadagornpama@gmail.com

Received April 21, 2026; Revised May 20, 2026; Accepted June 17, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน 3. นำเสนอพุทธธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี คือ ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ และระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน จากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา 3. ด้านการพัฒนา พบว่า ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .437^{**}$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อยมากและด้านพัฒนาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹ Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University



3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านโดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ด้านการฝึกอบรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติที่ดีให้กับบุคลากร ด้านการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการ กฎหมาย และคุณธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรผ่านการอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนางาน พัฒนาคณะ

คำสำคัญ: พุทธธรรมาภิบาล; การพัฒนา; ทรัพยากรบุคคล; องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the level of human resource development of the Nan Provincial Administrative Organization 2. To investigate the relationship between Trisikkha, Threefold Training and human resource development of the organization and 3. To propose a model of Buddhist good governance for human resource development in the Nan Provincial Administrative Organization, conducted by the mixed-methods research, combining quantitative and qualitative researches. The quantitative research, data were collected from 255 samples, determined using Taro Yamane's formula, through questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics with a statistical software package. For the qualitative research, data were collected by in-depth interviewing 10 key informants.

Findings were as follows: 1. The overall level of human resource development in the Nan Provincial Administrative Organization was at a high level ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.31). When considered by aspects, training, education, and development were found that development was at the highest level, while training and education were both at high levels. 2. The relationship between Trisikkha and human resource development was, by overall, positively correlated at a moderate level ($R = .437^{**}$). By aspect, training showed a relatively high correlation, education showed a very low correlation, and development showed a relatively low correlation. 3. Human resource development based on Trisikkha indicated that: training should emphasize continuous moral and ethical cultivation;



education should encourage ongoing self-development in academic, legal, and ethical domains; and development should focus on enhancing knowledge, skills, and positive attitudes through training, enabling personnel to engage in self-directed learning and effectively apply knowledge to improve both their work and personal Development.

Keywords: Buddhist Good Governance; Development; Human Resource Development; Nan Provincial Administrative Organization.

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรหนึ่งที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานพัฒนาในระดับจังหวัด เป็นองค์กรที่ได้รับการคาดหวังว่าเป็นองค์กรหลักหรือเป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนาที่จะแก้ไขปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระดับจังหวัด ตลอดจนกระตุ้นให้ประชาชนในพื้นที่ได้ตื่นตัวและร่วมกิจกรรมพัฒนาในด้านต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีภารกิจในการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล มีภารกิจในการพัฒนาทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการพัฒนาจิตสำนึก คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรของหน่วยงานเพื่อการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ซึ่งปัญหาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชน เช่น เรื่องปากท้อง การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาสาธารณูปโภค รวมถึงการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและมลพิษซึ่งล้วนเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องอาศัยการแก้ไขอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่องจึงจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างหรืออำนาจเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ “บุคลากร” ภายในองค์กรด้วย หากมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพสูง ก็จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้ตรงจุด และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างรวดเร็วและยั่งยืน (ตุลา มหาสุธานนท์, 2545)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน นอกจากจะพัฒนาตามปัจจัยทางการบริหารพื้นฐานขององค์กรแล้ว ยังมีความจำเป็นต้องนำเอาหลักพุทธธรรมมาเป็นกระบวนการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ



การบริหารจัดการในองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ซึ่งจังหวัดน่าน ก็ได้รับรางวัลจังหวัดส่งเสริมท้องถิ่นให้มีพัฒนาการเป็นเลิศ อันดับที่ 1 จากกระทรวงมหาดไทยและสำนักนายกรัฐมนตรี (องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน, 2567)

การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการผ่านกิจกรรม การศึกษาเป็นอันดับแรกโดยมีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ โดยใช้หลักพุทธธรรม หลักไตรสิกขา มาบูรณาการ เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน 3 ด้าน คือ 1. พัฒนาด้านพฤติกรรม ระเบียบ เป้าหมายชีวิต 2. พัฒนาด้านจิตใจ ที่ตั้งใจมั่น ตามเป้าหมายชีวิต 3. พัฒนาด้านปัญญาและการแก้ไขปัญหาจนสำเร็จตามเป้าหมายชีวิต เพราะในปัจจุบันในประเทศไทยถือว่ากำลังเผชิญหน้ากับสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลมีศักยภาพสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาทั้งปวงได้ดี ทำให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและองค์กร ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านของประเทศ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2555)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อนำผลวิจัยในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและองค์กร นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างตรงจุด เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ จากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 702 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน, 2567) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ (Yamane, 1973) และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 2 คน กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 2 คน กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงาน ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.60 ถึง 1.0 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม เท่ากับ 0.994 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับครบตามจำนวนที่กำหนด การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยจดและบันทึกเสียงนำมาถอดความสรุปสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติพรรณนาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งใช้สถิติเชิงอนุมานได้แก่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาจัดกลุ่มข้อมูลใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดน่าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ตามหลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม	4.49	0.51	มาก
2. สมาธิ อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ	4.50	0.46	มาก
3. ปัญญา อบรมตนให้เกิดปัญญา	4.50	0.53	มาก
ภาพรวม	4.50	0.43	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศีล คือ อบรมปฏิบัติให้ถูกต้อง ดีงาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) ด้านสมาธิ คือ อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.46) ด้านปัญญา คือ อบรมตนให้เกิดปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน 3 ด้าน โดยภาพรวม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดน่าน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการฝึกอบรม	4.39	0.47	มาก
2. ด้านการศึกษา	4.26	0.42	มาก
3. ด้านการพัฒนา	4.45	0.44	มากที่สุด
ภาพรวม	4.40	0.31	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา 3. ด้านการพัฒนา จากผลการศึกษาพบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.44) รองลงมาด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.47) และคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวม	ตัวแปรตาม		
		1. ด้านการฝึกอบรม	2. ด้านการศึกษา	3. ด้านการพัฒนา
หลักไตรสิกขาโดยภาพรวม	.437**	.610**	.042	.243**
1. ศีล คือ อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม	.380**	.554**	.037	.187**
2. สมาธิ คือ อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ	.359**	.489**	.043	.204**
3. ปัญญา คือ อบรมตนให้เกิดปัญญา	.387**	.530**	.029	.236**

จากตารางที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = 0.437^{**}$) หลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐาน

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำแนกตามแนวทางหลักไตรสิกขา 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา 3. ด้านการพัฒนา เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กันไป มีการจัดอบรมสัมมนา ดูงาน และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในหลายด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านจิตใจ และจริยธรรมโดยใช้แนวทางที่หลากหลายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดอบรมภายในและภายนอกหน่วยงาน การศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับองค์กรอื่น การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ การอบรมคุณธรรม จริยธรรมและกิจกรรมทางศาสนา เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการที่ดีมีความตื่นตัวและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา มีการจัดทำรายงานผลการ



อบรมในแต่ละครั้งมีการประเมินผลเบื้องต้นด้วยแบบสอบถามก่อน-หลังอบรมรวมถึงการประเมินจากหัวหน้างานหลังจากนำความรู้ไปใช้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของดาวเหนือ ทองน้อย (2565) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม 4 ด้าน จะมีประสิทธิผลอีกด้วยอาศัยหลักของศีล 5 ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมมีความรับผิดชอบ การเคารพสิทธิของผู้อื่น ตั้งมั่นในทางสุจริต พัฒนาจิตใจให้มีสติในการทำงาน ฝึกฝนพัฒนาปัญญา โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สอดคล้องกับวิจัยของพระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน) (2558) พบว่า กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนากายต้องรู้อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศีล พัฒนาให้มีระเบียบวินัย มีเป้าหมายเดินไปสู่ทิศทางเดียวกัน กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาจิตของบุคลากรที่มีใจบริการ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พอใจในอาชีพของตนและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาปัญญาต้องเรียนรู้โดยการปฏิบัติงานสร้างความเข้าใจว่า มีทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งเป็นปรัชญาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวิจัยของสายรุ้ง บุบผาพันธ์ (2558) พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) การพัฒนาที่ตัวบุคคลเพื่อให้เกิดศักยภาพในการสนองต่อความต้องการขององค์กร โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของไพบูลย์ สายด้วง (2560) พบว่า ด้านสภาพปัญหา พัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ มีการชี้แจงข้อตกลง การใช้กฎกติกาและบทลงโทษ การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ด้านการบริการที่ดี พบว่า สหกรณ์ มีบริการที่ดี ด้านสภาพปัญหาการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า มีพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานมีการประเมินตนเอง ฝึกอบรมและมีการให้ทุนการศึกษาต่อเฉพาะด้านแก่สมาชิกสหกรณ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม พบว่า การส่งสมความเชี่ยวชาญ เอาใจใส่ในงาน ฝึกอบรม ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีการฝึกอบรม ส่งเสริมจริยธรรมการทำงานเป็นทีม สำหรับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ พบว่า ด้านการฝึกอบรมพบว่า ฝึกอบรมจิตสาธารณะ รักเมตตาต่อกัน ด้านการศึกษา พบว่า ฝึกอบรมจิตปฏิบัติธรรมประจำปี ประเมินตนเอง มีความมานะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน



เอาใจใส่ในงาน ด้านการพัฒนาบวชช้อย่างบุคคลตัวอย่างที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมมีภาวะผู้นำ ส่งเสริมการเสียสละ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรารัตน์ วงศ์เทพ (2566) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำ จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=0.798^{**}$) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ สอนมะไฟ (2563) พบว่า การปฏิบัติกัมมัฏฐาน ทำให้เกิดความสังวรระวัง ทำให้มีสติดีขึ้น คือมีสติเตือนตนทั้งความคิดการกระทำ และการพูด ช่วยให้จิตใจสงบและสุขุมเยือกเย็น เมื่อประสบกับปัญหาที่มีสติคิดไตร่ตรองพิจารณาตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีความคิดปล่อยวาง ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางความคิด เป็นการได้พัฒนาจิตใจของตนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผลการปฏิบัติยังทำให้ช่วยบรรเทา ความทุกข์เวทนาที่เกิดความเจ็บไข้ได้การปฏิบัติที่ไม่ได้ผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย (ปณฺธิ) และคณะ (2560) พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรชุมชนอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ศีลคือการฝึกฝนพัฒนา ด้านพฤติกรรมทางกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องอย่างถูกต้องมีผลดี ส่วนสมาธิ เป็นการฝึกพัฒนาด้านจิตใจ ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นแล้วก็จะสามารถควบคุมและนำไปประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้องดีงาม และปัญญา คือ ตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด ปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ การได้พัฒนาปัญญาจะช่วยให้ชีวิตประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสมุห์กฤษฎา สิริสาโร (สีทองใบ) (2564) พบว่า ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสูงอายุตามหลักไตรสิกขาของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลจรเข้มสามพัน อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($R=0.552$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน

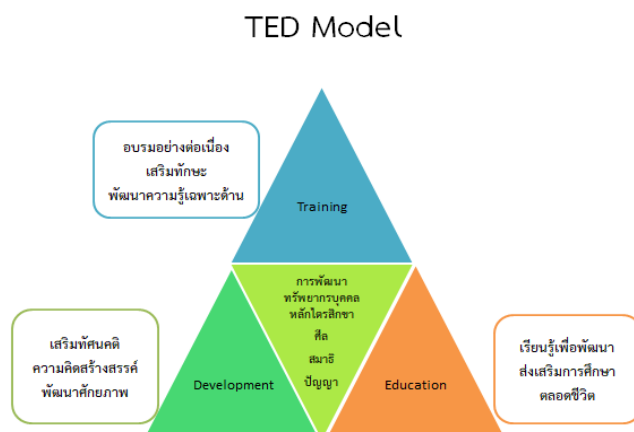
3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ด้านการฝึกอบรมให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยมีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทั้งแก่บุคลากรคนใหม่และคนเก่า เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะการทำงาน



ด้านการศึกษามีการส่งเสริมการศึกษาในเรื่องของวิชาการ กฎหมาย ควบคู่ไปกับการศึกษาในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน และการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม โดยเน้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย สุขตาม (2555) พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์นั้น เน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนา การพัฒนามนุษย์ตามหลักศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะให้เป็นคนเก่งและคนดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรวาล สุขไมตรี (2558) พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา โดยนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ผูกอบรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและพัฒนาโดยจัดให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดเปลี่ยนแปลงความคิดการตัดสินใจและความประพฤติให้ดีขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ตามแนวคิด/ทฤษฎีของ Leonard Nadler ประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ประการ ได้แก่ 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษา 3. การพัฒนา โดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ 1. ศีล คือ อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม 2. สมาธิ คือ อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ 3. ปัญญา คือ อบรมตนให้เกิดปัญญา การนำหลักพุทธธรรม คือ หลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญา มาบูรณาการใช้ในการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อให้เกิดศีล เกิดสมาธิ และพัฒนาด้านปัญญาเพื่อนำมาพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากการวิจัยได้เป็นองค์ความรู้ คือ “TED Model” ซึ่งขยายความได้ดังนี้

1. Training การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและการเพิ่มทักษะขีดความสามารถและความรู้เฉพาะด้านเพื่อพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาต่อยอดให้กับตนเองและองค์กร

2. Education การศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ สติปัญญา และพัฒนาทางด้านจิตใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยี ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. Development การพัฒนาโดยการฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม การฝึกอบรมเชิงวิชาการเพิ่มทักษะขีดความสามารถ และความรู้เฉพาะด้าน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านต่าง ๆ ในการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การนำหลักพุทธธรรม คือ หลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญา มาบูรณาการใช้ในการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อให้เกิดศีล เกิดสมาธิ และพัฒนาด้านปัญญา เพื่อนำมาพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ควรบูรณาการหลัก ศีล สมาธิ ปัญญา เข้ากับ ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล เช่น แผนพัฒนาบุคลากรรายปีหรือแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ควรสนับสนุนระบบตรวจสอบภายในและกลไก การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อสร้างความโปร่งใส
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้น การเรียนรู้ด้วยใจ ตามแนวทางไตรสิกขา
4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ควรสนับสนุนให้หน่วยงานย่อยมีแผนพัฒนา บุคลากรในเชิงจิตใจและคุณธรรมควบคู่กับทักษะการบริหาร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรมีการจัดอบรมโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อปลูกฝังพฤติกรรมและค่านิยมที่ดี
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรส่งเสริมให้กับบุคลากรศึกษาต่อในสาขาที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานท้องถิ่น
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรมีการสนับสนุนการศึกษาดูงานในองค์กร ต้นแบบที่มีธรรมาภิบาลสูง
4. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรมีการจัดทำแบบประเมินตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทุกปี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการยึดมั่นในหลักไตรสิกขากับความพึง พอใจในการทำงานหรือประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนเพื่อให้เข้าใจผลเชิงพฤติกรรม ที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมมากขึ้น
2. ควรเพิ่มตัวแปรแทรกซ้อน เช่น ตัวแปร แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อศึกษาว่าตัวแปร เหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างไร
3. ควรนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามหลัก ไตรสิกขา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากร



เอกสารอ้างอิง

- จักรวาล สุขไมตรี. (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดาวเหนือ ทองน้อย. (2565). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ธารารัตน์ วงศ์เทพ. (2566). การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย (ปุ่นขันธ) และคณะ. (2560). การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ (ภักดีแสน). (2558). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสมุห์กฤษฎา สิริสาโร (สีทองใบ). (2564). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขาของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลจรเข้สามพันอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพบูลย์ สายด้วง. (2560). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สอนมะไฟ. (2563). แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะในพระพุทธศาสนา ตามแนวทางพุทธเถรวาท. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 5(1), 57-68.



- วันชัย สุขตาม. (2555). *การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์* (ดุชนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). *การพัฒนานโยบายการศึกษา*. ขอนแก่น: ภาควิชาการพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สายรุ้ง บุปผาพันธ์. (2558). *การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน. (2567). *ข้อมูลบุคลากร*. สืบค้น 3 กันยายน 2567, จาก <https://www.nanpao.go.th/index.php>
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน. (2567). *รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ*. สืบค้น 7 ตุลาคม 2567, จาก <http://www.nanpao.go.th>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.