

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี***
**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ACCORDING TO THREEFOLD
TRAINING PRINCIPLE OF TAKUT SUBDISTRICT MUNICIPALITY,
MUEANG SARABURI DISTRICT, SARABURI PROVINCE**

วุฒิกกร คล้ายจำแลง

Wuttikorn Klayiumlang

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Arts and Sciences, South - East Asia University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: s6443810008@sau.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี และ 2) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของบุคลากรเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากร จำนวน 88 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวม ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับที่ 1 ด้านศีล ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. = 0.415) รองลงมา ระดับที่ 2 ด้านปัญญา ($\bar{X}$ = 3.36, S.D. = 0.403) และ ระดับที่ 3 ด้านสมาธิ ($\bar{X}$ = 3.30, S.D. = 0.495) 2) ปัญหาและอุปสรรค ข้อจำกัดด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจต้องใช้งบประมาณสูง เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุน หรือการจัดโครงการพัฒนาภายในองค์กร ซึ่งอาจเป็นอุปสรรค ในกรณีที่ทรัพยากรทางการเงินจำกัด ความยากลำบากในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรตามหลักไตรสิกขา ควรมีการวางแผนและการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและการเติบโตของบุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, หลักไตรสิกขา, เทศบาล

Abstract

This research article has the objectives 1) to study the level of human resource development according to the Threefold Training principle of Takut Subdistrict Municipality, Mueang Saraburi District, Saraburi Province and 2) to study the problems, obstacles and

* Received November 13, 2023; Revised November 26, 2023; Accepted November 28, 2023

suggestions of human resource development in accordance with the Threefold Training principle of Takut Subdistrict Municipality, Mueang Saraburi District, Saraburi Province. This is a quantitative research. We take a sample (Target group) that is 88 personnel by using random method from the sampling. The tools were used to collect data by questionnaires. Therefore, the used statistics for data analysis were the frequency, the percentage, the mean and the standard deviation. The research found that. 1) Human resource development according to the Threefold Training principle of Takut Subdistrict Municipality, Mueang Saraburi District, Saraburi Province. Overall, it is moderate considering all sides. It is found to be moderate in order from above to below as follows: Level 1 Morality in overall ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.415) followed by the second level of intelligence. Overall, it is moderate ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.403) and Level 3 concentration overall is moderate ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.495) 2) Problems and obstacles. Budget constraints for human resource development may require a large budget such as training, support or organisation of development projects. Where financial resources are limited, transition difficulties to learn and develop resources according to the Trisikha principle should be planned and managed appropriately as well as maintenance. Develop personnel, promote learning, develop skills and create environments that support the development and growth of personnel in the organization.

Keywords: Development, Human Resource, Threefold Principle , Municipality

บทนำ

สังคมโลกปัจจุบันนี้ “ทรัพยากรมนุษย์” นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท แม้วิทยาการหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ จะก้าวหน้ากว้างไกลไปเพียงใดก็ตาม มนุษย์ก็ยังถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าและสำคัญยิ่งต่อการทำงานอยู่ไม่เปลี่ยนแปลงและดูเหมือนว่า จะทวีความสำคัญมากขึ้นทุกที เพราะสังคมปัจจุบันกำลังอยู่ในสภาพที่เสียสมดุลในด้านต่าง ๆ เช่น 1) ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า โลกกำลังอยู่ในภาวะขาดแคลนพลังงานและมีสภาพอากาศแปรปรวน ซึ่งเป็นผลมาจากการบริโภคที่เกินพอดีของมนุษย์ 2) ด้านสังคม พบว่ามีการใช้ความรุนแรงต่อเด็กและสตรี มากขึ้นและมีการทุจริตคอร์รัปชันอย่างแพร่หลายทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นผลมาจากความเสื่อมถอย ทางจริยธรรม 3) ด้านการดำเนินชีวิต พบว่า วิถีชีวิตในปัจจุบันทำให้คนเกิดความเครียด มีอารมณ์ร้อน และหงุดหงิดง่าย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสุขภาพจิตที่ย่ำแย่ 4) ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า การมีจุดยืนทางความคิดที่ตรงข้ามกันกลายเป็นสิ่งที่ไม่อาจยอมรับได้ แสดงให้เห็นถึงการไม่เปิดใจรับความแตกต่าง ขาดการใช้เหตุผลและความเป็นกลาง ซึ่งมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งและการทะเลาะวิวาท ดังนั้น เมื่อมองในภาพรวมแล้ว คงไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า สภาพที่ขาดสมดุลเหล่านี้ ล้วนสร้างความเดือดร้อนในการดำเนินวิถีชีวิตของคนความวุ่นวายในสังคม การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่หลายองค์กรให้ความสนใจและนำหลักการมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพในการพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่นพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ เพื่อเพิ่มมูลค่า ให้แก่องค์กรนั้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2546) และในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา “คน” หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เพราะมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดชีวิต สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ด้วยการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และมีคุณภาพก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับสูง ช่วยสร้างความมั่นคงและแข็งแกร่งให้แก่องค์กร เพราะการพัฒนา



ทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยง ภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานขององค์การปฏิบัติการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนสูงสุด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดการสิ้นเปลือง มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กระชับและรวดเร็วขึ้น ด้วยการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ ความชำนาญและสามารถที่จะทำให้องค์การปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การที่วางไว้ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาด้านตนเองไปสู่ความสำเร็จ และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะแข่งขันต่อตนเอง และองค์การอื่นได้ โดยเฉพาะคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะ ผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่เลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว งานทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างประสิทธิภาพให้องค์การมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การมีความจำเป็นต่อองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต (อนุชาติ ปิยนราวิชญ์, 2559)

เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญที่จะช่วยให้ทรัพยากรบุคคลพัฒนาไปได้ อย่างบูรณาการและให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีดุลยภาพ โดยอาศัยหลักธรรมสำหรับในพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา อันได้แก่ 1) ศีล เป็นเรื่องของการฝึกฝนด้านพฤติกรรม ระเบียบต่าง ๆ โดยเฉพาะพฤติกรรมความเคยชิน เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีล คือ วินัย เป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ เพราะว่า วินัยเป็นตัวการจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา โดยจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกันในที่ทำงาน และสังคมให้เหมาะสมกับการพัฒนา 2) สมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกที่จิตใจหรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่น ผ่องใส ความรู้สึก พอใจ หรือกล่าวแต่โดยย่อว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต 3) ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัยไตร่ตรอง ตรวจสอบ การคิดต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มีนเป็นตลอดจนรู้แจ้งความเป็นจริงที่เป็นสากล ของสิ่งทั้งปวง จนเข้าถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิต ที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระปลอดปัญหาไร้ทุกข์ เข้าถึงอิสรภาพโดยสมบูรณ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2539)

“เทศบาล” ถือว่า เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือ ที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทย เทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองมาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน และเทศบาลตำบลตะกุด ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลไว้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เป็นองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับการยกฐานะตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเป็นเทศบาลตำบลตะกุด เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2550 ซึ่งสภาพปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ในเทศบาลตำบลตะกุด คือ ปัญหาในด้านคุณภาพของงานโดยคนนั้นแตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ การขาดทัศนคติที่ดีต่องานและขาดความสามารถที่จะปรับตัว เข้ากับ

เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์กรสภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ แต่ละเรื่องมีความสำคัญหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน ถ้าองค์กรมีคนที่มีขาดคุณภาพ ย่อมประสบปัญหาอันจะนำไปสู่ความล้มเหลว (พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12), 2496) และการพัฒนาตนเองของบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุ เป้าหมาย ตามที่ได้ตั้งไว้ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเองให้พัฒนาออกมา ทางผลงานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่หากบุคลากรไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเองการพัฒนาภายในองค์กร ก็จะไม่สามารถดำเนิน ต่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้ การใช้หลักไตรสิกขามาประยุกต์ ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุดเพื่อให้สามารถช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานทุก ๆ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งโดยตรงและโดยอ้อม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนผู้ร่วมปฏิบัติงานและความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การเป็นบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข และงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าประสงค์สร้างความประทับใจ ความพึงพอใจ ให้กับผู้รับบริการและความมั่นคงในตำแหน่งยิ่งขึ้น (กนิษฐา จิตวิวัฒนา, 2542) ด้วยเหตุผลดังกล่าวมานี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิจัยถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ เทศบาลตำบลตะกุด ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรีทุกคน/ทุกตำแหน่งตั้งแต่ผู้บริหารถึงพนักงานลูกจ้าง จำนวน 88 คน (เทศบาลตำบลตะกุด, 2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขาศึกษาวัตถุประสงค์ และนิยามตัวแปรเพื่อสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตัวแปร นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องพร้อมปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของแต่ละข้อ (Index of Objective Congruence : IOC)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นายกเทศบาลตำบลบางปะกงพรหมเทพรังสรรค์ ตอบแบบสอบถาม
2. ทำการนัดวัน เวลา เพื่อตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้
3. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น
4. นำข้อมูลที่ได้กลับคืนมา นำมาวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสม/โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย และนำเสนอต่อไป



การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methods) เก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) (เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ) เป็นการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเรียบเรียง วิเคราะห์สังเคราะห์จากเอกสารวิชาการ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ และ บทความวิชาการทั้งจากนิตยสารวารสารสื่อสิ่งพิมพ์และจากสื่อ อินเทอร์เน็ต

2. การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) (เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ) การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นรูปแบบของการวิจัย ซึ่งนักวิจัยตัดสินใจว่า จะศึกษาอะไร โดยใช้คำถามที่มีความเฉพาะเจาะจง มีประเด็น เฉพาะ รวบรวม ข้อมูลที่เป็นตัวเลข จำนวน หรือการนับ โดยใช้เครื่องมือที่มีความตรงจากประชากรหรือกลุ่ม ตัวอย่างและวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ การสรุปมีแนวโน้มที่จะใช้วิธีการอนุมาน (Deduction) และการอธิบายในภาพกว้าง (Nomothetic Explanations) วิธีการวิจัย โดยทั่วไปใช้การทดลอง และการสำรวจ เพื่อทราบถึงแนวคิด หลักการ ความเป็นมา รูปแบบและสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 51.14 ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 21 - 30 ปี มากที่สุด มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 ด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 55.68

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ด้านศีล	3.44	0.415	ปานกลาง
ด้านสมาธิ	3.30	0.495	ปานกลาง
ด้านปัญญา	3.36	0.403	ปานกลาง
รวม	3.37	0.408	ปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับที่ 1 ด้านศีล ($\bar{X} = 3.44$, S.D.=0.415) รองลงมา ระดับที่ 2 ด้านปัญญา ($\bar{X} = 3.36$, S.D.=0.403) และระดับที่ 3 ด้านสมาธิ ($\bar{X} = 3.30$, S.D.=0.495)

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสามารถ สรุปได้ ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรค ด้านศีล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี การรักษาปฏิบัติและรักษาศีล ซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ในการดำรงชีวิต ประจำวันและองค์กร เป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ที่มุ่งเน้น ให้คิดดี ทำดี ปฏิบัติดี อยู่ในศีลธรรม

ข้อเสนอแนะ ควรเข้าถึงประชาชนให้ทั่วถึง หรือแนะนำให้ประชาชน เข้าถึงเทศบาลให้มากขึ้น เพื่อเป็นจุด ศูนย์รวมของชุมชนสังคม

2. ปัญหาและอุปสรรค ด้านสมาธิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำทำให้ไม่ได้ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการนั่งสมาธิ แต่มีจิตที่เป็นกุศลและจิตใจสงบต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา และมีความตั้งใจมั่นอยู่ในเรื่องที่ต้องการให้ใจตั้งไว้เพียงเรื่องเดียว ไม่ให้ใจคิดฟุ้งซ่านออกไปนอกจากเรื่องที่ต้องการจะให้ใจตั้งนั้น ความตั้งใจ ดังนี้ เป็นความหมายทั่วไปของสมาธิ และก็จะต้องมีในกิจการที่จะทำทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการเล่าเรียนศึกษา หรือว่าการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการเขียนหนังสือ ก็เหมือนกัน มือเขียน ใจก็ต้องเขียนด้วย การเขียนหนังสือจึงจะสำเร็จด้วยดี ถ้าใจไม่เขียน หรือว่าใจคิด ไปถึงเรื่องอื่น ฟุ้งซ่านออกไปแล้วก็เขียนหนังสือไม่สำเร็จ ไม่เป็นตัว ใจถึงต้องเขียนด้วย คือว่าตั้งใจเขียนไป พร้อมกับมือที่เขียน ในการฟังก็เหมือนกัน หูฟังใจก็ต้องฟังไปพร้อมกับหูด้วย ถ้าใจไม่ฟัง แม้เสียงมากระทบหู ก็ไม่รู้เรื่องไม่เข้าใจ จึงจะต้องฟังด้วย ใจจะฟังก็ต้องมีสมาธิในการฟัง คือ ตั้งใจฟัง และเนื่องจากเทศบาลตำบลตะกุด มีวุฒิภาวะ อายุ การศึกษาที่ระดับต่างกัน จึงเป็นเหตุให้เกิดสภาวะด้านสมาธิ มีมากน้อย ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์

ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร

3. ปัญหาและอุปสรรค ด้านปัญญา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ปัญญาเนื่องจากระดับการศึกษา ค่อนข้างแตกต่างกันบุคลากรอาจจะเก่งเฉพาะด้าน แต่หลักคุณธรรมจริยธรรมองค์กรเทศบาลตำบลตะกุด ให้ความสำคัญกับหลักคำสอนในศาสนาซึ่งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรมีความรัก สามัคคี

ข้อเสนอแนะ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านปัญญา คือ ให้ความรู้ด้านพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์กรเป็นหลัก

อภิปรายผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านศีล ด้านสมาธิ ด้านปัญญา พบว่า โดยภาพรวมของ หลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด มีระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศีล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสมาธิ ทั้งนี้เนื่องมาจาก หลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในหลักคำสอน ตามหลักไตรสิกขาของบุคลากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จต่อองค์กร ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง การดำเนินการ พัฒนาควรส่งเสริมสร้าง เปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านความสามารถ ทักษะ ทศนคติ รวมทั้งวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า สถาบันการศึกษานักเรียน ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทางการศึกษา ทั้งหมด มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน (พระมหาศุภกิจ (สุกกิจใจ), 2553)

ด้านศีล ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางส่วนมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เทศบาลมีกฎระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รองลงมา คือ ท่านให้ความสำคัญกับศีล 5 ในการนำมาพัฒนาตนเอง เทศบาลมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ ท่านปฏิบัติตามอย่างดีในการลด ละ เลิก อบายมุขต่าง ๆ และท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน อย่างเต็มที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต เจริญสมบัติ ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานเทศบาลตำบลใน



จังหวัดมหาสารคาม มีการอบรม 6 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมหัวข้อ การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึก เป็นเจ้าขององค์กร การอบรมหัวข้อการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใจกว้างใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน การอบรมหัวข้อการสร้างความรู้ในหน้าที่ของตน การสร้างทักษะในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และการสร้างทัศนคติหรือเจตคติต่อหน้าที่ ของตนเอง การพัฒนาตนเอง ในการศึกษาต่อและการอบรม และการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากร บุคคล (ธนิต เหมี่ยมสมบัติ, 2560)

ด้านสมาธิ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนมากอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเคยนั่งสมาธิเพื่อฝึกจิตใจให้สงบมีสติอยู่เสมอ รongลงมา คือ ท่านมีปัญหาท่านมีวิธีแก้ไขโดยการใช้สติ ไม่ฟุ้งซ่าน ท่านได้ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และมีสติ ท่านคิดว่าการใช้สมาธิมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง และท่านคิดว่าการฝึกสมาธิช่วยให้ท่านปฏิบัติงานมีอย่างประสิทธิภาพมากขึ้น ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิสัยปริยัติกิจ (อคควณโณ) และศราวุธ ปลอดภัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามหลักไตรสิกขา พบว่า การพัฒนาคน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุด ก็คือ การปลูกฝังให้คนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิด ความสงบสุขในสังคม วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้ หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนา คนใน 3 ด้าน คือ 1) พัฒนาด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล 2) พัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ 3) พัฒนาด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา ทั้งนี้ ก็เพื่อให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้องดีงาม โดยนำหลักธรรม พระพุทธศาสนา (ไตรสิกขา) มาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร หรือสถานศึกษา เน้นการจัดสภาพทุก ๆ ด้าน ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรพัฒนาตามหลักพุทธธรรม อย่างบูรณาการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญา (พระครูพิสัยปริยัติกิจ (อคควณโณ) และศราวุธ ปลอดภัย, 2561)

ด้านปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนมากอยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านใช้หลักเหตุและผลในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน รongลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้เท่าทันกับสภาวะปัจจุบัน ท่านมีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้เท่าทันกับสภาวะปัจจุบันท่านให้ความสำคัญกับการใช้ปัญญาในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และท่านเคยประสบกับความล้มเหลว ในการแก้ไขปัญหาที่ขาดการใช้ปัญญา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทิดศักดิ์ บัวสอน และคณะ วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยกรอบการอบรม เรื่อง การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร การอบรมเรื่องกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานตามแผนงาน ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร การอบรมเรื่องความร่วมมือวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายในองค์กร การอบรมเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และการอบรม เรื่องการได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยการเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน (เทิดศักดิ์ บัวสอน และคณะ, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

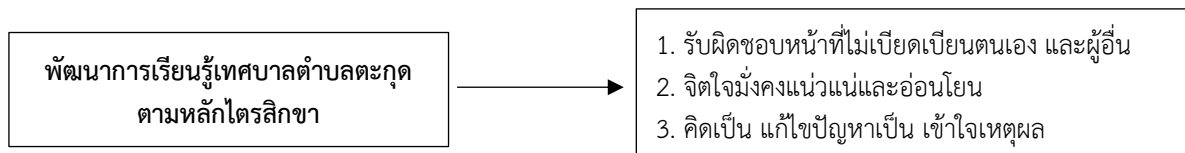
สรุปผลการวิจัย พร้อมทั้งสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จากการวิจัยนั้นได้นำมาสังเคราะห์ต่อยอดเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ต่อไปนี้การเสริมสร้างพุทธจริยธรรมตามหลักไตรสิกขา คือ การพัฒนาอย่างรอบด้านเป็นมนุษย์สมบูรณ์ขั้นศีล ทำให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น ขึ้นสมาธิทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง ละเอียดอ่อน จิตอ่อนโยนมีความเมตตาเอื้อเพื่อ

มีความเพียรพยายามขั้นปัญญาทำให้เข้าใจเหตุผล รู้จักวินิจฉัย คิดเป็นแก้ปัญหาเป็น เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องผลทางสังคมทำให้โลกเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และผลทางธรรมทำให้ชีวิตสงบสุข

ตารางที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี		
ศีล	สมาธิ	ปัญญา
ข้อควรประพฤติปฏิบัติที่ทำให้เกิดผลดี ต่อตนเองและสังคมประเทศชาติ	การฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็ง มีจิตใจที่แน่วแน่ เพื่อทนต่อสภาวะการณ์ ต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบต่อตัวเรา	ความรู้ ความชำนาญ ความฉลาด รอบรู้ในงาน

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ได้รับความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังนี้ 1) ศีล คือ ข้อควรประพฤติปฏิบัติที่ทำให้เกิดผลดี ต่อตนเองและสังคม ประเทศชาติ 2) สมาธิ คือ การฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็ง มีจิตใจที่แน่วแน่ เพื่อทนต่อสภาวะการณ์ ต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบต่อตัวเรา และ 3) คือ ปัญญา ความรู้ ความชำนาญ ความฉลาดรอบรู้ในงาน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการวิจัย

จากภาพที่ 1 พบว่า พัฒนาการเรียนรู้เทศบาลตำบลตะกุด ตามหลักไตรสิกขา ได้รับองค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย ดังนี้ 1) รับผิดชอบหน้าที่ไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น 2) จิตใจมั่นคงแน่วแน่และอ่อนโยน 3) คิดเป็น แก้ไขปัญหาเป็น เข้าใจเหตุผล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.37, S.D. = 0.408) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านศีล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. = 0.415) รองลงมา คือ ด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.36, S.D. = 0.403) และด้านสมาธิ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.30, S.D. = 0.495) ตามลำดับ และการศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย 1) ด้านศีล พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ในการดำรงชีวิตประจำวันและองค์กร เป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้น ให้คิดดี ทำดี ปฏิบัติดี อยู่ในศีลธรรม และควรเข้าถึงประชาชนให้ทั่วถึง หรือแนะนำให้ประชาชนเข้าถึงเทศบาลให้มากขึ้น เพื่อเป็นจุดศูนย์รวมของชุมชนสังคม 2) ด้านสมาธิ พบว่า จากการปฏิบัติหน้าที่ประจำทำให้ไม่ได้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการนั่งสมาธิ แต่มีจิตที่เป็นกุศลและจิตใจสงบต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา และมีความตั้งใจมั่นอยู่ในเรื่องที่ต้องการให้ใจตั้งไว้เพียงเรื่องเดียวไม่ให้ใจคิดฟุ้งซ่านออกไป นอกจากเรื่องที่ต้องการจะให้ใจตั้งนั้น ความตั้งใจตั้งนี้เป็นความหมายทั่วไปของสมาธิ และก็จะต้องมีในกิจการที่จะทำทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการเล่าเรียนศึกษา หรือว่าการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการเขียนหนังสือก็เหมือนกัน มือเขียน ใจก็ต้องเขียนด้วย การเขียนหนังสือจึงจะสำเร็จด้วยดี ถ้าใจไม่เขียน หรือว่าใจคิดไปถึงเรื่องอื่น ฟุ้งซ่านออกไปแล้วก็เขียนหนังสือไม่สำเร็จ ไม่เป็นตัว ใจถึงต้องเขียนด้วย คือ ว่าตั้งใจเขียนไปพร้อมกับมือที่เขียน



ในการฟังก็เหมือนกัน หูฟังใจก็ต้องฟังไปพร้อมกับหูด้วย ถ้าใจไม่ฟัง แม้เสียงมากระทบหูก็ไม่รู้เรื่องไม่เข้าใจ ใจจึงต้องฟังด้วย ใจจะฟังก็ต้องมีสมาธิในการฟัง คือ ตั้งใจฟัง และเนื่องจากเทศบาลตำบลบางปะกงพรหมเทพมีวุฒิภาวะอายุ การศึกษาที่ระดับต่างกัน จึงเป็นเหตุให้เกิดสภาวะด้านสมาธิ มีมากน้อย ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ และควรมีการจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร 3) ด้านปัญญา พบว่า จากระดับการศึกษาค่อยข้างแตกต่างกัน บุคลากรอาจจะเก่งเฉพาะด้าน แต่หลักคุณธรรมจริยธรรมองค์กรเทศบาลบางปะกงพรหมเทพ ให้ความสำคัญกับหลักคำสอนในศาสนาซึ่งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรมีความรัก สามัคคี และควรจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านปัญญา คือ ให้ความรู้ด้านพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์กรเป็นหลัก สำหรับข้อเสนอแนะ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ 1) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและการวางแผน บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ควรนาระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้อย่างจริงจัง และควรมีการใช้ระบบคุณธรรมเพื่อทำให้เจริญขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ที่เป็นอยู่ ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษาถึงแนวทางแก้ไขในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพื่อนำหลักการปฏิบัติตามไตรสิกขามาใช้กำหนดแผนปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาตามหลักและเหตุได้อย่างถูกต้อง 2) ควรศึกษาหรือวิจัยในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษา และนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา ฐิติวัฒนา. (2542). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทศบาลตำบลตะกุด. (2565). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566. เรียกใช้เมื่อ 1 มิถุนายน 2566 จาก https://tk.go.th/index/load_data/?doc=12942
- เทิดศักดิ์ บัวสอน และคณะ. (2560). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. ใน ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่างจำกัด.
- ธนิต เจริญสมบัติ. (2560). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารช่อพะยอม, 28(1), 181 - 192.
- พระครูพิสัยปริยัติกิจ (อคคณโณ) และศราวุธ ปลอดภัย. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามหลักไตรสิกขา. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 3(2), 62 - 75.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2539). การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระมหาศุภกิจ (สุภกิจโจ). (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12). (2496). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 70 ตอนที่ 14 หน้า 222 (13 กุมภาพันธ์ 2496).
- อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.