

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

Guidelines for Human Resource Development Based on the Four Principles  
of Meditation of Udon Thani Provincial Administrative Organization

พิสิษฐ์ ยอดวันดี

Phisit Yodwande

มหาวิทยาลัยเนชั่น

Nation University, Thailand

E-mail: pacity5@hotmail.com

Received: 12 November 2024; Revised: 29 November 2024; Accepted: 9 December 2024

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 คน และกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 คน ใช้สถิติการแจกแจงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า : (1) สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.03$  S.D.=0.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีค่ามากที่สุด คือ ด้านศีลภาวะนา รองลงมาได้แก่ ด้านกายภาวะนา ด้านจิตภาวะนา และด้านปัญญาภาวะนา ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X4) ปัจจัยด้านความประพฤติ (X3) ปัจจัยด้านพัฒนาปัญญา (X5) และปัจจัยด้านความรู้ (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .525 .378 .351 และ .054 ตามลำดับ และ (3) จำเป็นจะต้องให้เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพสะอาดตามฐานะและหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีอัธยาศัยอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน เป็นต้น

**คำสำคัญ:** แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หลักภาวะนา 4, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

## Abstract

This research article aimed (1) to study the status of human resource development according to the principles of the Fourfold Meditation, (2) to study the factors influencing human resource development according to the principles of the Fourfold Meditation, and (3) to study the guidelines for human resource development according to the principles of the Fourfold Meditation of Udon Thani Provincial Administrative Organization. It was a qualitative and quantitative research. The samples were 316 people and the target group was 10 people. The statistics used were frequency distribution and percentage of the respondents. The data were analyzed by presenting in tables using mean and standard deviation statistics. The multiple regression analysis was performed using the sequential variable selection method, discussion of the results, and descriptive data analysis by selecting and classifying data, organizing data systematically, editing data, and analyzing data. The data were then written as a report according to the objectives of the research study.

The research results found that: (1) The condition of human resource development according to the four principles of meditation of Udon Thani Provincial Administrative Organization was at a moderate level overall ( $\bar{X} = 3.03$  S.D. = 0.74), ranked from most to least as follows: the highest value was moral meditation, followed by physical meditation, mental meditation, and wisdom meditation, respectively. (2) Factors that significantly influenced human resource development according to the four principles of meditation of Udon Thani Provincial Administrative Organization at a statistical level of .05 were training factor (X4), behavior factor (X3), intellectual development factor (X5), and knowledge factor (X1), with predictive coefficients in raw scores (b) equal to .525, .378, .351, and .054, respectively. (3) It is necessary for officers to dress neatly and cleanly according to their status and job duties, be gentle, have good interpersonal skills with the public, and be honest in providing services so that the public receives equal services, etc.

**Keywords:** Human Resource Development Guidelines, Four Principles of Meditation, Provincial Administrative Organization

## บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้มนุษย์มีความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการใช้เหตุผล เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิตตนเองและสังคม ตลอดจนในการดำรงชีพอย่างมีคุณภาพ ในทางปรัชญานั้นถือว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาล้วนมีความสามารถด้วยกันทั้งสิ้น จึงเป็นหน้าที่ของการจัดระบบการศึกษาที่จะทำให้พบว่ามนุษย์แต่ละคนมีความสามารถในด้านใด และพยายามส่งเสริมให้มนุษย์ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะตามความสามารถและความถนัดของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค สังคมใดที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาเฉลี่ยระดับสูงและมีเกณฑ์จะส่งผลให้ประชาชนมีความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง

ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2547)

เมื่อก้าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การศึกษาจึงเป็นนโยบายสำคัญของประเทศที่จะมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการศึกษามีความเสมอภาคในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ คือ สังคมที่มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนส่วนใหญ่มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันที่จะได้รับการศึกษาเฉลี่ยในระดับที่สูงขึ้น จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงควรมีแนวทางในการดำเนินการสิ่งเหล่านั้นให้เป็นไปตามนโยบายตามรูปแบบที่เหมาะสม ซึ่งการบริหารจัดการระดับประเทศนั้นยังไม่ทั่วถึงประชาชนทั่วทุกพื้นที่ แต่กระนั้นสิ่งที่จะสามารถดำเนินการได้ต้องอาศัยบุคคลในท้องถิ่น เพื่อที่จะช่วยขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้ดำเนินการต่อไปได้อย่างมั่นคงและมีความยั่งยืนต่อไป (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556)

การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นหัวใจและเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นองค์ประกอบที่กระจายอำนาจการปกครองให้กับประชาชนอย่างแท้จริง และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครอง การบริหาร การตรวจสอบ และควบคุมการดำเนินงานท้องถิ่นของตนตามวิถีทางประชาธิปไตย ให้เป็นไปในทิศทางที่ตนปรารถนา อันเป็นสิทธิโดยชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญ อีกทั้งยังเป็นการยอมรับในคุณค่าศักดิ์ศรีและความสำคัญของประชาชนในท้องถิ่นให้รู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการบริหารที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้ง การควบคุม การตรวจสอบและการถอดถอน เป็นต้น ให้เกิดความรับผิดชอบ เกิดความหวงแหนและปกป้องผลประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย และเป็นกลไกในการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมร่วมกันของประชาชนในท้องถิ่น อันจะนำมาซึ่งความเสมอภาคในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยในที่สุด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสัมฤทธิ์ผลได้ต้องอาศัยผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาสิ่งเหล่านี้ ซึ่งสิ่งที่สำคัญนั้นเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลในท้องถิ่น การบริหารราชการแผ่นดินที่จะสร้างความเข้มแข็งภายในชาติได้ จึงต้องอาศัยการบริหารงานบนพื้นฐานของการตัดสินใจที่รวดเร็วโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และการตอบสนองพลังของประชาชนที่ต้องการมีส่วนร่วมและรักษาไว้ซึ่งสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ในผลประโยชน์ของประเทศชาติรวมกันอย่างแท้จริง การกระจายอำนาจเพื่อให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อยู่ใกล้ชิดและรู้ปัญหาอย่างถ่องแท้ได้เป็นผู้แก้ไขปัญหาด้วยตนเองเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงและความซับซ้อนมากขึ้น (ราณี อลิษัยกุล, 2555)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและยังทำให้คณะผู้บริหารได้พัฒนาท้องถิ่น เช่น การวางแผนพัฒนา และการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นสามารถที่จะเข้าถึงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผู้บริหารส่วนจังหวัดต้องมีแนวทางและวิธีการที่จะดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและเป็นมาตรฐานที่ดี ในขณะที่เดียวกันแนวทางในการดำเนินการบางครั้งอาจจะมีข้อบกพร่องในการดำเนินการ ประสิทธิภาพการให้บริการด้านต่าง ๆ อาจจะยังไม่ทั่วถึงแก่ประชาชนในพื้นที่ (โกวิท พวงงาม, 2550)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจนำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ให้เข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมถึงการพัฒนาด้านกายและจิตให้เป็นปกติดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข และเพื่อที่จะให้ผู้บริหารได้รับทราบถึงแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการนำหลัก

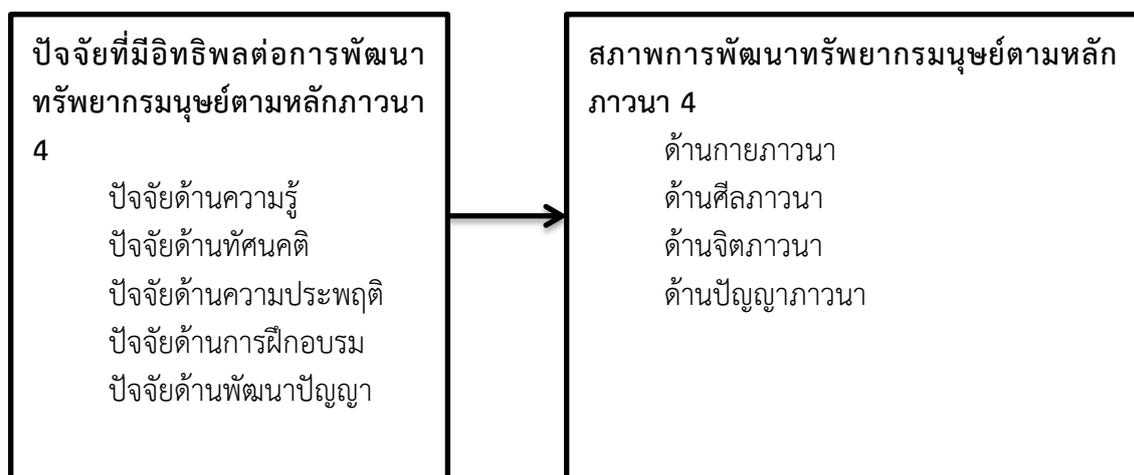
ภาวะ 4 นำมาใช้ในการจัดการปัญหาของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หลักธรรมดังกล่าว คือ หลักภาวะ 4 หมายถึง การเจริญการทำให้เป็นให้มีขึ้นการฝึกอบรมการพัฒนาอันเป็นทางนำไปสู่ความสุขความเจริญเป็นรายละเอียดขยายหลักภาวะ 4 ข้อ คือ 1) การพัฒนากาย 2) การพัฒนาความประพฤติตามระเบียบวินัย 3) การพัฒนาจิตใจ 4) การพัฒนาปัญญา มาปรับใช้ในแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวนโยบายในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 3,316 คน (ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 3,316 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 316 คน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

**แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ)** ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

## 3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม (2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ (4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 40 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.804 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

**แบบสัมภาษณ์** แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

## 4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อความสมบูรณ์ในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุม

วัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ 4) แจกจ่ายและเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง 5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

### สรุปผลการวิจัย

#### 1) สภาพการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

**ตารางที่ 1** สภาพการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

สภาพการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านกายภาวนา	3.04	0.76	ปานกลาง
ด้านศีลภาวนา	3.06	0.54	ปานกลาง
ด้านจิตภาวนา	3.02	0.66	ปานกลาง
ด้านปัญญาภาวนา	3.01	0.78	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.03</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.03$  S.D.=0.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีค่ามากที่สุด คือ ด้านศีลภาวนา ( $\bar{X}=3.06$  S.D.=0.54) รองลงมาได้แก่ ด้านกายภาวนา ( $\bar{X}=3.04$  S.D.=0.76) ด้านจิตภาวนา ( $\bar{X}=3.02$  S.D.=0.76) และด้านปัญญาภาวนา ( $\bar{X}=3.01$  S.D.=0.78) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านความรู้	3.03	0.74	ปานกลาง
ปัจจัยด้านทัศนคติ	3.05	0.56	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความประพฤติ	3.01	0.68	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	3.04	0.72	ปานกลาง
ปัจจัยด้านพัฒนาปัญญา	3.06	0.52	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.02</b>	<b>0.72</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.02$  S.D.=0.72) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีค่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านพัฒนาปัญญา ( $\bar{X}=3.06$  S.D.=0.52) ปัจจัยด้านทัศนคติ ( $\bar{X}=3.05$

S.D.=0.56) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ( $\bar{x}$  =3.04 S.D.=0.72) ปัจจัยด้านความรู้ ( $\bar{x}$  =3.03 S.D.=0.74) และ ปัจจัยด้านความประพฤติ ( $\bar{x}$  =3.01 S.D.=0.68) ตามลำดับ

## 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

**ตารางที่ 3** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.720	.235		4.088	.000	2.085	.455
ปัจจัยด้านความรู้ (X <sub>1</sub> )	.054	.031	.041	1.445	.000*	.017	.110
ปัจจัยด้านทัศนคติ (X <sub>2</sub> )	.336	.068	.859	3.462	.427	.370	.102
ปัจจัยด้านความประพฤติ (X <sub>3</sub> )	.378	.077	.330	4.517	.000*	.196	.499
ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X <sub>4</sub> )	.525	.117	.749	6.229	.000*	.500	.961
ปัจจัยด้านพัฒนาปัญญา (X <sub>5</sub> )	.351	.562	.781	5.478	.000*	.531	.692

SE<sub>est</sub> = ±.04488 R = 0.879; R<sup>2</sup>=0.859 ; Adj. R<sup>2</sup> =0.859; F = 2847.932.; p-value =0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X<sub>4</sub>) ปัจจัยด้านความประพฤติ (X<sub>3</sub>) ปัจจัยด้านพัฒนาปัญญา (X<sub>5</sub>) และปัจจัยด้านความรู้ (X<sub>1</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .525 .378 .351 และ .054 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติ (X<sub>2</sub>) ตามลำดับ แต่ตัวแปรรวมพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 85.9%

## 3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปได้ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานีจำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพสะอาดตามฐานะและหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีอัธยาศัยอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน มีความ

ข้อสัถยต่อหน้าทีในการให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการทีเท่าเทียมกันทำงานในหน้าทีด้วยความละเอียดถี่ถ้วนถูกต้องรวดเร็ว ควรให้บริการประชาชนโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งทีประชาชนทีไม่สามารถดำเนินการได้ ให้เข้าใจในรายละเอียดของเนื้อหาั้นๆ และปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบ้งคัอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความล่าช้ากัประชาชนผู้มาใช้บริการ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และสนับสนุนสิ่งทีเป็นประโยชน์ด้วยความตั้งมั่นเพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจได้ จัดการปัญหาทีเกิดขึ้นได้โดยใช้สติปัญญาเพื่อสร้างแนวทางในการดำเนินการให้กัประชาชนได้ ในการบริการ ยึดหลักการในการคิดวิเคราะห์โดยใช้สติเพื่อแนะนำประชาชนในปัญหาต่างๆ ทีเกิดขึ้นในขณะการให้บริการได้ และจัดประชุมเทศบาลสัญจรไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ เพื่อรับทราบปัญหาต่าง ๆ ของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

## อภิปรายผล

สภาพการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.03$  S.D.=0.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีค่ามากที่สุด คือ ด้านศีลภาวะนา ( $\bar{x} = 3.06$  S.D.=0.54) รองลงมาได้แก่ ด้านกายภาวะนา ( $\bar{x} = 3.04$  S.D.=0.76) ด้านจิตภาวะนา ( $\bar{x} = 3.02$  S.D.=0.76) และด้านปัญญาภาวะนา ( $\bar{x} = 3.01$  S.D.=0.78) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกัผลการวิจัยของชาญชัย ฮวดศรี และสุวิน ทองปั้น (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพระพุทธศาสนาสู่การเป็นประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มี 4 ระดับ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับบุคคลหรือปัจเจกบุคคล ได้แก่ การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือการพัฒนาศีลสมาธิ ปัญญา การพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับองค์กร ได้แก่ การพัฒนาตามหลักสังคหวัตถุ คือ พัฒนาบุคลากรให้มีความเสียสละ มีการเจรจาสร้งสรรค บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม และปรับทัศนคติให้เข้ากับผู้อื่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับสังคม ได้แก่ การพัฒนาตามหลักพรหมวิหาร คือ พัฒนาบุคคลให้มีความรักใคร่กัน มีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข และมีการวางใจเป็นกลางโดยพิจารณาด้วยปัญญา และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 3 ระดับให้สมบูรณ์ คือ พัฒนาระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคม ก็จะกลายเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ปัจจัยทีมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.02$  S.D.=0.72) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีค่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านพัฒนาปัญญา ( $\bar{x} = 3.06$  S.D.=0.52) ปัจจัยด้านทัศนคติ ( $\bar{x} = 3.05$  S.D.=0.56) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ( $\bar{x} = 3.04$  S.D.=0.72) ปัจจัยด้านความรู้ ( $\bar{x} = 3.03$  S.D.=0.74) และปัจจัยด้านความประพฤติ ( $\bar{x} = 3.01$  S.D.=0.68) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกังานวิจัยของ พระครูสุทิวรญาณ นิธิมงคลชัย, อาษา ศรีประวัตี, ถาวร โคตรชัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะนา 4 : หลักธรรมะเพื่อการพัฒนาองค์กร ให้คนเก่งคิดและเก่งทำ ในองค์กรให้มีคุณลักษณะทีโดดเด่นและ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คือ การนำหลักการของ “ภาวะนา 4” เป็นคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งผู้นำไปปฏิบัติตามแล้วจะมีผลดี คือ 1) กายภาวะนา คือ การเจริญกายพัฒนาทางกาย 2) ศีล ภาวะนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ 3) จิตตภาวะนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิตใจ 4) ปัญญาภาวะนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา เพื่อฝึกอบรมให้บุคลากรภายในองค์กร เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง แก้ไขปัญหาทีเกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา ผสาน ร่วมกัแนวความคิดตะวันตกในการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความคิด ความสามารถ และทักษะเพิ่มขึ้น ให้มีความเป็นเลิศด้านพฤติกรรม ด้วยหลักการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันการ

เปลี่ยนแปลง เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ใช้หลักธรรมพัฒนาจิตใจ และปัญญา ส่งผลให้การทำงานเกิดความสามัคคี เพราะบรรยากาศในการทำงานที่มีความสดชื่น เป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดสมาธิจดจ่อ มุ่งมั่น อดทนในการทำงานเห็นคุณค่าของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เมื่อมีอายุงานมากขึ้นทำให้เกิดทักษะความชำนาญ จนสามารถมองเห็นกระบวนการและต่อยอดจนกลายเป็นการพัฒนางานของตน ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพคนในองค์กรโดยการผสมผสานด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและแนวคิดทางการศึกษาของตะวันตกจึงเป็นแนวทางพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวานา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X4) ปัจจัยด้านความประพฤติ (X3) ปัจจัยด้านพัฒนาปัญญา (X5) และปัจจัยด้านความรู้ (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .525 .378 .351 และ .054 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวานา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติ (X2) ตามลำดับ แต่ตัวแปรร่วมพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวานา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 85.9% ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย พระฉัตรชัย จันทนนโท (จะทำ) (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของพระสงฆ์ตามหลักภาวานา 4 ในเขตอำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่” ผลการศึกษาพบว่า ด้านกายภาวานา พระสงฆ์ส่วนใหญ่ดำเนินวิถีชีวิตตามหลักพระธรรมวินัย ด้านศีลภาวานา พระสงฆ์ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นที่จะรักษาพรหมจรรย์ให้บริสุทธิ์ทั้งกายวาจาและใจ ด้านจิตภาวานา พระสงฆ์ได้ฝึกฝนอบรมจิตใจให้มีความเข้มแข็งเจริญอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น ทำให้จิตใจให้มีความเมตตา มีความพึงพอใจ มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและมีสมาธิมีจิตใจสดชื่นเบิกบานสุขผ่องใส ด้านปัญญาภาวานา มีการเจริญปัญญา ฝึกอบรมปัญญาให้รู้จักเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งหลาย ด้วยสติและปัญญาสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสตัณหาและปลดปล่อยจากความทุกข์และแก้ไขปัญหายุติกรรมการดูแลสุขภาพที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

จำเป็นจะต้องให้เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพสะอาดตามฐานะและหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีอัธยาศัยอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ในการให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่เท่าเทียมกันทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนถูกต้องรวดเร็ว ควรให้บริการประชาชนโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ประชาชนที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ให้เข้าใจในรายละเอียดของเนื้อหา นั้น ๆ และปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความล่าช้ากับประชาชนผู้มาใช้บริการ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความตั้งมั่นเพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจได้ จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยใช้สติปัญญาเพื่อสร้างแนวทางในการดำเนินการให้กับประชาชนได้ ในการบริการ ยึดหลักการในการคิดวิเคราะห์โดยใช้สติเพื่อแนะนำประชาชนในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่การให้บริการได้ และจัดประชุมเทศบาลสัญจรไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ เพื่อรับทราบปัญหาต่าง ๆ ของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอุทัย โชติปัญญา (โคตรแก้ว) (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักภาวานา 4 ของผู้นำชุมชนในเขตอำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร” ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักภาวานา 4 ของผู้นำชุมชนในเขตอำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร ได้แก่ 1. ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง พอประมาณ ลดเลิกลดอบายมุขทุกชนิด 2. ผู้นำควรปฏิบัติตามกฎระเบียบของบ้านเมืองอย่างเคร่งครัด เข้าใจในกฎหมายซึ่งจะสามารถอธิบายให้ประชาชนเข้าใจ มีความเสียสละ รู้จักให้อภัย 3. รู้จักการปล่อยวางให้มองเป็นกลางเข้าใจวิธีการปรับปรุง แก้ไข ด้วยความชาญฉลาด 4. ผู้นำจะต้องมีสติ ตั้งมั่นอยู่ในความไม่ประมาทพิจารณาไตร่ตรองด้วยความละเอียดรอบคอบ เป็นคนมีเหตุมีผลให้รู้จักทักษะการใช้ชีวิตในทางสายกลาง

## องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพสะอาดตามฐานะ
- 2) เจ้าหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- 3) มีอัธยาศัยอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน
- 4) มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ในการให้บริการเพื่อให้ประชาชน
- 5) บริการประชาชนโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ
- 6) ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
- 7) ทำงานด้วยความซื่อสัตย์และสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์
- 8) ตั้งมั่นเพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจได้
- 9) จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยใช้สติปัญญา
- 10) สร้างแนวทางในการดำเนินการให้กับประชาชนได้
- 11) ยึดหลักการในการคิดวิเคราะห์โดยใช้สติเพื่อแนะนำประชาชนในปัญหา
- 12) จัดประชุมเทศบาลสัญจรไปตามหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหา

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรมีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสม่ำเสมอ

1.2 ผู้บริหารควรไปพบปะประชาชนให้มากขึ้น เพื่อที่จะสอบถามความต้องการของประชาชนว่ามีความต้องการในเรื่องใดเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารควรปรับปรุงแบบแผนการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกิดความยั่งยืนที่สามารถดำเนินการเป็นรูปธรรมได้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ผู้บริหารมีควรดูแลทั้งด้านสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด และระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีความเหมาะสมและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.5 ผู้บริหารควรวางแผนนโยบายให้เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย มีความขยันหมั่นเพียรหากประชาชนเข้าไปติดต่อโดยบริการได้อย่างรวดเร็ว

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมั่นคงและมีความสมบูรณ์แบบอย่างต่อเนื่องที่สุด

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บริหารกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมที่สุดอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). *หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2547). *หลักความเสมอภาค*. <http://www.pub-law.net/article/ac010147a.html>.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชาญชัย ฮวดศรี และสุวิน ทองปั้น. (2557). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพระพุทธศาสนาสู่การประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น*. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 การบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ยั่งยืนในประชาคมอาเซียน, 14 ธันวาคม 2557 (หน้า 444-456). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- พระอุทัย โชติปัญญา(โคตรแก้ว). (2560). ภาวะผู้นำตามหลักภาวะนา 4 ของผู้นำชุมชนในเขตอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. *Dhammathas Academic Journal*, 16(1), 124-135.
- พระครูสุทิวรญาณ นิธิมงคลชัย, อาษา ศรีประวัติ, ถาวร โคตรชัย. (2565). ภาวะนา 4 : หลักธรรมะเพื่อการพัฒนาองค์กรให้คนเก่งคิดและเก่งทำ. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 9(6), 67-75,
- พระฉัตรชัย จันทนนโท (จะทำ). (2559). *พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของพระสงฆ์ตามหลักภาวะนา 4 ในเขตอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราณี อลิชัยกุล. (2555). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York Harper & Row.