

การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช*

AN APPLICATION OF TRI-SIKKHA TOWARDS COMPETENCY
DEVELOPMENT OF PERSONEL IN NAKHON SI THAMMARAT
PROVINCIAL ADMINISTRATION

ปิยนันท์ ฤทธิเดช¹

Piyanan Ritthidet¹

กันตภณ หงษ์ทองแก้ว²

Kantapon Nuthongkaew²

สุปรียา ชำนาญพุฒิพร³

Supreecha Chamnanphuttiophon³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

¹⁻³Mahamakut Buddhist University Srithammasokraj Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: piyanan5984@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางแนวทางการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 247 คน ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน การวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบโครงสร้างและวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านศีล

* Received 19 April 2023; Revised 26 April 2023; Accepted 28 April 2023

รองลงมาคือ ด้านปัญญา และหลักที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสมาธิ และ 2) แนวทางการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช การนำหลักไตรสิกขามาใช้การส่งเสริมการใช้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช และส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักไตรสิกขาเป็นหลักพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและศักยภาพในการทำงาน ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ไตรสิกขา, การพัฒนาศักยภาพ, องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ABSTRACT

This research has the following objectives: 1) to study the use of the Tri-Sikkha principle for personnel potential development in Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization and 2) to study the approaches for the use of the threefold principle to develop the potential of personnel in Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization. The sample consisted of 247 personnel in the Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization. The main informants were 5 people. This research was a mixed method. Quantitative research collected data using a questionnaire. Data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. Qualitative research used structured interviews and content analysis.

The research results showed that 1) The use of the Tri-Sikkha principles to develop the potential of personnel in Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization was at a high level. The aspect with the highest average was morality, followed by wisdom, and the principle with the lowest average was concentration. 2) The application of the Tri-Sikkha principles to promote use in Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization



and promote the development of knowledge and experience in working by using the Tri-Sikkha Principle to develop the potential of personnel and work potential It will make the performance of Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization will be effective

Keywords: Tri-Sikkha, Potential Development, Nakhon Si Thammarat Provincial Administration

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้วางแผนที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็กกะทัดรัดแต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนเนื่องจากคนเป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกายความรู้ และทักษะความสามารถบุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งทุกองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายถึง บุคคลต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน แต่เนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีการค้นพบเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านการบริหารงานและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรที่คัดเลือกเข้ามาในองค์กรเห็นว่ามีเหมาะสมในการทำงานในขณะหนึ่งก็อาจกลับกลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีคุณภาพและมีศักยภาพสายสนับสนุน ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสพการณ์ คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงมีทัศนคติที่

เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้
ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

การจะพัฒนาบุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากรของ
องค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนและมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่
สำคัญการพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่
จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวง
ของผู้บริหารทุกคนองค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำงาน
ขององค์กรประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับ
สมาชิกขององค์กรซึ่งการพัฒนาพนักงานมีหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม
การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ (Team building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
การพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2547 : 265)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี
บุคลากรจำนวน 689 คน องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดประชาชน การ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายบริหารประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วน
จังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ฝ่ายนิติบัญญัติประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และบุคลากรส่วนต่างๆ
จากโครงสร้างจำนวนประชากรดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะประสบ
ความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือ ประสพการณ์จากบุคลากรที่มีอยู่มากมาย และมี
หน้าที่ที่แตกต่างกัน ถ้าองค์กรขาดส่วนหนึ่งส่วนใดก็จะทำให้เกิดความสำเร็จขึ้นไม่ได้ ในการ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรนั้นได้มีการพัฒนาตลอดมาแต่การพัฒนาศักยภาพของ
บุคลากรโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนานั้นยังไม่ได้มีการพัฒนาอย่างจริงจัง
จึงทำให้บุคลากรยังมีศักยภาพในการทำงานไม่เต็มที่ตามที่หน่วยงานต้องการ เพื่อการพัฒนา
อย่างยั่งยืนและเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรจึงได้นำหลักหลักไตรสิกขา คือ หลักการสำคัญ
ของการพัฒนามนุษย์ การฝึกฝนและพัฒนาคนนั้นทางพุทธศาสนาจัดวางเป็นหลักเรียกว่า
ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณา
การ และให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีดุลยภาพ 1. ศีล เป็นเรื่องของการฝึกในด้าน
พฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมเคยชิน เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีล ก็คือวินัย วินัยเป็นจุดเริ่มต้น
ในกระบวนการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ เพราะว่าวินัยเป็นตัวการจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ใน



สภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา โดยจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้เหมาะกับการพัฒนาและให้เอื้อโอกาสในการที่จะพัฒนา เมื่อฝึกได้ผลจนคนมีพฤติกรรมเคยชินที่ดีตามวินัยนั้นแล้วก็เกิดเป็นศีล ดังนั้น โดยสรุปวินัยจะมาในรูปของการฝึกพฤติกรรมเคยชินที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อม ที่จะป้องกันไม่ให้มีพฤติกรรมที่ไม่ดี และเอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่ดีที่พึงประสงค์ การฝึกคนให้คุ้นกับพฤติกรรมที่ดี ตลอดจนการจัดระเบียบระบบทั้งหลายทั้งปวงในสังคมมนุษย์ 2. สมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็ง มั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พูดสั้นๆ ว่า พัฒนาคูณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต 3. ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คิดการต่างๆ สร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่เป็นจริง ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิต ที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ เข้าถึงอิสรภาพโดยสมบูรณ์ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2546 : 308)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแนวทางการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน โดยในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 689 รูป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ เครจซีและมอร์แกน (เครจซีและมอร์แกน อ้างถึงใน สุทิน ชนะบุญ, 2560 : 148-160) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยแบ่งตามสัดส่วน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน ใช้การสุ่มตัวอย่างวิธีเฉพาะเจาะจงโดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญในการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช และรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างเป็นกรอบคำถามของแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์สำหรับงานวิจัยการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช และนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและรับข้อเสนอแนะ และผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม จากประชากรกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 247 คน ในในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนแบบสัมภาษณ์ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 รูป/คน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียบเรียงข้อมูลตามวัตถุประสงค์ สำหรับข้อเสนอแนะและวิธีแก้ปัญหาเพื่อศึกษาแนวทางการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ชนิด คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามมี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล 3 ด้าน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ



ตอนที่ 3 เป็นความเห็นและข้อเสนอแนะการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีการทดสอบแบบสอบถามโดยทดลองจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient- A) โดยงานวิจัยนี้มีค่า Coefficient Alpha ของ Cronbach การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ คีล 0.80 สมานิ 0.80 ปัญญา 0.80 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ใช้สำหรับสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 รูป/คน เป็นข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามบริบท ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 ข้อ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง และความเหมาะสมโดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Objective Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นมาใช้ รวมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 คน คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคะแนน การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช 5 ระดับ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยด้วยเกณฑ์สัมบูรณ์ตามแนวทางของเบสต์ (Best, 1981, หน้า 240) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเรียงลำดับเป็นประเด็นสำคัญประกอบการพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แนวทางการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม

(N = 247)

ข้อ	การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช	ระดับการใช้		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1.	ด้านศีล	4.57	0.46	มาก
2.	ด้านสมาธิ	4.46	0.50	มาก
3.	ด้านปัญญา	4.47	0.49	มาก
	โดยรวม	4.50	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีค่าแปลผล ($\bar{x} = 4.50$, S.D = 0.48) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านศีลค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.57$, S.D = 0.46) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านปัญญา ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.47$, S.D = 0.50) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสมาธิ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.43) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ด้านศีล 1. การมีวินัยในการปฏิบัติงาน คือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากข้อหนึ่งที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นควรรักษาวินัย จน



ก่อให้เกิดความเคยชินเกิดเป็นพฤติกรรม 2. ปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยที่องค์กรกำหนดให้ถูกต้อง,มีมารยาทกับผู้ร่วมงานและประชาชนที่มาติดต่อ 3. ใช้ศีลด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย ความสุจริตทางวาจา 4. มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ครองตนอยู่บนพื้นฐานของความดี มีคุณธรรม

ด้านสมาธิ 1. การมีสภาวะจิตใจที่เข้มแข็งในการทำงาน มีความนิ่งต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 2. ใช้สมาธิคิดไตร่ตรองงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์ถูกต้องตามระเบียบ 3. ปลูกฝังคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพสมรรถภาพ และสุขภาพจิต 4. คิดทบทวนอย่างรอบคอบใช้สติในการแก้ไขปัญหา

ด้านปัญญา 1. การใช้ความรู้ที่มีบวกกับประสบการณ์ที่ผ่านมา นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ หรือเผยแพร่ประสบการณ์หรือองค์ความรู้นั้นแก่ผู้อื่น 2. ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและพัฒนางานให้ทันตามยุคตามสมัยเพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 3. เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงใช้สติปัญญาแก้ปัญหาด้วยความถูกต้อง 4. มั่นทบทวนกฎระเบียบเกี่ยวกับงานที่ทำและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

1.การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากอภิปรายผลได้ว่า

ด้านศีล พบว่า การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านศีล เป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักที่ใช้สำหรับฝึกอบรมในด้านความประพฤติ เป็นวินัยเป็นเครื่องข่มจิต ข่มที่ตัวจิตไม่ให้ตามใจกิเลส ศีลเป็นหลักธรรมเพื่อเป็นพื้นฐานให้การครองชีวิตในสังคมช่วยกำหนดแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ เป็นเครื่องมือที่ทำให้เราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีศีลเราจะหน้าที่โดยสุจริต โปร่งใส มีความยุติธรรม รู้จักเสียสละเพื่อส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบร่วมกัน ศีลจะเป็นเครื่องมือช่วยสร้างหลักเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรมสร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2546 : 308) ศีลสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติ

อย่างสูงฝึกฝนอบรมความประพฤติทางกาย วาจา คือ ระเบียบวินัย การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยดี ด้วยความเกื้อกูลไม่ทำลาย ไม่เบียดเบียน และสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต (2549 : 21) ศิล คือการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรม ทางกายและ วาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี 2 ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ (ในความหมายเดิมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย 4 เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีและสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ

ด้านสมาธิ พบว่า การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านสมาธิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมาธิจะเป็นตัวช่วยในการทำงานให้บุคลากรมีความตั้งใจมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอย่างเต็มประสิทธิภาพงานที่ทำจะละเอียดรอบคอบ ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็งหนักแน่นมั่นคง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม เมื่อมีสมาธิเราก็จะปฏิบัติงานมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของตนเอง รวมไปถึงหน่วยงานของเราซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระพุทธพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2553 : 63-66) การฝึกจิตให้มีสมาธิมี 2 วิธี คือ การเจริญสมถกรรมฐาน หรือ สมถภาวนา คือ การฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบหรือเกิดสมาธิ โดยให้จิตยึดเกาะสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นอารมณ์ หรือกำหนดจิตให้ระลึกถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยไม่มีเรื่องอื่นแทรกเข้ามา และการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน หรือ วิปัสสนา-ภาวนา คือ การฝึกอบรมให้เกิดปัญญา ความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริง รู้เท่าทันปรากฏการณ์ทุกอย่างที่เข้าไปเกี่ยวข้องโดยไม่ปรุงแต่งยึดติดถือมั่นด้วยอำนาจของอวิชชา ตัณหา อุปาทาน เพื่อให้จิตได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมควรแก่การงานทางปัญญาและ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต (2549 : 21) สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดกันไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่อง que คิดหรือพิจารณานั่นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ไม่ฟุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล



ด้านปัญญา พบว่า การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปัญญาเป็นการพัฒนาความรู้ ส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม สร้างกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานพัฒนาให้รู้เท่าทันโลกและชีวิต ที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพกว่าเดิม เข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง รู้เข้าใจระบบงานอย่างชัดเจนถูกต้อง ก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546 : 308) ปัญญาสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูงมองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนจิตใจหลุดพ้นเป็นอิสระ ปราศจากกิเลสและกองทุกข์ (พระไตรปิฎก, 2538, อภ.วิ. 35/796/420-422) ปัญญามี 2 ระดับ ได้แก่ โลภียปัญญา หรือ ปัญญาระดับทิลกฐิ เป็นปัญญาทางโลกของปุถุชนทั่วไป เกิดขึ้นจากการพิจารณาด้วยจิตธรรมดา เพื่อดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง มีความเจริญก้าวหน้า และโลกุตตรปัญญา หรือปัญญาระดับญาณ เป็นปัญญาของอริยชนที่ รู้ยิ่งเห็นจริง เกิดจากการบำเพ็ญเพียรทางจิตตามหลักสมาธิโดยตรงผ่านการฝึกอบรมอย่างยิ่งยวดจนขัดเกลากิเลสต้นเหตุ ความเห็นผิด พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตฺโต (2549 : 21) ได้ให้ความหมายว่า ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญาซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นต้นทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจเช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคั่งตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอะไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายขั้นหลายระดับ

2. ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านศีล พบว่า การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำศีลมาเป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักที่ใช้สำหรับฝึกอบรมในด้านความประพฤติ เป็นวินัยเป็นเครื่องข่มจิต ข่มที่ตัวจิตไม่ให้ตามใจกิเลส เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการครองชีวิตช่วยกำหนดแนวทางให้ปฏิบัติไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะเป็นเครื่องมือช่วยสร้างหลักเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรมสร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ ไชยวัฒน์ กปิลกาญจน์ (2525 : 52) กล่าวคือความไม่ก้าวล่วงในธรรมที่เป็นอนุกุล ซึ่งมีความหมายรวมถึง

จิตและเจตสิกทั้งหลาย ที่เป็นไปเกี่ยวกับความไม่กำวล่ง มีลักษณะตรงกันข้ามกับความกำวล่ง ภายพุจริต 3 อย่างชื่อว่า ความกำวล่งทางกาย วชิพุจริต 4 อย่างชื่อว่าความกำวล่งทางวาจาพุจริตทั้งสองชื่อว่าความกำวล่งทั้งกายและทางวาจา โดยประการที่ว่ำนั้ จึงเป็นอันทรงแสดงถึงความกำวล่งอาชีวัฏฐมคศีล

2. ด้านสมาธิพบว่าการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช สมาธิจะเป็นตัวช่วยในการทำงานให้บุคลากรมีความตั้งใจมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอย่างเต็มประสิทธิภาพงานที่ทำจะละเอียดรอบคอบทำให้จิตเจมใจความเข้มแข็งหนักแน่นมั่นคง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม เมื่อมีสมาธิเรากั้จะปฏิบัติงานมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณั้ของตนเอง และประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพื้ วชิรญาณมหาเถระ (2546 : 45-46) กล่าวว่่า การฝึกสมาธิ เป็นกิจที่จำเป็นสำหรับทุกคน ไม่จำกัด ว่่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ ไม่จำกัดว่่าจะประกอบอาชีพใดๆ เพราะการฝึกสมาธิ ก็คือการบริหารจิตเพื่อให้จิตมีพลังเข้มแข็ง และเพื่อให้จิตมีสุขภาพดีอยู่เสมอเช่นเดียวกับการบริหารทางร่างกายผู้ที่ไม่ได้หมั่นออกกำลังกาย ร่างกายย่อมอ่อนแอเกิดโรคภัย ไข้เจ็บได้ง่ายฉฉฉฉฉ ฉผู้ที่ไม่ได้หมั่นฝึก สมาธิไว้เสมอทุกๆ วัน จิตก็ย่อมจะอ่อนแอ ตกเป็นทาสอารมณ์ได้ง่าย และจะหาความสุขสบาย ในทางจิตใจได้ยาก ฉฉฉฉ ฉสมาธิย่อมแสดงให้เห็นถึงพลังของจิตที่ ใช้การได้ ซึ่งไม่หวั่นไหวเพราะความเร้าร้อนเพราะว่่าผลที่แท้จริงของสมาธิ ก็คือสภาพของจิตที่ปราศจากการรบกวน และสภาพที่ชัดเจนซึ่งแทรกซึมเข้าไปในอารมณ์ของสมาธิ เมื่อจิตบรรลุถึงขั้นนี้จิตจะตั้งอยู่อย่าง ไม่หวั่นไหว เพราะเหตุแห่งเครื่องเร้าร้อนภายนอก และกระแสแห่งความคิดที่ผสมผสานกันหลายอย่าง ย่อมสงบ ยิ่งกว่านั้นสมาธิย่อมชำระจิตให้บริสุทธิ์ โดยการขัดกิเลสภายในจิตทั้งหมด กระเจกเงาที่ขัดดีแล้วย่อมให้ภาพสะท้อนที่ชัดเจน ฉฉฉ ฉจิตที่บริสุทธิ์ย่อมฉายแสงภายในของตนให้เห็นหรือรู้แจ้งสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง ฉฉฉ ฉจิตของผู้มีความสุขย่อมจดจ่ออยู่ ณ จุดใดจุดหนึ่ง เพราะว่่าความเรียบง่าย และความสุขของกายและจิต เป็นสาเหตุโดยตรงของสมาธิและจะได้รับความสุขดังกล่วด้วยการฝึกสมาธิที่จริงการฝึกสมาธิ ไม่ใช่งานที่ยากจนเกินไปว่่าไรแต่ว่่าเราจะฝึกในขั้นสูงคือใน ขั้นฉฉฉ ฉจึงจะเป็นสิ่งที่ยากมากและน้อยคนที่จะก้าวไปถึง แต่การฝึกสมาธิที่ผู้เขียนจะกล่าวไว้ในบทความนี้ เป็นแบบง่ายๆ เพื่อให้คนทั่วไปปฏิบัติตามได้ และเพื่อให้ได้ผลในด้านการศึกษางานและในอาชีพต่างๆ เพราะฉฉฉฉขอให้ทุกคนเข้าใจไว้ก่อนว่่า ผู้ทำวิจยัไม่เกิดที่ฉฉฉฉฉท่านเข้าป่าหรือชวนให้ละทิ้งการงาน แล้วตั้งหน้าตั้งตามาฝึกแต่ในเรื่งสมาธิอย่างเดียว



3. ด้านปัญญา พบว่า การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปัญญาเป็นการพัฒนาความรู้ ส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม สร้างกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานพัฒนาให้รู้เท่าทันโลกและชีวิต ที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพกว่าเดิม เข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง รู้เข้าใจระบบงานอย่างชัดเจนถูกต้อง ก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญมี แท่นแก้ว (2536 : 165) กล่าวคือ ความหมายของปัญญาในหนังสือ ปรัชญาศาสนา ไว้ว่าปัญญาคือความรู้ หมายถึง รู้เหตุแห่งความเสื่อม เหตุแห่งความเจริญ และ รู้ทั้งเหตุผลทุกอย่างทั้งเสื่อมและเจริญ เช่นตั้งปัญหาไว้ในใจ เพื่อการศึกษาเล่าเรียน หาความรู้ใส่ใจไว้มากๆ และหมั่นอบรมภาวนาให้ปัญญาเจริญอยู่เสมอ นั่นแหละเป็นการตั้งปัญหาไว้ในใจที่ถูกต้องและเกิดสัมมาปัญญา

องค์ความรู้ใหม่

แสดงให้เห็นว่า การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก โดยปรับใช้ให้เหมาะสม ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นกระบวนการปฏิบัติ หรือ กระบวนการพัฒนา 3 ด้าน คือ ศีล เป็นหลักการพัฒนาระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม สมาธิ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการใดๆ ปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ รู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็น และ เพื่อให้การบริหารงานดำเนินกิจกรรมต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย พบว่า การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม มีค่าแปรผลอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ประกอบด้วย 1) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรรักษามาตรฐานในระดับนี้ไว้และจัดกิจกรรม โครงการ อบรมเรื่องหลักไตรสิกขาให้กับเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักไตรสิกขาที่ถูกต้องยิ่งขึ้น ก็จะทำให้การ

ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านศิลป การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารตลอดถึงบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชควรรักษามาตรฐานระดับมากไว้และพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด 3) ด้านสมาธิ การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารตลอดถึงบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชควรรักษามาตรฐานระดับมากไว้และพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด 4) ด้านปัญญา การใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารตลอดถึงบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชควรรักษามาตรฐานระดับมากไว้และพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 1) ควรทำการศึกษาวิจัยกระบวนการในการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) ควรทำการศึกษาวิจัยศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อการใช้หลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

ไชยวัฒน์ กปิลกาญจน์. (2525). วิสุทธิมรรคและปรมัตถมัณฺญูสามหาฎีกา ฉบับแปลเป็นไทย ภาค

1. กรุงเทพมหานคร : สัมฤทธิ์การพิมพ์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น จำกัด.

บุญมี แท่นแก้ว. (2536). ปรัชญาศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ หจก. ชนะการพิมพ์.

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต). (2531). พจนานุกรมฉบับประมวลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4

กรุงเทพมหานคร : บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.

พระเทพโสภณ. (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2544). ปัญญาภค. ในวิชาการเทศนา, กรุงเทพมหานคร

: หจก.เอมีเทรตติ้ง.



- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพี.วชิรญาณมหาเถร,ดร. (2546). สมาธิในพระพุทธศาสนา. แปลโดย ชูศักดิ์ ทิพย์เกสร กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2552). คู่มือมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สมเด็จพระญาณสังวร สุวฑฺฒโน. (2516). หลักพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมาน รังสี โยเกษฎ. (2535). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเซ็นจูรี จำกัด.