

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES OF ANG THONG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ดาวเหนือ ทองน้อย, บุญทัน ดอกไธสง, สุรินทร์ นียมางกูร

Dawnua Thongnoi, Boonton Dockthaisong, Surin Niyamangkoon

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Thenorza@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี

ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การเรียนรู้และพัฒนาตน และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ตามลำดับ 2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และหลักไตรสิกขา ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 53.9 และ 52.8 (Adjust R²=0.539, 0.528) 3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย 1) ทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง 4 ด้านคือ การเรียนรู้และพัฒนาตน มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้านจะมีประสิทธิผลอีกด้วยอาศัยหลักของศีล การรักษาพฤติกรรม โดยการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักศีล 5, หลักของสมาธิ การพัฒนาจิตใจ โดยมีสติ มีความอดทน อดกลั้น มีน้ำใจ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่, และหลักของปัญญา การฝึกฝนพัฒนาปัญญา โดยการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; หลักพุทธธรรม

*Received August 6, 2022; Revised August 23, 2022; Accepted August 27, 2022

Abstract

Objectives of this research paper were to study human resource management according to Buddhist principles of Ang Thong Provincial Administrative Organization, conducted with the mixed research methods.

It was found that: 1. The human resource management of the Ang Thong Provincial Administrative Organization, by overall, was at a high level ($\bar{X}=3.95$) and arranged in order of mean as follows: appropriate application of universal principles, followed by digital technology. learning and personnel development focusing on the general benefits, respectively. 2. Factors affecting human resource management of the Ang Thong Provincial Administrative Organization. and Tisikkha principles affected the human resources of the Ang Thong Provincial Administrative Organization at statistically significant level of 0.01, which could jointly predict the human resources of the Ang Thong Provincial Administrative Organization by 53.9% and 52.8% (Adjust R²=0.539, 0.528). 3. Human resource management according to Buddhist principles of the Ang Thong Provincial Administrative Organization consisted of 1) the desirable human resources of the Ang Thong Provincial Administrative Organization in 4 aspects, namely learning and personal development focusing on the common goods appropriately applied to international principles and driven by digital technology. Human resources development in all 4 areas was affected only by relying on the principles of precepts. behavioral therapy by practicing oneself in accordance with the Five Precepts, principles of meditation, mental development with mindfulness, patience, tolerance, kindness, sacrifice, generosity, and wisdom. by Practicing to develop wisdom by always studying and seeking knowledge.

Keyword: Human Resource Management; Buddhist Principles

บทนำ

การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นครอบคลุมทั้งการดูแลในระดับจังหวัดและระดับชุมชนย่อย มิใช่เพียงแค่การดำเนินงานส่วนบริหารยังมีงานบริการที่มีความเชื่อมโยงกับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ฉะนั้นการพบปะของบุคลากรต่างๆ หรือข้าราชการกับประชาชนจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นยังจำเป็นต้องใกล้ชิดกับประชาชนเพื่อสื่อสารข่าวสารสำคัญของทางราชการกับประชาชนดูแลทุกข์สุขของประชาชนอย่างใกล้ชิด บางพื้นที่ของประเทศไทยยังเป็นพื้นที่ชนบทหรือทุรกันดารอยู่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งขององค์กรที่จะปฏิบัติงานให้เข้าถึงประชาชนมากที่สุด เมื่อความสัมพันธ์ของบุคลากรหรือข้าราชการกับประชาชนเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกัน (พิมพ์ลิขิต ทองรอด, 2557)

สอดคล้องกันปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่ามิปรากฏอยู่ในหลาย ๆ พื้นที่ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอชนอมจังหวัดนครศรีธรรมราช ยังคงประสบกับปัญหาและมีอุปสรรคสำคัญบางประการที่ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นที่พอใจหรือความคาดหวังขององค์กรที่กำหนดไว้ เช่น ในด้านการสรรหาและการเลือกสรรบุคลากร นั้นยังมีการกำหนดตำแหน่งบางตำแหน่งซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจหรือสัมพันธ์กับรายได้ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับในปัจจุบัน รวมถึงวิธีการและรูปแบบในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรหรือด้านการฝึกอบรมและพัฒนาที่ยังขาดการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและแนวทางในการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ในด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรก็เช่นเดียวกัน ยังคงมีการโอนย้ายของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ทำให้การทำงานในองค์กรขาดความต่อเนื่อง กระทั่งการจูงใจบุคลากรให้อุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กรนั้นยังไม่สามารถจูงใจบุคลากรส่วนใหญ่ให้เสียสละเวลาหรืออุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่ และการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นยังไม่เป็นที่พอใจหรือยอมรับของบุคลากรทุกฝ่าย (เดชากร แก่นเมือง และพิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์, 2556)

ในการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 6 กอง 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต หน่วยตรวจสอบภายใน แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมา

ขึ้นและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วราภรณ์ พงษ์ดี, 2558)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยมองว่าการนำหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยจะเป็นเรื่องที่ดีมาก เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นอภิปรัชญา คือ มีความทันสมัยใหม่เสมอและพระพุทธศาสนาดำรงอยู่มาได้ 2564 ปีแล้วซึ่งพิสูจน์ได้แน่ชัดว่าสามารถนำมาบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจริง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวร นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาภายในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีอาการเกิดความแก่ ความเจ็บ ความตาย เป็นกฎ เพราะสังขมปัจจุบันกำลังอยู่ในสภาพที่เสื่อมถอยในด้านต่างๆ ดังนั้น เมื่อมองในภาพรวมแล้ว คงไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า สภาพที่ขาดสมดุลเหล่านี้ ล้วนสร้างความเดือดร้อนในการดำเนินชีวิตของคน ความวุ่นวายในสังคม อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของโลกพบว่าในปัจจุบัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆ องค์การ ทั้งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพึงหลักธรรมในการบริหาร ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงหลักไตรสิกขา คือศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างบูรณาการ และพัฒนาอย่างมีดุลยภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือความคาดหวังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองที่กำหนดไว้ และไม่ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่มีทิศทางและเป็นรูปธรรมที่พร้อมจะนำไปปฏิบัติได้จริง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยศึกษาจากสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง และรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อนำเสนอการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **รูปแบบของการวิจัย** ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 180 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 125 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 5 คน ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 5 คน ผู้รับบริการหรือประชาชน จำนวน 5 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวม 18 รูปหรือคน

3. **เครื่องมือที่ใช้การวิจัย** ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) หลักไตรสิกขา และ 4) ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 125 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Stepwise MRA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและศึกษากาคนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.544) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.95$) การเรียนรู้และพัฒนาตน ($\bar{X} = 3.92$) และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาระบวกรจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ตารางที่ 1 แสดงภาระบวกรจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ตัวแปรภาระบวกรจัดการทรัพยากรมนุษย์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การพัฒนา	.415	.075	.478	5.530**	.000
การบำรุงรักษา	.295	.080	.318	3.680**	.000
ค่าคงที่ (Constant)	1.348	.219		6.141**	.000

Multiple R = .739^b R Square = .547 Adjusted R Square = .539 Std. Error = .369

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่าภาระบวกรจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันทำนายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 53.9 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนา สามารถทำนายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน

จังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 47.8 รองลงมาคือ การอำนวยการรักษา สามารถทำนายได้ร้อยละ 31.8 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.348 + .415X_{13} + .295X_{14}$$

$$Z = .478Z_{X13} + .318Z_{X14}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักไตรสิกขา อย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ตารางที่ 2 แสดงหลักไตรสิกขาที่ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ตัวแปรหลักไตรสิกขา	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ศีล การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม	.400	.074	.462	5.415**	.000
ปัญญา การฝึกฝนพัฒนาด้านปัญญา	.301	.077	.332	3.888**	.000
ค่าคงที่ (Constant)	1.330	.228		5.841**	.000

Multiple R = .732^b R Square = .536 Adjusted R Square = .528 Std. Error = .373
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าหลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันทำนายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 52.8 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ศีล (การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม) สามารถทำนายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ ปัญญา (การฝึกฝนพัฒนาด้านปัญญา) สามารถทำนายได้ร้อยละ 33.2 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.330 + .400X_{21} + .301X_{23}$$

$$Z = .462Z_{X21} + .332Z_{X23}$$

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ในครั้งนี้ประกอบด้วย 1) ทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง 4 ด้านคือ การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้านจะมีประสิทธิผลอีกด้วยอาศัยหลักของศีล การรักษาพฤติกรรม โดยการอบรมปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักศีล 5 ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม มีวินัยตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ การเคารพสิทธิของผู้อื่น ดำรงตนตั้งมั่นในทางสุจริต หลักของสมาธิ การพัฒนาด้านจิตใจ โดยมีสติในการทำงาน มีความอดทน อด

กลับ พัฒนาจิตใจให้สงบมั่นคงเป็นคนมีน้ำใจ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำนุบำรุงศาสนา ประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา ทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะและสังคม ส่วนรวม และหลักของปัญญา การฝึกฝนพัฒนาปัญญา โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติม ฝึกอบรมพัฒนาปัญญาทั้งจากการฟัง การอ่าน การปฏิบัติให้เห็นจริง รวมทั้ง การศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบขับเคลื่อนโดยใช้ฐานของข้อมูลความรู้ที่ได้ เพื่อเป็นทรัพยากร มีคุณค่าและพึงประสงค์ขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การเรียนรู้ และพัฒนาตน และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน) (2558) พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนากาย ต้องรู้ อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ แต่งกายให้เหมาะสม อยู่ร่วมกันเรียนรู้ด้วยกัน อยู่แบบพอเพียง กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศีล พัฒนาให้มีระเบียบวินัย ทำให้คนมีศีล มีเป้าหมายเดินไปสู่ทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละต่อประโยชน์ส่วนรวม รับผิดชอบ แสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาจิต บุคลากรมีจิตบริการ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี พอใจในอาชีพของตน ตั้งใจทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ และกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาปัญญาต้อง “คิดเป็น ทำเป็น” เรียนรู้โดยการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจว่ามีทิศทางในการดำเนินงานอย่างไร แล้วมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นปรัชญาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานคิดเป็นขบวนการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบสามารถแก้ไข โดยใช้หลักการใช้เหตุผล มีการฝึกทักษะมาใช้ในการพัฒนาสติปัญญาก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาได้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันทำนุบำรุงทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 53.9 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนา สามารถทำนุบำรุงทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 47.8 รองลงมาคือ การธำรงรักษา สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 31.8 ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวิน ไชยวรรณ (2559) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคลากรด้านการบินของสถาบันการบินพลเรือนด้วยหลักอิทธิบาท 4 คือ “PRDMCVCV MODEL” มีดังนี้ 1) ด้านการวางแผน บุคลากรเชิงพุทธโดยการวางแผนการคัดเลือกบุคลากร ตามภารกิจแต่ละหน้าที่นโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างบุคลากร 2) ด้านการสรรหา บุคลากรเชิงพุทธโดยการคัดเลือกบุคลากรตามนโยบายหน่วยงาน ที่ต้องการคุณสมบัติความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน มีลักษณะตั้งใจมุ่งมั่น มีความใฝ่รู้ในอาชีพ 3) ด้านการพัฒนา บุคลากรเชิงพุทธโดยการใส่ใจและส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรม เพิ่มความรู้ในวิชาชีพ มีธรรมะในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการธำรงรักษา บุคลากรเชิงพุทธโดยการปลูกฝังความรับผิดชอบในหน้าที่ ใส่ใจการทำงาน คิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ คิดสร้างสรรค์ต่อหน้าที่และองค์กร พัฒนาคณะใหม่รักษาคนเก่า สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจ ให้รางวัลเป็นการตอบแทน การบูรณาการการบริหารงานบุคคลกับหลักพุทธธรรม “อิทธิบาท 4” ที่มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องเป็นรูปแบบ “PRDMCVCV MODEL” ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการบินของสถาบันการบินพลเรือน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่กำหนดไว้

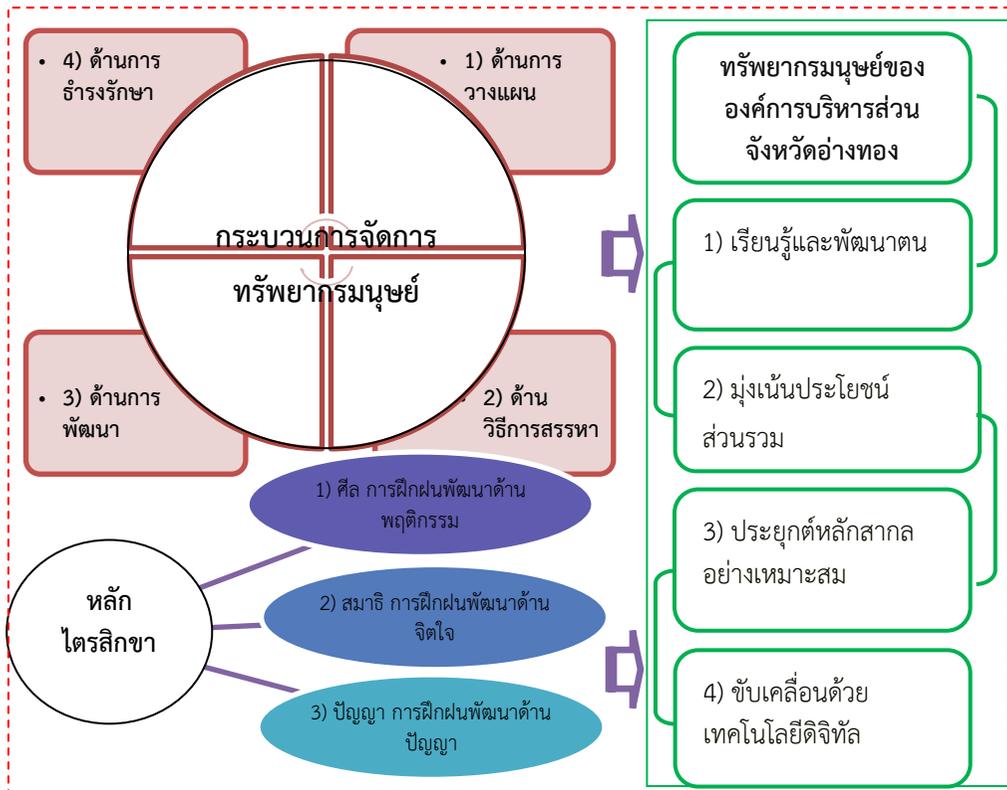
2) หลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันทำนายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 52.8 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ศีล (การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม) สามารถทำนายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ ปัญญา (การฝึกฝนพัฒนาด้านปัญญา) สามารถทำนายได้ร้อยละ 33.2 ตามลำดับ ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา (2562) ที่พบว่า การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย สีสสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ที่พึงประสงค์คือ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง การพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับ นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) พัฒนาด้านกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผนที่ดี มีการจัดองค์การที่ทันสมัย ใส่ใจการบังคับบัญชาสั่งการ ประสานงานทั่วองค์กร มีความแน่นอนในการควบคุม 3) ให้มีการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมไตรสิกขา ประกอบด้วย การปฏิบัติตามหลักศีลสิกขา (มีวินัย) การปฏิบัติตามหลักจิตตสิกขา (ใจสะอาด) การปฏิบัติตามหลักปัญญาสิกขา (ฉลาดหลักแหลม)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย 1) ทรัพยากร

มนุษย์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง 4 ด้านคือ การเรียนรู้และพัฒนาดน มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้านจะมีประสิทธิผลก็ด้วยอาศัยหลักของศีล การรักษาพฤติกรรม โดยการอบรมปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักศีล 5 ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม มีวินัยตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ การเคารพสิทธิของผู้อื่น ดำรงตนตั้งมั่นในทางสุจริต หลักของสมาธิ การพัฒนาด้านจิตใจ โดยมีสติในการทำงาน มีความอดทน อดกลั้น พัฒนาจิตใจให้สงบมั่นคงเป็นคนมีน้ำใจ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำนุบำรุงศาสนา ประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา ทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ และสังคมส่วนรวม และหลักของปัญญา การฝึกฝนพัฒนาปัญญา โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ฝึกอบรมพัฒนาปัญญาทั้งจากการฟัง การอ่าน การปฏิบัติให้เห็นจริง รวมทั้งการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบขับเคลื่อนโดยใช้ฐานของข้อมูลความรู้ที่ได้ เพื่อเป็นทรัพยากรมีคุณค่าและพึงประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมนกัศ กฤดากร ณ อยุธยา (2560) ที่พบว่า 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทั่วไป สรุปได้ว่าเป็นหลักในการพัฒนาศักยภาพทุกด้านอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการเรียนรู้วิธีการ เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีขึ้นเพื่อพัฒนาการมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิต 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในคัมภีร์วิสุทธิมรรค พบว่าพุทธศาสนามองว่ามนุษย์ที่พัฒนาแล้ว คือมนุษย์ที่ผ่านการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายนอกและภายในอย่างสมบูรณ์ ได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญา ที่ส่งผลต่อตนเองอย่างรอบด้าน เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการเรื่องพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย 3. วิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในคัมภีร์วิสุทธิมรรค สรุปว่า หลักธรรมในคัมภีร์วิสุทธิมรรคทั้งหมด 23 ตอน เป็นหลักธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและมีสติปัญญา รวมเรียกว่าเป็นหลักธรรมในการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์นั่นเอง และหลักคำสอนในคัมภีร์วิสุทธิมรรคจัดรวมลงในไตรสิกขาได้อย่างเป็นระบบเป็นอย่างดี

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

จากแผนภาพองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ในครั้งนี้โดยมี ทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง 4 ด้านคือ การเรียนรู้และพัฒนาตน มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้านจะมีประสิทธิผลอีกด้วยอาศัยหลักของศีล การรักษาพฤติกรรม โดยการอบรมปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักศีล 5 ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม มีวินัยตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ การเคารพสิทธิของผู้อื่น ดำรงตนตั้งมั่น

ในทางสุจริต หลักของสมาธิ การพัฒนาด้านจิตใจ โดยมีสติในการทำงาน มีความอดทน อดกลั้น พัฒนาจิตใจให้สงบมั่นคงเป็นคนมีน้ำใจ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำนุบำรุงศาสนา ประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา ทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะและสังคมส่วนรวม และหลักของปัญญา การฝึกฝนพัฒนาปัญญา โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ฝึกอบรมพัฒนาปัญญาทั้งจากการฟัง การอ่าน การปฏิบัติให้เห็นจริง รวมทั้ง การศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบขับเคลื่อนโดยใช้ฐานของข้อมูลความรู้ที่ได้ เพื่อเป็นทรัพยากร มีคุณค่าและพึงประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน เช่น ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรทุกๆ ปี มีแผนพัฒนาที่โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้และเน้นการมีส่วนร่วม เป็นต้น 2) ด้านการสรรหาบุคลากร เช่น สรรหาบุคคลที่เป็นคนดี มีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ดำเนินการสรรหาโดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอย่างความยุติธรรม เป็นต้น 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น คำนึงถึงความต้องการพัฒนาของบุคลากร พัฒนาตรงตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร เช่น การทำให้บุคลากรพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ดีและขยันหมั่นเพียร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ควรปรับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะด้านการวางแผน ด้านการสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการ และมีคุณภาพเข้ามาสู่องค์กร

2. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปกำหนดเป็นค่านิยมร่วม ให้ทุกคนปฏิบัติร่วมกันทั้งหลักไตรสิกขา หลักภาวนา 4 เป็นต้น เพื่อให้เป็นองค์กรเชิงพุทธ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการวางแผนด้านการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนในแต่ละปี โดยให้ผู้ที่มีความสามารถและมีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. ควรมีการโอนย้ายตามความสมัครใจและเหมาะสม หรือสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับงานด้วย

3. ควรส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในครั้งนี้ ไปศึกษากับหน่วยงานภาครัฐอื่นหรือศึกษากับหลายๆ หน่วยงานเพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาให้มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น และจะสามารถใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต่อไป

2. ควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมมาเป็นตัวแปรในการวิจัยให้มากขึ้น โดยขยายไปสู่มหาวิทยาลัยอื่น เพื่อพัฒนางานวิจัยและผลักดันหลักธรรมให้ไปสู่ผลการวิจัยในระดับสากลให้เป็นที่ยอมรับทั้งในฐานะคำสอนทางศาสนาและตัวชีวิตที่เป็นสากล

เอกสารอ้างอิง

ไกรวิน ไชยวรรณ. (2559). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการบินด้วยหลักพุทธธรรมของสถาบันการบินพลเรือน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

คมณัฏ กฤดากร ณ อยุธยา. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในคัมภีร์วิสุทธิมรรค. *วารสารพุทธมัตต์*, 2(2), 22-39.

ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เดชากร แก่นเมือง และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช. *สืบค้น 12 มิถุนายน 2565*, จาก http://www.hu.ac.th/conference/conference2013/Proceedings2013/pdf/Book3/Poster1/235_209-218.pdf

พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน). (2558). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พิมพ์ลิขิต ทองรอด. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 1(2), 49-79.
- วรภรณ์ พงษ์ดี. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง. *วารสารไตรศาสตร์ Three- Science*. 1(1), 77-85.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rded, New York: Harper and Row.