



การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี\*  
APPLICATION OF IDDHIPADA 4 FOR PERSONNEL COMPETENCY  
DEVELOPMENT OF KHLONG HOK SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION KHLONG LUANG DISTRICT PATHUM  
THANI PROVINCE

กนกนุช นิยนันท์, สุริยา รักษาเมือง, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

Kanoknuch Niyanan, Suriya Raksamueng, Phongphat Chittanurak

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: niyanan.ka@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 และ 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะบุคลากร และเพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาประชากรจำนวน 138 คน ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ความเชื่อมั่น 0.994 สถิติใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับหลักอิทธิบาท 4 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. หลักอิทธิบาท 4 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม กับการพัฒนาสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับปานกลาง 3. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 คือ ด้านฉันทะ ความพอใจ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ ด้านวิริยะ ความเพียร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความ



ขยันขันแข็ง ด้านจิตตะ ความใส่ใจ ใส่ ส่งเสริมให้บุคลากรใส่ใจในการทำงาน และด้าน  
วิมangsa ความไตร่ตรอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักปรับปรุงกระบวนการทำงาน  
**คำสำคัญ:** หลักอิทธิบาท 4; การพัฒนาสมรรถนะ; องค์การบริหารส่วนตำบล

## Abstract

Objectives of this research were: To study the level of personnel competency development, To study correlation between iddhipada 4 and human resource development with personnel competency and To propose the approach of application of iddhipadā 4 for personnel competency development of Khlong Hok subdistrict administrative organization Khlong Luang district Pathum Thani province. Methodology was the mixed methods. The quantitative research conducted by studying 138 populations collected the data with 5 rating scale questionnaires that had reliability value at 0.994. The statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation and Correlation. The qualitative research conducted by in-depth-interviewing 10 key informants. The data were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. The level of Iddhibada 4, human resource development and personnel competency development of Khlong Hok subdistrict administrative organization Khlong Luang district Pathum Thani province in overall also was at high level in overall also was at high level. 2. The correlation between Iddhibada 4 and human resource development with personnel competency development of Khlong Hok subdistrict administrative organization Khlong Luang district Pathum Thani province was positive relation at the high level 3. The approach of application of iddhipada 4 was: Chanda, encourage personnel to work with pleasure and willingness., Viriya, encourage personnel to work with diligence, Citta, encourage personnel to pay attention to work and Vimamsa, encourage personnel to know how to improve work processes.

**Keywords:** iddhipada 4; Competency Development; Subdistrict Administrative Organization



## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหลักของประเทศปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เต็มประสิทธิภาพด้วยเหตุผลหลายประการ จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กร และมีผลต่อประสิทธิผลของงานมากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อตึงศักยภาพภายในทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบันจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวนโยบายโดยเรียนแบบปรัชญาและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการพัฒนาประเทศให้ทันสมัยเพราะเป็นกระแสหลักในการพัฒนาของโลกถ้าประเทศไทยไม่ยอมก้าวเข้าไปร่วมกับกระแสหลักของทุนนิยมนี้ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลังและจะเสียเปรียบไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ไปอีกยาวนาน (วัชร หทรงประทุม, 2549)

ประเทศไทยมีการจัดระเบียบบริหารการแผ่นดิน ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 ซึ่งแบ่งการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (กิจสมพงษ์ กล้าหาญ, 2549)

จากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างการบริหาร ส่งผลให้บุคลากร ต้องเกิดการตื่นตัวในการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งหนึ่งในวิธีการพัฒนาสมรรถนะคือ ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพผ่านกิจกรรมหลัก 3 ประเภท คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษานั้นควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกสุด เพราะในปัจจุบันในประเทศไทยถือว่ากำลังเผชิญหน้ากับสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านวิทยาศาสตร์และด้านเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยโดยทั่วไป แม้แต่ในระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ประสบปัญหาขาดบุคลากรที่มีศักยภาพที่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร หากไม่ได้รับการแก้ไขจะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กรได้ จากการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น บุคคลจะสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง และสิ่งที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลมีศักยภาพสูงสุดที่จะสามารถประชันหน้ากับปัญหาทั้งปวง



ได้ดีคือ การศึกษาการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านของประเทศ ตลอดจนบุคลากรนั้นต้องมีสัปปะริตต์เรียนรู้และพัฒนาตนเองพัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคมให้ทันสมัยอยู่เสมอจึงจะมีชีวิตที่ประสบผลสำเร็จและสงบสุขท่ามกลางปัญหาอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลันทางเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมการเมือง และเทคโนโลยี (วิโรจน์ สาริตนะ, 2555)

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมยังไม่เป็นรูปธรรมมากนัก เนื่องจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เน้นเรื่องการบริหารประชาชน แต่สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ถึงแม้ในภาพรวมได้เน้นส่งเสริมการศึกษา พัฒนาชุมชน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ใส่ใจคุณภาพชีวิตประชาชน (องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก, 2565) ในส่วนการพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก ก็ได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ อบท. ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการด้วยเช่นกัน (องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก, 2566) แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการบริหารจัดการในส่วนนี้จำเป็นต้องใช้ปัจจัยหลายอย่างทั้งแนวทางและวิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ หลักการวิธีการอื่น ๆ รวมถึงหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากได้มีการนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่ดีขึ้น กล่าวคือสามารถปฏิบัติงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ดี ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีเข้าใจในองค์กรและระบบงาน สามารถให้บริหารได้อย่างเป็นเลิศ และมีศักยภาพในการทำงานเป็นทีม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์คือทรัพยากรที่ทรงค่ายิ่งในองค์กร เมื่อบริหารจัดการตามวิธีการที่เหมาะสมจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี และจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างตรงจุด เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้มากที่สุด



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 และหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาแนวการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีจำนวน 138 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก, 2565) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี นักรัฐประศาสนศาสตร์ คณบดีวิชาการด้านพระพุทธศาสนา รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 รูปหรือคน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน จากนั้นได้ทำการทดลองใช้โดยนำไปแจกกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ 0.994 สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงปริมาณ



#### 4. การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสมาชิกพรรคการเมือง จำนวน 138 ฉบับ และได้รับกลับมาจำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูปหรือคน โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ใช้การจัดบันทึก และบันทึกเสียง และนำมาถอดความสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

### ผลการวิจัย

1. ระดับหลักอภิธิบาท 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.60$ ,  $\sigma=0.65$ ) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.67$ ,  $\sigma=0.69$ ) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และระดับสมรรถนะของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.59$ ,  $\sigma=0.67$ ) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. หลักอภิธิบาท 4 โดยรวม กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับมาก ( $R=.809^{**}$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับมาก ( $R=.855^{**}$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. แนวการประยุกต์ใช้หลักอภิธิบาท 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ควรประยุกต์หลักอภิธิบาท 4 ดังนี้ ด้านฉันทะ ความพอใจ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ ด้านวิริยะ ความเพียร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ด้านจิตตะ ความใส่ใจ ส่งเสริมให้บุคลากรใส่ใจในการทำงาน และด้านวิมังสา ความไตร่ตรอง



ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยบูรณาการกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการ ฝึกอบรมบุคลากรตามหลักสมรรถนะประจำสายงานจัดให้มีระบบการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร วางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ใส่ใจในการทำงานให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม บุคลากรปฏิบัติตามหลักจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน บุคลากรหมั่นพัฒนาตนเองและเรียนรู้ระบบงานอยู่เสมอ ด้านเวลา บุคลากรมีความสามารถในการให้บริการอย่างถูกต้องแม่นยำ ให้บริการได้ตรงตามความต้องการของประชาชน และด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับหลักอริยาบท 4 โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีการบริหารที่มีความสอดคล้องกับอริยาบท 4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้มีการประยุกต์ใช้หลักของฉันทะมากที่สุด สังเกตได้จากคะแนนที่มีระดับสูงสุด อันเนื่องมาจาก บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ มีความชื่นชอบและรักในงานขององค์กร ได้รับการส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจและยินดีที่จะปฏิบัติงาน และบุคลากรมีความสมัครสมานสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกันเป็นอย่างดี ส่วนในด้านอื่น ๆ ก็มีการประยุกต์ใช้เช่นเดียวกัน แต่ในภาพรวมถือว่าการประยุกต์ใช้ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหลักอริยาบท 4 ที่ได้กล่าวมาข้างต้นจากผลการวิจัย มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรในระดับมาก กล่าวคือเมื่อมีการประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระบุญเพ็ง สิทธิวงษา (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักอริยาบท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการใช้หลักอริยาบท 4 คือ ด้านฉันทะ จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้ความพอใจในสิ่งที่มียุพิจารณาในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นอย่างรอบครอบ ด้านวิริยะ จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความจริงใจในการบริหารจัดการท้องถิ่น ด้านจิตะ จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความเสียสละตั้งใจในการบริหารจัดการท้องถิ่น และด้านวิมังสา จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้สติกำกับในการควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบร่วมกันเสริมสร้างลักษณะนิสัยในทางบวก



ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่มีการปฏิบัติในด้านการฝึกอบรมมากจากนั้นเป็นด้าน การศึกษาและการพัฒนา สำหรับการฝึกอบรม มีการวางแผนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ มีการจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มทักษะบุคลากร มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมบุคลากรตามหลักสมรรถหลัก 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปัญญา สุนทรนนท์ (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมี กิจกรรมประกอบย่อย คือ 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษา 3. การพัฒนาส่วนบุคคลส่งผลต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กรภาครัฐของประเทศไทย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบัณฑิตย์ อิทธิยาวิธ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบคือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 61.20

2. หลักอิทธิบาท 4 โดยรวม กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก แสดงให้เห็นหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมากกว่า ทั้งนี้ทั้งนี้ก็ต้องอาศัยหลักการทั้ง 2 อย่างคือ หลักอิทธิบาท 4 และหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (2557) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการส่งเสริมการศึกษตามอัธยาศัย มีการฝึกอบรมทางร่างกาย และมีการพัฒนาด้านจิตใจโดยใช้หลักพุทธธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิษณุภา เมธีวรฉัตร (2557) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 ผลการวิจัยพบว่า



รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ได้มีการได้มีการใช้กระบวนการพัฒนาทั้งการฝึกอบรมภายใน ศึกษามาตามหลักไตรสิกขา และพัฒนาปัญญา ความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์

3. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นผลมาจากการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป้าหมายหลักของการพัฒนาอยู่ในกรอบการพัฒนา 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม โดยอาจจะใช้ปัจจัยการบริหารและการพัฒนาหรือหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกันออกไป แต่ก็อยู่ในกรอบ 5 ด้านนี้ และมีรายละเอียดดังที่กล่าวแล้วข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระณธีรวิชัย คมภีรปโย (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล ในยุคโลกาภิวัตน์ ตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล มี 5 ด้าน คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4. บริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการพัฒนาสมรรถนะ คือ พัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมหน่วยงาน ระบบโครงสร้างองค์กร พัฒนาปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์คำสั่ง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิญา อายุยืน (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบไปด้วย 1. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการบริการที่ดี 3. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมที่ดี

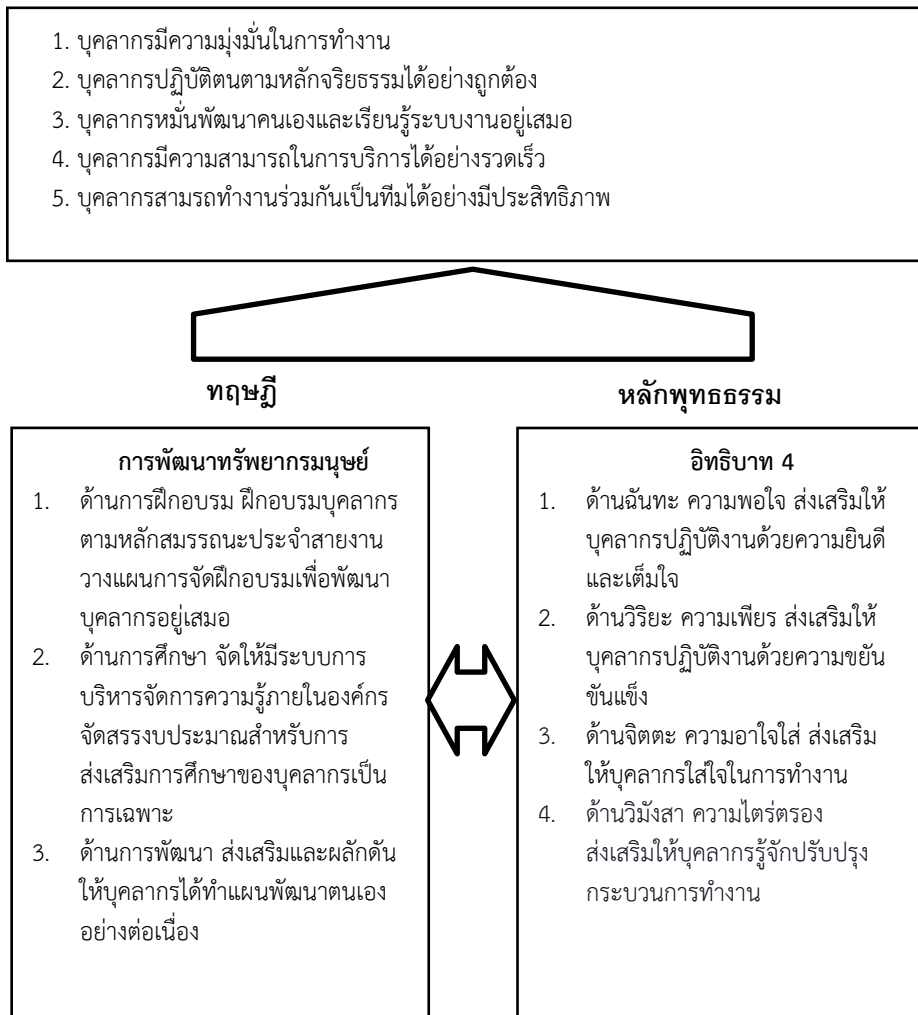
### องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยตั้งแต่ต้น เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจึงได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ โดยนำเอาผลการวิจัยเชิงปริมาณ ในประเด็นที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด และมีความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม นำมาเป็นสาระสำคัญในการสังเคราะห์ และประเด็นดังกล่าวได้พิจารณาถึงความสอดคล้อง



กันระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ เมื่อได้ข้อสรุปและประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์แล้วจึงได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ ดังแผนภาพต่อไปนี้

**การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก  
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**



**ภาพที่ 1** องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 มีสาระสำคัญอยู่ 3 ส่วนคือ ทฤษฎีหลักพุทธธรรมและ การพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ดำเนินการโดย ฝึกอบรมบุคลากรตามหลักสมรรถนะประจำสายงาน วางแผนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ด้านการศึกษา ดำเนินการโดย จัดให้มีระบบการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร จัดสรรงบประมาณสำหรับการส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรเป็นการเฉพาะ และด้านการพัฒนา ดำเนินการโดย ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรได้ทำแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยความแล้วทั้ง 3 ส่วนเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมสมรรถนะประจำสายงาน ได้รับการศึกษาและพัฒนาต่อยอด

หลักอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ ความพอใจ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ ด้านวิริยะ ความเพียร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่ ส่งเสริมให้บุคลากรใส่ใจในการทำงาน และด้านวิมังสา ความไตร่ตรอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยเนื้อหาแล้วเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีเต็มใจทำงาน ขยันทำงานอุทิศตนเพื่อองค์กร เอาใจใส่และมีสมาธิในการทำงาน และการใช้วิจารณ์ญาณตรวจสอบข้อบกพร่องและหาแนวทางแก้ไข

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นผลที่เกิดจากการนำเอาทฤษฎีและหลักพุทธธรรมมาบูรณาการเป็นแนวทางปฏิบัติ โดย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม บุคลากรปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน บุคลากรหมั่นพัฒนาตนเองและเรียนรู้ระบบงานอยู่เสมอ ด้านเวลา บุคลากรมีความสามารถในการบริการได้อย่างรวดเร็ว และด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีนโยบายในการส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานโดยเน้นความเอาใจใส่ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. ควรมีนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาต่อยอดความรู้และประสบการณ์ทำงาน
3. ควรมีนโยบายในการพัฒนามสมรรถนะบุคลากรตามกรอบสมรรถนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรดำเนินการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากร โดยประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 เน้นด้านจิตตะให้บุคลากรได้พัฒนาการตรวจสอบเอาใจใส่ในกระบวนการทำงานมากขึ้น



2. ควรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร

3. ควรมีกระบวนการในการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการให้บริการ ทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บริการประชาชน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรมีการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ

3. ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### เอกสารอ้างอิง

กิจสมพงษ์ กล้าหาญ. (2549). ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศติยา आयुยืน. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน (ดุฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณธีรวิชัย คมกิตฺตปญฺญ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล ในยุคโลกาภิวัตน์ ตามหลักพุทธธรรม (ดุฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา. (25625). การใช้หลักอริยบท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6(5), 2460-2477.

พระมหาบัณฑิตย์ อิทธิยาธุโร. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ (ภักดีแสน). (2557). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร (ดุष्ฎิณิพนธ์พุทธศาสตร์ดุष्ฎิณิพนิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัชร ทรงแพรหม. (2549). มิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิญญาภา เมธีวรณัต. (2557). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 (ดุष्ฎิณิพนธ์พุทธศาสตร์ดุष्ฎิณิพนิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). การพัฒนานโยบายการศึกษา. ขอนแก่น: ภาควิชาการพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุปัญญา สุนทรนนธ์. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 7(2), 65.
- องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก. (2565). รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <https://shorturl.asia/cZKi3>
- \_\_\_\_\_. (2565). ข้อมูลบุคลากร. สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <https://shorturl.asia/y4Q6L>
- \_\_\_\_\_. (2566). ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้น 10 มิถุนายน 2566, จาก <https://shorturl.asia/GNJRj>