

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย
อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

Human Resource Development of Sainoi Sub-District
Administrative Organization in Sainoi District Nonthaburi Province

พระมหาบัณฑิต อธิธิยาวัธ (ไตรแก้ว)¹, ธิติวุฒิ หมั่นมี² และ อนูวัต กระสังข์³

Received: August 22, 2021
Revised: September 16, 2021
Accepted: September 16, 2021

Phramaha Bundit Aidthiyawutho (Traikeaw), Thitiwut Manmee
and Anuwat Krasang
(bundit_36@hotmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ได้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.35) 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ทรัพยากรมนุษย์และไตรสิกขา มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ได้ถึงร้อยละ 90.40 และ 3. ปัญหาและอุปสรรค พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีเวลาไม่เพียงพอ ขาดการประยุกต์กิจกรรมการพัฒนา

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{2,3} ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คุณธรรมให้บุคลากรทุกศาสนาเข้าร่วมได้ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดสรรเวลาในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม ควรมีการประยุกต์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขาโดยให้บุคลากรทุกศาสนาเข้าร่วมกิจกรรมได้ ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสนใจและใส่ใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The Objectives of This Article Are: 1. To Study the Level of Human Resource Development of Sai Noi Subdistrict Administrative Organization, Sai Noi District, Nonthaburi Province; 2. To Study The Factors Affecting The Human Resource Development of Sai Noi Subdistrict Administrative Organization, Sai Noi District, Nonthaburi Province; Study The Problem Obstacles and Suggestions It is a Combined Research Method. The Quantitative Research Consisted of a Sample of 108 People. Data Were Analyzed Including Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. And Multiple Regression Qualitative Research 9 Key Informants or People Collected Data Through in-Depth Interviews. Analyze The Data by Content Analysis.

The Results Showed That; 1) The Overall Level of Human Resource Development is at a High Level in All Aspects ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.35) 2) The Factors Affecting The Development of Human Resources are Human Resources and The Trisikkha, Which Have a Common Influence on Resource Development. Humans of Sai Noi Subdistrict Administrative Organization, Sai Noi District, Nonthaburi Province at The Level of Statistical Significance of 0.01 and Can Jointly Explain The Variation of Human Resource Development of The Sai Noi Sub-District Administrative Organization, Sai Noi District, Nonthaburi Province Up to 90.40 Percent. 3) Problems and Obstacles Found That The Development of Personnel Has Not Enough Time. Lack of Application of Moral Development

Activities for Personnel of All Religions to Participate Personnel Lack Motivation for Moral and Ethical Development. Suggestions should be Allocated Time for Personnel Development Appropriately. There should be an Application of Personnel Development Activities According to The Trisikkha Principle by Allowing Personnel of All Religions to Participate in The Activities. Should Incentivize Personnel to Be Interested and Pay Attention to the Development of Knowledge, Competence and Morality

Keywords: Development, Human Resources, Sub-district Administrative Organization

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยหลักของประเทศ ปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เต็มประสิทธิภาพด้วยเหตุผลหลายประการ จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรและมีผลต่อประสิทธิผลของงานมากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อดึงศักยภาพภายในทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบันจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวนโยบาย โดยเลียนแบบปรัชญาและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการพัฒนาประเทศให้ทันสมัย เพราะเป็นกระแสหลักในการพัฒนาของโลก ถ้าประเทศไทยไม่ยอมก้าวเข้าไปร่วมกับกระแสหลักของทุนนิยมนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลัง และเสียเปรียบไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ไปอีกยาวนาน (วัชร ทรงแทม, 2549)

สภาพปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปัญหาในด้านคุณภาพของงาน โดยคนนั้นแตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ทักษะเชิงวิชาชีพ การขาดทัศนคติที่ดีต่องานและขาดความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร สภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละเรื่องมีความสำคัญ หรือความล้มเหลวขององค์กร

ขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี กล่าวคือ โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนั้น บุคลากรทุกระดับขององค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน (พระมหาสุพัฒน์ ศรียอด, ๒๕๖๓)

อนึ่ง หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ หลักไตรสิกขา หรือหลักที่ว่าด้วยแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติที่เรียกว่า “ศีล” การหมั่นทำให้อุจจาระใจเกิดความสุขใสบริสุทธิ์ สะอาด สงบนิ่งด้วยแนวทางแห่ง “สมาธิ” และสุดท้าย คือ การเข้าถึงองค์ความรู้ที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการฟันฝ่าทุกอุปสรรคปัญหาที่เรียกว่า ปัญญา (พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์) 2557) และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร คือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 กิจกรรมประกอบย่อย คือ (1) การฝึกอบรม (2) การศึกษา (3) การพัฒนาส่วนบุคคล (4) การพัฒนาอาชีพ และ (5) การพัฒนาองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรผ่านทางกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และในส่วนของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี มีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาบุคลากร (สุปัญญา สุนทรนนธ์, 2557) การเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการเรียนรู้ได้ดำเนินการตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ หลักศีล สมาธิและปัญญา นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ยังได้แก่ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา โดยที่ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้ในระดับสูง (วิชิต สงวนไกรพงษ์, 2557)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงมองว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นมากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จะต้องตื่นตัวและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและบุคลากร มีระบบและกลไกในการคัดเลือกต้องมีประสิทธิภาพ มีคุณสมบัติตามเป้าประสงค์และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กรกต ชำบัณชิต, 2562) เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จึงมีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เพื่อที่จะรักษาให้พนักงานเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรตนเองได้นาน และในขณะเดียวกัน ก็เป็นการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านความรู้ ความคิดและประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลนั้นมีค่าเป็นทรัพยากรที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ ๆ รับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้มากที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เนื่องจากเห็นว่าเป็นความจำเป็นและสำคัญที่จะกระตุ้นแรงจูงใจ และสนับสนุนการพัฒนาความรู้ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อบริหารจัดการตามวิธีการที่เหมาะสมจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี และจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างตรงจุด เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้มากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จำนวน 147 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี, 2564) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 108 รูป/คน การวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย นักวิชาการและพระสงฆ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 9 รูป ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จำนวน 4 คน กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน กลุ่มพระสงฆ์ จำนวน 3 รูป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเป็นการอธิบายลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูล และบรรยายโดยใช้สถิติแบบพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และตัวแปรไตรสิกขา ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple regression Stepwise)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในครั้งนี้ เริ่มจากการค้นหาข้อมูลตามเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหาข้อมูลปัจจุบันที่บ่งบอกถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยการจัดทำข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้อมาสรุปผลประกอบการวิเคราะห์บริบทของพื้นที่ การวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytical induction) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงบรรยายโดยการประมวลข้อสรุปที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลมาสรุปเพื่อเขียนสรุปรายงานเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ พบผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.35) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.46) ด้านหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.38)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X1) และปัจจัยไตรสิกขา (X2) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยที่ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X1) และปัจจัยไตรสิกขา (X2) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ได้ถึงร้อยละ 90.40 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) เท่ากับ 0.395 และปัจจัยไตรสิกขา (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_2) เท่ากับ 0.676

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ บุคลากรมีความรู้ตรงสายงาน บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับธรรมะ ด้านความสามารถ บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา บุคลากรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะ บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อปฏิบัติงาน บุคลากรมีทักษะในการแก้ไขปัญหา บุคลากรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ บุคลากรมีทักษะในการสื่อสาร

3. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ปัญหาและอุปสรรค คือ การพัฒนาบุคลากรมีเวลาไม่เพียงพอ ขาดการประยุกต์กิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมให้บุคลากรทุกศาสนาเข้าร่วมได้ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยการจัดสรรเวลาในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม การประยุกต์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขาโดยให้บุคลากรทุกศาสนาเข้าร่วมกิจกรรมได้ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสนใจและใส่ใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

สำหรับการอภิปรายผลการวิจัยนั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการทำให้การอบรม ศึกษา พัฒนา จนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน ดังนั้นจึงมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการ มีการฝึกอบรม ฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมระเบียบวินัย ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม มีการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร จัดให้มีระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร จัดกิจกรรมเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน จัดสรรทุนสำหรับการศึกษาของบุคลากร และพัฒนาประสบการณ์ทำงาน จัดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปัญญาดา สุนทรนนท์ (สุปัญญาดา สุนทรนนท์, 2557) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 กิจกรรมประกอบย่อย คือ (1) การฝึกอบรม (2) การศึกษา (3) การพัฒนาส่วน

บุคคล (4) การพัฒนาอาชีพ และ (5) การพัฒนาองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร และ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรผ่านทางกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และในส่วนของพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี มีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาบุคลากร

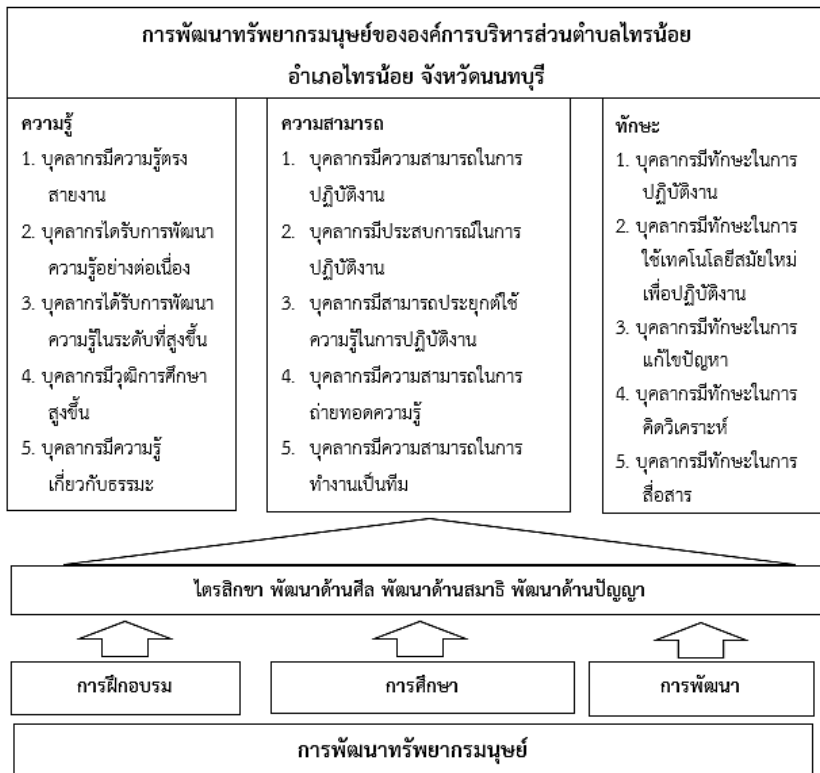
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญคือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งหลักไตรสิกขานี้ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี แสดงให้เห็นว่าไตรสิกขาเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชิต สงวนไกรพงษ์ (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง พัฒนาการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการเรียนรู้ได้ดำเนินการตามหลักไตรสิกขา ได้แก่หลักศีล สมาธิ และปัญญา นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ยังได้แก่ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาการพัฒนา โดยที่ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรเดช สมองทวีพร (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน ได้ประมาณร้อยละ 70.50 ซึ่งอยู่ในระดับที่สูง

3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ในส่วนของปัญหาที่พบคือ บุคลากรขาดความรู้ในการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักไตรสิกขาเป็นหลักพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูนิวริฐศีลขันธ (2557) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือหลักไตรสิกขา หรือหลักที่ว่าด้วยแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติที่เรียกว่า “ศีล” การหมั่นทำให้จิตใจเกิดความใสบริสุทธิ์ สะอาด สงบนิ่งด้วยแนวทางแห่ง “สมาธิ” และสุดท้ายคือการเข้าถึงองค์ความรู้ที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการฟันฝ่าทุกอุปสรรคปัญหาที่เรียกว่า “ปัญญา”

องค์ความรู้จากการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย พร้อมทั้งสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ต่อยอดเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี มีแนวทางในการบริหารจัดการที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาและส่งเสริม 3 ระดับ คือด้านฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้โดยมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา จัดหาทุนการศึกษาให้บุคลากรและพัฒนาต่อยอดความรู้และประสบการณ์ให้สูงขึ้น

เมื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีการศึกษาที่สูงขึ้น และมีการพัฒนาประสบการณ์แล้ว จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากรปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักศีลธรรม โดยใช้หลักไตรสิกขา ให้บุคลากรได้มีศีล มีระเบียบวินัย ฝึกรอบรมจิตใจให้มีใจใฝ่ดี มีอัธยาศัยดี จากนั้น พัฒนาบุคลากรให้มีปัญญาคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา และถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้กับผู้อื่น

เมื่อได้รับการพัฒนา โดยนำเอาหลักการ กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บูรณาการกับหลักธรรม กล่าวคือ ไตรสิกขาแล้ว ผลที่เกิดขึ้นก็คือ การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีความรู้ตรงสายงาน มีการพัฒนาความรู้ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาและมีวัฒนธรรมที่ดี พร้อมกันนั้นก็มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาประสบการณ์การทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีบุคลากรที่มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน คือทักษะการปฏิบัติหน้าที่ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการแก้ไขปัญหา และทักษะการสื่อสาร ซึ่งจะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อสังคมเพื่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีปัญหาในเรื่องของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกฝ่าย ดังนั้นจึงควรมีนโยบายในการผลักดันให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง

2) การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าขาดการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นไป ดังนั้นจึงควรมีนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาให้บุคลากรได้มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษาพัฒนาการศึกษาของตนให้สูงขึ้น

3) การอบรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรยังไม่เข้าใจและยังขาดความรู้และความเข้าใจ และแรงจูงใจในการการพัฒนา จึงควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาคนทุกคน โดยอาจมีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเป็นแรงจูงใจ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาฝึกฝนให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง โดยแบ่งกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาออกเป็นรุ่น เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาได้ตามสะดวก

2) จัดสรรงบประมาณประจำปีในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากรโดยจัดตั้งทุนสำหรับการศึกษาให้บุคลากรสามารถสอบชิงทุนหรือยืมทุนการศึกษาโดยทำงานเป็นผลตอบแทน เพื่อเป็นการดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในพัฒนาการศึกษาของตนและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

3) ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดทำรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เช่น สิ่งของ ค่าตอบแทน หรือ ความคาดหวังในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอื่น ให้มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมจริยธรรม

3) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงลึก โดยเน้นกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปกำหนดเป็นรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

รายการอ้างอิง

- ธีรเดช สนองทวีพร. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศาสตร์*, 15(2), 89.
- พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ จิตฺตวฑฺฒโน). (2557). *รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.

- วัชรีย์ ทรงประทุม. (2549). มิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 7*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชิต สงวนไกรพงษ์. (2557). *พัฒนาการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท* (คณะนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี. (2564). *ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี*. สืบค้น 19 มกราคม 2564, จาก http://nonlocal.go.th/public/databaselist_upload/backend/databaselist_2_1.pdf
- พระมหาสุพัฒน์ ศรียอด. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- สุปัญญาดา สุนทรนนธ์. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 7(2), 65.