



พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี*

BUDDHA INNOVATION FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF BANG BUA THONG MUNICIPALITY NONTHABURI PROVINCE

พระมหาสุพัฒน์ นนทปถโญ (ศรียอด), พระมหาสมชาย ขนติสรโณ (มะลิซ้อน)

Phramaha Supat Nantapañño (Sriyort), Phramaha Somchai Khantisarano (Malison)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: krupranon@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษากระบวนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 3. เพื่อประยุกต์หลักไตรสิกขากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ และ การวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้ การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 397 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดย สัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา และการพิจารณาบริบท นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบ ความเรียง พร้อม ตารางแจกแจงความถี่ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.20) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.20) และหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.21) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านสมาธิ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.21) 2. ทรัพยากรในการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 1.22) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

* Received February 10, 2025; Revised February 25, 2025; Accepted February 26, 2025



มากที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) (\bar{X} = 3.68, S.D. = 1.24) 3. ประยุกต์หลัก ไตรสิกขากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า 1. การสรรหา ประกอบด้วย มีการสรรหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอก เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง 2. การคัดเลือก ประกอบด้วย มีวิธีการคัดเลือกหลากหลายวิธี ซึ่งสามารถตรวจสอบผู้สมัครที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรได้ 3. การฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วย มีการฝึกอบรมและพัฒนา ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ อย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; หลักไตรสิกขา; เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

Abstract

The objectives of this research article are: 1. To study the human resource management process of Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province. 2. To study the factors affecting human resource management of Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province., and 3. To apply The Tisikkhā to human resource management of Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province. The research methodology was carried out according to the integrated research methodology, which is quantitative research, which uses exploratory research methods from questionnaire collection and qualitative research by in-depth interviews with 9 key data providers or people to support quantitative data. The sample used in the research was people aged 18 years and over using the sampling method from Taro Yamane's formula, and a sample of 397 people was analyzed by finding the frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research found that: 1. Human resource management is at a high level (\bar{X} , = 3.62, S.D. = 1.20) The aspects with the highest average values are the selection aspect (\bar{X} , = 3.68, S.D. = 1.20). and



to apply The Tisikkhā to human resource management of Bang Bua Thong Municipality. Nonthaburi Province principle. The most average aspects are concentration (\bar{X} , = 3.64, S.D. = 1.21). 2. Overall administrative resources are at a high level (\bar{X} , = 3.22, S.D. = 1.22). The most average value is Material (\bar{X} , = 3.68, S.D. = 1.24). 3. Application of The Tisikkhā to the Human Resource Management of Bang Bua Thong Municipality Nonthaburi Province found that: 1. Recruitment consists of: There is recruitment of internal and external personnel to work for vacant positions, and the recruitment system of Bang Bua Thong Municipality. Fairness based on qualifications suitable for the position. 2. Selection includes: There are various selection methods that can check for candidates who meet the needs of the organization and that the selected candidates are clearly suitable for the position specified. 3. Training and Development consists of training and development that continuously increases knowledge, attitudes, skills, and experience both inside and outside the organization. 4. Training and Development includes suitability for the position and line of work.

Keywords: Human Resource Management; The Tisikkhā; Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province

บทนำ

ปัจจุบันในโลกยุคโลกาภิวัตน์องค์กรทุกภาคส่วนต่างหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการจัดการที่เน้นการเพิ่มคุณค่าในตัวบุคคลหรือทุนมนุษย์ โดยการจัดการบุคลากรให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรอีกทั้งการดึงดูดบุคคลที่มีพร้อมทั้งความเก่งและความดีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ในสถานะที่การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกขณะความได้เปรียบในการแข่งขันจึงเป็นสิ่งสำคัญ และสิ่งที่จะเสริมสร้างความได้เปรียบดังกล่าวให้แก่องค์กร ก็คือ คุณภาพของบุคลากร ซึ่งองค์กรแต่ละแห่งก็มีลักษณะและเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไป แต่บุคลากรก็ยังคงมีความสำคัญอยู่ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลแทบทั้งสิ้น และการบริหารที่ดีควรต้องตระหนักถึงความ



สมดุลของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เหมาะสม ทั้งวัตถุดิบ เงินทุน และมนุษย์ ซึ่งในทุกองค์กรล้วนมีบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายไปได้ด้วยดี (ปิยาพร ห้องแขง, 2555)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งที่มีส่วนช่วยในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ใช่เพียงแค่การสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องรวมไปถึงการดำเนินการเพื่อที่จะธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรเหล่านั้น โดยดึงความสามารถที่มีของทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสมแก่องค์กร (กานดา จันทร์แย้ม, 2546)

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เนื่องจากเห็นว่าเป็นความ จำเป็นและสำคัญที่จะกระตุ้นแรงเร้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กร และเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น สามารถแข่งขันกับเวทีโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเท่าเทียม ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยบูรณาการหลักพุทธนวัตกรรม คือ หลักไตรสิกขา ที่ประกอบด้วย 1) ศีล 2) สมาธิ และ 3) ปัญญา จะสามารถทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเทศบาลบางบัวทอง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อประยุกต์หลักไตรสิกขากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองบางบัวทอง จำนวน 40,727 คน (เทศบาลเมืองบางบัวทอง, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองบางบัวทอง โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967) ในการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารเทศบาลเมืองบางบัวทอง จำนวน 4 คน 2. นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 4 รูป 3. นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 4 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview)

4. การรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตามแต่บังเอิญ (Accidental Sampling)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยาย และพรรณนาความ



ผลการวิจัย

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.20) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.20) และหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.21) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านสมาธิ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.21)

2. ทรัพยากรในการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 1.22) ด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.24)

3. ประยุกต์หลักไตรสิกขากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า 1. การสรรหา (Recruitment) ประกอบด้วย มีการสรรหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอก เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง และระบบการสรรหาของเทศบาลเมืองบางบัวทอง มีความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง 2. การคัดเลือก (Selection) ประกอบด้วย มีวิธีการคัดเลือกหลากหลายวิธี ซึ่งสามารถตรวจสอบผู้สมัครที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรได้ และผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน 3. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ประกอบด้วย มีการฝึกอบรมและพัฒนา ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ อย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองแผนการพัฒนาส่วนบุคคล แผนการพัฒนางาน และแผนการพัฒนาองค์กร 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Training and Development) ประกอบด้วย ความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 5. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits) ประกอบด้วย การจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จากผลการศึกษาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ประกอบด้วย



1. ด้านการสรรหา (Recruitment) 2. ด้านการคัดเลือก (Selection) 3. ด้านการฝึกอบรม และพัฒนา (Training and Development) 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Training and Development) 5. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits) ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา บุญธรรม (2559) “การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร และราบได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสมดุลชีวิตกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก ผู้รุ่งเรือง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทำบุญซีในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการดำเนินงาน 11-15 ปี มีจำนวนพนักงานในกิจการ 6-10 คน มีประเภทของลูกค้าเป็นนิติบุคคล และมีจำนวนลูกค้ามากกว่า 40 ราย ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ส่วนใหญ่มีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ความสามารถตามสายงาน และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในองค์กรในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการตรวจสอบประวัติผู้สมัคร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน พบว่า ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนตามสถานภาพของตำแหน่งงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร วิยะวงศ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ” ผลการวิจัยพบว่า มุมมองของนักทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อองค์กรลักษณะนี้มีข้อดี กล่าวคือทำให้บุคลากรและองค์กรเกิดการพัฒนา สามารถปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้ดียิ่งขึ้น



โดยต้องแสดงบทบาทที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกหรือ คู่คิดทางธุรกิจ พร้อมทั้งวางแนวทางการทำงานที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ ระบบงานทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของธุรกิจ เน้นการตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ทรัพยากรในการบริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านบุคลากร (Man) 2. ด้านงบประมาณ (Money) 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) 4.ด้านการจัดการ (Management) ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกมนต์ สัมมาเพ็ชร (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค และด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก โดยด้านรวมพลังแก้ไขปัญหาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และด้านพัฒนาความเป็นมืออาชีพในงานราชทัณฑ์ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า ทรัพยากรทั้ง 11 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารคุณธรรม ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ล้วนมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ ยามาตะ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรการบริหารในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยด้านคุณภาพและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ทางการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับ



มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านบุคลากร ซึ่งทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของงานพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยให้ความสำคัญกับการรักษาพยาบาลที่ตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิตของผู้ป่วย รองลงมาคือ สามารถให้การรักษาพยาบาลอย่างถูกต้องมีหลักการและเหตุผล ให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยด้วยความรวดเร็ว งานที่ทำอยู่ทำท้าทายความสามารถ และสามารถตัดสินใจให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยได้ทันต่อเหตุการณ์ ทรัพยากรการบริหารด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำกับ ประสิทธิภาพของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี ส่วนทรัพยากรการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ทางการรักษาพยาบาล มีความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเชษฐ์ ชุมดำ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทรัพยากรการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41” ผลการวิจัยพบว่า 1) ทรัพยากรการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการบริหารเวลา ด้านการบริหารตลาด ด้านการบริหารเทคโนโลยี ด้านการบริหารวิธีการ ด้านการบริหารคน ด้านการบริหารเงิน และด้านการบริหารวัสดุ ส่วนผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ งานความมั่นคง งานกิจการพิเศษ งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม งานจเรตำรวจ งานป้องกันอาชญากรรม และงานบริหาร 2) ทรัพยากรการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบจากการศึกษาคือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดสรรการใช้ทรัพยากรในการบริหารองค์การ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาได้เป็นอย่างดี และหน่วยงานควรมีการจัดความสำคัญก่อน-หลังของงานและหน่วยงานอื่น ๆ สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานได้โดยสะดวก

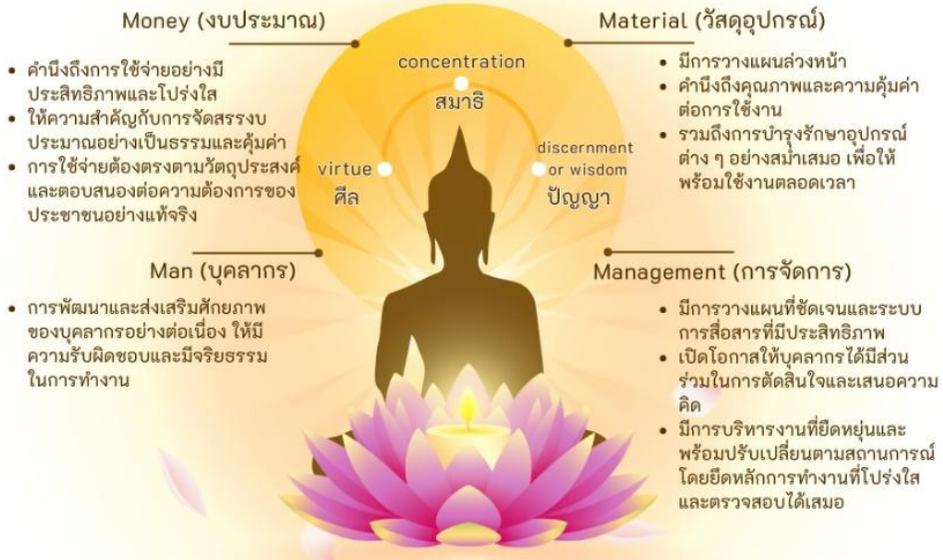
3. การประยุกต์หลักไตรสิกขากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จากจากผลการศึกษาประยุกต์หลักไตรสิกขากับการจัดการ



ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า 1. ด้านบุคลากร (Man) ประกอบด้วย บรรจุแต่งตั้งและใช้บุคลากรเหมาะสมกับงาน โดยวางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร มีการฝึกอบรมเป็นประจำ และเชิญบุคลากรภายนอกมาช่วยในการพัฒนาบุคลากร 2. ด้านงบประมาณ (Money) ประกอบด้วย ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ และมีการวางแผนการบริหารงบประมาณขององค์กรถูกต้องตามระเบียบ 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ วิทยุสื่อสาร เครื่องตรวจโลหะ 4. ด้านการจัดการ (Management) ประกอบด้วย วางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินแผนอย่างเป็นระบบ และมีลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทพร ยุทธาภรณ์พินิจ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาความมีวินัยในตนเองด้วยหลักไตรสิกขา กรณีศึกษานักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้เรียนที่เข้ารับการพัฒนาความมีวินัยในตนเองทั้ง 2 ช่วงชั้น มีคะแนนความมีวินัยในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาความมีวินัยในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2. ผู้ปกครองกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในการพัฒนาความมีวินัยในตนเองสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากงานวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผู้เขียนได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัยเป็นภาพดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ได้ VCD4M: MODEL มีรายละเอียดดังนี้

VCD4M: MODEL เป็นรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งอยู่ภายใต้หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล (Virtue) สมาธิ (Concentration) ปัญญา (Discernment or Wisdom) ดังนี้

Man (บุคลากร) การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความรับผิดชอบและมีจริยธรรมในการทำงาน



Money (งบประมาณ) คำนึงถึงการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมและคุ้มค่า การใช้จ่ายต้องตรงตามวัตถุประสงค์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

Material (วัสดุอุปกรณ์) มีการวางแผนล่วงหน้า คำนึงถึงคุณภาพและความคุ้มค่าต่อการใช้งาน รวมถึงการบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

Management (การจัดการ) มีการวางแผนที่ชัดเจนและระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอความคิด มีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและพร้อมปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ โดยยึดหลักการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้เสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการคัดเลือกผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน
2. เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีวิธีการคัดเลือกหลากหลายวิธี ซึ่งสามารถตรวจสอบผู้สมัครที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรได้
3. เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีวิธีการสอบข้อเขียน หรือการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เทศบาลเมืองบางบัวทอง ควรทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน
2. เทศบาลเมืองบางบัวทอง ควรให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
3. เทศบาลเมืองบางบัวทอง ควรให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ที่สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยหรือนำหลักธรรมมาในด้านอื่น ๆ ประยุกต์ใช้เพื่อนำมาบูรณาการร่วมกันกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี



2. ควรมีการศึกษาวិจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหาร เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน อันจะนำไปสู่การบูรณาการแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาร่างแผนการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชิตชนก ผู้รุ่งเรือง. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทำบุญซีในจังหวัดเชียงใหม่* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เทศบาลเมืองบางบัวทอง. (2567). *สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้น 19 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://www.buathongcity.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=88&Itemid=730
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สาขานาครอสมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 2(2), 98-117.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภัทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ. (2559). การพัฒนาความมีวินัยในตนเองด้วยหลักไตรสิกขา กรณีศึกษานักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์*, 5(1), 93.
- ศิวพร วิยะวงศ์. (2564). *แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.



- สุพรรณ ยามาตะ. (2558). *ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี* (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรเชษฐ์ ชุมดำ. (2554). *ทรัพยากรการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เสกมนต์ สัมมาเพ็ชร. (2557). *ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง กรุงเทพมหานคร* (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- Yamane. Taro. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harpen and Row.