# การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์

# The Human Resource Administration in Accordance with IddhipAda of The Sub-District Administrative Organization in Tron District, Uttradit Province

พระครูอุดมภาวนานุสิฐ (เสถียร จันทร์รวม)*
Phakru Udombhavananusith (Sathian Chanruaw)
ดร.ดำเนิน หมายดี, พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตฺติวณฺโณ, ดร**.

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ ๑) เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ และ ๔) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ แห่ง จำนวน ๑๘๖ คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในส่วนข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล

---

*นิสิตปริญญาโท ๕๗๐๘๔๐๖๐๒๒ หลักสูตรพุทธศาสตรมหัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (ศูนย์บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่, ๒๕๕๘)
E-mail: semasiri@hotmail.com

**อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์

เชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) ด้วยวิธีการพรรณนาเป็นความเรียง และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้สูตร ไค-สแควร์ (Chi-Square Test)

**ผลการวิจัยพบว่า**

๑. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$=๔.๔๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิริยะมีระดับสูงสุด คือ ($\bar{X}$=๔.๕๒) รองลงมา คือ ด้านฉันทะ มีระดับ ($\bar{X}$=๔.๔๗) และที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือด้านวิมังสา มีระดับ ( $\bar{X}$= ๔.๔๐) ตามลำดับ

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามหลักอิทธิบาท ไม่สอดคล้องจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ที่มีระดับการศึกษา มีความสอดคล้องสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามหลักอิทธิบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ด้านฉันทะ มีปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรส่วนมากจะเป็นระบบอุปถัมภ์, บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามความถนัด, ด้านวิริยะ มีปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์, ความพยายามในการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานบุคลากรในองค์การ ด้านจิตตะมีปัญหาการวางแผนยังไม่มีความเป็นเอกภาพ, การมีส่วนร่วมให้บุคลากรวางแผนในหน่วยงานยังมีน้อยด้านวิมังสาการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในอนาคตยังไม่ครอบคลุม

๔. แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์พบว่า ควรมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค, การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการดำเนินชีวิตจำเป็นต้องพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาทางด้านจิตใจเสมอ, ควรกระตุ้นและชักจูงเพื่อนร่วมงานให้เกิดการพัฒนาตนเอง เป็นการสร้างความพร้อมและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน,ควรให้ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานในทุกๆ ด้าน,ควรยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน, ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ประพฤติดีปฏิบัติชอบควรมีการประเมินผลในการบริหารงานในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง, การพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาตัวเองอยู่แล้ว

**คำสำคัญ:** การบริหารทรัพยากรมนุษย์, อิทธิบาท

**Abstract**

The objectives of this research were 1) to study the human resource administration in accordance with Iddhipāda of Tron Sub-District administrative organization, Uttaradit Province, 2) to study the relations between personal factors and human resource administion of Tron Sub-District administrative organization, Uttaradit Province, 3) to study the problem, obstacle, and the suggestion in human resource administion in accordance with of Tron Sub-District administrative organization, Uttaradit Province and 4) to study the guidelines for the human resource management in accordance with of Tron Sub-District administrative organization, Uttaradit Province. The methodology was a Mixed Methods Research, by using quantitative research and qualitative research. The populations were people from 5 Sub-Districts administrative organization. The sample was 186 cases obtained by purposive sampling. The data were collected by using questionnaire and the data analysis was done with Social Science SPSS. The statistics were used values of frequency, percentage, mean, standard deviation, In part of opened and close questionnaire to show the problem, obstacle, and suggestion that the researcher was arranged group according to issue of open-end. Then, they were analyzed by frequency and, the researcher was gather data on the essence of the interview by content analyzed, descriptive interpretation and the data analysis was done with Chi-Square Test.

**The results of this research were found as follows;**

1) The opinions of the officer towards human resource management in accordance with Iddhipāda with of Tron Sub-District administrative organization, Uttaradit Province were found that in overall was at the high level ($\bar{X}$=4.43), When considering in each aspect; Viriya aspect was at the highest level ($\bar{X}$=4.42), the second Chanda aspect was at the high level ($\bar{X}$=4.47) and the last Citta aspect was at the high level ($\bar{X}$=4.32)

2) The relationship between individual factors consist of sex, age, educational background experience and position, was found that sex, age, educational background, experience and position to related between individual factors according to Iddhipāda was not corresponded which was rejected the hypothesis. While the education levels were corresponded statistically significant at 0.01 level which was accepted the hypothesis.

3) The problem, obstacle, and the suggestion for human resource management in accordance with Iddhipāda Tron Sub-District administrative organization, Uttaradit Province were found that, in the Chanda aspect: aspiration, the most personnel recruitment problem was patronage system, the personel cannot work according to aptitude, In the Viriya aspect: effort was defectively public

relations problem by skill and experience person to work in organization. In the Citta aspect thoughtfulness; non uniqueness planning problem, less personnel involved in the planning in administrative organization. In the Vimaṁsā aspect: investigation; analysis strengths and weaknesses in work of personal in administrative organization, consider for revision efficiency was not in the covered future.

4) The guidelines the human resource administration in accordance with Iddhipāda of Tron Sub-District administrative organization, Uttaradit Province was found that they should recruit the personnel to work by fairness and equality, develop livelihood infrastructure with psychical, encourage and induce colleague for self - development, build up preparedness and inspiration in work, should concentrate on personnel ability, accept and build up conscious mind, employee motivation, should be award to good person in work, constantly performance appraisal, develop attitude, personality and self- development.

**Keywords:** The human resource administration, Iddhipāda

**๑. บทนำ**

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอนมีระบบการบริหาร คือ กำหนดประเด็นหลักการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาคมและชุมชน โดยนำข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่างๆ และข้อมูลในแผนชุมชนมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาแล้วรวบรวมประเด็นหลักการพัฒนาที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้พบปัญหาที่จำเป็นจะต้องแก้ไข ปรับปรุง หลายด้านได้แก่ (๑) ด้านการวางแผน (๒) การสรรหา (๓) ด้านการพัฒนา และ (๔) ด้านการธำรงรักษา ที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการในองค์การ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการองค์การในด้านวัตถุภายนอกหรือด้านกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทางด้านจิตใจควบคู่กันไป จึงทำให้การบริหารจัดการภายในคือด้านจิตใจของบุคลากรในองค์การนั้นค่อนข้างจะมีน้อยหรืออาจจะกล่าวได้ไม่ค่อยจะได้รับความสนใจในเรื่องนี้เท่าที่ควร

พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นรากฐานสำคัญของวัฒนธรรมไทย เป็นวิถีชีวิตของคนไทยที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทางสังคมในด้านต่างๆ ในทางพระพุทธศาสนากล่าวว่า “ผู้นำหรือผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานร่วมมือกันและดำเนินไปสู่จุดหมายที่ดีงามร่วมกัน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือหลักอิทธิบาทซึ่งเป็นหลักหรือแนวทางแห่งความสำเร็จ จำนวน ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านฉันทะ คือ สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป (๒) ด้านวิริยะ คือ สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ ให้แก่พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความพากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนทำงานอยู่ก้าวไปข้างหน้า (๓) ด้านจิตตะ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจฝักใฝ่ในการทำงานแก่พนักงานองค์การบริหาร

ส่วนตำบล (๔) ด้านวิมังสา คือ ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

อาจกล่าวได้ว่า นักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคปัจจุบันจะต้องให้ความใส่ใจในการจัดการความรู้ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้องค์การมีขีดความสามารถในการแข่งขันได้อีกด้วยและนอกจากนี้สิ่งที่สำคัญก็คือองค์การและผู้ที่มีหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องประเมินได้ว่าบุคลากรมีหรือขาดคุณลักษณะใดๆ ที่อยู่ในกลุ่ม (Competency) แล้วจึงจัดกระบวนการพัฒนาคนให้มีความสอดคล้องกับสภาพขององค์การและบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานพิเศษ การให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น อย่างเหมาะสม[๑] จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสามารถนำไปวางแผน กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและเพื่อเป็นตัวอย่างในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์

๒.๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์

๒.๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์

๒.๔ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์

## ๓. ขอบเขตการวิจัย

### ๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านการสรรหา ๓) ด้านการพัฒนา และ ๔) ด้านการธำรงรักษา[๒]

### ๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

**๑. ตัวแปรต้น** (Independent Variables) คือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

---

[๑] ศรัณย์ ศรีสวัสดิ์, ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ จังหวัดเชียงราย, **การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๖.

[๒] วิลาวรรณ รพีพิศาล, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐), หน้า ๕๖.

**๒. ตัวแปรตาม** (Dependent Variables) คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านการสรรหา ๓) ด้านการพัฒนา และ ๔) ด้านการธำรงรักษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ แห่ง จำนวน ๑๘๖ คน พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ – เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

## ๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ แห่ง จำนวน ๑๘๖ คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในส่วนข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) ด้วยวิธีการพรรณนาเป็นความเรียง และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้สูตร ไค-สแควร์ (Chi-Square Test)

## ๕. ผลการวิจัย

๑. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$=๔.๔๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิริยะมีระดับสูงสุด คือ ($\bar{X}$=๔.๕๒) รองลงมา คือ ด้านฉันทะ มีระดับ ($\bar{X}$=๔.๔๗) และที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือด้านวิมังสา มีระดับ ( $\bar{X}$= ๔.๔๐) ตามลำดับ

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามหลักอิทธิบาท ไม่สอดคล้องจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ที่มีระดับการศึกษา มีความสอดคล้องสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามหลักอิทธิบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ด้านฉันทะ มีปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรส่วนมากจะเป็นระบบอุปถัมภ์, บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามความถนัด, ด้านวิริยะ มีปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์, ความพยายามในการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานบุคลากรในองค์การ ด้านจิตตะมีปัญหาการ

วางแผนยังไม่มีความเป็นเอกภาพ, การมีส่วนร่วมให้บุคลากรวางแผนในหน่วยงานยังมีน้อยด้านวิมังสา การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในอนาคตยังไม่ครอบคลุม

๔. แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์พบว่า ควรมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค, การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการดำเนินชีวิตจำเป็นต้องพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาทางด้านจิตใจเสมอ, ควรกระตุ้นและชักจูงเพื่อนร่วมงานให้เกิดการพัฒนาตนเอง เป็นการสร้างความพร้อมและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน,ควรให้ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานในทุกๆ ด้าน,ควรยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน, ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ประพฤติดีปฏิบัติชอบควรมีการประเมินผลในการบริหารงานในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง, การพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาตัวเองอยู่แล้ว

**๖. อภิปรายผล**

๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านฉันทะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = ๔.๔๒ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน โดยยึดหลักอิทธิบาทคือความพึงพอใจในการทำงาน

๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านวิริยะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = ๔.๔๗ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน โดยยึดหลักอิทธิบาท คือ ความพากเพียรพยามในการทำงาน

๓) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านจิตตะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = ๔.๓๒ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน โดยยึดหลักอิทธิบาท คือ ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยในการทำงาน

๔) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านวิมังสา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = ๔.๓๖ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านวิมังสา อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลใน

เขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน โดยยึดหลักอิทธิบาท คือ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา วิเคราะห์ ปรับปรุงแก้ไข ประเมินผลงานของตน เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

**๗.ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

**ข้อเสนอแนะทั่วไป**

๑. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านฉันทะ คือ ความพึงพอใจการเริ่มต้นที่ดีในสิ่งที่ทำ มีความรักสามัคคี มีแนวทางที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ย่อมสามารถนำพาองค์การให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จได้

๒. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านวิริยะ คือ ไมตรีจิต มิตรภาพที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายในทิศทางเดียว ย่อมนำพาหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ทุกเรื่อง

๓. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านจิตตะ คือ บุคลากรควรมีความรับผิดชอบต่องาน รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเวลา รู้บุคคลที่จะเข้าหา รู้สถานที่ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

๔. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านวิมังสา ควรมีการทบทวนผลงานของตน ไม่ละทิ้งงาน มุ่งมั่นตั้งใจในงานนั้นๆ จนกว่าจะบรรลุผลประสบความสำเร็จ

**ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

๑. ควรศึกษาระบบการทำงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กับบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ

๒. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมในหัวข้ออื่นๆ

๓. ควรศึกษางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการประยุกต์หลักธรรมตามบริบทของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่

## ๘. บรรณานุกรม

**๑. ภาษาไทย**

**(๑) ตำรา/หนังสือทั่วไป: (General Books)**

กัลยา วานิชบัญชา. **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

จิรประภา อัครบวร. **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เต๋า, ๒๕๔๖.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. **ศัพท์รบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด มหาชน, ๒๕๔๖.

ดนัย เทียนพุฒิ. **การจัดการทรัพยากรบุคคลภารกิจที่ท้าทาย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปุ๊คแบงค์, ๒๕๔๑.

**(๒) วิทยานิพนธ์: (Thesis)**

กาญจนา ทับทิมทอง. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้อย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๑.

กัญก์วพาภรณ์ กลิ่นนิ่มนวล. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ฉัตรชัย นิพัฒน์ศิริผล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

ชวฤทธิ์ บริสุทธิ์. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลลาดชิด อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๑.