

รูปแบบพุทธบูรณาการพัฒนากุมนุมมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดนครราชสีมา*

BUDDHIST INTEGRATION MODEL FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT OF
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN NAKHONRATCHASIMA PROVINCE



เจนยุทธ ทังกลาง, บุญทัน ดอกไธสง, สุรพล สุยะพรหม
Janeyoot Tungklang, Boontan Docktaisong, Surapol Suyaprom
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: Jane_4650@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา วิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบพุทธบูรณาการพัฒนากุมนุมมนุษย์ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 470 คน จากบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .996 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า 1. ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 13484.878 ($p = .000$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ .914 2. รูปแบบพุทธบูรณาการพัฒนากุมนุมมนุษย์ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก χ^2 มีค่าเท่ากับ 29.71, df เท่ากับ 19, p – value เท่ากับ .055, GFI มีค่าเท่ากับ .992 , AGFI มีค่าเท่ากับ .944, SRMR มีค่าเท่ากับ .013 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านสมรรถนะ, วิธีการพัฒนาและปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.46, 0.29 และ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านสมรรถนะและวิธีการพัฒนาผ่านตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.12 และ 0.08 ตามลำดับ นอกจากนี้ ตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านสมรรถนะและวิธีการพัฒนา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.75 และ 0.38 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; พัฒนากุมนุมมนุษย์; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* Received July 22, 2021; Revised November 25, 2021; Accepted December 1, 2021

Abstract

This research article had objectives to study causal relationships, analyze and verify the goodness - of - fit of The Buddhist integration model for human capital development. This research was quantitative research. Determine the size of the sample group was 470 persons from Local Administrative Organizations officers in Nakhon Ratchasima Province The tool used for data collection was questionnaire which had the confidence value of 0.996 Data were analyzed using descriptive statistics and analyzed through the linear structural relationship model with the social science program package.

The research findings revealed that: 1. Statistic value of Bartlett's Test of Sphericity with 13484.878 test values ($p = .000$) indicated that statistical significance of 0.01., and KMO had a value of .914 2. The integration Buddhist model for human capital development that developed in consistent with empirical data, based on the $\chi^2 = 29.71$, $df=19$, $p\text{-value}=0.055$, $GFI=0.992$, $AGFI=0.944$, $SRMR=0.013$. Directly influenced by Competency, Development methods and Path of success. The influence sizes were 0.46, 0.29 and 0.21 with statistical significance at the .01 level and indirectly influenced by Competency, Development methods through Path of success variables. The magnitude of influence was 0.12 and 0.08, respectively. The success factor variable was directly influenced by the performance factor and the method of development. The influence sizes were 0.75 and 0.38, respectively, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Buddhist Integrated Approach; Human Capital Development; Local Administrative Organizations

บทนำ

มนุษย์จัดว่าเป็นทุนที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรเนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตชนิดเดียวในโลกที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งอันเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรได้ ประโยชน์ที่มนุษย์สร้างให้กับองค์กรนั้นหาใช่มาจากกำลังกายแต่เพียงอย่างเดียวไม่ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือกำลังสมองที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเอง (दनัย เทียนพุด, 2553) ซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์ภายในอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกกันว่ากระแสโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าภาครัฐ เอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ ต่างล้วนให้ความสำคัญเรื่องการบริหารคนอันเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อีกต่อไป

เช่นเดียวกับบรรดาที่ต้องการเชื่อเพลิงในการการขับเคลื่อน องค์การต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความคิดผลงาน เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือวิสัยทัศน์ขององค์การได้ ดังนั้นทุกองค์การ จึงต้องพึ่งพิงทุนมนุษย์เพื่อจะทำให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จได้ในสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน (จิรประภา อัครบวร, 2552) องค์การใดที่สามารถพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการ องค์การนั้นย่อมมีโอกาสและมี ศักยภาพในการที่จะปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทุกองค์การจึงต้องการ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทในการทำงานให้กับ องค์การ อันจะส่งผลให้องค์การ สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ในองค์การจะมีบุคลากร จำนวนหนึ่งที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความโดดเด่นจากบุคลากรทั่วไป มีความคิดสร้างสรรค์ ใน การทำงานบุคลากรกลุ่มนี้ว่าผู้มีความสามารถสูง (เจษฎา นอกน้อย, 2552) ด้วยเหตุนี้ก็ยังเป็น เหตุทำให้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ กลายเป็นสิ่งที่มีพลังอำนาจมหาศาล ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น ความสามารถ ความรู้ ทักษะ ล้วนแล้วแต่เป็นทรัพย์ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งนั้น รวมเรียกว่าทุนมนุษย์นั่นเอง

ทุนมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การ เพราะนอกจาก จะใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์จากทุนมนุษย์แล้ว ทุนมนุษย์ยังสามารถ บริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ได้อีกด้วย องค์การต่าง ๆ จึงพยายามที่จะค้นหา ทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานรวมถึงพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีอยู่ให้มี ศักยภาพและขีด ความสามารถในการระดับที่องค์การต้องการ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2549) ซึ่งหมายถึงคนที่มีความคิด สร้างสรรค์ มีทักษะสูง ทั้งในระดับของส่วนบุคคลและในลักษณะกลุ่มผู้ร่วมงาน ที่มีความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ เพื่อนำมาสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์การ โดยการแบ่งปันรวมทั้งบูรณา การและการใช้ความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่และกระบวนการในการดำเนินกิจการที่รวดเร็ว และเชิงรุกโดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์การ สร้างความความร่วมมือกันร่วมใจกันมีการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันในองค์การและระหว่างบุคคลเพื่อต่อยอดความรู้และประสบการณ์ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการสร้างคุณค่าและการแข่งขันขององค์การ ซึ่งมีการศึกษาจำนวนมากที่พบ ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานของคนในองค์การกับผลการ ปฏิบัติงานขององค์การ หากองค์การไหนมีทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพมีการพัฒนาขีดความสามารถมาก ก็จะทำให้ให้องค์การนั้นสามารถแข่งขันได้เพิ่มมากขึ้น และเกิดความคุ้มค่าเข้าใจถึงกลไกของ สภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์การและนำองค์การไปสู่การแข่งขันได้ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าวจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาแต่ละคนให้ อย่าง หลากหลาย รวดเร็วอย่างต่อเนื่อง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550)

ความสำเร็จด้านการบริหารทุนมนุษย์ทำให้เกิดความสำเร็จของส่วนราชการ ข้าราชการ ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามหลักคุณธรรม มีความพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการบริหาร ทุนมนุษย์ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสำเร็จของส่วนราชการ

เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด องค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถอันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน สามารถเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการที่สนองตอบต่อความต้องการของลูกค้า (คีนิงจิก อนุโรจน์, 2551) เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ลดขั้นตอนการในการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นทั้งผลผลิตและบริการให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของไทย ในปัจจุบันเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทุนนิยม โดยเลียนแบบปรัชญาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการ พัฒนาประเทศให้ทันสมัย มาเป็นตัวแบบของการพัฒนา การนำเอาทฤษฎีภาวะทันสมัยซึ่งใช้ตัวแบบของทุนนิยมในการพัฒนาประเทศมาใช้นั้นมีความจำเป็น เพราะเป็นกระแส หลักในการพัฒนาของโลก ถ้าไทยไม่ยอมก้าวลงไปร่วมในกระแสหลักของทุนนิยมนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลังและจะเสียเปรียบไม่ สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ไปอีกยาวนานการสร้างความสมดุลในการพัฒนา (พระครูปลัดสมชาย อภวิณโณ(เฮาส์), 2557)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ พุทธบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา เพราะที่ผ่านมามีการศึกษาวิจัยในลักษณะของการเปรียบเทียบการพัฒนาทุนมนุษย์โดยวิธีการแยกตามปัจจัยต่าง ๆ เท่านั้น แต่การศึกษาครั้งนี้จะมีความแตกต่างออกไป โดยมีการนำรูปแบบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเข้ามาใช้ในการศึกษา และใช้วิธีบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับแนวความคิดทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของชาติตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยจะศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดสมรรถนะซึ่งเป็นลักษณะอันพึงประสงค์ของบุคลากรที่องค์กรต้องการ, แนวคิดในเรื่องวิธีการพัฒนา, แนวคิดในเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จหรืออิทธิบาท 4 อันเป็นแรงจูงใจของบุคลากรในการที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงและหลักภาวะนา 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ใช้พัฒนาบุคคลตามแนวทางพระพุทธศาสนาว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาหรือไม่ ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา และหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรได้ต่อไป.

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบพุทธบูรณาการพัฒนามนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบพุทธบูรณาการพัฒนามนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และนำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair และคณะ โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จำนวน 47 ค่า ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 470 ฉบับ ซึ่งคิดเป็น 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ซึ่งมีความเหมาะสมมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยกระจายให้ครอบคลุมและทั่วถึงในกลุ่มประชากร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถนะ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์ แบบสอบถามตอนที่ 1-5 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า และตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้อย่างอิสระ

การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรง ใช้วิธีการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 รูป/คน ในการตรวจสอบข้อคำถามและได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (α - coefficient) โดยเครื่องมือการวิจัยได้ค่าของแบบสอบถาม .981 ถือได้ว่ามีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สถิติการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง เพื่อ

วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ตรวจสอบตัวแปรมีความสัมพันธ์เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(CFA)ได้ โดยดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบด้วยค่า χ^2 , χ^2 / df , CFI, GFI, AGFI, RMSEA และ SRMR

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบพุทธบูรณาการพัฒนาศูนย์มนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังนี้

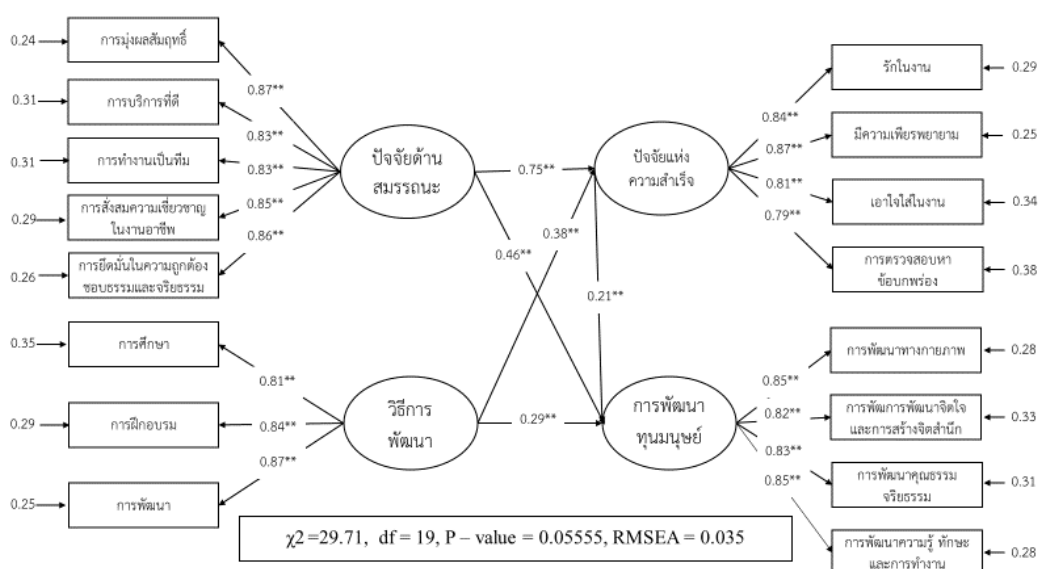
ค่า KMO ค่าเท่ากับ .914 โดยมีค่าเข้าใกล้ 1 และ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าสถิติทดสอบเท่ากับ 13484.878 ($p = .000$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวแปรในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสม สามารถนำไปวิเคราะห์ในรูปแบบของโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อหาความสัมพันธ์ได้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .547 ถึง .910 ซึ่งเป็นระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงสามารถนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในรูปแบบของสมการโครงสร้างได้

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบพุทธบูรณาการพัฒนาศูนย์มนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลจากดัชนีตัดแปลงโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ χ^2 มีค่าเท่ากับ 29.71, df เท่ากับ 19, $p - value$ เท่ากับ .055, GFI มีค่าเท่ากับ .992, AGFI มีค่าเท่ากับ .944, SRMR มีค่าเท่ากับ .013 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ .035 ซึ่งสนับสนุนว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลจากการปรับ ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบพุทธบูรณาการพัฒนาศูนย์มนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบพุทธบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดนครราชสีมา

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

พุทธบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา (HCD) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านสมรรถนะ (COMP) และวิธีการพัฒนา (METH) และปัจจัยแห่งความสำเร็จ (PATH) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.46, 0.29 และ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านสมรรถนะ (COMP) และวิธีการพัฒนา (METH) ผ่านตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จ (PATH) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.12 และ 0.08 ตามลำดับ นอกจากนี้ ตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จ (PATH) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านสมรรถนะ (COMP) และวิธีการพัฒนา (METH) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.75 และ 0.38 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

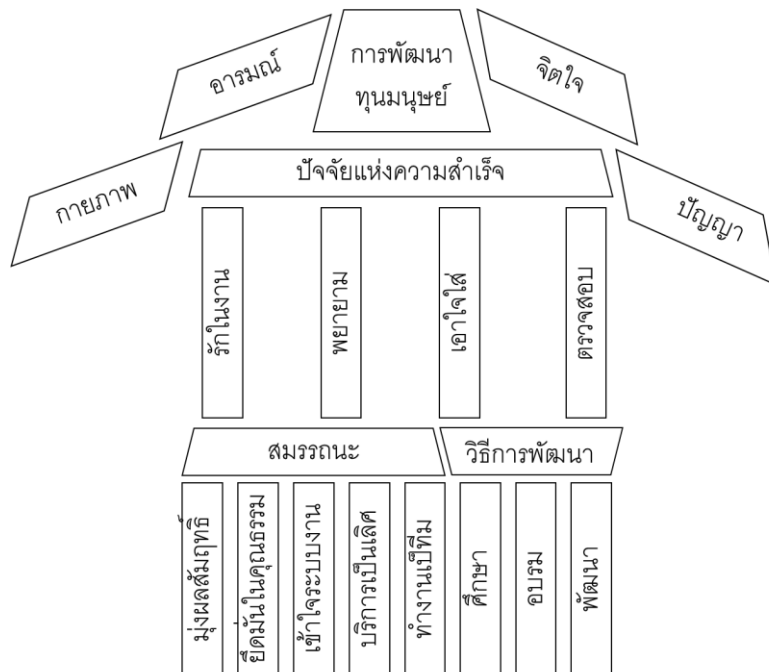
อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปัจจัยด้านสมรรถนะ (COMP) วิธีการพัฒนา (METH) และปัจจัยแห่งความสำเร็จ (PATH) ที่ส่งผลต่อพุทธบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา (HCD) ผลการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ที่ได้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ (COMP) และวิธีการพัฒนา (METH) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพุทธบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา (HCD) ผ่านปัจจัยแห่งความสำเร็จ (PATH) และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.996 กล่าวคือสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพุทธบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้ร้อยละ 99.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย สุขตาม (2555) ที่พบว่า

แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการพิจารณาให้ผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี ตามคุณลักษณะ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกร ไชยสิทธิ์ และวิสุทธิชัย ไชยสิทธิ์ (2552) ที่พบว่าการสร้างเสริมสมรรถนะได้แก่ด้านการบริการที่ดี, ด้านจริยธรรม, ด้านความร่วมมือร่วมใจ, ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีผลทำให้ประสิทธิผลการทำงานของทุนมนุษย์ขององค์กรมีค่าเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ (2553) ที่พบว่า การฝึกอบรม สามารถเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ ตามแนวคิดการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา พินิจ อุไรรักษ์ (2553) ที่พบว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีผลต่อการคิดอย่างมี วิจารณญาณของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม และสูงกว่ากลุ่มนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนปกติ โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ตามความสนใจของตนเองเพิ่มมากขึ้น มีอิสระในการเลือกรับข้อมูล รู้จักการวางแผนในการการทำงาน ได้รู้จักวิธีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและรู้จักแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธญาณ โอบอ้อม (2557) ที่พบว่า การฝึกอบรม, การศึกษา และการพัฒนา มีความสามารถในการนำมาบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร และพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรชัย อนันต์เอียร (2556) ที่พบว่า การนำหลักอริยบท 4 มาประยุกต์ใช้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการอบรม การเรียนรู้และทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนันตร์ อยู่สีมารักษ์(2557) ที่พบว่า การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญาที่จะสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์กร ตลอดจนให้บุคลากรตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ช่วยนำพาองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นที่องค์ความรู้ด้านวิชาการแบบครบวงจรการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง และใช้ความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานต่อไป

องค์ความรู้การวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย ได้วางแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย "รูปแบบพุทธบูรณาการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา" มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 3 ส่วน คือ 2 ฐานราก + 1 ประสานงาน = สู่ 1 เป้าหมาย สามารถอธิบายได้ดังนี้

สองฐานรากได้แก่ สมรรถนะ และวิธีการพัฒนา เป็นพื้นฐานขององค์กร เพราะทุกองค์กรย่อมมุ่งหวังหรือมีความต้องการที่จะให้สมรรถนะในการทำงานขององค์กรตนเองสูงขึ้นและดีขึ้น เป็นที่หนึ่งในการแข่งขัน และเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งวิธีที่จะช่วยให้สมรรถนะสูงนั้นก็คือวิธีการพัฒนา สองสิ่งนี้ต้องทำควบคู่กันไป เปรียบเสมือนฐานหรือเสาหลักขององค์กร ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วประสิทธิภาพย่อมลดลง เช่นเราได้บุคลากรที่เก่งที่ดีและมีคุณภาพก็ต้องมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง เพราะบางครั้งความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้น ถ้าเราไม่มีการพัฒนาก็จะเกิดความล้าหลัง หรือล้าสมัย หรือทำงานได้ประสิทธิภาพน้อยลง ดังเราจะเห็นอยู่ทั่วไปในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรบุคลากรขององค์กรต่างๆที่มีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการพัฒนานั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น การศึกษา การอบรม หรือการพัฒนา ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และความพร้อมขององค์กรนั้น ๆ

หนึ่งประสานงาน ได้แก่ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (อิทธิบาท 4) จะทำหน้าที่คอยประสานให้การทำงานดีขึ้นเพราะจากงานวิจัยมีข้อค้นพบว่า หากเราทำงานโดยใช้ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (อิทธิบาท 4) มาเป็นตัวประสานจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพกว่าการทำงานแบบปกติ เนื่องจากการทำงานตามหลักอิทธิบาท 4 นั้น คือการทำงานด้วยความเต็มใจ ทำงานจากความรัก ซึ่งมีความแตกต่างจากการทำงานโดยการบังคับ คนที่ทำงานที่ตนเองรักย่อมทำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด คอยตรวจสอบและแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จ(อิทธิบาท 4) จึงเป็นตัวประกอบและประสานงานให้เป้าหมายและฐานรากอยู่ร่วมกันได้ เหมือนตัวบ้านและเสาบ้านที่คอยพยุงพื้นที่หลังคาบ้านเอาไว้

หนึ่งเป้าหมาย นั่นก็คือการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เก่งทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ทางกายภาพ ทางจิตใจ ทางด้านศีลธรรม และสติปัญญาอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ หรือนโยบายขององค์กร และทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุม อันส่งผลให้มีสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางจิต และสุขภาวะทางปัญญาที่สมบูรณ์ รวมทั้งนำไปสู่การดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข และสามารถสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติต่อไปได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาควรออกนโยบายเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ตามโมเดลที่นำเสนอ โดยการเน้นการพัฒนาผ่านปัจจัยแห่งความสำเร็จ (อิทธิบาท4) เพราะช่วยให้การพัฒนาทุนมนุษย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาควรนำหลักปัจจัยแห่งความสำเร็จ (อิทธิบาท4) มาใช้อย่างเป็นรูปธรรมโดยการอบรมให้ความรู้จะให้ความรู้ความชัดเจนยิ่งขึ้นและปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดอื่นๆ เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมของการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรมีการนำโมเดลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปทำวิจัยเชิงทดลองต่อไป เพื่อสนับสนุนว่าโมเดลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถทำให้เกิดพฤติกรรมของการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จริง

เอกสารอ้างอิง .

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี ประเทศไทย.
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กองทัพอากาศ (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรัสศรี จินดารัตนวงศ์. (2553). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบ โรงเรียนตาม แนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพล กองทัพอากาศ (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรประภา อัครบวร. (2552). คุณค่าคนคุณค่างาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เตา 2000
- เจษฎา นอกน้อย. (2552). แนวคิดการบริการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชนันตร์ อยู่สีมารักษ์. (2557). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของ สถานศึกษาของ รัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร (พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2553). ทูมนมนุษย์จัดการให้ดีที่สุดเลิศ. กรุงเทพฯ: โครงการฮิวแมนแคปปิตอล.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). ทูมนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สมาคม ส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). วิจัยและสถิติ: คำถามชวนตอบ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยและ จิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูปลัดสมชาย อภิวัฒน์ (เฮาลี). (2557). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. 8(1), 8-10.
- พินิจ อุไรรักษ์. (2553). ผลการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยที่มีต่อการ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การใฝ่รู้และเจตคติต่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ สาขาวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันชัย สุขตาม. (2555). การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ (รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วีรัชย์ อนันต์เจียร. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย (พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ศิริกร ไชยสิทธิ์ และวิสุทธิชัย ไชยสิทธิ์. (2552). การพัฒนาสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ธุรการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่
- สุทธญาณ โอบอ้อม. (2557). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา (พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

