

พุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ในองค์กรภาครัฐ*

The Buddhist Innovations for Enhancing and Developing the Potential of Human Capital in Government Organizations

¹จักรี ศรีจารุมณีญาณ, ²พระครูสุธีจริยวัฒน์ และ ³อภิชาติ เหมือยไธสง

¹Chakkree Sricharumedhiyan, ²Phrakhrusutheejarriyawat, and ³Aphichit Mueaithaisong

*Corresponding Author

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

¹Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

²Mahamakut Buddhist University, Isan Campus, Thailand

E-mail: ¹chakkree_2532@hotmail.com, ²sakorn2514@gmail.com, ³chit2u@hotmail.com

Received June 5, 2024; Revised July 2, 2024; Accepted July 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัญหา เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพ ทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ และ (3) นำเสนอรูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพ ทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ อัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 164 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 9 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ใน องค์กรภาครัฐ จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ แบบสอบถาม จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ ระหว่าง .617-.834 ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.966 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ และวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

* การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566

1. สภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความต้องการการยกย่อง ร่องลงมา คือ ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระหว่างสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความจำเป็นของมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ พบว่า มีตัวแปรความต้องการและความจำเป็นของมนุษย์ ที่ร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} = .000$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ได้ร้อยละ 56.0 ($R^2 = .560$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบเนติบได้ดังต่อไปนี้ $Y = 1.770 + .205X_1 + .214X_2 + .159X_3$

4. ผลการประเมินรูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้านความถูกต้อง ร่องลงมาคือด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์

คำสำคัญ: พุทธนวัตกรรม; ศักยภาพ; ทุนมนุษย์; องค์กรภาครัฐ

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study problems related to human capital capacity building and development in government organizations; (2) study factors affecting human capital capacity building and development in public sector organizations; and (3) present innovative Buddhist models for human capital capacity building and development in public sector organizations. The research utilized a sample of 164 individuals from the Khon Kaen Provincial Administration Organization. Contributors in the structured interview: 9 people. Expert in assessing Buddhist innovation model for human capital capacity building and development in public sector organizations, 9 persons. The tools used in the research included structured interviews and 25 questionnaires with a classification power value (r) ranging from .617 to .834. Using the alpha coefficient, the total confidence was 0.966. The data analysis employed the following statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient, as determined by

Pearson's method (r). Multiple Regression Analysis: MR and Descriptive Analysis. The results of the research showed that:

1. The problems and factors affecting the building and development of human capital capacity in government organizations were prevalent and closely related to each other. The side with the highest opinion was the need for recognition, followed by the need for attachment or acceptance. The side with the lowest opinion was the need for safety and stability.

2. The test revealed the relationship between problem conditions and factors that influence the enhancement and growth of human capital potential in government organizations. It was found that there was a statistically significant positive correlation at the level of .01.

3. The study delved into the issues and elements that influence the development and enhancement of human capital in government organizations. It had been found that there were variables about human needs and necessities that jointly predicted factors affecting human capital capacity building and development in public sector organizations. Statistically significant ($P\text{-value} = .000$), all three variables can explain the variation of factors affecting human capital capacity building and development in public sector organizations by 56.0% ($R^2 = .560$). The following raw score represents the forecast equation: $Y = 1.770 + .205X_1 + .214X_2 + .159X_3$

4. The evaluation results of Innovative Buddhist Models for Strengthening and Developing Human Capital Potential in Government Organizations were found to be at a high level overall. The aspect of accuracy received the highest level of approval. Next were suitability and feasibility. The utilization side received the least favorable opinion.

Keywords: Buddhist Innovation; Potential; Human Capital; Government organizations

บทนำ

ศาสนาพุทธเกิดขึ้นในชมพูทวีปซึ่งในปัจจุบันเป็นดินแดนของประเทศอินเดียประเทศเนปาล ประเทศอัฟกานิสถาน ประเทศปากีสถาน และประเทศบังคลาเทศ แต่หลักฐานทางโบราณคดีส่วนใหญ่อยู่ที่ประเทศอินเดีย เช่น สันเขื่อนยสถาน และพุทธสถานต่าง ๆ ศาสนาพุทธเข้าสู่ประเทศไทยหลังจากการทำสงครามครั้งที่ 3 ประมาณ พ.ศ. 235 พระเจ้าอโศกมหาราชได้ทรงส่งสมณทูตไปเผยแผ่พระพุทธศาสนายังดินแดนต่าง ๆ รวม 9 สายด้วยกัน ในส่วนของประเทศไทยเชื่อกันว่ามีคณะของสมณทูตซึ่งมีพระโสณเถระและพระอุตตรเถระ เป็นหัวหน้าคณะเข้ามาเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นครั้งแรกและอาจมีคณะสมณทูตชุดอื่น ๆ เข้ามาเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกาลต่อ ๆ มา จึงทำให้คนไทยโดยเฉพาะพระมหากษัตริย์ไทยยอมรับนับถือพระพุทธศาสนาสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน โดยรัฐให้ความสำคัญและคุ้มครองพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือมาช้านานและ

ศาสนาอื่น ทั้งที่ส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อดำเนินการในการพัฒนาคนรอบด้านอย่างสมดุล เพื่อเป็นฐานของการพัฒนาโดยเฉพาะแนวนโยบาย การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงามรวมทั้งการสร้างสังคมให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะตามแนวนโยบาย การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของคนมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักความรับผิดชอบ ชั่วดี มีระเบียบวินัย ประหยัด อุดมามีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีสุขภาพแข็งแรง และพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549)

หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา เป็นข้อความรู้/ความจริงที่ครอบคลุมเรื่องความดี ความงาม และความสุขสงบเป็นแนวทางการกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมของมนุษย์ในอันที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกัน รวมทั้งเป็นการ ปลูกฝังอุปนิสัยของตนเองและการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในสังคม หลักความเชื่อทางพระพุทธศาสนาได้ ยึดหลักการให้สังคมเป็นสื่อกลางในการเปิดโอกาสให้ทุกคนในสังคมมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันและเข้าถึงความสุขได้มากที่สุด ดังนั้น จึงต้องมีธรรมเป็นเครื่องมือกำกับการดำรงชีวิตส่วนตน เพื่อบริหารงาน บุคคลในสังคมนั้นอย่างที่มีความจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกัน อนึ่ง การเป็นคนดีด้วยการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา จึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง พร้อมนี้การพัฒนาองค์การโดยใช้ความรู้สมัยใหม่และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยมีผู้บริหารองค์การที่เป็นผู้นำที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดีจึงเป็นหลักการและแนวคิดที่สำคัญและจำเป็นในการนำพาองค์การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ในที่สุด (มาลินี สวดยคำขาว, 2565)

นวัตกรรมในการในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่ผลิต จัดเตรียม และนำเสนอ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมะในพระพุทธศาสนา ที่เข้าใจได้ง่าย เห็นเป็นรูปธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่าง เหมาะสมกับทุกเพศทุกวัย การพัฒนาวิวัฒนาการของมนุษยชาติได้เกิดขึ้นตลอดเวลา ที่เรียกว่า “ทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณค่าแห่ง “ความเป็นอารยธรรม-ความศิวิไลซ์” (Civilization) ของสังคม มนุษย์ ที่แสดงออกเป็นชิ้นงานทางสถาปัตยกรรมในแต่ละสมัย ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า สภาวะทางสังคมมนุษย์จะคง ความดั้งเดิมเก่าแก่อยู่ตลอดกาลนั้น ย่อมเป็นไปได้ เพราะเป็นการผืนต่อกฎแห่งการกำหนดธรรมชาติของธรรมชาติ ในสรรพสิ่งทั้งหลาย ที่ต้องไม่เที่ยง ไม่คงทนในสภาพเดิมตลอดไป นั่นคือ “กฎแห่งอนิจจัง” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักไตรลักษณ์ คือ การพัฒนาองค์การให้เป็นผู้มีคุณภาพ

ที่สำคัญที่สุด คือ การปลูกฝังให้คนในองค์กรเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม เป็นกลยุทธ์ทางการบริหารวิธีการหนึ่งที่ให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรมของสมาชิกในองค์กร โดยใช้ หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็น ระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน 3 ด้าน คือ พุติกรรม จิตใจ และปัญญา การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคนในองค์กรเน้นการจัดสภาพทุก ๆ ด้านเพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรเกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญาวุฒิชีธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) สัมปยุตตสังสวะ หมายถึง การ อยู่ใกล้คนดี ใกล้ผู้รู้ มีครูอาจารย์ดี มีข้อมูล มีสื่อที่ดี 2) สัทธัมมัสสวะ หมายถึง เอาใจใส่ ศึกษาโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี 3) โยนิโสมนสิการ หมายถึง มีกระบวนการคิด วิเคราะห์พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี 4) อัมมานุสम्मปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้ถูกต้องเหมาะสม (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

สภาพปัจจุบันเป็นยุคที่มีปัญหามากมายสำหรับมนุษย์ เกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในสังคมและปัญหาที่เกิดขึ้น ล้วนมาจากฝีมือของมนุษย์ทั้งสิ้น จากความขัดแย้งเล็ก ๆ ขยายกระจายความบาดหมางออกไปจนกลายเป็นสงคราม เพราะมนุษย์เรามีกิเลส และความต้องการต่าง ๆ ของตน มาสร้างปัญหาให้เกิดรอบตัว เช่นปัจจุบันตอนนี้เศรษฐกิจ กลายเป็นเรื่องที่เรารสร้างปัญหาให้กับตัวเราเอง คนว่างงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น รายได้ก็ลดน้อยลง เมื่อรายได้ลดน้อยลง ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา คนส่วนมากใช้ชีวิตผูกติดกับวัตถุ สิ่งของซึ่งได้รับมาจากระบบทุนนิยมเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดการแข่งขัน เกิดการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ความต้องการของมนุษย์มีมากขึ้น ทำให้เกิดความไม่เพียงพอต่อความต้องการ ส่งผลให้เกิดปัญหา เช่น ชาติศีลธรรม ชาติคุณธรรม จริยธรรม มีความเครียดและความทุกข์มากขึ้น ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการขัดเกลาทางสังคม โดยผ่านกระบวนการศึกษาที่ถูกต้องตามหลักพุทธธรรม เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาบุคลากรของชาติ ให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้คู่คุณธรรม ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้นตามแนวพุทธศาสนา จัดอยู่ในหลักของ “อินทริยสังวร” ซึ่งรวมอยู่ในชั้น “กายภาวนา” คือ การพัฒนากาย หรือพัฒนาการทางกาย (พระครูพิสัยปริยัติกิจ และ ศราวุธ ปลอดภัย, 2564)

จากสภาพปัจจุบันเป็นยุคที่มีปัญหามากมายสำหรับมนุษย์ คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ เพื่อสามารถนำไปต่อยอดและถอดบทเรียนจากการจัดทำเวทีประชาคม และนำเสนอต่อวงการวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (Knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ได้รวบรวมข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาของการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

พุทธ + นวัตกรรม = พุทธนวัตกรรม (พุทธ-ทะ-นะ-วัต-ตะ-กั) แปลว่า “การทำให้แปลกใหม่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา” หรือ การใช้พระพุทธศาสนาให้เกิดความแปลกใหม่ขึ้น หรือแปลกึ่งทับศัพท์ว่า “นวัตกรรมเชิงพุทธ” ซึ่งสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2562) ได้กล่าวว่า ทาน ศีล ภาวนา เรียกชื่อต่างไปนิตหนึ่งว่า “บุญญสิกขา” หรือ “บุญสิกขา” คือ การฝึกฝนในเรื่องความดี หรือการฝึกหัดทำความดีนั่นเอง บุญญ = ความดี สิกขา = การฝึกอบรม คือ การฝึกฝนปฏิบัติอบรมในเรื่องความดี การทำให้คนเจริญงอกงามขึ้นในความดีต่าง ๆ ด้วย ทาน ศีล ภาวนา รวมแล้วทั้ง 2 ชุดก็เป็นอันเดียวกัน ต่างกันที่จุดเน้นดังกล่าว เมื่อปฏิบัติธรรมตามหลักไตรสิกขา หรือบุญสิกขา 3 ประการ อย่างถูกต้องดีแล้ว จะสามารถเข้าถึงชีวิตที่ดีงาม มีความสุขที่แท้จริง โดยเข้าถึงธรรมและความสุขทั้ง 3 ระดับ ได้จนถึงที่สุด”

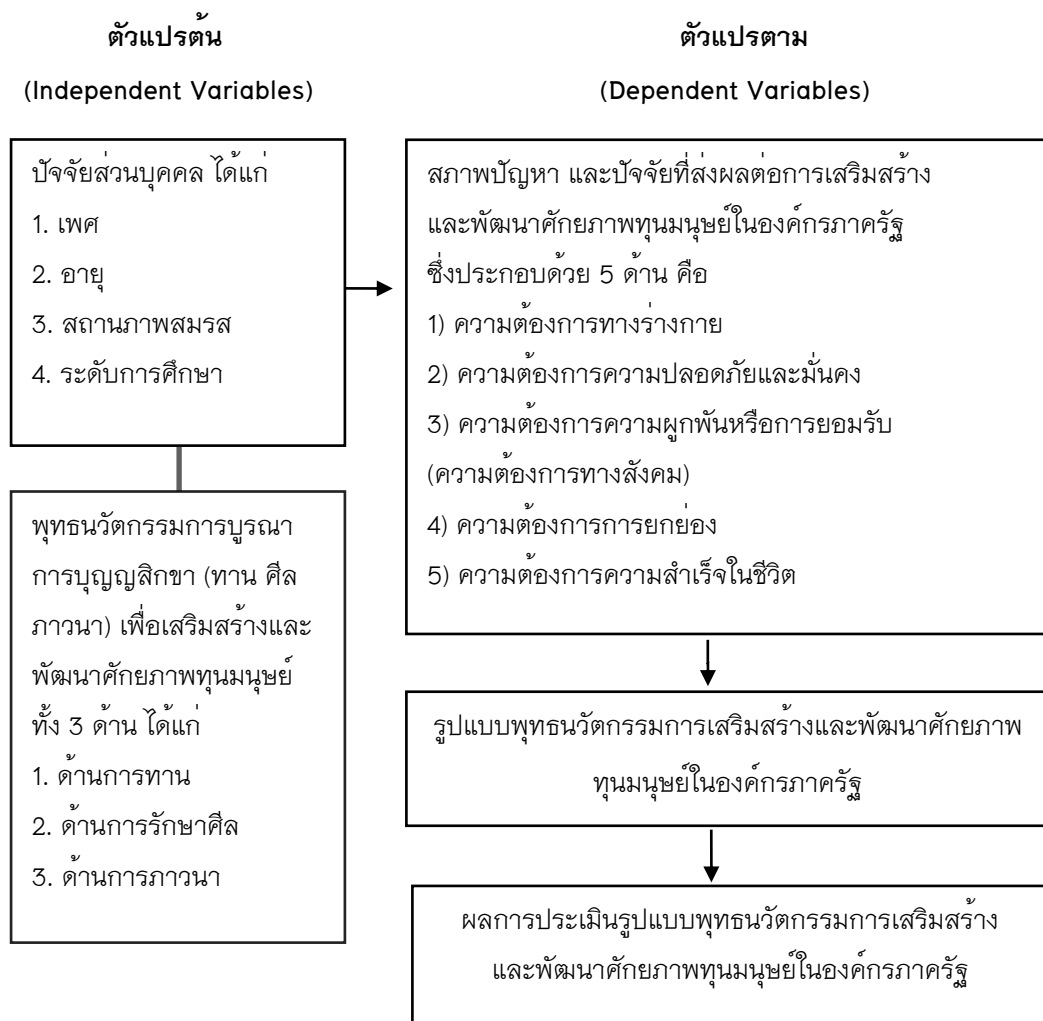
ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความจำเป็น หรือความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะถูก กระตุ้นให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction) Abraham H. Maslow (Maslow, 1943) มนุษย์มีความต้องการหลายระดับโดยเรียงจากระดับต่ำไปหาระดับสูง เมื่อใดความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงขึ้นไป เพราะวามมนุษย์เรามีความต้องการไม่สิ้นสุด Maslow จึงได้จัดลำดับความต้องการความต้องการของมนุษย์โดยลำดับตั้งแต่ขั้นสูงสุดไว้ 5 ลำดับ ได้แก่ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) 3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4. ความต้องการได้รับการยกย่อง หรือมีฐานะสูงเด่นในสังคม (Esteem Needs) และ 5. ความต้องการประสพความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ โดยใช้แนวคิดของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) เกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมการบูรณาการบุญญสิกขา (ทาน ศีล ภาวนา) เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ นำมาเป็นประเด็นหลักของชาวพุทธหรือผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาเป็นฐานของการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และได้ใช้แนวคิดของ Maslow เพื่อนำมาเป็นประเด็นในการศึกษาสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้าง

และพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบพุทธนวัตกรรม การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กร ภาครัฐ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ โดยใช้แนวคิดของ Abranam H. Maslow (Maslow, 1943) และ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2562) มีดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้วิจัยเรื่อง “พุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ” เป็นการวิจัยวิธีวิทยาแบบผสม (Mixed Methodology Research) เป็นการผสมผสานระหว่างวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับวิธีวิทยาการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

1. **ด้านเนื้อหา** ได้แก่ สภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) 3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self- actualization) โดยใช้แนวคิดของ Maslow (1943)

2. ด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 ระดับการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ สภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) 3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self- actualization)

3. ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน ทั้งหมด 288 คน ซึ่งเป็นข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2560)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 164 คน โดยกำหนดตามกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการใช้ตารางเลขสุ่ม

4. **ด้านสถานที่** ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ แล้วรวบรวมและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และขอบเขตของการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยใช้วิธีแบบมาตรวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ใน องค์กรภาครัฐ

2. แบบการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผน จัดเตรียมชุดคำถาม และวิธีการ สัมภาษณ์อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนล่วงหน้า มีการดำเนินงานแบบ เป็นทางการภายใต้กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กร ภาครัฐ ของผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ภาพรวม

6. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด ผู้วิจัยได้ ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) แบบสอบถาม

1.1 หลังจากผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ที่ต้องการศึกษาสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ใน องค์กรภาครัฐ

1.2 นำผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นมาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย และสมมติฐานของการ วิจัย

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนด นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณา ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา เพื่อหาค่าความสอดคล้อง (IOC) และเพื่อนำมา ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญแนะนำเพิ่มเติม

1.4 ผู้ศึกษาวิจัยนำแบบสอบถามตามที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องที่จะวัดจาก ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1.4.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา

1.4.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา

1.4.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสังคม

1.4.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสังคม

1.4.5 ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

1.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

จากนั้นพิจารณาคัดเลือกคำถามที่ค่า IOC ตั้งแต่ .50-1.00 จากผู้เชี่ยวชาญที่ให้คะแนนจำนวน 30 ข้อ แล้วจึงนำเสนอท่านอีกครั้ง

2.2 นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try-out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.3 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item discrimination) ของแบบสอบถาม ในการวิจัยในครั้งนี้มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .617-.834

2.4 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.966

3. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2) **แบบสัมภาษณ์** ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อความเที่ยงตรงของคำสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม)

4) ความต้องการการยกย่อง และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคุมการบรรยายผลการศึกษา โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) มีดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมาย ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ขององค์กรภาครัฐ ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความจำเป็นของมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation(r)) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ Multiple Regression Analysis : MR ในการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ไว้ดังนี้

- ค่า r เป็น (-) หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม
- ค่า r เป็น (+) หมายถึง มีสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน
- ค่า r เป็น +/- 0.00 ถึง 0.31 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย
- ค่า r เป็น +/- 0.32 ถึง 0.66 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่า r เป็น +/- 0.67 ถึง 1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 เสนอรูปแบบพุทธรวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ขององค์กรภาครัฐ

ตอนที่ 5 ผลการประเมิน รูปแบบพุทธรวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ขององค์กรภาครัฐ ประเมินในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ และด้านความถูกต้อง จำนวน 20 ข้อ โดยใช้แบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณ ค่าเฉลี่ย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความต้องการการยกย่อง รองลงมาคือ ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระหว่างสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการและความจำเป็นของมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ปรากฏดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความแปรปรวน

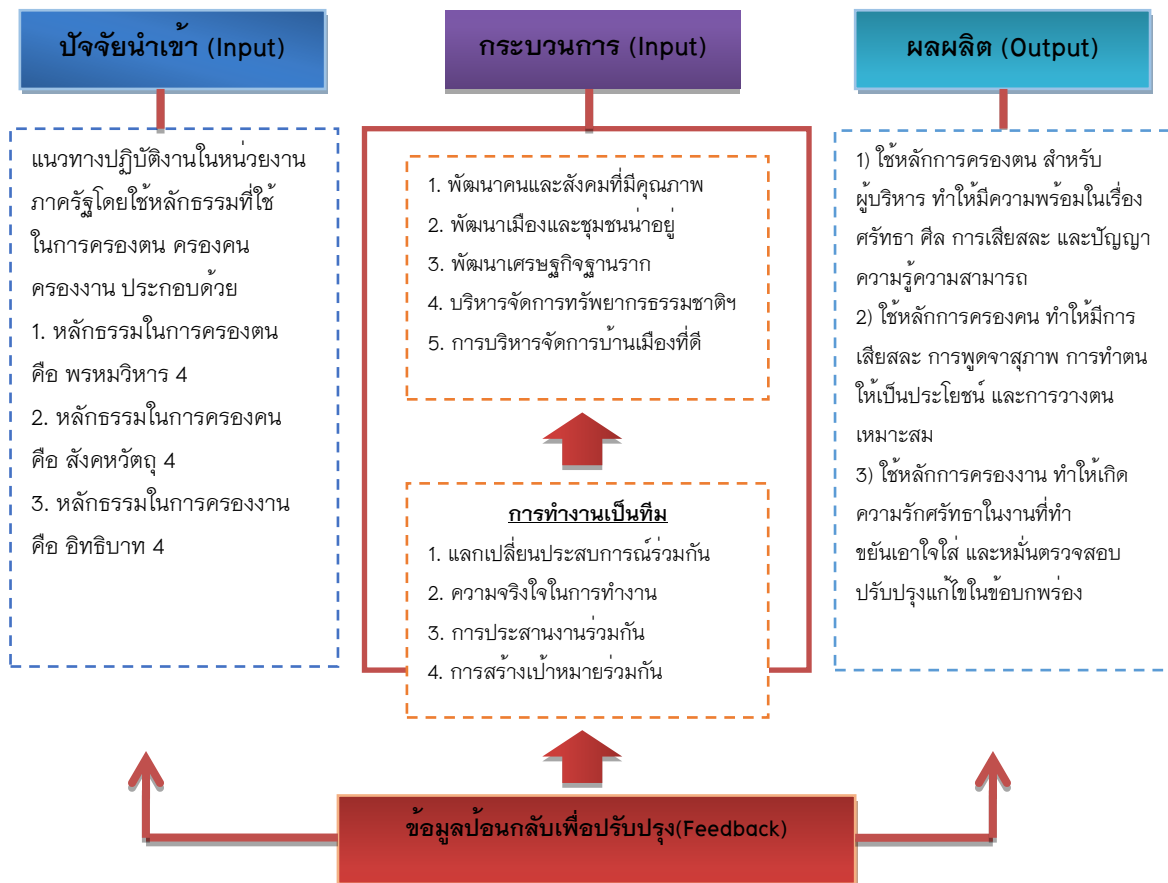
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	P-value
	B	Std. Error		
(Constant)	1.770	.170	10.411	.000
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย	.205	.020	10.246	.000
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง	.214	.025	8.635	.000
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ	.159	.024	6.766	.000

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ พบว่า มีตัวแปรความต้องการและความจำเป็นของมนุษย์ ที่ร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} = .000$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ได้ร้อยละ 56.0 ($R^2 = .560$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้ คือ $Y = 1.770 + .205X_1 + .214X_2 + .159X_3$

4. นำเสนอรูปแบบพุทธรวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ที่ได้รับการประเมินจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.08$) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนด้านที่มี

ความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ($\bar{X}=3.91$) สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐได้ มีดังนี้

รูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน และแสดงในแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 รูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

5. ผลการประเมินรูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยรวมและรายด้าน

รูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านความเหมาะสม	4.08	0.37	มาก	2
2. ด้านความเป็นไปได้	3.97	0.29	มาก	3
3. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	3.91	0.41	มาก	4
4. ด้านความถูกต้อง	4.20	0.41	มาก	1
รวม	4.04	0.22	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04) และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้านความถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.20) รองลงมาคือด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.08) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 3.97) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ($\bar{X}$ = 3.91)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

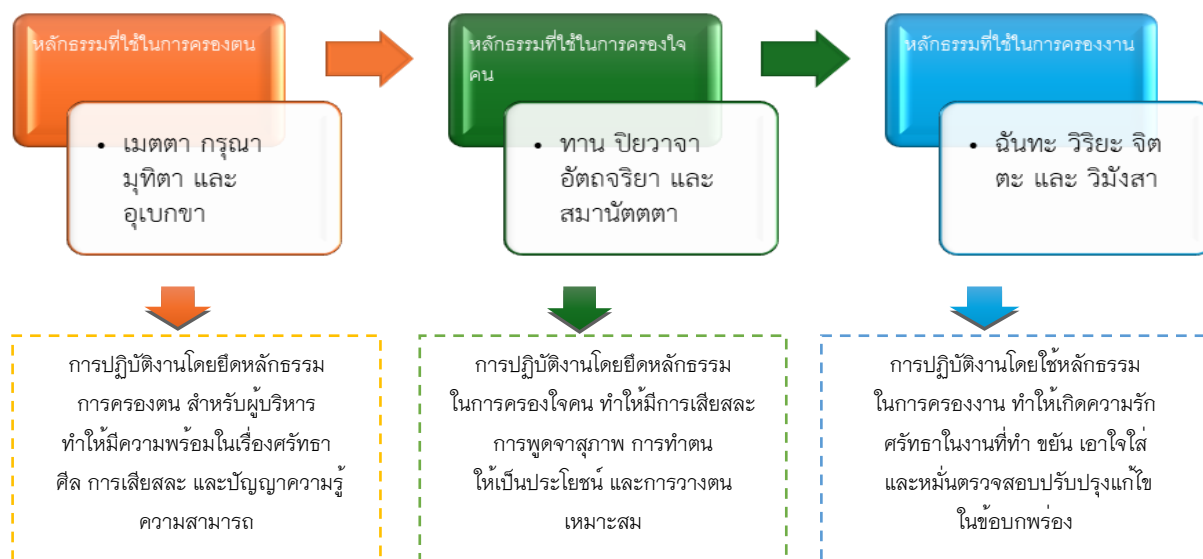
1. สภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความต้องการการยกย่อง รองลงมาคือ ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ทั้งนี้เนื่องมาจาก การทำงานร่วมกันในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อบรรลุภารกิจให้เกียรติซึ่งกันและกัน อย่างเสมอต้นเสมอปลาย องค์กรภาครัฐ มีนโยบายที่ชัดเจนในการประเมินผลการทำงานทุกปี ทั้งด้านความดี และมีความสามารถ เพื่อการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติคนดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) มนุษย์มีความต้องการหลายระดับ โดยเรียงจากระดับต่ำไปหาระดับสูง เมื่อใดความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงขึ้นไป เพราะมนุษย์เรามีความต้องการไม่สิ้นสุด Maslow จึงได้จัดลำดับความต้องการความต้องการของมนุษย์โดยลำดับตั้งแต่ขั้นสูงสุดไว้ 5 ลำดับ ได้แก่ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอยู่ ได้แก่ ความต้องการในปัจจัยสี่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ซึ่งหากขาดปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่สามารถจะดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อน จึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรม ของมนุษย์ ได้แก่ ความมั่นคงชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงความมั่นคงการงาน 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการขั้นที่ 1, 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคมที่จะให้คนอื่นยอมรับตนเข้าเป็นหมู่เป็นพวก เป็นสมาชิกในกลุ่ม ได้รับการยอมรับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อหวังให้ สังคมตอบสนองความต้องการของตน 4) ความต้องการได้รับการยกย่อง หรือมีฐานะสูงเด่นในสังคม (Esteem Needs) เมื่อสังคมได้ตอบสนองความต้องการของตนแล้ว ก็จะมุ่งหาทางสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก คือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นและต้องการให้ตนเองมีความสำคัญ ความต้องการนี้ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ และให้บุคคลอื่นยอมรับและต้องการให้ตนเองดูเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการมีเกียรติศักดิ์ศรี ความมีหน้ามีตาในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นกล่าวขวัญถึงต้องการมีชื่อเสียงโด่งดังในสังคม ต้องการรับการยกย่องสรรเสริญจากสังคม ต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และ 5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการขั้นที่ 5 นี้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ต้องการประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ตน ต้องการหรือหรือปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการนี้แต่ละคนจะมีความต้องการหรือความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ จึงนับว่าเป็นความต้องการขั้นปลายสุดของศักยภาพบุคคล (Person's Potential) ที่บุคคลนั้นปรารถนาจะเป็นความต้องการจุดสุดยอดของมนุษย์ ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการขั้นพิเศษ ที่คนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องเป็นพิเศษจากบุคคลทั่วไป ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โยตะ ชัยวรมันกุล, สุพัฒน์ ชัยวรรณ, พระมหาวิริษณ์ วิริญโท, ผจกญ คำชูสงฆ์ และ ธวัช หอมทวนลม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พุทธนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชน” ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่นักเรียนในภาพรวมมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ได้ให้คะแนนในระดับปานกลาง 58.4 รองลงมา คือ ระดับสูง 36.3 และระดับต่ำ 5.3 และสามารถอธิบายแบบประเมินความคิดเห็นต่อพัฒนารูปแบบพุทธนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนมัธยมศึกษาทั้ง IQ และ EQ (ปัญญาและอารมณ์) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร กัสโก (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10” ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 สรุปได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด ผลการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด พบว่า ทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด อยู่ในระดับมาก

2. ผลการประเมินรูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้านความถูกต้อง รองลงมาคือด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้เนื่องมาจาก สารสนเทศที่ได้จากการใช้รูปแบบการพัฒนาพุทธนวัตกรรมกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา แต่ละขั้นตอนมีความถูกต้อง และเป็นระบบ การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กร มีความถูกต้อง การรายงานผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาพุทธนวัตกรรม กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา มีความถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุฒิ (2551) ได้กล่าวว่า หลักของการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ 1) การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และสิ่งสำคัญที่สุด คือคนที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ 2) การพัฒนา (Development) หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยผ่านการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงาน (Career Development) ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบ หรือเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมถึงการปรับและพัฒนาองค์กร (Organization Development) ให้องค์กรประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้ในที่สุด 3) การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ มีโอกาสเติบโตในหน้าที่ การงาน มีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุด ภายใต้กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ที่จะอำนวยให้ 4) การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคนการขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงานการตรวจสอบหรือวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อจัดคนหรือใช้คนให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สุตสวาท (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ประกอบไป ด้วย 1) การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง 2) การพัฒนาบุคคล และ 3) การพัฒนาองค์กร จากข้อค้นพบนี้ จึงเรียกรูปแบบนี้ว่า TAO Model โดยผู้วิจัยอธิบายเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐโดยใช้หลักธรรมที่ใช้ในการครองตน ได้แก่ พรหมวิหาร 4 หลักธรรมที่ใช้ในการครองใจคน ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 หลักธรรมที่ใช้ในการครองงาน ได้แก่ อิทธิบาท 4 ปรากฏดังนี้



แผนภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้หลักธรรมที่ใช้ในการครองตน ครองคน ครองงาน

สรุป

สรุปในภาพรวมของการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความต้องการการยกย่อง รองลงมาคือ ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

ผลการศึกษาสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ พบว่า มีตัวแปรความต้องการและความจำเป็นของมนุษย์ ที่ร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} = .000$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ได้ร้อยละ 56.0 ($R^2 = .560$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้ คือ $Y = 1.770 + .205X_1 + .214X_2 + .159X_3$

ผลการประเมินรูปแบบพุทธนวัตกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้านความถูกต้อง รองลงมาคือด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านการนำไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริม จริยธรรมทางสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติในการจัดโครงการ การจัดกิจกรรม การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลากรในองค์กร

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรกำหนดนโยบาย แนวทางการแก้ไขปัญหาสังคม เช่น แก้ไขปัญหายาเสพติด และควรดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จนสัมฤทธิ์ผลในทางที่พึงปรารถนาต่อไป

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรกำหนดนโยบาย ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมประจำปี โดยผ่านการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ การสร้างเครื่องมือเพื่อทดลองใช้ นำมาแก้ไข และนำไปสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ในเขตเทศบาล อำเภอเมือง ขอนแก่น

2.2 ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้นำชุมชน

2.3 ควรจะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ตามหลักพรหมวิหารธรรม โดยการศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานในภาครัฐ และตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

ดนัย เทียนพุฒ. (2551). *บริหารคนในทศวรรษหน้า*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์ เพอร์เน็ท.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระครูพิสัย ปริยัติกิจ และ ศราวุธ พลอดภัย. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามหลัก

ไตรสิกขา. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 3(2), 62–75. จาก

<http://ojs.mcu.ac.th/index.php/socdev/article/view/4292/3032>

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

มาลินี สวยคำขาว. (2565). หลักการบริหารองค์การโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา: ครองตน

ครองคน ครองงาน. สืบค้นจาก <https://poro.onab.go.th/th/content/category/detail/id/109/iid/21193>

โยตะ ชัยวรมนกุล, สุวัฒน์ ชัยวรรณ, พระมหาวิรัชธนี วรินโท, พจณ คำชูสงฆ์ และ ธวัช หอมทวนลม.

(2565). พุทธนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชน. วารสาร มจร พุทธ

ปัญญาปริทรรศน์, 7(2), 91-103. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/255993>

ลัดดาวัลย์ สุดสวาท. (2559). รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

(วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมพร กัสโก. (2561). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติ-

ธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559): ฉบับ

ปรับปรุง. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (2560). แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561-2563. ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

<https://doi.org/10.1037/h0054346>