

แนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Guidelines for Human Capital Management to Enhance Personnel Capacity
of Buddhasothorn Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

พระครูสังฆรักษ์วิชิต ธิวจิตโต (สุนทราวัตร), ดร.
วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
E-mail: wichit.soon@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมดของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ เพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ซึ่งมี 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. ด้านทุนทางปัญญา การฝึกอบรม การฝึกฝนและเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงานปัจจุบัน การจัดการทุนมนุษย์โดยใช้วิธีการฝึกอบรมความรู้ ทักษะที่จำเป็นให้บุคลากรในการปฏิบัติงานโดยการเน้นด้านพุทธิพิสัย ซึ่งเป็นการเน้นให้เกิดองค์ความรู้
2. ด้านทุนทางสังคม เป็นปัจจัยทางสังคมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการจัดการที่ดีขึ้น มุ่งเน้นกลยุทธ์ที่จะมีส่วนสนับสนุนการบริหารทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเชิงลึกในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. ด้านทุนทางอารมณ์ มุ่งเน้นการจัดการความฉลาดทางอารมณ์ ควรจะต้องมีความสามารถเชิงการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารคน ควรจะต้องใช้ ศาสตร์ และศิลป์ ในการจัดการความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร

คำสำคัญ : การบริหารทุนมนุษย์, ทุนทางปัญญา, ทุนทางสังคม, ทุนทางอารมณ์

Abstract

Objectives of this research were to study the status, problems and guidelines for of human capital management to enhance personel potential of Buddhasothorn Buddhist College. Methodology was the survey research collecting data from all personnel and analyzed data by descriptive interpretation. To guidelines for human capital management to enhance personnel capacity of Buddhasothorn Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Which has 3 main issues.

1. Intellectual capital, to training, practice and learn. Human capital management using training methods considered to prepare knowledge and the skills necessary for the personnel to perform an emphasis on cognitive behavior, which is the focus of knowledge.

2. Social capital, it's social factors that fosters better management. Must focus on strategies that will contribute to the management of both knowledge job expertise understanding and skills to work to create a deep understanding of the performance of personnel.

3. Emotional capital, focus on managing Emotional Quotient (EQ), should be oriented with the ability to manage efficiently and effectively. Especially in the matter of people management, should be required to take the science and art of managing emotional quotient personnel.

Keywords: Human capital management, Intellectual capital, Social capital, Emotional capital.

บทนำ

วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นองค์การทางการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย เป็นองค์การทางการศึกษาเรียนรู้หรือแหล่งภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดความรู้แก่บรรพชิตและประชาชนทั่วไป เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ หากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้ว การดำเนินงานขององค์การจะไม่สามารถดำเนินไปจนสำเร็จตามเป้าหมายได้ องค์การมีความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ได้ประโยชน์สูงสุด องค์การต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร การบริหารทุนมนุษย์ (human capital management) จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการองค์การ โดยองค์การมีความคาดหวังอย่างไร และองค์การต้องบริหารจัดการอย่างไรให้สามารถตอบสนองความคาดหวังนั้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการด้านการสรรหาและคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การให้ผลตอบแทน รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งแต่ละกระบวนการต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และวัฒนธรรมองค์การ “การบริหารทุนมนุษย์” ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ท้าทายมากที่สุดประการหนึ่งในการบริหารองค์การ เนื่องจากบุคลากรภายในองค์การแต่ละคนจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์การจะต้องพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างละเอียดถี่ถ้วน ทั้งนี้ เพื่อเอื้อประโยชน์ในการบริหารจัดการและตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ศักยภาพของบุคลากรไม่ใช่สิ่งที่หาได้ยากในองค์การ แต่การที่จะดึงศักยภาพในตัวของคนให้แสดงทักษะและความสามารถได้อย่างเต็มที่เป็นสิ่งที่ท้าทายซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลาย ๆ ประการ เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีได้ส่งเสริมให้เกิดการยกย่อง หรือยอมรับในศักยภาพที่มีอยู่ของคนเก่งในองค์การ ขาดความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม ผลตอบแทนไม่จูงใจ ดังนั้น องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องให้ความสำคัญและต้องมีความเข้าใจถึงจิตวิญญาณของบุคคลดังกล่าว องค์การสามารถหลอมรวมความต้องการส่วนบุคคลของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์การ ดังนั้น การปฏิบัติงานจึงต้องส่งเสริมกันและกันให้บริษัทสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานได้ สิ่งที่สำคัญคือการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับจนถึงบุคลากรที่เข้าใหม่ในการหล่อหลอมและสร้างค่านิยมร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

นอกจากนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านความต้องการของบุคลากรภายในองค์การ ในการค้นหาว่าวิธีการใดจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาบุคลากรในองค์การนั้น ในแต่ละองค์การมีแนวคิดแตกต่างกันออกไป ในการบริหารทุนมนุษย์เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ และปฏิบัติงานเพื่อทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เริ่มตั้งแต่ 1) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) เช่นการสรรหาและคัดเลือก การจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การจัดการความหลากหลาย และการเลิกจ้าง 2) การจัดองค์การ (Organizing) คือการจัดโครงสร้างงานโดยการระบุภาระงานแต่ละงาน การออกแบบงาน การจัดทีมงาน จัดรูปแบบ

หน่วยงาน การจัดโครงสร้างองค์การ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ และการสื่อสาร 3) การเรียนรู้ (Learning) คือการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน ได้แก่ การวางแผนพัฒนาส่วนบุคคล การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การให้การศึกษาในสถานที่ทำงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การปฏิบัติงาน (Performing) คือการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายขององค์การ การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ผลสะท้อนกลับ การมอบหมายหน้าที่พิเศษ และการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน 5) การให้รางวัล (Rewarding) คือการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ การจ่ายเงินเดือน การให้โบนัส การให้บำนาญ สวัสดิการด้านสุขภาพ สิทธิในการลาป่วย ลาหยุด สวัสดิการครอบครัว เป็นต้น (ฐานิตา อ่วมฉิม และ มณฑา จำปา เหลือง, 2557: 274).

งานวิจัยในอดีตยืนยันว่าการนำกลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ มาประยุกต์ใช้ในองค์การช่วยในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในเรื่องการสรรหาและการคงไว้ซึ่งบุคลากร ที่มีความสามารถ และการเพิ่มความผูกพันที่มีต่อองค์การ หากองค์การต้องการที่ให้บุคลากรร่วมงานและอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน องค์การจะต้องมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงเอาไว้ล่วงหน้าตั้งแต่ การสร้างยุทธศาสตร์ในการบริหารทุนมนุษย์ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างไร จะต้องได้รับการพัฒนาหรือสร้างเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างไร และทิศทางการบริหารทุนมนุษย์นี้ จะทำอย่างไรให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องค่านิยมร่วม วัฒนธรรมที่หล่อหลอมและกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร และผลลัพธ์เหล่านี้ส่งผลต่อเนื่องถึงความมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดีขององค์การ (Julia and Evelina, 2008: 743)

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในด้านทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ด้านทุนทางสังคม (Social Capital) และด้านทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จากความเป็นมาและความสำคัญที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นพร้อมกับปัญหาที่พบในสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันซึ่งมีผลต่อการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ซึ่งการแก้ปัญหาด้านการบริหารทุนมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในสภาพปัจจุบันเนื่องจากการบริหารองค์กรนั้นจะต้องคำนึงถึงความสำคัญของคนและองค์กรไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธรซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาชนในชาติที่สำคัญ

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร โดยศึกษาถึงสภาพปัจจุบันในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ซึ่งจะส่งผลต่อบุคลากรให้มีกำลังใจที่ดีในการทำงานและงานที่ออกมามีคุณภาพตามมาตรฐาน อันเป็นเครื่องสนับสนุนให้วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร สามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็น

กระบวนการเสาะแสวงหาความรู้เพื่อตอบคำถาม หรือปัญหาที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนโดยมีการกำหนดคำถามวิจัย ซึ่งได้มาจากการศึกษาเอกสารและสร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงานการวิจัยจากข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นการค้นหาข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่แล้ว เป็นการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบจากประชากรทั้งหมดของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ 1. บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 22 รูป/คน 2. บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป จำนวน 18 รูป/คน รวม 40 รูป/คน คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. **เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศอายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ประกอบด้วยด้านทุนทางปัญญา ด้านทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) ซึ่งเกณฑ์คะแนนและความหมายคือมากที่สุดปานกลางน้อยน้อยที่สุดโดยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ แจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาตามแนวคิดของเบสท์ (Best W. John, 1986: 78) ดังนี้

ระดับ 5 คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากร จากที่ได้ตอบไปแล้วในตอนที่ 2

2. **เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ** ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลภาคสนามในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัว ตามกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นหลักสำหรับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสนทนากลุ่ม (ทวีศักดิ์ นพเกษตร, 2548: 118)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. **ข้อมูลเชิงปริมาณ** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งได้ทดลองใช้ (try out) และหาความเชื่อมั่นแล้ว เก็บข้อมูลด้วยตนเองกับบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร โดยดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง ในการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร โดยมีการบันทึกเทปและจดบันทึก

2) การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มขนาดเล็กโดยอภิปรายโต้ตอบแสดงความเห็น/เล่าเรื่องประสบการณ์ตามประเด็นที่ผู้ดำเนินการสนทนากำหนดขึ้นมาอย่างเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีการบันทึกเทปและจดบันทึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูล que ที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จำนวน 40 ชุด ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ พรรณนาลักษณะประชากรที่ศึกษาเพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากรที่ทำแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพื้นฐาน แจกแจงเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร (population mean: μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (population standard deviation: σ) จากนั้นจึงนำเสนอข้อมูลไว้ในตารางพร้อมคำบรรยาย ข้อมูลคำถามปลายเปิดนำมาสรุปวิเคราะห์เป็นความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

- 1) บันทึกเนื้อหาข้อความที่เกี่ยวข้องโดยตัดเนื้อหาที่ไม่เกี่ยวข้องออกทั้งหมด
- 2) เรียบเรียงเนื้อหาในเรื่องเดียวกันให้เป็นหมวดหมู่และเชื่อมโยงทั้งหมดเข้าด้วยกัน
- 3) จากนั้นผู้วิจัยจึงสรุปข้อค้นพบโดยจำแนกเป็นประเด็นตามกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยจะสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (analytic induction) ด้วยการหาลักษณะร่วมและแสดงความเชื่อมโยงของกลุ่มตัวอย่างจากนั้นจึงจะอภิปรายผลและนำเสนอผลสรุปด้วยวิธีอุปนัย (inductive method) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นข้อมูลสำคัญนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แปลความ และเขียนบรรยายเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการนำเสนอแนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายวิชาการบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไปสังกัดวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 40 รูป/คน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่าจำนวนร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดวิทยาลัยพุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (บรรพชิต+ชาย) อายุระหว่าง 50 -59

ปี เป็นบุคลากรสายวิชาการระยะปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) ด้านทุนทางอารมณ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) 2) ด้านทุนทางสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) 3) ด้านทุนทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$)

ตอนที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีข้อเสนอแนะถึงปัญหาในการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยให้ความคิดเห็นว่า ภาระงานมาก จึงทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานพัฒนาตนเองนโยบายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยังไม่ชัดเจน ความเห็นแก่ตัวรายบุคคลที่ไม่เข้าใจกับนโยบายของวิทยาลัย เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมตามวุฒิ การขัดแย้งระหว่างความคิดเห็นที่แตกต่าง การดัดศักยภาพของบุคลากรออกมาได้ไม่เต็มที่ ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานไม่ถ่ายทอดข้อมูลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทราบข้อมูลที่ชัดเจนจึงทำให้เกิดการแบ่งแยก บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และบุคลากรยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเก่ามากเกินไป

จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัย 3 ประเด็นหลักสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารทุนมนุษย์ ด้านทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) สำคัญของประเด็นในการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ในด้านนี้ สรุปได้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กร บางครั้งการฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กร และการฝึกอบรมและพัฒนาไม่สอดคล้องกับการพัฒนาสายอาชีพ การฝึกอบรมและพัฒนาที่ไม่ดำเนินการในช่วงเวลาที่เหมาะสม คือ ฝึกอบรมแล้วไม่ได้นำความรู้และทักษะไปใช้ในทันที เกิดความสูญเปล่า ปัญหาที่เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา เช่น หัวข้อ เทคนิคการสอน ช่วงเวลาจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม ปัญหาในการดำเนินการฝึกอบรม เช่น การเลื่อนช่วงเวลาการฝึกอบรม วิทยากรมีความรู้ไม่เพียงพอ เนื้อหาไม่ครอบคลุม เวลาในการฝึกอบรม ปัญหาในการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ซึ่งปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นได้แก่การสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากในแต่ละหน่วยงานจะมีการปฏิบัติงานที่และลักษณะงานแตกต่างกัน

2. การบริหารทุนมนุษย์ ด้านทุนทางสังคม (Social Capital) ประเด็นการจัดการทุนมนุษย์ของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร สรุปได้ว่า วิถีพิเศษธุรกิจของประเทศส่งผลต่องบประมาณในการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารทุนมนุษย์ ผู้บริหารมักมองว่าการบริหารทุนมนุษย์ของหน่วยงานนั้นเป็นการลงทุนที่สูญเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นจำนวนมากซึ่งกว่าจะได้ผลตอบแทนคืนใช้เวลานาน ดังนั้นงบประมาณส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับงานอื่น ๆ มากกว่าเรื่องของการพัฒนาคน ความไม่เชื่อมโยงของนโยบายระดับต่าง ๆ มีการมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานไม่ถูกต้อง ไม่ตรงตามตำแหน่ง มีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วก็กลับมาปฏิบัติงานตามเดิม ไม่ได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น ทำให้ไม่ได้ใช้ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาหรือได้รับมอบหมายเพิ่มหลังจากกลับมาจากการฝึกอบรมแต่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ไม่มีความก้าวหน้าในงาน ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวไว้ว่า วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานนโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อยไปสู่การปฏิบัตินั้นยังมีการสื่อสารที่ไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่มีตัวชี้วัดเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้น จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ที่ไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร

3. การบริหารทุนมนุษย์ ด้านทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) สำคัญของประเด็นการบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร สรุปได้ว่า การบริหารทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์ นั้นมุ่งเน้นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) โดยอิงจากฐานแนวคิดที่ว่าคนที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ หรือเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีความสามารถเชิงการบริหาร 3 ปัจจัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันได้แก่การบริหารตนเอง การบริหารคน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารคน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถสร้างภาวะผู้นำและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้อย่างสง่างาม ผู้บริหารในองค์กรจะใช้เวลาเฉพาะด้านหรือใช้องค์ความรู้ทางการบริหารอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้น่าภาคภูมิใจนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์ ซึ่งก็คือการประยุกต์องค์ความรู้ไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง ควบคู่กับการใช้ศิลป์ ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ โดยทั้งศาสตร์และศิลป์จะเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารองค์การ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. แนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) พบว่า การแบ่งปันความรู้ทักษะแก่เพื่อนร่วมงานทั้งความรู้ด้านการสอนการวิจัยการบริการวิชาการแก่สังคมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม บุคลากรของวิทยาลัยให้ความร่วมมือในการทำงาน วิทยาลัยมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร เครือข่ายภายในและภายนอกวิทยาลัยในการแบ่งปันความรู้ การกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และความรู้ใหม่ การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ให้ความสำคัญกับและตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ด้านทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) จึงควรต้องเน้นการฝึกอบรมโดยเป็นการฝึกฝนและเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงานปัจจุบัน หากพิจารณาการบริหารทุนมนุษย์โดยใช้วิธีการฝึกอบรมแล้ว ถือเป็นการจัดเตรียมความรู้ ทักษะที่จะเป็นไปให้บุคลากรในการปฏิบัติงานและเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับบุคลากรโดยการเน้นด้านพุทธิพิสัยซึ่งเป็นการเน้นให้เกิดองค์ความรู้ จากการบริหารทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยในบริบทของการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะของ กรรณ จรรยา วุฒิวรณ (2555) ในงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาสมรรถนะนักฝึกอบรมเพื่อพัฒนามาตรฐานสมรรถนะอาชีพ” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะนักฝึกอบรมตามรูปแบบการบริหารมาตรฐานสมรรถนะอาชีพ ประกอบด้วย 8 หน่วยสมรรถนะ ได้แก่ วางแผนการฝึกอบรม ดำเนินการจัดฝึกอบรม บูรณาการเทคโนโลยีเข้ารวมกับการจัดฝึกอบรม จัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนาสื่อในการฝึกอบรมดำเนินการประเมินตามรูปแบบสมรรถนะ และกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมตามความต้องการจำเป็นผลจากการหาวิธีการบริหารสมรรถนะนักฝึกอบรม เพื่อพัฒนามาตรฐานสมรรถนะอาชีพ ส่วนระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณภาพสื่อและการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการจัดฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่หลังเข้ารับการจัดฝึกอบรมแล้วกลุ่มตัวอย่างผ่านการประเมินสมรรถนะนักฝึกอบรม ในด้านความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านทุนทางสังคม (Social Capital) พบว่า การแบ่งปันความรู้ทักษะแก่เพื่อนร่วมงาน

ทั้งความรู้ด้านการสอนการวิจัยการบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รองลงมาได้แก่ ความเข้าใจนโยบายการบริหารจัดการของวิทยาลัย ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วิทยาลัยวางไว้ การให้ความร่วมมือและเอื้อประโยชน์แก่กันในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสรรค์ผลงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วิทยาลัยวางไว้ มีระบบการบริหารที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีค่านิยมร่วมกันในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ บุคลากรเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อส่วนรวมก่อนเสมอ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในฐานะที่เป็นสมาชิกของวิทยาลัย ตามลำดับจากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ให้ความสำคัญกับการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมการทำงานร่วมกันหรือเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยทางสังคมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการบริหารที่ดีขึ้น หรือทำให้เกิดคุณค่าและมูลค่าเพิ่มต่อบริหารนั้น ซึ่งกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ในวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ควรมุ่งเน้นในกลยุทธ์ที่จะมีส่วนสนับสนุนการบริหารทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเชิงลึกในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลยาภรณ์ หังสุภุตติ ในงานวิจัยเรื่อง “การบริหารทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามรูปแบบการบริหารความรู้” ผลการวิจัยพบว่า การนำปัจจัยการบริหารทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามรูปแบบการบริหารความรู้ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อการดำเนินการดังกล่าว องค์กรจะต้องมีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติในทุกระดับตั้งแต่ระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล อีกทั้งจะต้องมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการบริหารให้เหมาะสมกับความรู้ที่จำเป็นต้องพัฒนา โดยมีการวิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นในการบริหารอย่างเป็นระบบโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ส่วนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารทุนมนุษย์ คือการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ขาดความต่อเนื่อง ขาดระบบการบริหารที่ดี การสร้างเครือข่ายภายนอกชุมชนและการจัดเวทีการเรียนรู้ยังไม่ปรากฏให้เห็นเด่นชัด

3. แนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ยินดีและให้การยอมรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ระบบการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความภาคภูมิใจของบุคลากรในวิทยาลัย และความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตามลำดับรองลงมาได้แก่ รู้สึกว่าปัญหาของวิทยาลัยคือปัญหาของท่านเช่นกัน ความภาคภูมิใจที่จะบอกกับทุกคนว่าทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ ความเข้าใจนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัย มีความสุขที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย ทศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลกระทบในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธรให้ความสำคัญกับการยินดีและให้การยอมรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิกร แสงขานี (2554) วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ตามแนวคิดของ Maslow ในวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ในภาพรวมมีการพัฒนาด้วยการนำปัจจัย 4 มาใช้เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต การได้รับการจัดสถานที่การทำงานการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน การนำหลักทางศาสนาหลักปรัชญามาใช้เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจให้มั่นคง การแสดงความนับถือต่อผู้อื่น การช่วยเหลือและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงาน การมีส่วนร่วมทางสังคมในหน่วยงาน การได้รับเกียรติในการทำงาน การมีความสนใจที่จะศึกษาและทำงานใหม่ ๆ ตามความต้องการ ดังนั้นการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ด้านทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) จึงควรมุ่งเน้นการบริหารความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) โดยอิงจากฐานแนวคิดที่ว่าการทำงานที่ดีจะเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้นควรจะต้องมีความสามารถเชิงการบริหาร 3 ปัจจัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันได้แก่ การบริหารตนเอง การบริหารคน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารคน ผู้บริหารในทุกระดับจึงจำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นควบคู่กับ

การบริหารองค์การควรจะต้องใช้ ศาสตร์ และศิลป์ ในการบริหารความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร โดยจะเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารองค์การ ซึ่งการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรนั้นผลการวิจัยในประเด็นนี้

ข้อเสนอแนะ

แนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์เหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และเอื้อประโยชน์ในการบริหาร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ในฐานะที่เป็นทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่า ที่จะสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การ และนำองค์การไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จากข้อค้นพบจากการวิจัย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะรูปแบบเพื่อเป็นรูปแบบในการเลือกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ดังนี้

1) วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ควรมีการวางแผนในการบริหารทุนมนุษย์ที่ตอบสนองต่อกลยุทธ์ทิศทางและเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก โดยมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบัน การศึกษาและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์การ กระตุ้นให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และความรู้ใหม่ ๆ โดยกำหนดรางวัลไว้ชัดเจน และควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานควรมีระบบการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความภาคภูมิใจของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร

2) วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ควรมีแผนเชิงรุกในการบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารทุนมนุษย์ที่มีค่านี้ ด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่เคร่งเครียดและวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ให้มีความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรให้เป็นรูปธรรมและมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับ

3) วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ควรนำแนวทางการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มาเป็นรูปแบบในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกระดับของวิทยาลัย อันจะเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรบุคคลและเติมเต็มในส่วนที่ขาดไป เพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากร ให้มีความเข้าใจนโยบายการดำเนินการบริหารของมหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

ทวีศักดิ์ นพเกสร. วิจัยเชิงคุณภาพ เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร: โชคเจริญเกิดตั้ง. 2548.

รายงานการวิจัย/วารสาร

กรรณ จรรยาอุตฉัตร. (2555). การศึกษาสมรรถนะนักฝึกอบรมเพื่อพัฒนามาตรฐานสมรรถนะอาชีพ.

วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เขมภัทธ์ เย็นเปี่ยม. (2556). การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขต ปฎิรูป ที่ ดิน .

รายงานการวิจัย. สำนักบริหารโครงการวิจัยในอุดมศึกษาและพัฒนา มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ชอลัดดา ขวัญเมือง. (2545). ผลการจัดโปรแกรมฝึกอบรมตามแนวพระพุทธศาสนาและจิตวิทยาเกสตัลท์ที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์ที่ปรึกษาสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 7 “วิถีพุทธ วิถีชุมชน รากฐานชีวิตศรัทธาเชิงสังคมล้ำนาในสังคมวิถีใหม่”
วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564 ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฐานิตา อ่วมฉิม และมณฑา จำปาเหลือง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารวิชาการ Veridian E-
Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 3. 2557.

รวิกร แสงธานี. (2554). รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ในวิทยาลัยเทคนิค
สุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีนิพนธ์ สาขาความเป็นผู้นำและการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ภาษาอังกฤษ

Best W. John. (1986). **Research in Education**. New Jersey: Prentice Hill.

Julia and Evelina. (2008). **Talent management: A strategy for improving employee retention and
engagement within hospitality organizations**. International Journal of Contemporary
Hospitality Management, 20 (7).