

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODEL ACCORDING TO BUDDHISM OF RAJABHAT UNIVERSITIES IN LOWER NORTH OF THE SECOND AREA

วิษณุภา เมธีวรฉัตร*

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.**

ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม***

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์คือ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ (๒) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และ (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน ๒๖๐ คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบประมาณค่า ๕ ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เท่ากับ ๐.๙๓ และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเท่ากับ ๐.๙๕ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๙ ท่าน ซึ่งเป็นนักวิชาการ จากนั้นนำผลวิจัยมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น แล้วนำเสนอต่อเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ ท่าน เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

*นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการฝึกอบรมมีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากรเชิงวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาอบรม ในด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ ๕ ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพด้านวิชาการ ด้านทักษะด้านเจตคติด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้นบุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายในต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านศีล ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการงานอย่างเต็มที่ที่มีการจัดอบรมถือศีล และปฏิบัติธรรมประจำปีการฝึกอบรมชั้นศีล คือ ฝึกกายวาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ในการพัฒนาด้านสมาธิ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอด้านปัญญานับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล (B = Behavior) การพัฒนาเน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีลก่อให้เกิด ทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ (M = Mind) การพัฒนาทรัพยากรด้านสมาธิยังก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงานการพัฒนาด้านปัญญา หรือ การพัฒนาด้านความรู้ (W = Wisdom) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุดปัญญานำมาซึ่งกับความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรับรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์จะได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ Buddhist Human Resource Development คือ BHRD = BMW

คำสำคัญ: รูปแบบ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the generality of the academic human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area, (2) to study the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area and (3) to propose the model of the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area.

The methodology of this research was a mixed methods of the qualitative and quantitative research. The quantitative research was conducted by studying the samples of 260 respondents who were academic personnel of Rajabhat Universities in lower north of the second area including NakhonSawanRajabhat University and KamphaengPhetRajabhat University. The tools used for data collection was a 5 level rating scale questionnaire about the human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area at reliability level of 0.93 and the human resource development according to Tisikkhā (the threefold training) at reliability level of 0.95. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean and standard deviation. The qualitative research conducted by in-depth interviewing 19 key informants who were academic personnel. Then, the results of the research was synthesized into the Basic Model and proposed to the 10 experts for the presentation of the model of the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area.

The research findings were as follows:

1. The generality of the academic human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area found that in the training, the universities set the policy in training the personnel regularly, invited the experts in and out the universities for training. In the education, the universities supported the higher education for the personnel to develop the potential in working. Moreover, in the development, the universities have supported and promoted the self-development of the personnel. However, the human resource development according to 5 aspects was: the personality, the academic, the skill, the attitude and the creative thinking. The personnel should have good external personality and be a good model and the academic leadership and have the consciousness to the service. The internal personality should be exalted, good tempered optimistic and calm, and have good attitude toward the development.

2. The human resource development according to Buddhism of Rajabhat Universities in lower north of the second area in line of the Silā (the morality) found that the personnel at Rajabhat Universities had the responsibility toward the duty extremely and provided the training in the precepts observation and the practice of the Dhamma annually the morality practice was to practice by both physically. The concentration practice was to practice in mind. However, the wisdom practice was to practice in the body of knowledge in the development which in the Samādhī (the tranquility) the universities promoted of the personnel in

the concentration before working. In the Pañña (the wisdom), the universities have supported the working of the personnel with the application of the approval in the working.

3. The model of the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area was that the model of the human resource development in Silā (B = Behavior) focused on the development of the behavior in physically and mentally. The human resource development in Silā has produced the good skill and good personality. The human resource development in Samādhi or the mental development (M = Mind) has produced good attitude in the working. The human resource development according to Pañña or the wisdom development (W = Wisdom) was the human resource development, in the highest level and the most important was core the wisdom. This model was applied with the academic knowledge and the creative thinking to build perception and the creative thinking to form the Synthesis: model of the Buddhist human resource development: BHRD = BMW.

Keyword: Model, Human Resource Development

๑. บทนำ

ในโลกนี้มีสัตว์มีชีวิตหลายจำพวกอาศัยอยู่ในบรรดาสัตว์มีชีวิตเป็นจำนวนมากนั้นสัตว์ที่นับได้ว่าเป็นสัตว์ประเสริฐที่สุดคือมนุษย์เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ประเสริฐกว่าสัตว์ทั้งหลายได้ก็เนื่องด้วยมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีการพัฒนาได้มากกว่าสัตว์ทุกจำพวก^๑ เพราะนอกจากมนุษย์แล้วสัตว์ทั้งหลายต่างอาศัยเพียงสัญชาตญาณในการเลี้ยงชีวิตและเอาตัวรอดเท่านั้นในขณะที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีสัญชาตญาณน้อยกว่าสัตว์ทุกจำพวกแต่สามารถพัฒนาได้มากกว่าสัตว์เหล่านั้นดังมีผู้กล่าวว่า “มนุษย์นั้นดูเหมือนว่าจะมีลักษณะพิเศษหลายประการที่บรรดาสัตว์และสิ่งมีชีวิตต่างๆไม่มีจนทำให้บางคนไม่ยอมรับว่ามนุษย์คือสัตว์ชนิดหนึ่งลักษณะพิเศษของมนุษย์เช่นใช้เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มรู้จักแต่งตัวได้สวยกินอาหารได้มากมายหลายประเภทเนื้อก็กินได้พืชก็กินได้มนุษย์มีมันสมองที่ประเสริฐเฉลียวฉลาดสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมสามารถดัดแปลงสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์และที่สำคัญคือสามารถสะสมและถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังรุ่นต่อไป”^๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้นก็คือการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันเพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถ

^๑ กรมวิชาการ, การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑.

^๒ ณรงค์เส่งประชา, มนุษย์กับสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร” ในด้านเศรษฐศาสตร์นั้นหมายถึงการเพิ่มทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ^๑ ในด้านรัฐศาสตร์หมายถึงการเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองโดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย^๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีวิวัฒนาการมายาวนาน พัฒนามาจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัย ทุกแห่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติขององค์การ โดยพิจารณาถึงศักยภาพ จุดแข็ง ทิศทางที่ต้องการขององค์ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางสังคม อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อให้การบริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม และดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งกำหนดไว้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีบทบาทในการชี้นำสังคมมาโดยตลอด สังคมทั่วไปให้การยอมรับและให้ความสำคัญ ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาทางวิชาการในการแก้ปัญหาได้ จากความคาดหวังของสังคมและภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นสาเหตุให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ เพื่อให้รักษาระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาของสังคมให้คงอยู่ตลอดไป^๓

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตองค์ความรู้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นๆจึงเป็นความท้าทายในการจัดสรรการนำเอาองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและขีดความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งต้องพัฒนาตัวเองให้ได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถศักยภาพในการ

^๑ สมาน รังสิโยภักษ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๓๐), หน้า๑๘.

^๒ ดร.อนวัต กระสังข์, “ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์”, วารสาร **مجهر สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๗) : ๒๖-๓๘.

^๓ จีระหงส์ ถดามรณ์, **แนวคิดและหลักการขบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า๕.

^๔ ทบวงมหาวิทยาลัย, **คู่มือการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: กองวิชาการทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๓.

^๕ วิเชียร วิทยอุดม, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

^๖ นิสตาภัก เวชยานนท์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๔๒.

ทำงานและการปรับพฤติกรรมให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การทำให้มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น^๙ สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาให้บัณฑิตมีคุณภาพทันต่อความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคโลกาภิวัตน์มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นมุ่งเน้นให้โอกาสทางการศึกษาแก่ปวงชนจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อให้มีความสามารถในการส่งเสริมนักศึกษาให้มีความรู้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมีงานทำที่ตรงกับสาขาวิชาและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความจำเป็นในการหากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการให้มีคุณภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่างมีความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดเพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศรวมทั้งการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเข้มแข็งและพัฒนาได้ตามศักยภาพของตนเองอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะแสวงหารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ผู้วิจัยได้นำเสนอหลักธรรมที่มีประโยชน์เพื่อมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเข้มแข็งในทุกๆด้านและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น และเพื่อประโยชน์ของคนในสังคมตลอดจนถึงการพัฒนาสังคมและประเทศให้ได้รับความเจริญยิ่งขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๒.๒ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๓. ขอบเขตในการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กำหนดกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

^๙สุนันทา เลาहनันท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๔.

๑. คุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๕ ด้าน คือ

- (๑) ด้านบุคลิกภาพ (Personality)
- (๒) ด้านความรู้ทางวิชาการ (Academy)
- (๓) ด้านทักษะ (Skills)
- (๔) ด้านเจตคติ (Mental Attitude)
- (๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

๒. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

- (๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม (Training)
- (๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Study)
- (๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development)

รวมถึงการศึกษาสังเคราะห์หลักพุทธธรรมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ศึกษาสถานภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ดังนี้

๑. สถานภาพ
๒. เพศ
๓. อายุ
๔. ระดับการศึกษา
๕. ตำแหน่ง
๖. สถานะการทำงาน
๗. ประสบการณ์ในการทำงาน

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรจากการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยในแต่ละมหาวิทยาลัยโดยกลุ่มประชากรทั้งหมด ๗๔๔ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง มาจากสูตรการหาจำนวนประชากรของTaro Yamane จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๒๖๐ คนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ คณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในคณะต่างๆของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง ๒ แห่ง ส่วนกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ของการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นบุคลากรระดับต่างๆ ทั้งหมด ๑๙ รูป/คน

๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ๒ ทั้งหมด ๒ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์และมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๔. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมถึงผู้แทนจากหน่วยงาน จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น (Basic Model) ก่อนที่จะนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้คำชี้แนะ แล้วนำเสนอต่อเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussions) เพื่อยืนยันรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ สุดท้ายนำรูปแบบที่ได้นำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ให้เป็นมาตรฐาน ก่อนที่จะนำเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะในลำดับต่อไป

๕. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดการอบรมบุคลากรเป็นประจำรองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏได้เชิญวิทยากรจากภายในและภายนอกหน่วยงานมาอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรอยู่ในระดับมาก และมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบมีน้อยที่สุดในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นรองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยจัดให้มีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต และ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางเกี่ยวกับการศึกษาต่อกับบุคลากรทุกระดับมีน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง อยู่ในระดับมาก

รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏได้พัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจอยู่ในระดับปานกลาง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ มีระดับน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

จากการสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา:ขั้นศีล) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นปัญญา) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นสมาธิ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านศีล) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิดอยู่ในระดับมากและมหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปีมีระดับน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านสมาธิ) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆ เป็นประจำอยู่ในระดับปานกลางและ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระดับน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านปัญญา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้มีระดับน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

๖. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ปัญหาที่ต้องการทราบคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาวิชาการเป็นอย่างไร และมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สรุปผลได้ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพ

บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี ควรแต่งกายถูกระเบียบ สะอาด สุภาพตรงต่อเวลา และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีจิตสำนึกในการให้บริการบุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็นอารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดีบุคลิกที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทั้งด้านกายภาพ (การวางตัว) วจีภาพ (การพูดจาปราศรัย) และ มโนภาพ (การแสดงอารมณ์) ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและการแต่งกายควรแต่งกายให้เกียรติสถานที่นั้นๆ ต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญทางด้านร่างกายที่สมบูรณ์และจิตใจที่ดี

ด้านความรู้ทางวิชาการ

บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ การทำตามกฎระเบียบ และบุคลากรควรมีการพัฒนาการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ควรมีการวางแผนในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ส่งเสริมให้ศึกษาเป็นต้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาควรมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท เพราะอาจารย์เหล่านี้มีความน่าเชื่อถือพอได้ และต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องพัฒนาความรู้ในศาสตร์หรือสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบให้ลุ่มลึก เพื่อให้อาจารย์สามารถพัฒนาให้ยิ่งๆ ขึ้นไปอีก และสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีกระบวนการจัดการความรู้

ด้านทักษะ

บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถมีส่วนช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้ และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีทักษะในการแก้ปัญหาจะสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่บีบคั้นได้เป็นอย่างดี พัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และทักษะด้านการบริหารเวลา บุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหารเวลากับการทำงานให้เหมาะสม

ด้านเจตคติ

ส่งเสริมกระบวนการทักษะทางสังคมทักษะด้านภายใน จิตสำนึกมโน จิตสำนึกด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ การทำงานสื่อสารกันสัมพันธ์กันระหว่างอาจารย์แต่ละคณะ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันและเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันบุคลากรมีเจตคติที่ดี เชิงบวก ในการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน ช่วยกันพัฒนาสถาบันโดยไม่เห็นแก่ตัว มีความสุขในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ด้านความคิดสร้างสรรค์

บุคลากรควรมีความคิดที่แปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ในสังคม มักเปลี่ยนไปเรื่อยๆ และอย่างรวดเร็วคิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม มีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ลูกศิษย์ ออกแบบสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ ให้ทันสมัยและพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในชีวิตประจำวัน การเรียน และการทำงาน

ส่วนที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ปัญหาที่ต้องการทราบคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เป็นอย่างไรอย่างไร และมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สรุปผลได้ดังนี้

๑. ด้านการฝึกอบรม ได้จัดทำแผนงาน/โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ตามภารกิจ บทบาทหน้าที่และความแตกต่างของแต่ละบุคคล แต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา การฝึกอบรมขั้นศีลคือฝึกกายวาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้

๒. ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ โดยให้ได้รับเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลา ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด การศึกษาขั้นศีลคือ ศึกษากระบวนการทำงานทางกายกับวาจา ชั้นสมาธิคือ ศึกษากระบวนการการทำงานของจิต ชั้นปัญญา คือ ศึกษาความรู้สามระดับ

๓. ด้านการพัฒนาตนเอง ได้วางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพและความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเช่นเดียวกับการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์สำหรับการพัฒนางานในแต่ละด้าน โดยพัฒนาทั้งทักษะ การสร้างทีมงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาตนเอง ขั้นศีลพัฒนากายภาพ ชั้นสมาธิพัฒนาจิตของบุคลากร ชั้นปัญญาพัฒนาและจัดการองค์ความรู้

ส่วนที่ ๓ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ปัญหาที่ต้องการทราบคือมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีการประยุกต์หลักการทางพระพุทธศาสนาเพื่อนำไปใช้ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการหรือไม่อย่างไรและมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สรุปผลได้ดังนี้

ศีล นำไปใช้กับบุคลิภาพ และทักษะ เพราะการพัฒนาบุคลากรทางกายและให้มีความชำนาญในแต่ละด้าน

สมาธิ นำมาใช้กับ เจตคติ เพราะต้องให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานมองงานสำคัญกว่าทุกอย่าง

ปัญญา นำมาใช้กับความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรู้รับรู้และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ฝึกกายวาจา ขั้นสมาธิ คือ ฝึกใจ ขั้นปัญญา คือฝึกองค์ความรู้ เพื่อศึกษากระบวนการทำงานทางกายกับวาจา และกระบวนการการทำงานของจิตมีจิตสาธารณะต่อองค์กร

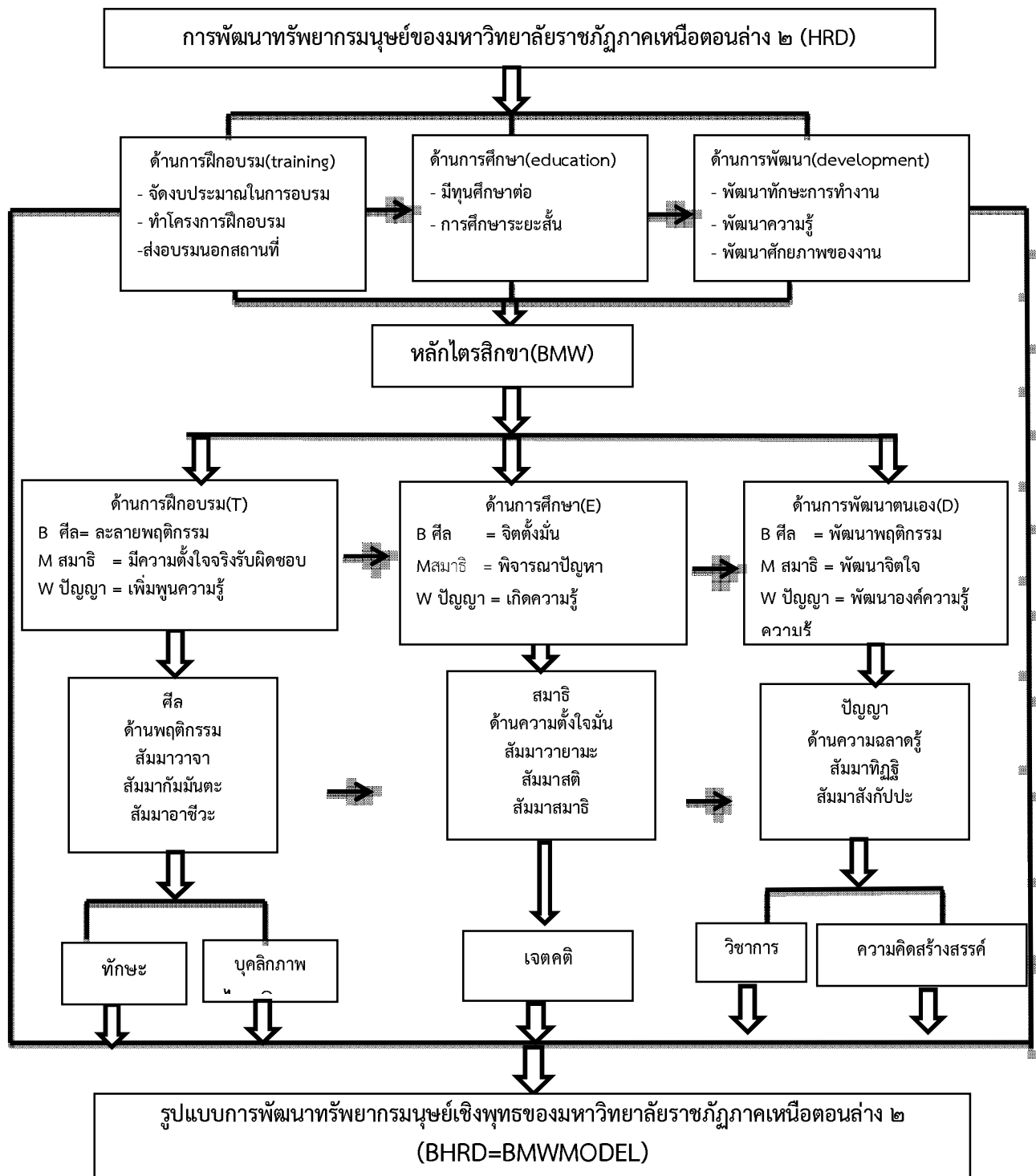
การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องเน้นบทบาทของบุคลากรในการปฏิบัติให้ถูกต้องทางกาย วาจา คือ ขั้นศีล การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิด คือ ขั้นสมาธิ และพิจารณาสภาวะธรรมหรือสภาพปัญหานั้นจนเกิดความรู้ถึงขั้นปัญญานั้นเอง แทนสมการได้ว่า ศีล-สะอาด-ความดี + สมาธิ-สงบ-ความสุข + ปัญญา-สว่าง-ความเก่ง บุคลากรในองค์กรเมื่อได้รับการศึกษาด้วยระบบไตรสิกขาแล้วก็จะทำให้มีทั้งความรู้ความสามารถความดีและความสุขในการทำงานอีกด้วย

การพัฒนาพัฒนาตามขั้นต่างๆ ดังนี้

๑. ขั้นศีลพัฒนากายภาพ ๒. ขั้นสมาธิพัฒนาจิตของบุคลากร ๓. ขั้นปัญญาพัฒนาและจัดการองค์ความรู้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงหลักพุทธธรรมและแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากการแบบสอบถาม กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ตรงและเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ จำนวน ๑๙ ท่านและผลการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ ท่านโดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ดังนี้



จากแผนภาพที่ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์รูปแบบการวิจัย (synthesis model) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ดังนี้

BHRD = BMW

จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (Buddhist Human Resource Development) **B = Behavior (ศีล)** คือ พฤติกรรม **M = Mind (สมาธิ)** คือ ความตั้งใจมั่น และ **W = Wisdom (ปัญญา)** คือ ความฉลาดรู้ ส่วน HRD = กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler มาเป็นส่วนประกอบด้วยคือ **T (training)** การฝึกอบรม, **E (education)** การศึกษา และ **D (development)** การพัฒนา ทั้งนี้หากมีการพัฒนาครบถ้วนทุกกระบวนการแล้วจะได้มาซึ่งคุณลักษณะต้องการจำเป็น ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ใช้รูปแบบนี้อาจจะกลายเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้รูปแบบ Buddhist Human Resource Development = **BHRD = BMW**

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

- กรมวิชาการ. การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๓๙.
- เกื้อจิตรชีระกาญจน์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). ธรรมะกับการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓.
- มัลลิวะชาชีวะ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

- กุลชลี พวงเพชร. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- ฉานตรกรกิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ณัฐพงษ์ ไพจิตรธนโชติ . “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีกลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย”.วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๘.

(๓) วารสาร

อนวัต กระสังข์, “ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๗).

๒. ภาษาอังกฤษ

(1) Book :

Adranam H. Maslow. “A Theory of Human Motivation”. (Psychological Review. 50 1943.

Bardo J.W. and Hardman J.J. **Urban Sociology : A Systematic introduction**.NewYok : F.E. Peacock Publishers,1982.

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing** (4th ed.)

Cunnighan,W.G.. &Cordeiro,P.A. .**Educational Administration : A Problem – Based Approach**.Bostos : Allyn and Bacon, 2000.

Dessler, Gary. **Human Resource Management**, ed . New York : McGraw –Hill, , 2003.