

พุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
ของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย
Forwarding by Buddhist Integration Human Capital
Development to High Performance Organization of Higher
Education Institute of Thai Sangha

พระประเสริฐ วรธมโม (ธิดา)*

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์**

บุษกร วัฒนบุตร***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักทั่วไป ๓) เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ๔) เพื่อพุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และให้ความสำคัญวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นหลักโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมาจากราชการจำนวน ๑,๗๘๓ รูปหรือคน เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่างการทำวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคและนำผลการวิจัยเชิงปริมาณไปทำการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่เป็นทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ จำนวน ๒๕ รูปหรือคน

*นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีสถานภาพเป็นบรรพชิต มากกว่าคฤหัสถ์ โดยเป็นบรรพชิต จำนวน ๒๑๑รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗๙ และเป็นคฤหัสถ์ จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๑ มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปีจำนวน ๑๐๙ รูปหรือคน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๔ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒๖ รูปหรือคน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖๕ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรส่วนกลาง จำนวน ๑๖๑ รูปหรือคน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๙ เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๘๗ รูปหรือคน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๖ มีอายุการทำงานระหว่าง๖-๑๐ ปี จำนวน ๘๙ รูปหรือคน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๐ รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง๑-๕ ปีจำนวน ๘๘รูปหรือคน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๕

๒. การพัฒนาทุนมนุษย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทยมีนโยบายที่กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนแต่ยังขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วนการกำหนดอัตรากำลังบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับภาระงานและเวลาทำงาน ตลอดจนการสรรหาบุคลากรมีการสรรหาบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาแล้วเข้าบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง ตลอดจนมีการนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ แต่ยังขาดการสนับสนุนการเบิกจ่ายสวัสดิการแก่บุคลากรยังไม่ทั่วถึง

๓. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ (หลักไตรสิกขา) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และคุณธรรมส่งเสริมให้บุคลากรทำความเข้าใจในกฎ กติกาการอยู่ร่วมกันเคารพสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน และเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์สัมพันธ์ โดยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมชำนาญและก่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่ๆ และเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานโดยปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกันมีการพัฒนางานให้เป็นไปตามครรลองคลองธรรมมีการนำหลักศีลมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการในองค์กรมีการส่งเสริมในเรื่องการศึกษาในสาขาวิชาหรือหลักสูตรสูงขึ้นมีการสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กับบุคลากรเล่าเรียนในระดับสูง โดยให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การพัฒนาทุนมนุษย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย ในส่วนของนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเห็นที่สอดคล้องกันและสามารถตอบรับแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับที่ ๑๑ มีพุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คัมภีร์กิจ ๔ ด้าน บวกเรื่องการบริหารจัดการองค์การเข้าไป ในแต่ละด้านมีความเกี่ยวข้องการพัฒนาทุนมนุษย์ในแผนแล้วมีรายละเอียดเป็นตัวบ่งชี้ เป็นโครงการ โดยเฉพาะนโยบายของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่มากขึ้นเรียกว่ากระบวนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ส่งเสริมและพัฒนาทางด้าน

การศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อทั้งสายวิชาการ หรือบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งไว้ทุกปีงบประมาณถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถตรงตามคุณสมบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, องค์กรสมรรถนะสูง

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to studygenerality of human capital development in higher education institute of Thai Sangha. 2) to study concepts and theory about human capital development according to new science 3) to study concepts and theory about human capital development according to Buddhist wayand 4) to Forward the Buddhist integration human capital development to high performance organization of higher education institute of Thai Sangha. The research methodology was Mixed Methods Research comprising both qualitative and quantitative approach. For the quantitative research, the samples were conducted by collecting the data 326 persons. The simple size was calculated by using Taro Yamane formula. The samples were selected from the management team, academics staffs and back office staffs all nationwide of this university.The data were analyzed by descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation. For qualitative research, the study was conducted by in-depth interviewing from 25 key informants selected by purposive method. The data were analyzed by using content analysis.

The research findings were as follows :

1. The generality of human capital development in higher education institute of Thai Sanghafound that the level of this issue in overall were in high level($\bar{x}$ =3.75, S.D = 0.31). Then consider by each aspect found that all aspects composedHuman capital development policy, Manpower Planning, Recruitment, Selection, Promotion, Performance appraisal and Welfare were in high level too.

2. Human capital development in higher education institute of Thai Sanghafound thathad human capital development policy to set career path for all staffs but lack of planning to spread to the provincial. Moreover manpower planning did not be consistent with task and office hours, including to the condition of recruitment , performance appraisal and lack of supporting in welfare.

3. The Buddhist integration human capital development by Trisikka in higher education institute of Thai Sangha found that university have promoted

staffs behave well follow morality and the virtue, try to understand in the rule, coexisting rules respect the right and the duty of one another ,emphasize activity arrangement for develop the efficiency in work practice grows the conscious by human capital development activities such as training, education and development for them skills ,new knowledge and experience for high efficiency in their jobs without exploiting each other.

4. The human capital development in higher education institute of Thai Sanghain the part of human capital development policy of the university has an opinion that conforms and support with development plan No 11 that be composed of 5 Strategies , 4 Missions and organization management. All of plan was the detail that formed indicate in the project, especially yearly plan to support human capital development activities and the potential development process .

Keywords: Forward the Buddhist integration, high performance organization

๑. บทนำ

การทำงานทุกอย่างต้องมีการเกี่ยวข้องประสานงานประโยชน์กับผู้อื่นเสมอ จึงต้องรู้จักทำตัวให้ใจกว้าง ให้เห็นความสำคัญของผู้อื่นและงานของผู้อื่นเท่ากับความสำคัญของตนเอง และสำคัญที่สุดต้องเข้าใจให้ตรงกันว่าการประสานงานกันนั้น คือ ไม่แบ่งฝ่ายแบ่งพวกกัน ไม่แย่งประโยชน์ ไม่แย่งความดีความชอบกัน หากแต่ปรองดองกันด้วยความจริงใจ เห็นใจ และเข้าใจ โดยมุ่งหวังผลสำเร็จร่วมกันเป็นสำคัญกว่าสิ่งอื่นๆ” ดังนั้น ในปัจจุบันนี้การบริหารงานใดๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ ผู้เป็นหัวหน้าหรือของผู้บริหารจะต้องกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ถึงแม้ว่าไม่มีปัจจัยใดที่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน ก็ตาม แต่สิ่งหนึ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาได้ตลอดเวลาก็คือ แนวคิดความสามารถของผู้บริหารในองค์กร^๑บนพื้นฐานที่ว่า ไม่มีรูปแบบการบริหารใด ที่เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ ในทำนองเดียวกันย่อมไม่มีผู้นำคนใดที่จะเหมาะสมกับการบริหารงานในทุกองค์กรและทุกสถานการณ์ ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงต้องมีความสามารถในการใช้บทบาทแนวคิดให้เหมาะสมกับการ

^๑Owens, Robert G. **Organizational Behavior in Education**. 2d ed.; New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1981), p. 145.

เปลี่ยนแปลงต่างๆ^๒ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

กระบวนการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ หากประเทศใดมีประชากรได้รับการศึกษาสูงสุดและทั่วถึง ประเทศนั้นก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็วทุกด้าน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าด้านใดต้องอาศัยกำลังคน ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง ดังนั้นคนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ต้องพัฒนาเป็นอันดับแรก และกระบวนการในการพัฒนาคนก็คือ กระบวนการทางการศึกษา^๓

ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยสงฆ์ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่ทรงพลังในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในสังคมให้เป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ จึงมีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานดังกล่าว และมีความเหมาะสมที่จะต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรรูปแบบอื่น ทั้งนี้การที่มหาวิทยาลัยสงฆ์จะก้าวไปสู่ทศวรรษใหม่นั้น มหาวิทยาลัยต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในอนาคต ในขณะที่ประเทศไทยจำเป็นต้องเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ นั้น คำถามที่สำคัญต่อมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยในยุคปัจจุบันคือ “จะจัดวางสถานะ บทบาท และทำได้อย่างไร? จึงจะสอดคล้องกับความเป็นไปในวิถีแห่งอาเซียน และนอกเหนือจากการวางสถานะให้สอดคล้องแล้ว คำถามต่อไปคือ จะเข้าไปช่วยส่งเสริมบทบาท แนวทางในการพัฒนาประชาคมอาเซียนใน ๓ เสาหลักได้อย่างไร จึงจะทำให้มหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการพัฒนา “พลเมืองอาเซียน” ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขท่ามกลางความหลากหลายของศาสนา ภาษา วัฒนธรรม และชาติพันธุ์

ทุนมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งเพราะการพัฒนาทุนมนุษย์มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านต่างๆหรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่าทุนมนุษย์เป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆด้านตั้งแต่องค์กรสังคมไปถึงการพัฒนาประเทศและวิธีการในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ดีก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบโดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้นและอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรมักใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะวิชาการด้านต่างๆให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรคือการให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นการตระหนักรู้อย่างยิ่งถึงความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านองค์กร ด้านการศาสนาและศีลธรรมคุณธรรมภายในชาติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมีคุณธรรม ดังที่

^๒McCorkle and others. *Management and Leadership in Higher Education*, (San Francisco, Calif. :Jossey-Bass Pub., 1982), p.190.

^๓สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๒๖), หน้า ๑.

บุญทัน ดอกไธสง^๑ ได้กล่าวว่า “วิชาการพัฒนามนุษย์ตามหลักศาสตร์เชิงพุทธนั้นจะให้คำตอบที่เด่นชัด คือการมุ่งตรงไปยังฐานรากของมนุษย์หรือใจที่เป็นต้นน้ำของมนุษย์ สมองส่งใจให้เป็นผู้รู้ดี ปฏิบัติดี นั่นคือ ทำมนุษย์ให้มีวิชาและจรณะ ซึ่งสอดคล้องหลักการหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสังคมมนุษย์ได้ในทุกด้าน คำสอนทางพระพุทธศาสนาซึ่งถูกนำเสนอเป็นแนวทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหาสังคมของมนุษย์ ในเบื้องต้นหรือสร้างสมองอัจฉริยะให้แก่มนุษย์ในครอบครัวและองค์กร” พร้อมกันนั้นยังกล่าวว่า “มนุษย์คือสินทรัพย์ต้องเข้าใจ อริยทรัพย์ที่มีอยู่ในตัวเขา เมื่อลงทุนให้การศึกษาต้องศึกษาวิชามนุษย์ ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ คือ Virture เป็นความซื่อสัตย์สุจริตที่มีสมองเลิศเป็นพุทธ คือรู้แจ้ง รู้จริง ปฏิบัติได้มีประโยชน์ต่อชาวโลกอย่างไม่มีโทษมนุษย์จะสร้างคุณค่าเพิ่มจึงจำเป็นจะต้องเข้าใจธรรมชาติของการเรียนรู้และการพัฒนา”

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์โดยนำเอาพุทธญาณวิทยาและหลักการพัฒนาทุนมนุษย์โดยทั่วไปประยุกต์กันเพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างแนวทางต้นแบบของทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อหาคำตอบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มีรูปแบบ หลักการ วิธีการ และผลอย่างไร เพื่อเป็นกลไกในการบริหารงานในองค์กรของตนเอง ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการและเป็นแนวทางให้นักพัฒนาทุนมนุษย์ในสังคมไทยสามารถใช้เป็นต้นแบบ (Role Model) ในการผลิตทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเพื่อเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่เปี่ยมล้นไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา เป็นการนำสิ่งที่มีค่าที่พระพุทธเจ้าท่านได้สละเวลาทั้งชีวิต เฝยความทุกข์ทรมานต่างๆ เพื่อพิสูจน์ให้ชาวโลกได้เห็นว่าป็นวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินชีวิตที่มีอยู่อย่างสมบูรณ์ มีความสุขทั้งกายและใจ อันจะนำไปสู่การสร้างเป็นนโยบายพัฒนาประเทศให้เกิดความมั่นคงอย่างยั่งยืน โดยเน้นการศึกษาไปยังหลักการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธ เพื่อไปสร้างวัฒนธรรมองค์กร สังคมไทยให้มีประสิทธิภาพสูง เกิดความมั่นคง เนื่องจากมีการพัฒนาออกไปจากตนเอง ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ โลกร่วมสร้างศรัทธาที่มีแนวทางทางดี จะทำให้ทุกคนเป็นสัตตบุรุษ สามารถเผชิญสิ่งต่างๆ รอบด้านได้ด้วยใจที่เป็นสุข เปี่ยมไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ตามหลักพระพุทธศาสนา รวมทั้งการพัฒนาจิตใจของตนเองและการก่อให้เกิดสังคมที่เป็นรูปธรรมของสังคมที่มีลักษณะของสังคมแบบ Share & Care รวมทั้งขับเคลื่อนนำพามหาวิทยาลัยสงฆ์ไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาวเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์ต่อไป

^๑บุญทัน ดอกไธสง, การจัดการทุนมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๑), หน้า ๓๖.

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย
๒. เพื่อศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักทั่วไป
๓. เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา
๔. เพื่อพุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย” ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้กระบวนการศึกษาหรือระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และให้ความสำคัญวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) เป็นหลัก^๕ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีแบบสอบถาม (Questionnaire) และนำผลการวิจัยเชิงปริมาณไปทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ขั้นตอนที่ ๑ การสังเคราะห์ข้อมูลก่อนดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกมีความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ โดยขั้นตอนแรกจะเริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ร่วมกับการสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วมกับกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการหรือเชิงพุทธด้วยวิธีการต่างๆ

ขั้นตอนที่ ๒ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรทั้งสายปฏิบัติการและสายวิชาการหลายวิธีทั้งการศึกษาเชิงคุณภาพและการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อความครบถ้วนของข้อมูล ดังนี้

- สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับดูแลงานด้านการพัฒนาบุคคล จำนวน ๒๕ ท่าน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีแต่ละฝ่าย รองอธิการบดีส่วนวิทยาเขต ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ ตลอดถึงคณะกรรมการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

- การเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทั่วไปหรือสายปฏิบัติการและสายวิชาการโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน ๓๒๖ ชุด เพื่อเก็บข้อมูลด้านความ

^๕ อัจฉา นัยพัฒน์, การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕๓.

คิดเห็นด้านกระบวนการที่เหมาะสมและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยศึกษามา เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารงานทั่วไป ซึ่งหัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบหลักภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดี สถาบัน สำนัก คณะ วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ ห้องเรียน หน่วยวิทยบริการ

๔. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง“พุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

พุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย พบว่า บุคลากรสายผู้บริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติการจากกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน ๓๒๖ คน จากแบบสอบถามแสดงความเห็นดังนี้

๑. สภาพทั่วไปของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีสถานภาพเป็นบรรพชิต มากกว่าคฤหัสถ์ มีอายุระหว่าง ๒๐-๔๑ ปีระดับการศึกษาส่วนมากเป็นระดับปริญญาตรี รองลงมามีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่เป็นบุคลากรส่วนกลางรองลงมาเป็นบุคลากรวิทยาลัย และวิทยาเขต บุคลากรส่วนมากเป็นเจ้าของที่ รองลงมาเป็นอาจารย์มีอายุการทำงานระหว่าง๖-๑๐ ปี

๒. การพัฒนาทุนมนุษย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทยมีนโยบายที่กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนแต่ยังขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วนการกำหนดอัตราค่าจ้างบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับภาระงานและเวลาทำงาน ตลอดจนการสรรหาบุคลากรมีการสรรหาบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาแล้วเข้าบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง ตลอดจนมีการนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ แต่ยังขาดการสนับสนุนการเบิกจ่ายสวัสดิการแก่บุคลากรยังไม่ทั่วถึง

๓. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ (หลักไตรสิกขา)มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และคุณธรรมส่งเสริมให้บุคลากรทำความเข้าใจในกฎ กติกาการอยู่ร่วมกันเคารพสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน และเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์สัมพันธ์ โดยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมชำนาญและก่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่ๆ และเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานโดยปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกันมีการพัฒนางานให้เป็นไปตามครรลองคลองธรรมมีการนำหลักศีลมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการในองค์กรมีการส่งเสริมในเรื่องการศึกษาในสาขาวิชาหรือหลักสูตร

สูงขึ้นมีการสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กับบุคลากรเล่าเรียนในระดับสูง โดยให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่มีการพัฒนาองค์กรโดยเน้นไปที่การพัฒนาจิตใจของบุคลากรหรือทุนมนุษย์เป็นหลัก โดยยึดหลักการบริหารที่บูรณาการหลักพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ ดังที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยโดยได้นำหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วยการฝึกอบรม การให้การศึกษา การพัฒนา เป็นการนำศาสตร์สมัยใหม่มาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือหลักไตรสิกขา ประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา โดยเป็นกระบวนการที่เรียกว่า “ธรรมวิทยา” คือการปรับพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่โดยการใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้ง และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมเข้าไปในเนื้อหาของศาสตร์สมัยใหม่ เพราะศาสตร์สมัยใหม่มุ่งแสวงหาความจริงโดยไม่สนใจเรื่องศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม การนำหลักพุทธศาสนาเข้ามาเพิ่มเติมให้กับศาสตร์สมัยใหม่จะทำให้องค์กรเกิดความสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผ่านกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลจากการการสังเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แนวคิดจากผู้กรอกแบบสอบถามในการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ สามารถสรุปออกมาเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการดังนี้

การฝึกอบรมด้านศีล มหาวิทยาลัยมีจุดเด่นในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรม คุณธรรม เช่นส่งเสริมเข้าอบรมปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อปลูกฝังให้ปฏิบัติงานโดยยึดกติกา และกฎระเบียบ ตลอดจนเคารพซึ่งสิทธิและเสรีภาพของกันและกัน มีความรับผิดชอบในภาระและหน้าที่ของตนเป็นหลักไม่เบียดเบียนกัน แต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดการนำหลักศีลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ยังขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาที่งานยังไม่สามารถยอมรับความผิดพลาดในสิ่งที่เกิดขึ้นได้ โดยหาวิธีการเอาตัวรอดเพื่อหลีกเลี่ยงความผิด **ด้านสมาธิ** มหาวิทยาลัยเป็นที่เน้นการพัฒนาจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่ว่า “การจัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม” จากปรัชญาของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความคิดเห็นจากแบบสอบถาม มหาวิทยาลัยมีจุดเด่นด้านพัฒนาจิตใจ โดยผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงาน โดยเน้นการปฏิบัติงานเพื่องานยึดประโยชน์ของงานเป็นหลัก แต่ยังขาดการจัดกิจกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค การจัดกิจกรรมยังไม่เพียงพอเท่าที่ควรจึงทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์สัมพันธ์ยังไม่เป็นผลงานที่ประจักษ์เท่าที่ควร บุคลากรส่วนใหญ่จะเกิดทุนมนุษย์สัมพันธ์เฉพาะในส่วนงานเท่านั้น ควรมีการพัฒนาในด้านนี้ให้มากกว่าเดิม **ด้านปัญญา** มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ เพื่อเป็นแรงสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานงานในองค์กร เช่น การติดต่อประสานงาน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเด็ดขาด ตลอดจนการให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรรู้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันเวลา แต่บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะความชำนาญในการสร้างองค์ความรู้โดยเฉพาะบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ เนื่องจากยังเกิดความไม่มั่นใจที่จะ

สร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กรเพราะต้องทำตามคำสั่งงานของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ขาดการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบงานอย่างเสรี ประสบการณ์ใหม่ๆจึงไม่เกิดขึ้นในองค์กรเท่าที่ควร

การให้การศึกษาด้านศิลป มหาวิทยาลัยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีนโยบายที่สอดคล้องกันโดยเน้นการจัดกิจกรรมที่สามารถเสริมสร้างองค์ความรู้ ความชำนาญเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จากการส่งบุคลากรเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อได้ผลลัพธ์ที่ดีและนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร แต่ยังขาดนำความรู้ที่ได้มาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นรูปธรรม และยังไม่นำองค์ความรู้ที่ได้มาเป็นแผนการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างจริงจัง

ด้านสมาธิ มหาวิทยาลัยมีการเสริมสร้างองค์ความรู้ในเรื่องความใส่ใจและความตั้งใจในการทำงาน โดยเน้นการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีความรอบครอบในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ มหาวิทยาลัยยังขาดการสร้างองค์ความรู้หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิตสำนึกให้บุคลากรเพื่อให้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นบุคลากรของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย

ด้านปัญญา เนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องมีจุดเด่นด้านการให้การศึกษาโดยมีผลลัพธ์จากการที่บุคลากรมีปฏิภาณไหวพริบโดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดจากการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางป้องกันหรือสามารถแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน มหาวิทยาลัยมีการส่งบุคลากรเข้าอบรมเพิ่มทักษะกับหน่วยงานข้างนอกแต่ยังขาดการสังเคราะห์ความรู้ที่ได้มา มาสกัดเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและยังไม่เป็นระบบ

การให้การพัฒนา ด้านศิลป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรทั้งที่เป็นผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตทั้งเป็นคนไทย และเป็นชาวต่างประเทศ และยังมีหน่วยงานขยายไปหลายจังหวัด ทั้งเป็นวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ ห้องเรียน ตลอดจนหน่วยวิทยบริการ โดยมีขนาดของหน่วยงานใหญ่และเล็กตามลำดับ จึงมีการเน้นให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคสามารถปรับตัวหรือสร้างความยืดหยุ่นผ่านทางการประพฤติปฏิบัติได้ ตลอดจนมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตในองค์กรโดยให้ยึดหลักการทำงานให้เป็นไปตามครรลองคลองธรรม แต่บุคลากรบางท่านยังขาดการนำหลักศีลหรือหลักการพัฒนาพฤติกรรม ยังไม่นำไปใช้เพื่อปรับปรุงการบริหารงานจัดการในองค์กรเท่าที่ควร

ด้านสมาธิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์โดยมีจุดเด่นที่เน้นการพัฒนาคนที่จิตใจดีโดยมีการพัฒนาจิตสำนึกเรื่องบุคลิกภาพมีความประพฤติปฏิบัติที่ดี เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม เป็นการสร้างพัฒนาจิตใจให้เกิดความตั้งมั่นต่อองค์กร แต่บุคลากรยังขาดความหนักแน่นในการตัดสินใจในการทำงานยังขาดความเด็ดขาด

ด้านปัญญา มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ในสาขาวิชาหรือหลักสูตรที่ตรงกับสายงานให้สูงขึ้น โดยให้การสนับสนุนทุนการศึกษาโดยแบ่งตามระดับของการศึกษาแล้วให้นำความรู้ที่ได้รับกลับมาพัฒนาองค์กรสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นมืออาชีพ

๕. อภิปรายผล

รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย พบว่า

นโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัย มีความเห็นที่สอดคล้องกันและสามารถตอบรับแผนการพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับที่ ๑๑ มียุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คุมพันธกิจ ๔ ด้าน บวกเรื่องการบริหารจัดการองค์กรเข้าไป ในแต่ละด้านมีความเกี่ยวข้องการพัฒนาทุนมนุษย์ในแผน การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีรูปแบบการบริหารงานแบบนำหลักทางพระพุทธศาสนาเป็นแม่บทหรือเป็นตัวควบคุม เช่นเดียวกับหลักไตรสิกขา สืบหมายถึง พฤติกรรม มุ่งสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในฐานะเป็นทุนมนุษย์ให้มีพฤติกรรมความเคยชินที่ดีในงานปฏิบัติ เกื้อกูลสัมพันธ์กับหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมธรรมชาติในองค์กร จะเป็นผลให้เกิดสภาพจิตใจที่ดีงาม มีความสุข พร้อมทั้งเอื้อต่อการแยกแยะ และการรับรู้รับทราบเกี่ยวกับข้อมูลความรู้ การคิด การสร้างสรรค์ ทำให้ปัญญาเจริญงอกงาม สมาธิ ใจเป็นตัวขึ้นนำพฤติกรรมของบุคลากรในฐานะเป็นทุนมนุษย์ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้สึก แรงจูงใจ และสภาพจิตใจปัญญาความรู้ มุ่งใช้ปัญญาของบุคลากรในฐานะเป็นทุนมนุษย์ให้มีปรีชาญาณ ความรู้ ความเข้าใจ เหตุผล การเข้าถึงความจริง รวมทั้งความเชื่อ ทศณคคติ ค่านิยม และแนวคิดต่างๆ เพื่อใช้ปัญญาเป็นตัวแก้ปัญหา เป็นตัวปรับจัดทุกอย่าง ทั้งพฤติกรรมและจิตใจให้ลงตัวพอดี และเป็นตัวนำสู่จุดหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยญา อภิบาลกุล^๖ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาสถาบันการศึกษาสงฆ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยพบว่า

๑) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการบริหารการศึกษาแบบผสมผสานระหว่างระบบอุปถัมภ์ กับระบบราชการ มาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่อยู่ในระบบราชการ มีปัญหาและความต้องการ ๔ ด้านคือ ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านการดำเนินงานและการบริหารงาน

๒) รูปแบบการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ๓ กลุ่มงานคือ กลุ่มบริหารงานทั่วไป (ได้แก่สำนักงานวิทยาเขต) กลุ่มสนับสนุนวิชาการ (ได้แก่สำนักวิชาการวิทยาเขต) และกลุ่มจัดการเรียนการสอน (ได้แก่วิทยาลัยสงฆ์)

๓) บทบาทของบุคลากรสถาบันการศึกษาสงฆ์ต่อการถ่ายทอดวัฒนธรรม พบว่า ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทั้ง ๓ ด้านคือ บทบาทต่อการดำเนินการดำเนินชีวิตของคน บทบาทต่อ

^๖ชัยญา อภิบาลกุล, การศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาสถาบันการศึกษาสงฆ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๔๒), หน้า ๘๗.

สังคม และบทบาทต่อพระพุทธศาสนา แต่บทบาทต่อการเมืองการปกครอง บทบาทต่อเศรษฐกิจมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

มีความสุขมีบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร เป็นพี่เป็นน้อง เป็นครูบาอาจารย์ มีมิตินอกเหนือจากเจ้านายกับลูกน้องอยู่ในนั้น มีความสัมพันธ์ในมิติทางสังคม มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลทางสังคม มีมิติแห่งน้ำใจ มหาวิทยาลัยสงฆ์จะเน้นการเคารพครูบาอาจารย์ ให้เกียรติกัน ไม่ใช่กีดกันทางวิชาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉาน ตรรกวิจารณ์^๗ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ได้สรุปเป้าหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการคือ

๑) พัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์กร มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพะ

๒) พัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถ รวมถึงยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๓) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติคัมภีร์พุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่งจะทำให้นุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

การพัฒนาทุนมนุษย์ของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทยเน้นไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ใน ๓ ระดับ

ขั้นศีล (พฤติกรรม) มุ่งสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในฐานะเป็นทุนมนุษย์ให้มีพฤติกรรมความเคยชินที่ดีในงานปฏิบัติ เกื้อกูลสัมพันธ์กับหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมธรรมชาติในองค์กร จะเป็นผลให้เกิดสภาพจิตใจที่ดีงาม มีความสุข พร้อมทั้งเอื้อต่อการแยกแยะ และการรับรู้รับทราบเกี่ยวกับข้อมูลความรู้ การคิด การสร้างสรรค์ ทำให้ปัญญาเจริญงอกงาม

ขั้นสมาธิ (ใจ) เป็นตัวชี้นำพฤติกรรมของบุคลากรในฐานะเป็นทุนมนุษย์ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้สึก แรงจูงใจ และสภาพจิตใจ

ขั้นปัญญา (ความรู้) มุ่งใช้ปัญญาของบุคลากรในฐานะเป็นทุนมนุษย์ให้มีปรีชาญาณ ความรู้ ความเข้าใจ เหตุผล การเข้าถึงความจริง รวมทั้งความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และแนวคิดต่างๆ เพื่อใช้ปัญญาเป็นตัวแก้ปัญหา เป็นตัวปรับจัดทุกอย่าง ทั้งพฤติกรรมและจิตใจให้ลงตัวพอดี และเป็นตัวนำสู่จุดหมายของหน่วยงาน

๖. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเห็นควรเสนอแนะ โดยแบ่งเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

^๗ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ใน ๓ ด้าน ด้านการฝึกอบรม การให้การศึกษา การพัฒนา อย่างครอบคลุม

๑.๒ มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Work Instruction) สำหรับการปฏิบัติงานทุกระดับเพื่อใช้เป็นการประกอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งสร้างดัชนีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ มหาวิทยาลัยควรมีการจัดบุคลากรเข้าทำงาน จะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ ที่สำคัญคือนอกจากจะเป็นคนเก่งแล้ว จะต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์กร

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๒.๑ มหาวิทยาลัยควรมีหลักสูตรแผนงานสำหรับการพัฒนาบุคลากร โดยทำแผนงานประจำปี ซึ่งต้องมีตัวตนที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นพื้นฐานมาก่อน เป็นความจริงที่ว่าก่อนการพัฒนาใครจะต้องพัฒนาตนเองก่อน เพราะพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองสูงมาก

๒.๒ มหาวิทยาลัยควรจัดระบบการพัฒนาสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดี เพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่พึงปรารถนาด้วยการศึกษาปัญหาและความต้องการทุนมนุษย์และทรัพยากรอื่นๆ รวมทั้งนโยบาย ที่มีการวางแผนอย่างรัดกุมในกระบวนการทั้งการดำเนินการ การตรวจสอบ และการประเมินผล การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องพิจารณา มิติการพัฒนาทั้งในด้านมิติทางด้านจริยธรรมส่วนบุคคล มิติทางด้านวิชาการ และมิติทางด้านการนำ

๒.๓ มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายบุคลากรในมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานข้างนอกให้เป็นรูปธรรม การบริหารจัดการนั้นจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่ง

๓. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๓.๑ ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแล้วนำมาวางแผนเชิงปฏิบัติการในงานแต่ละด้านเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการปฏิบัติ (Standard Operating Procedure) ที่เป็นขั้นตอนปฏิบัติตามมาตรฐาน ซึ่งมีการปฏิบัติตามลำดับก่อนหลังและมีลักษณะการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทยอย่างเป็นระบบ

๓.๒ ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยเจาะจงไปในส่วนงานนั้นๆของมหาวิทยาลัย เนื่องจากการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สิ่งมีชีวิตทุกชนิดมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ก่อให้เกิดความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่บนโลกนี้ได้ได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization)

๓.๓ ควรดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งเป็นแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการปฏิบัติ กระบวนการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อแก้ไขขององค์กรเป็นการเฉพาะ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

- ชัยญา อภิบาลกุล. การศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาสถาบันการศึกษาสงฆ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๔๒.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- นิสสารก์ เวชยานนท์. มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑.
- บุญทัน ดอกไธสง. การจัดการทุนมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๑.
- องอาจ นัยพัฒน์. การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย:

- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.
- ฉาน ธรรมวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- บุษกร วัฒนบุตร. “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕.
- สมชาย สรรประเสริฐ. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.