

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในภาวะปัจจุบัน การบริการองค์การใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาคเอกชนหรือองค์การภาครัฐให้ประสบความสำเร็จได้นั้น เป็นเรื่องที่กระทำได้ยากกว่าแต่ก่อนมาก เพราะภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ตลอดจนเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่มีวันหยุดนิ่ง องค์การทุกองค์การจึงต้องพยายามปรับตัวเองให้อยู่ได้อย่างเหมาะสมภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และโดยที่องค์การแต่ละองค์การเกิดจากการรวมกลุ่มคนเพื่อดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญขององค์การจึงได้แก่ “คน” เพราะในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือการจัดการ แม้ว่าจะมีงบประมาณ มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอและมีการจัดการที่ดีก็ตาม หากผู้บริหารปฏิบัติไม่ดี ไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการแล้ว การบริหารงานก็ยากที่จะบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ “คน” จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ผู้บริหารในปัจจุบันจึงต้องมีความสามารถที่จะบริหารคนให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุดภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

“มนุษย์” (Human) จัดว่าเป็น “ทุน” (Capital) ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรเนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตชนิดเดียวในโลกที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งอื่นเป็นประโยชน์นอกเหนือให้กับองค์กรได้ อนึ่ง ประโยชน์ที่มนุษย์สร้างให้กับองค์กรนั้นหาใช่มาจากกำลังกายแต่เพียงอย่างเดียวไม่ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือกำลังสมองที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์สินภายในอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกกันว่า “กระแสโลกาภิวัตน์” (Globalization) ต้องยอมรับว่า “ทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบันกำลังมุ่งเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐ เอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ ต่างล้วนให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร “คน” อันเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อีกต่อไป เฉกเช่นเดียวกับรถที่ต้องการน้ำมันในการขับเคลื่อน องค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อให้้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ดังนั้นทุกองค์กรจึงต้องพึงพิงทุนมนุษย์(Human Capital) เพื่อจะทำให้้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน^๑ ด้วยเหตุนี้ก็ยังเป็นเหตุทำให้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Competency) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) กลายเป็นสิ่งที่มีพลัง

^๑จิระประภา อัครบวร, *คุณค่าคนคุณค่างาน*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เตา (๒๐๐๐), ๒๕๕๒), หน้า

อำนาจมหาศาล ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ล้วนแล้วแต่เป็น ทรัพย์สินที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งนั้น รวมเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) นั่นเอง

ดังที่กล่าวแล้วว่ายุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จะอยู่ภายใต้ยุคศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทุกคนสามารถสัมผัสกันได้ทั่วไป คือ การเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะทั้งโลก (Global) ในสังคมแบบใหม่ที่เรียกว่า สังคมสารสนเทศ (Information Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) หรือเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - based Society and Economy) ลักษณะดังกล่าวส่งผลทำให้สังคม ที่มีความรู้จะ กลายมาเป็นทรัพยากร ที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขันและเพื่อเสริมสร้างความ แข็งแรงจะเป็นฐาน ที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ ลักษณะที่สำคัญของระบบ เศรษฐกิจฐานความรู้ที่สำคัญมี ๔ มิติ ดังนี้

๑. นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความรู้
๒. การพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างการกระจายและการ นำความรู้ไปใช้
๓. เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคม ที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญสำหรับการ ประมวลผล การเก็บรักษา การถ่ายโอน และการสื่อสารข้อมูลทั้งที่อยู่ในแนวทางของข้อความเสียง และภาพ

๔. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ อันได้แก่ นโยบายทางกฎหมาย และเศรษฐกิจของรัฐบาล^๒

ด้วยเหตุนี้เป็นเหตุให้ในแต่ละองค์กรเริ่มเปิดเวทีแข่งขันกันอย่างไร้พรมแดน แต่ในความเป็นจริงเป็นที่น่าผิดหวังเพราะนโยบาย กระบวนการ โครงการและกิจกรรมทางการบริหารทรัพยากร บุคคล (HRM) ของหลายๆองค์กรไม่ได้เอื้อให้อำนวยให้นำทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่ เป็น “ทุน” (Human Capital) เนื่องจาก “ฝ่ายบุคคล” ขององค์กรส่วนใหญ่ยังเน้นงานปฏิบัติ (Operational Focus) อย่างเช่น การสรรหา คัดเลือก พัฒนา รักษา และใช้ทรัพยากรบุคคลให้งานได้ สำเร็จได้ลุล่วง ถ้า HRM ไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งที่ท้าทายในยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ ความรู้ (Knowledge Economy) ได้แล้ว แทนที่ HRM จะช่วยให้องค์กรได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) กลับกลายเป็นตัวถ่วงขององค์กร^๓ และในเวทีการแข่งขันของแต่ละ องค์กรก็ยังมักอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้ความได้เปรียบเสียเปรียบไม่ยิ่ง หย่อนกว่ากันเท่าไรนัก เพราะองค์กรที่เป็นคู่แข่งกันมักจะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่แพ้กัน แต่สิ่งที่ จะ มาสร้างความเหลื่อมล้ำในเวทีแห่งการแข่งขันก็คือ “ทุนมนุษย์” ดังนั้น สถานะการแข่งขันในตลาด ปัจจุบันทำให้องค์กรต่างๆต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ที่เน้นการ “สร้างทุนมนุษย์” (Human Capital Building) และ “การ

^๒พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้และคลังความรู้, (กรุงเทพมหานคร : แชนโพร พรินต์ติ้ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒.

^๓สำนักงานพัฒนาและวิจัยระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ทุนมนุษย์กับการพัฒนา สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

บริหารความรู้ (Knowledge Management) มากกว่าที่จะเน้นการจับคู่คนให้เหมาะสมกับงานและกลยุทธ์องค์กรแบบที่เป็นอยู่อย่างเดิม^๔

มหาวิทยาลัยสงขลเป็นองค์การทางการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยเป็นองค์การทางการศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนองค์การทางการเรียนรู้หรือแหล่งภูมิปัญญาที่จำเป็นต้องถ่ายทอดความรู้แก่บรรพชิตและประชาชนทั่วไป ในการให้การศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จำเป็นต้องมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่ขาดมิได้ หากขาดทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้วการดำเนินงานขององค์การไม่สามารถดำเนินไปจนสำเร็จตามเป้าหมายได้ องค์การจึงมีความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาและอาศัยกำลังคนที่เป็นทุนมนุษย์ การพัฒนากำลังคนและควบคู่กับการธำรงรักษาไว้ ซึ่งกำลังคนที่ดีและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุดหรือเรียกได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาก็จะขาดเสียผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทักษะและความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ เสียไม่ได้เลยเพื่อการปฏิบัติงานในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อคนเป็นสิ่งที่เปี่ยมประโยชน์ยิ่งจึงเป็นการสมควรที่จะต้องรักษาให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเนื่องด้วยความสามารถของบุคคลนั้นจะสามารถก่อให้เกิดผลผลิตหรือมีมากมายผลต่อองค์การทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและเกิดความเจริญรุ่งเรืองได้การดูแลและธำรงรักษากำลังคนคนให้ทั่วถึงและอำนวยความสะดวกให้ได้สูงสุดต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยสงขลในปัจจุบันนั้นจะพัฒนาก้าวหน้าไปไม่ได้เลยหากขาดบุคลากรทางการศึกษาที่เปี่ยมล้นด้วยคุณภาพ เนื่องจากการดำเนินงานมีหลายอย่างหลายฝ่ายอย่างเช่น การบริหาร การสอน การปฏิบัติการด้านเทคนิคต่างๆ ดังนั้นจำนวนบุคลากรต้องเพียงพอและมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบเพื่อดำเนินการกิจการงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้ดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จุดนี้สามารถบอกให้ทราบถึงความสำคัญของคำว่า “ไม่มีคนก็ไม่มีการงาน” เพราะว่าคนเท่านั้นถึงทำงานได้ จึงเป็นเหตุแห่งที่มาในลักษณะแรงงานการทำงานที่เรียกเชิงเศรษฐศาสตร์ว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยทั่วไปแล้วทุนมนุษย์ก็มีความหมายเกี่ยวพันถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญด้านต่างๆ ในการทำงานของบุคลากรโดยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้มีข้อจำกัดของเวลาที่เท่ากัน การศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของทุนมนุษย์ที่มีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและระดับของการพัฒนาประเทศ^๕ ความสำคัญและบทบาททำให้เราได้ทราบว่า “การจัดการทุนมนุษย์” นั้นเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาจนถึงระดับประเทศทำให้ทราบว่าคุณค่าที่แท้จริงว่ามนุษย์เป็นผู้นำความรู้ ความสามารถและทักษะความชำนาญมาใช้ในการพัฒนาการทำงานในองค์กรต่างๆ เรียกได้ว่าเป็นความสำคัญหรือบทบาทของความรู้ทักษะก็ว่าได้ที่เกี่ยวกับการทำงานสิ่งที่สามารถเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายได้หรือเรียกอีกอย่างก็ได้ว่าบุคลากรนั้นคือศักยภาพหรือความ

^๔เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

^๕ภาวิน ศิริประภาณกุล, ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ประชาชาติธุรกิจ, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

ได้เปรียบขององค์กรนั่นเองเมื่อเกิดการรวมตัวของศักยภาพมากขึ้นก็จะเป็นการทำให้เกิดความยั่งยืนภายในองค์กรได้ในที่สุดแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญ ณ จุดนี้เอง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้จึงมุ่งศึกษาการจัดการทุนมนุษย์หรือบุคลากรที่เป็นพนักงานของรัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติจากความเป็นมาและความสำคัญที่ได้กล่าวนำไว้แล้วข้างต้นพร้อมกับปัญหาที่พบในสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันซึ่งมีผลต่อความมั่นคงของการจัดการทุนมนุษย์ผลการวิจัยที่กล่าวไว้นี้เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยได้คิดว่าหากไม่เร่งแก้ไขโดยด่วนแล้วสถานการณ์อย่างนี้จะเจริญต่อไปและจักเป็นเหตุแห่งความไม่มั่นคงและเสี่ยงต่อการสูญเสียกำลังคนหรือทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งการแก้ปัญหาด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในสภาพปัจจุบันเนื่องจากการบริหารองค์กรนั้นจะต้องคำนึงถึงความสำคัญของคนและองค์กรไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาชนในชาติที่สำคัญอย่างยิ่งการบำรุงรักษาบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากปัญหาเหล่านี้จะมีผลพวงอย่างใหญ่หลวงในวันข้างหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลงเริ่มทวีความรุนแรงมากขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยศึกษาถึงสภาพปัจจุบันในการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารมหาวิทยาลัย เนื่องจากผู้วิจัยได้เล็งเห็นคุณประโยชน์อย่างยิ่งว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และนับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงมากขึ้น กลยุทธ์นี้สามารถปรับใช้กับมหาวิทยาลัยสงฆ์ อันจะส่งผลอันจะส่งผลต่อบุคลากรให้มีกำลังใจที่ดีในการทำงานและงานที่ออกมาก็มีคุณภาพตามมาตรฐาน อันเป็นเครื่องสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยสามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดเสถียรภาพของการจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาไปสู่อนาคตได้

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบัน
- ๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อการบริหารจัดการคนเก่งในยุคโลกาภิวัตน์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

- ๑.๓.๑ องค์ประกอบและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์มีอะไรบ้าง
- ๑.๓.๒ สภาพการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันเป็นอย่างไร
- ๑.๓.๓ แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ด้านขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ อันได้แก่ ๑) ขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของทุนมนุษย์ ตามแนวคิดของLynda Gratton และ Sumantra Ghoshal ได้แก่ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) และ ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital)^๖ ๒) หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องและนำบูรณาการกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามบริบทขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา คือ ของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลหลักไว้ คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๒๕ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๕๕ – มกราคม ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๒ ปี ๖ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การศึกษานี้เป็นไปด้วยความถูกต้องและเข้าใจอยู่ในกรอบของการศึกษาจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เฉพาะในการวิจัยดังนี้

ทุนมนุษย์ หมายถึง บุคลากรทุกคนขององค์กร ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่สอดคล้องกับงานในความรับผิดชอบ แรงจูงใจ การเรียนรู้ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ค่านิยมที่คนในองค์กรมีและนำมาใช้ในการทำงานให้บรรลุผล โดยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

การจัดการทุนมนุษย์ หมายถึง การจัดการทุนมนุษย์ที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะ วัฒนธรรมในการทำงาน แรงจูงใจ การเรียนรู้ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับงานในความรับผิดชอบ โดยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยรวมถึงการรักษาบุคลากร และการจัดการคนเก่งขององค์กร เพื่อให้เป็น ผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ มีคุณภาพ คุณธรรม เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

คนเก่ง หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าบุคคลอื่น อีกทั้งมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มี

^๖ นิสิตาร์ก เวชยานนท์, **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๒.

ความสามารถในการจูงใจ และแนะนำผู้อื่น รวมทั้งมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้กำหนดไว้

การเสริมสร้างคนเก่ง หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการคนเก่งของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบด้วย การสรรหาและระบุคนเก่ง (Talent identification) การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง (Talent training and Development) การจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลคนเก่ง (Talent comparison and rewarding) และการดำรงรักษาคนเก่ง (Talent retention)

ยุคโลกาภิวัตน์ หมายถึง ยุคสมัยที่โลกเกิดสภาวะการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในด้านต่างๆ เช่น เทคโนโลยี การสื่อสาร นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร

มหาวิทยาลัยสงฆ์ หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐที่จัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาให้ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ได้ทราบถึงองค์ประกอบและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์

๑.๖.๒ ทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบัน

๑.๖.๓ ได้แนวทางการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อเสริมสร้างคนเก่งในยุคโลกาภิวัตน์

๑.๖.๔ ข้อมูลสารสนเทศที่ได้สามารถนำกลยุทธ์ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อันเป็นผลประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยอันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาวและยั่งยืนเกิดเสถียรภาพแก่มหาวิทยาลัยต่อไปได้