

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือ เป็นทรัพยากร เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นคำที่เกิดขึ้นมานานนัก คาดว่าน่าจะเกิดในช่วง ค.ศ. ๑๙๖๕-๑๙๗๐ คือ พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๕ ถือเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในช่วงที่เน้นเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจและก็ขยายไปถึงการพัฒนาสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายจุดหมายของชีวิตคือความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นตัวเฉพาะบุคคล^๑ ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต^๒ รวมไปถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด^๓ นอกจากนี้ ยังหมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^๔ รวมถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปัจจุบัน “ทรัพยากรมนุษย์” ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความได้เปรียบและ ความสามารถในการแข่งขัน ฉะนั้น หลายองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ มีพลังความร่วมมือ และเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่า นอกจากนั้น จะต้องพัฒนาความ

^๑ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

^๒ อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^๓ มัลลีย์ เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

^๔ พยอมา วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม รวมถึงพันธกิจหน้าที่เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานขององค์กรให้ บรรลุยังวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งนี้ จะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน มีการบูรณาการ และมีการใช้ความรู้ทั้งในระดับของส่วนบุคคลและในกลุ่มผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรมทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ที่จะมีส่วนสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการดำเนิน งานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มีนักวิชาการกล่าวไว้ว่า “โอกาสที่แท้จริงสำหรับการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงองค์กรใด ๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กรได้รับการเตรียมความพร้อมดีเพียงใดในการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร ”^๕ ดังนั้น ในเรื่องการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบงานขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องคำนึงถึงซึ่งหนึ่งในสามด้านที่กล่าวมาแล้วนั้นบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่ได้รับการยอมรับกันแล้วว่ามีสำคัญมากที่สุดสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทั้งนี้ มีการศึกษาจำนวนมากที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรกับผลปฏิบัติงานขององค์กร และพบว่าองค์กรไหนมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีการพัฒนาขีดความสามารถในแต่ละคนให้เพิ่มมากขึ้นอย่างหลากหลาย รวดเร็ว มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันในองค์กร และระหว่างบุคคลเพื่อต่อยอดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ ก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันได้และเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน^๖

ในปัจจุบัน องค์กรยุคใหม่ได้เปลี่ยนทัศนคติและมุมมองไกลจากอดีตที่กล่าวมา โดยมองว่าบุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลเป็นเสมือนหนึ่งทรัพย์สิน (Asset) ที่ต้องมีการดูแลและเพิ่มพูนให้มีมูลค่าที่สูงขึ้น และจากสภาพการพัฒนาที่ผ่านมาคนเป็น เพียงปัจจัยการผลิตที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และในความหมายของการพัฒนาคนอย่างแท้จริงโดยเฉพาะการพัฒนาคนเพื่อเพิ่มศักยภาพที่ครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในทุกระดับ ทุกกลุ่มอายุ โดยผ่านกระบวนการศึกษาอบรม วิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การพัฒนาจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน และต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพให้เกิดขึ้นถือได้ว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา องค์กร ดังนั้น การพัฒนาคน (Human Development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่ โดยองค์กรจะต้องพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ เพื่อจะมีส่วนสนับสนุนส่งเสริม องค์กร ให้สามารถยืนหยัดอย่างเข้มแข็ง ทั้งนี้

^๕ Robert S. Kaplan, David P. Norton, Janice Koch, Cassandra A. Frangos, อ้างใน พิชพันธ์ ก้องกิจกุล, **ทุนมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์สเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๖ อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, **ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๕๐), หน้า ๑๒.

เพราะเชื่อว่า หากคนในองค์กรมีศักยภาพและคุณภาพพอที่จะก่อให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพได้^๗

ความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา มองว่า ๑) มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก ทางพระเรียกว่าเป็นทัมมะคือเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ หลักการนี้ จึงถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่กับการฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง อันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง ๒) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือการทำให้ความแตกต่าง กลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนาทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้งหรือเกิดความสับสน แล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้ง ศักยภาพของการพัฒนาคือการทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมด^๘

พระพุทธศาสนามีมุมมอง ต่อทรัพยากรมนุษย์หรือ คนทำงานที่ว่า คนเราจะเก่งหรือมีความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่ได้ สิ่งที่สำคัญ คือ คนทุกคน จะต้องมีความดีอยู่ในคนๆ นั้นด้วย กล่าวคือ พระพุทธศาสนาจะเป็นหลักวิชาที่จะพัฒนาให้คนเป็นคน เก่ง (วิชา) และดี (จรรยา) จึงจะได้ชื่อว่าเป็น ทรัพยากร มนุษย์ที่สมบูรณ์ (วิชาจรรยาสัมปโน) แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น พระพุทธศาสนาก็ มิได้ปฏิเสธ แนวคิดทฤษฎีแบบตะวันตก หากแต่หลักการทางพระพุทธศาสนานั้น กลับสอนให้นำเอาหลักวิชามานำมาบูรณาการร่วมกันเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์เพียบพร้อมและสอดคล้องอย่างลงตัวตามหลักธรรมชาติ ทั้งนี้ พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุด ของการพัฒนามนุษย์ไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย “การพัฒนา” ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า การทำให้มี ทำให้เป็น ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ ๔ ประเภท คือ

๑. ภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ด้วยดี ปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และพัฒนาอินทรีย์ ๖ ได้แก่ การใช้อินทรีย์ ๖ ภายใน คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้สำหรับสัมพันธ์กับโลกภายนอก คือ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส อารมณ์ที่ใจรับรู้ เปิดช่องทางที่เข้าไปสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ และทางธรรมชาติทั้งหมด ในการฝึกพัฒนากายหรือฝึกฝนพัฒนาอินทรีย์สำหรับอินทรีย์ ๖ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความแข็งแกร่งของศีล ความประพฤติ เพื่อสนับสนุนจิตใจให้พลังที่มั่นคงและเป็นทางให้เจริญปัญญาอีกด้วย

๒. สิลภาวนา คือ การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล, ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

^๗ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: ๒๑ เซ็นจูรี, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

^๘ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๑.

ศีล นั้นแปลว่า ปกติ เย็น เกษม ตั้งกาย วาจา หมายความว่า รักษากาย วาจา ให้เรียบร้อยดีเป็นปกติ เย็นกาย เย็นใจ ไม่มีภัย ไม่มีเวร ไม่มีศัตรู ไม่มีความเดือดร้อน มีแต่ความสงบสุข ไม่มีอันตราย รักษา กายให้ตั้งอยู่ในสุจริต ๓ รักษาวาจาให้ตั้งอยู่ในสุจริต ๔ ไว้เป็นปกติ เมื่อบุคคลมีศีลดีแล้ว คุณธรรม อื่น ๆ ที่ดีงาม ก็เกิดขึ้นมาตามลำดับ

๓. จิตตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อุตทน มีสมาธิ สดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส มีการฝึกปรือในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิต ได้แก่ การรวมเอาองค์มรรค ข้อสัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ เข้ามาฝึกให้มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ควบคุมตนได้ดี มีสมาธิ มีกำลังใจสูง ให้เป็นจิตที่สงบ ผ่องใส เป็นสุข บริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวนหรือทำให้ เศร้าหมอง อยู่ในสภาพเหมาะแก่การใช้งานมากที่สุด โดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตาม ความเป็นจริง หรืออธิจิตตสิกขา คือ หลักสมาธิ ความแน่วแน่แห่งจิตใจ โดยใช้หลักสมณะและ วิปัสสนากรรมฐานเป็นสำคัญ ในการพัฒนาจิตเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีจนสามารถละอวิชชาได้ตามลำดับ

๔. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระ ทำตนให้ บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา การฝึกปรือปัญญา ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสรรพสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริง จนกระทั่งหลุดพ้น มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ ได้แก่วรรณการมรรค ข้อสัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ ว่าโดยสาระก็ คือ การฝึกอบรมให้เกิดปัญญาบริสุทธิ์ที่รู้แจ้งชัด ตรงตามสภาพความเป็นจริง ไม่เป็นความรู้ ความคิด ความเข้าใจที่ถูกบิดเบือนเคลือบคลุม อำพราง พร่ามัว เป็นต้น เพราะอิทธิพลของกิเลส อวิชชาและ ตัณหาเข้ามาครอบงำ เมื่อกล่าว่อดิปัญญาสิกขา คือความรอบรู้ ความเข้าใจตามความเป็นจริง การพัฒนาด้านปัญญาทำให้มนุษย์มีความฉลาดในการแก้ปัญหาทางเสื่อมและเพิ่มให้มีปัญญามากยิ่งขึ้นไป เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแก่ตนและคนอื่น^๙

ทั้งนี้ ใน เรื่องเกี่ยวกับบุคคล ทรัพยากรบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ใน ทาง พระพุทธศาสนานั้น ได้แบ่งแยกบุคคลที่ต้องพัฒนาไว้อย่างชัดเจนตามหลักบัว ๔ เหล่า คือ ๑) อุคฆฏิตัญญู หมายถึง พวกที่มีสติปัญญาฉลาดเฉลียว เป็นสัมมาทิฐิ เมื่อได้ฟังธรรมก็สามารถรู้ และเข้าใจในเวลาอันรวดเร็ว เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่พ้นน้ำ เมื่อต้องแสงอาทิตย์ก็เบ่งบานทันที ๒) วิปจิตัญญู พวกที่มีสติปัญญাপานกลางเป็นสัมมาทิฐิ เมื่อได้ฟังธรรมแล้วพิจารณาตามและได้รับการ อบรมฝึกฝนเพิ่มเติมก็จะสามารถรู้และเข้าใจได้ในเวลาอันไม่ช้า เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่ปริมน้ำ ซึ่งจะบานในวันถัดไป ๓) เนยยะ พวกที่มีสติปัญญาน้อย แต่เป็นสัมมาทิฐิ เมื่อได้ฟังธรรมแล้ว พิจารณาตามและได้รับการอบรมฝึกฝนเพิ่มอยู่เสมอ มีความขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อ มีสติมั่น ประกอบด้วยศรัทธาปสาทะ ในที่สุดก็สามารถรู้และเข้าใจได้ในวันหนึ่งข้างหน้า เปรียบเสมือนดอกบัว ที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งจะค่อยๆ โผล่ขึ้นเบ่งบานได้ในวันหนึ่ง และ ๔) ปทปรมะ พวกที่ไร้สติปัญญาและยังเป็น มิฉนาทิฐิ แม้ได้ฟังธรรมก็ไม่อาจเข้าใจความหมายหรือรู้ตามได้ ทั้งยังขาดศรัทธาปสาทะ ไร้ซึ่งความ เพียรเปรียบเสมือนดอกบัวที่จมลึกอยู่กับโคลนตม แม้แต่จะตกเป็นอาหารของเต่าปลา ไม่มีโอกาสโผล่

^๙ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๗๔.

ขึ้นพันน้ำเพื่อแบ่งบาน ทั้งนี้ ๓ จำพวกแรก พระพุทธองค์ให้คำจำกัดความ เรียกว่า เวไนยสัตว์ หรือผู้ที่ควรค่าแก่การแนะนำสั่งสอนได้ ส่วนปทปรมะ นั้นเป็นพวกอเวไนยสัตว์ หรือผู้ไม่อาจแนะนำสั่งสอนได้ แม้จะสั่งสอนก็จะเสียเวลาเปล่า

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัย แห่งคณะ สงฆ์ไทยที่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนา ขึ้น ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับ พระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ ปีพุทธศักราช ๒๔๔๐ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นส่วนราชการและ รัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ^{๑๐} โดย จัดการศึกษาวิชาการด้าน พระพุทธศาสนาเป็นหลักและให้ปฏิบัติการกิจในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอน ในระดับต่างๆ ^{๑๑} ปัจจุบันมีการเปิดการเรียนการสอนใน ๔ คณะ มีหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิตรวม ๓๓ สาขาวิชา คือ คณะพุทธศาสตร์ ๑๓ สาขาวิชา คณะครุศาสตร์ ๙ สาขาวิชา คณะมนุษยศาสตร์ ๕ สาขาวิชา และคณะสังคมศาสตร์ ๖ สาขาวิชา โดยหลักสูตรทั้งหมดนี้ยังมีการเปิดการเรียนการสอนใน ๑๐ วิทยาเขต ๑๒ วิทยาลัยสงฆ์ ๑๘ หน่วยวิทยบริการ ๕ โครงการขยายห้องเรียน และ ๗ สถาบัน สมทบ ^{๑๒} การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้เริ่มขึ้นตั้งแต่มีการ จัดการเรียนการสอนใน ปี พ.ศ. ๒๔๓๒ จนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๔๔๑ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา ภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย พ.ศ. ๒๔๔๐ ขึ้น โดยมีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของ กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้การบริหารงานบุคคลที่มีมาก่อนนั้นและยังเป็นการบริหารที่ไม่มีระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนได้รับการพัฒนาและมีระเบียบวิธีปฏิบัติที่ระบบ มีเป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น หลังจาก นั้นต่อมาได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารซึ่งได้ปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารงานโดยเฉพาะการ บริหารงานบุคคล ในฐานะที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐจึงได้ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๔๔๑ ขึ้นและแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ. ๒๔๔๒ เพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ยังได้มีการออกประกาศว่าด้วยเรื่องการสรรหาการคัดเลือก การทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๔๔๒ การออกประกาศเรื่องเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๔๔๒ และกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยขึ้น

จากพัฒนาการในการบริหารงานบุคคลในลักษณะดังกล่าวมาทำให้พบว่า ในบางครั้ง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่าง ทั่วถึงและเป็นธรรม โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี รวมถึง

^{๑๐} พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๔๔๐, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๔, ตอนที่ ๕๑ ก (ตุลาคม ๒๔๔๐), หน้า ๒๔-๔๓.

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔.

^{๑๒} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, งาน ๕๐ ปี อุดมศึกษามหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พัฒนาการพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๒.

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” นี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

๑. แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจะศึกษาตัวแปรมี ๖ ประการ ได้แก่ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา และการบูรณาการหลักภาวนา ๔ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยจะศึกษาตัวแปรมี ๔ ด้าน ได้แก่ กายภาวนา สีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย ได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์ เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ รูป/คน ซึ่งแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ สภาวิทยาเขต ผู้บริหารส่วนกลาง และผู้บริหารส่วนวิทยาเขต

กลุ่มที่ ๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจงร่วมเวทีสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๐ รูป/คน เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักภาวนา ๔ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และวิทยาเขตวิทยาลัยสงฆ์ หน่วยวิทยบริการ ห้องเรียนหรือส่วนงานที่อยู่ในการกำกับดูแลที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๘ รวมระยะเวลาการทําวิจัย ๑ ปี ๙ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แบบแผนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์เชิงระบบตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๕.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา คือ การเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะของมนุษย์ ให้สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา คือ การพัฒนาใน ๔ ลักษณะ คือ การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การพัฒนาองค์กร (Organization)

๑.๕.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการ หมายถึง การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยอาศัยหลักทฤษฎี ๔ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ใน ๔ ด้านต่อไปนี้

๑) กายภาวนา คือ การ พัฒนาให้บุคลากรด้านบุคลิกภาพ บุคลิกลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์

๒) สีลภาวนา คือ การพัฒนาความประพฤติ ศีลจรรยาวัตร ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่ตนเอง ผู้อื่น หรือสถาบัน

๓) จิตตภาวนา คือ การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้ มีความ เข้มแข็ง อดทน มั่นคง สดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส และกอรปด้วยคุณธรรม

๔) ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนา ความรู้ ภูมิธรรม ภูมิ ปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะและสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

๑.๕.๔ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐ แห่งคณะสงฆ์ไทยที่สถาปนาขึ้นโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ในที่นี้หมายถึงรวมถึงวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ ห้องเรียน หน่วยวิทยบริการ หรือส่วนงานที่อยู่ในการกำกับดูแลที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย

๑.๖ วิธีการดำเนินวิจัย

๑.๖.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) และการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ดังนี้

๑) ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีที่มาจากแหล่งข้อมูลหลัก (Primary Source) ได้แก่ พระไตรปิฎกและข้อมูลรอง (Secondary Source) ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์และข้อมูลชนิดอื่น

๒) ศึกษาวิเคราะห์ อธิบายความ ตีความ และเปรียบเทียบประเด็นและสาระสำคัญที่ต้องการแสดงตามกรอบและแนวคิด (Conceptual Framework) ที่กำหนดไว้

๓) สรุปและนำเสนอสาระสำคัญที่ได้วิเคราะห์แล้ว

๔) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ รูป/คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

๕) สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐ รูป/คน

๑.๖.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒ กลุ่ม ได้แก่

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ ท่าน ซึ่งแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ สภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนกลาง และผู้บริหารส่วนวิทยาเขตตั้งปรากฏรายนามในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑.๑ แสดงรายนามและตำแหน่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญพร้อมวันที่สัมภาษณ์

ที่	ชื่อ - ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
	สภามหาวิทยาเขต		
๑	พระธรรมสุธี	นายกสภามหาวิทยาลัย มจร.	๒๗ พ.ค.๕๘
	ผู้บริหารส่วนกลาง		
๒	พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร.	อธิการบดี มหาวิทยาลัย มจร.	๑๐ มี.ค.๕๗
๓	พระราชวรเมธี,ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	๒๘ พ.ค.๕๘
๔	พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	๒๑ เม.ย.๕๘
๕	พระสุวรรณเมธาภรณ์,ผศ.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	๒๑ เม.ย.๕๗
๖	พระเมธีธรรมจารย์	รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	๒๘ พ.ค.๕๘
๗	พระโสภณวชิราภรณ์	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ	๒๘ พ.ค.๕๘
๘	รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนฯ	๘ พ.ค.๕๘
๙	พระราชวรมนี, ดร.	คณบดีคณะพุทธศาสตร์	๑๑ เม.ย.๕๗
๑๐	พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	๓ เม.ย.๕๗
๑๑	พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	๖ เม.ย.๕๘
๑๒	พระครูปริยัติกิตติธารัง,ผศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์	๘ เม.ย.๕๗
๑๓	พระครูปลัดมารุต วรมงคลโธ,ผศ.ดร.	คณบดีคณะครุศาสตร์	๘ เม.ย.๕๗
๑๔	พระมหาขวัญชัย กิตติปาโล	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์	๓ เม.ย.๕๗
๑๕	พระมหาไพรัช ธมฺมทีโป	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๘ พ.ค.๕๘
๑๖	พระราชสิทธิมนี,วิ. ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ	๓๐ พ.ค.๕๘
๑๗	พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันภาษา	๑๘ พ.ค.๕๘
๑๘	พระมหาไชว ทสสนีโย, ดร.	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ	๕ มี.ย. ๕๘
๑๙	พระมหาถวิล กลยานธมฺโม	ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนนิสิต	๑๙ พ.ค.๕๗
	ผู้บริหารส่วนวิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์		
๒๐	สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,ศ.พิเศษ ดร.	รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส	๒๕ พ.ค.๕๘
๒๑	พระเทพปริยัติเมธี,ผศ.ดร	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	๘ เม.ย.๕๘
๒๒	พระราชรัตนาลงกรณ์	รองอธิการบดี วิทยาเขตหนองคาย	๒๑ ต.ค.๕๗
๒๓	พระราชสิงหวรมนี	รองอธิการบดี วิทยาเขตเชียงใหม่	๑๒ เม.ย.๕๘
๒๔	พระศรีรัตนมนี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	๙ เม.ย.๕๘
๒๕	พระมหาวิเชียร วชิรธมฺโม	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	๑๘ พ.ค.๕๗
๒๖	พระครูปลัดพรหมเรศ โชติวโร,ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์แพร่	๑๑ เม.ย.๕๘
๒๗	นายปรีชา บุญทวี	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม	๒๐ พ.ค.๕๗
๒๘	พระมหาภิรัฐภรณ์ อัสมาลี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย	๑๙ ต.ค.๕๗
๒๙	พระมหาสุพร รุกขิตธมฺโม	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา	๑๘ ต.ค.๕๗
๓๐	พระมหาภาณุวัฒน์ ปฎิภาณเมธี	รอง ผอ. ฝ่ายวิชาการ วส.นครลำปาง	๑๐ เม.ย.๕๘

๒. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐ รูป/คน ดังนี้

- ๑) พระครูคัมภีร์ปัญญาวิกรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร มจร .
- ๒) พระครูปริยัติรัตนารักษ์ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓) พระมหาโชค ทสฺสนีโย ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการ

สังคม

- ๔) พระสุทิน เขมวโร หัสนาฝ่ายหลักสูตรและการสอน
- ๕) พระวิชัย อคฺคธมฺโม หัสนาฝ่าย ายรับเข้าศึกษา สำนักทะเบียนและวัดผล
- ๖) นายสนิท ไชยวงศ์คต ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านการบริหาร
- ๗) ผศ.เจสสิยา รอดเขียว รองคณบดีคณะพุทธศาสตร์
- ๘) ดร.สุภารัตน์ บรรเทากุล อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย

- ๙) ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือตง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
- ๑๐) ผศ.อนุภูมิ ไชยเกษม อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์

๑.๗.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ ๒ ประเภท ได้แก่ ๑. แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form) สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็น กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ รูป/คนโดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง และ ๒. แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion Form) สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐ รูป/คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง โดยมีขั้นตอน ลักษณะและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

- ๑) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จากหลักพุทธธรรม เอกสารและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- ๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔) สร้าง ร่างเครื่องมือ

๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) ปรับปรุงแก้ไข

๗) จัดพิมพ์แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form) และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๒. ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือสำหรับแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form) ที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ รูป/คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ (Face Validity : ความตรงเชิงพินิจ)

๒) ความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเสนอ ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ รูป/คน ประกอบด้วย

(๑) พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร,ดร. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร. คณบดี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) รศ.ดร.อภิรักษ์ จันทะนี ผู้ทรงคุณวุฒิประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

๔) นำเครื่องมือที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

๕) การสัมภาษณ์เชิงลึกโดยดำเนินการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ รูป/คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง

๔. ลักษณะของเครื่องมือสำหรับสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion Form) สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐ รูป/คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้สร้างประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม เฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธบูรณาการ ตามหลักภาวนา ๔ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ๔ ประเด็นคำถาม ดังนี้

ประเด็นคำถาม ถึงแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรเป็นอย่างไร ใน ๔ ด้านต่อไปนี้

๑) กายภาวนา คือ การ พัฒนาให้บุคลากรด้านบุคลิกภาพ บุคลิกลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์

๒) สีสภาวนา คือ การพัฒนาความประพฤติ ศีล จริยวัตรของบุคลากร ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายนตนเอง และผู้อื่น หรือสถาบัน

๓) จิตตภาวนา คือ การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ของบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง อดทน มั่นคง สดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส และก่อปรด้วยคุณธรรม

๔) ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนา ความรู้ ภูมิธรรม ภูมิปัญญาของบุคลากรให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ และสามารถ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

๑.๖.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาวิเคราะห์จากเอกสาร

(๑) ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสืออ้างอิงทางพระพุทธศาสนาจากพระไตรปิฎก (ภาษาบาลี) ฉบับมหาจุฬาเตปี ฎีก ๒๕๐๐ และ พระไตรปิฎก (ภาษาไทย) ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช ๒๕๓๙

(๒) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสือ เอกสาร วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนข้อมูลทางสถิติที่รวบรวมโดยหน่วยงานราชการหรือสถาบันการศึกษา และแหล่งข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทความงานวิจัยในวารสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ แล้ว ทำให้เห็นกรอบแนวคิด ประเด็นปัญหาของการวิจัย จากเอกสารที่ได้มีการทบทวนก่อนหน้านี้ หลังจากที่ได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดแล้ว ผู้วิจัยได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) จัดเตรียมเครื่องมือ คือ แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form) กับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ รูป/คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง

๒) ติดต่อขอหนังสือ จากหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

๓) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของผลการสัมภาษณ์แล้วนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก

๒) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การวิจัยครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) และทำสนทนากลุ่มเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group Discussion) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ในการลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) พร้อมกันนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และทำการบันทึกเสียง และจดบันทึกตลอดดำเนินการสัมภาษณ์

(๒) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สนทนาด้วยความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผล ประกอบเพื่อทำความเข้าใจ ขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ และแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยจะไม่บันทึก และสุดท้ายได้ขออนุญาตบันทึกภาพนิ่งเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์

๓) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธบูรณาการตามหลักภavana ๔ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามขั้นตอนดังนี้

(๑) ติดต่อประสานงานผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ รูป/คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง พร้อมชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์ ขั้นตอน กระบวนการ สถานที่ และวัน เวลา ในการสนทนากลุ่ม

(๒) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ จากหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) จัดเตรียมประเด็นคำถาม โครงร่าง และเอกสาร สำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

(๔) ประสานงานเพื่อยืนยัน วัน เวลา สถานที่ กับผู้เชี่ยวชาญ

(๕) จัดเตรียมสถานที่ ทีมงาน และดำเนินการสนทนาด้วยตัวเอง

(๖) ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละประเด็นคำถาม

ตามประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ และรายงานผลการวิจัย

๑.๖.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัยข้อมูลโดยแยกวิเคราะห์รายละเอียดของแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form) และแบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion Form) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้ง ๒ กลุ่ม คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ รูป/คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐ รูป/คน ว่า กลุ่มเป้าหมายทั้งสองกลุ่มมีความเห็นอย่างไรกับแนวทางการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักทฤษฎี ๔ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามกรอบแนวคิดการวิจัย (Research Framework)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ยังมีเป้าหมายเพื่อจัดระบบและกลุ่มก้อนของข้อมูล การแสดงความสัมพันธ์ความเชื่อมโยงของข้อมูล การตีความและหาข้อสรุป เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างลึกซึ้งในมุมมองของคนที่สามารถตรวจสอบได้ และมีความน่าเชื่อถือสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ ๒ วิธี คือ

๑. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเขียนแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) หรืออาจจะเป็นตัวเลขแล้วแต่กรณี โดยข้อมูลนั้นได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือได้จากข้อเท็จจริงที่เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการบันทึกไว้

๒. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์ตีความข้อมูลที่ได้จากการศึกษาของผู้วิจัยแล้วนำมาเรียบเรียงเป็นถ้อยคำพรรณนา ซึ่งข้อมูลได้มาจากเอกสารสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและผู้เชี่ยวชาญ

ข้อมูลการวิจัยได้มาจาก ๒ แหล่ง คือ ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร บันทึกไว้ในแฟ้มข้อมูลที่ศึกษา และข้อมูลภาคสนามจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๑. ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลจากฐานข้อมูล สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวมทั้งค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ได้ข้อมูลเอกสาร ผลงานวิจัย และเอกสารต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยวิธีการ Method of Agreement ซึ่งประกอบด้วยตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ในเชิงแนวคิด ทฤษฎี ซึ่งพิจารณาจากเอกสารที่เป็นเรื่องเดียวกันจากหลายๆ แหล่ง จากข้อมูลตรงกันก็ถือว่ายอมรับความเชื่อถือได้และแนะนำอ้างอิง

๒. ข้อมูลที่ได้จากภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้ทำการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มบุคคลตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการถอดถ้อยคำการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม จากเครื่องบันทึกเสียง พร้อมทั้งรายละเอียดเพิ่มเติมจากการจดบันทึก โดยทำการคัดลอกข้อความและบันทึกอย่างละเอียดเพื่อตีความและกำหนดประเด็นที่สำคัญได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งในการวิเคราะห์เนื้อหานี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการถอดข้อความทั้งหมดในภาพรวม แล้วนำข้อความทั้งหมดมาวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นและแต่ละกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างถูกต้อง

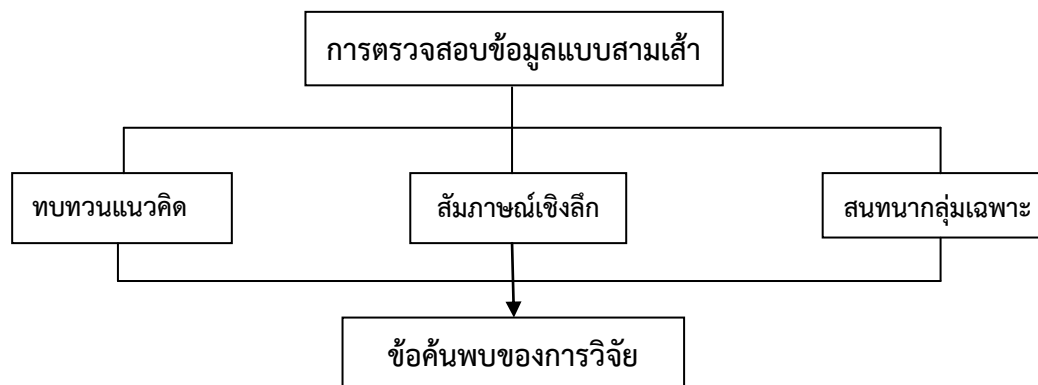
เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วทำการตรวจสอบข้อมูลแบบ “ Triangulation” หรือที่เรียกว่า “การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Methodological)”^{๑๔} เป็นการใช้กระบวนการวิธีที่หลากหลาย (The Multiple Method Approach) ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้

๑. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล

๒. การตรวจสอบสามเส้าด้านแนวคิด (Theory Triangulation) โดยการตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดที่ต่างไปจากเดิม จะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

๓. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) โดยการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากเอกสารประกอบด้วย

สรุปการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลประกอบด้วยสามรูปแบบ คือ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี และการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล ดังแผนภาพที่ ๑.๑



แผนภาพที่ ๑.๑ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

^{๑๔} N.K. Denzin, *The Research Act*, 2nd ed., (New York: McGraw-Hill, 1978), p. 390.

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- ๑.๗.๑ ทำให้ได้ทราบถึงสภาพทั่วไป ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๑.๗.๒ ทำให้ได้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๑.๗.๓ ทำให้ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๑.๗.๔ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริม การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย