

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) การเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผลของการวิจัยสรุปได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า มีการจัดฝึกอบรมเพื่อที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเสริมประสบการณ์ขึ้นบ่อยครั้ง ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรม ยังถือเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือมุมมองที่ดีให้เกิดขึ้นต่อหน้าที่ ต่อองค์กร ซึ่งอาจจะสะท้อนออกมาจากความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

สำหรับเรื่องการให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมให้กับบุคลากร เพื่อไปปรับเอาองค์ความรู้ใหม่กลับมาสนับสนุนองค์ความรู้เดิมในองค์กรให้มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับสถานการณ์หรือยุคสมัยมากขึ้น ทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในชั้นที่สูงขึ้นหรือเข้าศึกษาในหลักสูตรชั้นสูงเฉพาะทาง ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีประกาศและระเบียบที่เป็นมาตรฐานรองรับในเรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรม ถือเป็นการวางแผนที่ดีที่จะสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กลายเป็นองค์กรที่จะมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นในอนาคต และยังถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรที่ทรงประสิทธิภาพด้วย ขณะเดียวกันการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าสู่ระบบการศึกษาที่สูงขึ้น ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจทางอ้อมที่จะผลักดันให้บุคลากร ที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อที่จะได้มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในรุ่นต่อไป

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นั้นจะเป็นวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการลองผิดลองถูกเพื่อการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากแรงบันดาลใจที่มาจากกรออยากเอาชนะอุปสรรคปัญหาที่พบในขณะปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาตนเองด้วยผลจากการฝึกอบรมหรือจากการศึกษาเรียนรู้ ในรูปแบบนี้วิธีการในการพัฒนาจะเกิดขึ้นเป็นระบบ มีรูปแบบ และมีองค์ความรู้ที่เป็นหลักการ ทฤษฎีมารองรับ ประกอบกับในขณะที่มีการพัฒนาจะเกิดกระบวนการพูด คิด ถาม ฟังและอื่นๆ จะเกิดขึ้นตลอดเวลาด้วย

๕.๑.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler มีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler นั้น ประกอบไปด้วย ๓ กิจกรรมหลัก คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาตนเอง ดังนี้

๑) การฝึกอบรม (Training) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำ ความรู้ ทักษะความสามารถไปใช้ในการทำงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร และจะจัดขึ้นในโอกาสที่บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือ รับบุคลากรใหม่ที่ขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือกรณีที่มีสินค้าหรือบริการใหม่ หรือมีนวัตกรรมใหม่เพื่อให้ทุกคนได้ฝึกปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกรณีที่ต้องการจะชี้แจงนโยบายใหม่ให้บุคลากรทราบ เพื่อที่จะได้รับทราบและปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

๒) การศึกษา (Education) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิด ความเข้าใจสังคมและผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีการดูงานในองค์กรหรือสถานที่อื่นๆ ที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สูง หรือการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งจะเป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนคุณวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ที่ดีขึ้น หรือได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ เข้ามา

๓) การพัฒนา (Development) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เน้นการพัฒนา เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต โดยปกติการพัฒนาจะมีความหมายครอบคลุมถึงการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ด้วยเทคนิคต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างหรือจัดการองค์ความรู้ในการเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรซึ่งมีจุดหมายทั้งองค์กรและบุคลากร

ในขณะเดียวกัน จากการศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมในพระไตรปิฎก รวมถึงอรรถกถาฎีกา อนุฎีกาและเอกสารปฐมภูมิ พบว่า หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาเกือบทุกหลักธรรมถือเป็นหลักแห่งการพัฒนามนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาให้มนุษย์นั้นได้พ้นจากบ่วงแห่งทุกข์ พระพุทธองค์ก็ได้ทรงให้หลักอริยสัจ ๔ มาเป็นกรอบให้เกิดการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ ขณะที่วิธีการหรือแนวทางนั้น พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักมัชฌิมาปฏิปทา หรือ มรรคมิ้องค์ ๘ มาเป็นเครื่องชี้แนะ ทั้งนี้ มรรคมิ้องค์

๘ นั้น พระพุทธองค์ยังทรงย่อให้เหลือเพียง ๓ ส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ก้าว
 ล่วงจากความทุกข์ ซึ่งก็คือ หลักไตรสิกขา ขณะเดียวกัน หลักภาวนา ๔ ก็มีเนื้อหาใจความที่คล้ายคลึง
 กับหลักไตรสิกขา เพียงแต่แยกกายภาวนาออกมาจากศีลภาวนาเท่านั้น ซึ่ง จากการศึกษา พบว่า
 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น
 ได้ใช้รูปแบบพัฒนาตามแนวทางดังต่อไปนี้

๑) การพัฒนาด้านกายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับ
 เกี่ยวกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้
 เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทาง
 กายภาพและพัฒนาอินทรีย์ ๖ ได้แก่ การใช้อินทรีย์ ๖ ภายใน คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่
 ใช้สำหรับสัมพันธ์กับโลกภายนอกคือ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส อารมณ์ที่ใจรับรู้ เปิดช่องทางที่เข้าไป
 สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ และทางธรรมชาติทั้งหมด ในการฝึกพัฒนากายหรือฝึกฝนพัฒนา
 อินทรีย์ สรรวมอินทรีย์ ๖ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความแข็งแกร่งของศีล ความประพฤติ เพื่อ
 สนับสนุนจิตใจให้มีพลังที่มั่นคงและเป็นทางให้เจริญปัญญาอีกด้วย

๒) การพัฒนาด้านศีลภาวนา ส่วนใหญ่จะเน้นพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มี
 ความสัมพันธ์สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เป็น
 ต้นว่า (๑) การพัฒนาให้มนุษย์ร่วมกันรักษาวินัยแม่บทของชุมชน หรือปาฏิโมกขสังวร ทั้งนี้เมื่อคน
 หลายคนมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานทำกิจการร่วมกันเป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจน
 เป็นประเทศชาติ ทุกคนจะต้องร่วมกันรักษากฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนกฎหมาย เพื่อเป็นเครื่องมือใน
 การจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ประสานสอดคล้อง เกื้อหนุน ร่วมรับผิดชอบและสามัคคี
 (๒) การพัฒนาให้รู้จักใช้อินทรีย์ หรืออินทรีย์สังวร หมายถึง การพัฒนาให้รู้จักใช้ตา หู จมูก ลิ้น กาย
 ใจ ให้ได้ประโยชน์มากกว่าจะเกิดโทษ เป็นต้นว่า การพัฒนาให้รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดู จะฟัง
 และแยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดเป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัย หรือการพัฒนาให้รู้จักดู
 ฟัง อย่างมีสติ ควบคุมตนเองได้ ไม่ลุ่มหลงมัวเมาหรือตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟัง นอกจากนั้น ยังเป็น
 การพัฒนาเพื่อให้ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิง ไม่ติดอยู่แค่ความพอใจ ไม่พอใจ แต่รู้จักดู รู้จัก
 ฟังให้ได้คุณค่าที่ดีงาม เป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้น หรือต้องได้ปัญญาหรือเกิดปัญญา (๓) การ
 พัฒนาเพื่อให้เกิดการหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ หรือ อาชีพปาริสุทธิ เน้นการทำมาหาเลี้ยงชีพโดยวิธีสุจริต
 เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัยหรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม ไม่
 ทำลายคุณค่าของชีวิต เป็นอาชีพที่มีแต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่า นำภาคภูมิใจ และไม่ผิดกฎหมาย
 และไม่เป็นมิฉฉาชีพ (๔) การพัฒนาการเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา หรือ ปัจจัยปัจเจกขณะ ที่
 มุ่งเน้นพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย และการบริโภคที่นำมาซึ่ง
 การขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียน หรือการทำลายล้าง

๓) การพัฒนาด้านจิตตภาวนา ส่วนใหญ่จะเน้นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ เพราะ
 จิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามแล้ว นอกจากจะ
 ควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดี ยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ภายใต้จิตใจที่
 เข้มแข็งด้วย ทั้งนี้ จิตที่สงบแล้ว จิตที่ฝึกดีแล้วจะเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงาน สำหรับการพัฒนาจิต
 อาจแยกออกได้เป็นด้านต่างๆ คือ (๑) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม

เปี่ยมด้วยจาคะหรือความมีน้ำใจ, มีความสุภาพอ่อนโยน, มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่, มีความกตัญญูกตเวที, มีหิริหรือความละอายต่อบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว หรือมีโอตตปปะ ความเกรงกลัวต่อบาป (๒) การพัฒนาสมรรถภาพของจิตใจ ให้มีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แกล้วกล้า สามารถ เช่น พัฒนาให้เป็นผู้ที่มีฉันทะหรือความใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์, เป็นผู้มีวิริยะ อุตสาหะ, เป็นผู้มีจิตตะหรือความมีใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ, เป็นผู้มีสัจจะหรือมีความตั้งใจจริง, เป็นผู้มีจิตอธิษฐานหรือความตั้งใจเด็ดเดี่ยว, เป็นผู้มีตบะหรือมีพลังเมกิลเลส หรือการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสติและมีสมาธิหรือเป็นผู้ที่มีภาวะจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่ (๓) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความสุข เช่น การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความปรารถนาหรือมีความร่าเริง สดชื่น, เป็นผู้ที่มีความปิติหรือมีความอิ่มเอมใจ, เป็นผู้ที่มีปัสสัทธิหรือมีความสงบ เยือกเย็น, เป็นผู้ที่มีสันติหรือมีความสงบ, เป็นผู้ที่มีความเกษมหรือมีความปลอดโปร่ง, เป็นผู้ที่มีสันติภาพหรือมีความสงบร่มเย็น, เป็นผู้ที่มีเสรีภาพหรือมีใจเสรีเป็นอิสระ เป็นต้น

๔) การพัฒนาด้านปัญญาภาวนา เป็นการพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้ เพราะปัญญาถือเป็นปณิธานทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด การพัฒนาปัญญามีความสลับซับซ้อนหลายระดับ ได้แก่ (๑) การพัฒนาปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการได้อย่างถูกต้องชัดเจน ถูกต้องตามเป็นจริงหรือตรงตามสถานะของสิ่งนั้นๆ หรือรู้จักจับสาระ รู้จุด รู้ประเด็น สามารถยกขึ้นพูด ยกขึ้นชี้แจง หรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้ ขณะเดียวกันก็สามารถสื่อสารหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นรู้ตามและเห็นตามได้ (๒) การพัฒนาปัญญาให้ดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม เป็นปัญญาที่เกิดจากการมีความรู้ความเข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัย และมองเห็นภาวะที่ชีวิต สังคม และโลก มีความเป็นมาและจะเป็นไปตามกระแสแห่งกรรม (๓) การปัญญาให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิต ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากความรู้เข้าใจและรู้เท่าทันความจริงของสังขารที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎของธรรมชาติ จนสามารถทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์ และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

๕.๑.๓ รูปแบบการพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ เชิงบูรณาการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รูปแบบการพัฒนาศรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในการพัฒนาในเรื่องกายภาวนา และศีลภาวนาเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ เนื่องจากเห็นผลในเชิงรูปธรรม ทำให้บุคลากรมีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติในการทำงานหรือการปฏิบัติงานได้ผลที่ชัดเจนทั้งก่อนและหลังการพัฒนา อีกด้านหนึ่งคือ เรื่องของ จิตตภาวนา ที่เป็นเรื่องของความตั้งใจ ตั้งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีความรัก ความรักดีที่มีต่อองค์กรก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ที่หลายองค์กรให้ความสนใจและให้ความสำคัญ ส่วนกระบวนการพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ ด้านปัญญาภาวนานั้น อาจจะมีข้อจำกัดในหลายประเด็นที่ส่งผลให้การพัฒนาด้านนี้ไม่ค่อยมีการขับเคลื่อนหรือได้รับการตอบรับที่ดีเท่าใดนัก

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นั้น มีความพร้อมในการพัฒนาในบุคลากรของตนเองอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันก็การพัฒนาปัญญาในเชิงการศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้นหรือหลักสูตรขั้นที่สูงขึ้น เพื่อจะก้าวไปสู่การเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่

ดีพร้อมทั้งด้านพุทธิพิสัย (ปัญญา) จิตพิสัย (สมาธิ) และทักษะพิสัย (ศีล) ปัจจุบันได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้น โดยบุคลากรจะต้องผ่านการฝึกอบรมเพื่อที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์จากที่เป็นอยู่ไปสู่ความเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเสริมประสบการณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานส่วนหนึ่งจากการพัฒนาจิตใจหรือสมาธิ และการพัฒนาปัญญาหรือการพัฒนาองค์ความรู้

สำหรับด้านจิตตภาวนานั้น ถือเป็นการพัฒนาหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรักองค์กร รักหน้าที่ รักผู้ร่วมงาน ตลอดจนรักประชาชนผู้มาติดต่อ ขณะเดียวกันก็จะเกิดความมุ่งมั่นเพื่อก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกลำบาก และมีความพยายามที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จและความภาคภูมิใจ

สุดท้ายด้านปัญญาภาวนาหรือการพัฒนาองค์ความรู้ นั้น ผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงในจุดที่ด้อย และเสริมความเข้มแข็งในจุดที่เด่น พร้อมกันนั้นองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการที่เป็นระบบ ก็จะช่วยในการเน้นมาตรฐานการปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าผลงานที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอย่างไร โดยที่ไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงานทุกครั้ง ทำให้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงงานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิต

๕.๒ อภิปรายผล

การพัฒนา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญ โดยมีการเป็นการวางแผนเพื่อหามาตรการในการปฏิบัติให้หลุดพ้นจากความเป็นทุกข์ยากที่ไม่พึงปรารถนา เป็นความพยายามที่ตั้งใจกระทำเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม และการพัฒนานั้นนอกจากเป็นการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมคือเป็นวัตถุที่จับต้องได้ ยังมีการพัฒนาคุณภาพจิตใจและความพอใจซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้แต่สามารถวัดระดับได้ ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กร ในยุคของการแข่งขัน องค์กรจำเป็นต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กร และองค์กรสังคมมีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ จึงทำให้เกิดมีแนวคิดในการพัฒนามนุษย์อย่างมีรูปแบบขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาสังคม

๕.๒.๑ จากการศึกษาพบว่า ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler มีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีของ Leonard Nadler ซึ่งประกอบไปด้วย ๓ กิจกรรมหลัก คือ

๑) การฝึกอบรม (Training) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ และทักษะความสามารถไปใช้ในการทำงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร และจะจัดขึ้นใน

โอกาสที่บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือ รับบุคลากรใหม่ที่ขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือกรณีที่มีสินค้าหรือบริการใหม่ หรือมีนวัตกรรมใหม่เพื่อให้ทุกคนได้ฝึกปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนั้น ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกรณีที่ต้องการต้องการจะชี้แจงนโยบายใหม่ให้บุคลากรทราบ เพื่อที่จะได้รับทราบและปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบอาคาร” โดยพบว่า มีสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบอาคาร ๔ ด้านด้วยกัน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว และด้านลักษณะนิสัย โดยผลจากโครงการฝึกอบรมนั้นสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Kirkpatrick^๑

๒) การศึกษา (Education) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิด ความเข้าใจสังคม และผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีการดูงานในองค์กรหรือสถานที่อื่นๆ ที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สูง หรือการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งจะเป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนคุณวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ที่เพิ่มขึ้น หรือได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ เข้ามา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ”^๒ พบว่า พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ในวัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร ไตรสิกขา มีความหมายว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมงคลแปด และตามธรรมชั้นสาม ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา สาระสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ในวัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร กำเนิดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา

๓) การพัฒนา (Development) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้จัดทำ การพัฒนาขึ้น เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต โดยปกติการพัฒนาจะมีความหมายครอบคลุมถึงการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ด้วยเทคนิคต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างหรือจัดการองค์ความรู้ในการเตรียม

^๑ สบพันธ์ ชิตานนท์, “การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบอาคาร”, *ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์* (สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒). หน้า ๘๖.

^๒ ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, *พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ความพร้อมแก่บุคลากรซึ่งมีจุดหมายทั้งองค์การและบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน” ^๓ โดยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดหมายที่สำคัญ คือ การปรับปรุง ประสิทธิภาพของบุคคล กลุ่ม และองค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทเกี่ยวข้องกับ เรื่องการปฏิบัติงานว่าควรจะทำอะไรให้บรรลุผล และเรื่องกระบวนการทำงานว่าควรทำงานให้ บรรลุผลได้อย่างไร ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของโรงเรียน ตั้งแต่การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุสู่เป้าหมาย ของโรงเรียนรางวัลพระราชทานได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนรางวัลพระราชทานมี ดำเนินการทั้ง ๓ ด้านดังนี้

๑. ด้านการให้การศึกษา โรงเรียนได้ให้การศึกษา ความรู้ต่างๆ ที่จะส่งผลในการพัฒนา โรงเรียนรางวัลพระราชทานประกอบด้วย การให้การศึกษาในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น โดยทำการวิเคราะห์ และวางแผนพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนสาระการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน มีการนิเทศ กำกับติดตามการเรียนการสอน การใช้หลักสูตร จน ได้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น โดยใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูผู้สอนเป็นผู้รู้เป้าหมายของ หลักสูตร มีการบูรณาการเรียนรู้ออกไปนอกห้องเรียนกับกลุ่มสาระวิชาอื่นๆ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ ต้องมี ระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อเป็นการรับประกันความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษา ร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ชุมชนและผู้ปกครองได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ให้ นักเรียนได้แสดงออกระหว่างโรงเรียน กับครูรวมทั้งผู้ปกครองหรือชุมชน ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการ บริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจน ครูและบุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ ต่างๆปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ โรงเรียนมี ห้องสมุดที่มีปริมาณหนังสือเพียงพอในลักษณะของอุทยานการศึกษาและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ นักเรียนรักการอ่านและการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยให้กับหมู่คณะได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจัดมุมแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

๒. ด้านการฝึกอบรม โรงเรียนได้ส่งเสริมผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากรทางการ ศึกษา มีการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่ให้ความรู้ โดยการฝึกอบรม รวมทั้งให้การ พัฒนา สนับสนุนส่งเสริมจนนักเรียนเป็นคนดี มีจิตใจงาม มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และการ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างดี จากกิจกรรมส่งเสริมมารยาทไทยและระเบียบวินัยของ โรงเรียน เช่น การอบรมปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ กิจกรรมน้องใหม่ การอบรมให้ความรู้ในการป้องกัน

^๓ อภิชนาณัฐโสภณ อปสิน , “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียน รางวัลพระราชทาน,” *พุทธศาสนคชปฏิบัติ (รัฐประศาสนศาสตร์)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ตนเอง การจัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านสิ่งเสพติด การทำให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน โรงเรียนจัดโครงการส่งเสริมกิจกรรมทักษะวิชาการ การประกวดโครงงานในสาระหลักของการเรียนรู้ และส่งเสริม Best practice ของโรงเรียน ทั้งยังนำนักเรียนไปบำเพ็ญประโยชน์ในงานประเพณี กิจกรรมวันสำคัญต่าง ของชุมชน มีการเผยแพร่สื่อสารประชาสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการประชุมเพื่อสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความสำคัญของบุคลากรสนับสนุนที่มีต่อการบริหารโรงเรียน จัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในวิชาชีพ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้มีห้องปฏิบัติการต่างๆ ที่ครูสามารถมาใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้หลากหลาย

๓. ด้านการพัฒนา โรงเรียนได้สนับสนุนพัฒนากิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งผลในการพัฒนาโรงเรียนรางวัลพระราชทานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย การให้การพัฒนาลัทธิสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นโดยผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาลัทธิสูตร ผู้บริหารครูผู้สอนเป็นผู้รอบรู้เป้าหมายของหลักสูตรและการเรียนการสอน สามารถติดตามการวัดผลประเมินผลที่ตรงตามสภาพจริง เช่นโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการตรวจสอบ ควบคุมการบริหารงบประมาณ มีระบบการประกันคุณภาพภายใน

และยังสอดคล้องกับ “รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”^๔ ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนาและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ มีความรอบรู้ในการทำงาน ควรศึกษาเพิ่มเติมให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร มีความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม มีเมตตากรุณาสูง ซื่อสัตย์ จริงใจ นอกจากนี้ ต้องมีความสามารถในการประสานงานดี บุคลิกภาพอบอุ่น มีจิตใจกว้างขวาง รักเพื่อนร่วมงานเหมือนญาติ รู้จักยอม ให้อภัยคนง่ายไม่หนีปัญหา ผู้บริหารควรยึดหลักอริยสัจ ๔ และรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่ ๑ คือ องค์ประกอบด้านจักขุมา ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ นโยบายใหม่ องค์ประกอบที่ ๒ คือ วิธูโร ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และองค์ประกอบที่ ๓ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ มีความรอบรู้ในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย มี

^๔ อภิษฎา ศรีเครือตอง, “รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธ ของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ,” *พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ความสามารถครองใจคน ให้คำแนะนำช่วยเหลือประสานให้องค์การเกิดความสามัคคี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง เมตตา กรุณา ยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต

ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้พัฒนาบุคลากรตามหลักภาวะนา ๔ โดยให้เป็นผู้ที่ถึงพร้อมทั้งด้านกาย ศีล สมาธิ และปัญญา ได้แก่

๑) ด้านกายภาวะนา เน้นการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้ กายภาวะนา ยังหมายถึง กายานุปัสสนาสติปัญญา ฐานที่ตั้งแห่งสติที่พิจารณาเห็นชัดกาย คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภค การใช้สอยต่างๆ ซึ่งเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ขณะเดียวกัน ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาจิตสำนึกเรื่องบุคลิกภาพ เพื่อการพัฒนาบุคลิกลักษณะที่เคยทำจนเป็นนิสัย ไม่ว่าจะเป็นการยืน เดิน นอน นั่ง การต้อนรับ และการรับโทรศัพท์ รวมถึงการติดต่อประสานงาน หรืออื่นๆ ทั้งเพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง รูปแบบการให้บริการที่ทันสมัย ทันต่อเวลา ทันต่อสถานการณ์ และสร้างความประทับใจหรือสร้างความศรัทธาเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”^๕ โดยพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะนา ๔ ไตรสิกขา สปัจริยธรรม ๗ จริต ๖ รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆ จากการคิดเรื่องบัว ๔ เหล่าอันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพระพุทธศาสนา สำหรับหลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น พระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับมิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา มีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปันโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีพละภูมิที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า วิธีปฏิบัติที่กำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง คนมีความสุข เป็นผู้มีความใฝ่ใจมีไตรมิตรี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและเป็นที่ไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนงาน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เข้าใจผู้อื่น คำนึงถึงสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มุ่งเน้นวัฒนธรรม

^๕ วันชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

การทำงานให้บุคลากรมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ขององค์การอย่างมีเอกภาพ มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถ มองการณ์ไกล มุ่งสู่นวัตกรรมใหม่ ให้ผลงานขององค์การเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ บริหารจัดการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย มีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถและได้รับการยกย่องชมเชย

การพัฒนาด้านศิลป หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดีกับสิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ ๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และ ๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัตถุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติทั้งนี้ ศิลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลป ส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้เกิดการอยู่ร่วมสังคมอย่างสันติ เน้นการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในลักษณะที่ไม่เบียดเบียนกัน ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่กัน โดยมีหลักปฏิบัติในขั้นพื้นฐาน ศิลถือเป็นเครื่องมือกลั่นกรองพฤติกรรมอย่างดีเยี่ยม เพราะมนุษย์เราเกิดมามีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และศิลปินก็มีมากมายหลายระดับที่จะช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมและยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น ในการทำงานก็เช่นเดียวกัน บุคลากรในองค์กรจะต้องมีศิลปเป็นเครื่องกำกับพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมที่ว่านี้แบ่งออกเป็น ๓ คือ กายกรรม วาจกรรม มโนกรรม (กุศลกรรมบถ ๑๐) กล่าวคือต้องมีความบริสุทธิ์ทั้งกายวาจาใจ ต้องคิดดี พูดดี ทำดีหรือเรียกว่ามี “อินทริยสังวร” ซึ่งผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาวิจัย “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตร ไตรสิกขา มีความหมายว่าการฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขาตามมรรคมืองค์แปด และตามธรรมชั้นธัมม ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา สารสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศิล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตร กำเนิดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา มีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา^๖

^๖ พริศศักดิ์ ทองทิพย์ , “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ”, พุทธศาสนตรุษณีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ขณะที่การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลป์นั้น ส่วนใหญ่จะเน้นที่การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคล ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพแห่งชีวิตของบุคคลให้สูงขึ้น โดยในส่วนของศิลปศึกษานั้นจะเน้นให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ โดยมีเป้าหมายที่จะให้บุคคลสามารถควบคุมการแสดงออกทางกายทางวาจา (เบญจศีล) ไม่ให้มีการกระทำและการพูดในลักษณะที่เบียดเบียนตนเองและบุคคลอื่นให้เดือดร้อน ขณะเดียวกันก็สามารถรักษามารยาททางกาย ทางวาจาให้เรียบร้อย เพื่อให้ปราศจากโทษหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่ตนและส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมที่เน้นให้บุคลากรเกิดการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือคุณธรรม คือ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำตนให้เดือดร้อน ถือเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติส่วนตนเพื่อผลความปรกดีสงบเรียบร้อยในส่วนรวม

ส่วนการจัดการศึกษาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลป์ การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดการศึกษาด้านศิลป์นั้น จะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลป์ ที่เกี่ยวกับการทำงานจะเกิดผลดีต่อองค์กรในภาพรวมถึงระบบการบริหารจัดการก็จะเกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ส่วนใหญ่คนที่มิใช่ศิลปินหรือดำเนินชีวิตประกอบด้วยศิลป์ ส่วนใหญ่ก็จะมีคามกระตือรือร้น ตรงต่อเวลา จะมาทำงานก่อนเวลาเสมอ และจะพยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดศิลป์ก็จะขาดความกระตือรือร้นไปด้วย และโดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่อยากให้งานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงานหรือเสร็จสิ้นสัปดาห์การทำงาน ทำงานก็ทำด้วยความเฉื่อยชา ไม่ค่อยสนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดๆ จะขอเพียงให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น เพื่อที่จะได้กลับบ้านหรือไปที่ไหนๆ ตามที่ใจปรารถนา

การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลป์ ผลที่ตามมาคือจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หากมีการเปรียบเทียบผลงานก็จะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ถือเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็จะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานได้อีกทางหนึ่ง และจะทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรในทุกฝ่ายเข้ากันได้อย่างดีที่สุด ทุกคนจะได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถในทางที่จะปฏิบัติหน้าที่และสร้างสรรค์ผลงาน จากการศึกษายังพบว่า นอกจากงานที่ได้รับมอบหมายและงานในหน้าที่แล้ว ทุกคนยังมีความต้องการทางจิตใจที่ต้องการตอบสนองอยู่ด้วย ความต้องการทางอารมณ์และร่างกายของมนุษย์ประกอบเป็นพื้นฐานขององค์กร ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้เองจากการรวมตัวของทุกคนในองค์กร ซึ่งมีความต้องการผลประโยชน์ หรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน จะต้องมีการให้มีความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น คำนึงถึงผู้อื่น เคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา อดทน ทุ่มีเท ไม่ย่อท้อ เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สุภาพอ่อนน้อมต่อกัน ข้าราชการจะต้องมีวินัย ยึดหลักจรรยาบรรณและหลักประมวลจริยธรรมข้าราชการ มาเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

ส่วนการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลป์ จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นเบื้องต้น เนื่องจากว่า มนุษย์เราเกิดมามีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และศิลปินก็มีมากมายหลายระดับที่จะช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นๆ ในการทำงานก็เช่นเดียวกัน บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีศิลป์เป็นเครื่องกำกับพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมที่ว่านี้แบ่งออกเป็น ๓ คือ

กายกรรม วจีกรรม มโนกรรม กล่าวคือ ต้องมีความบริสุทธิ์ทั้งกาย วาจา และใจ ต้องทำดี พูดดี และคิดดี หรือที่เรียกว่า “อินทริยสังวร” และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการสร้างค่านิยมในการรักษาศีล โดยผู้บริหารจะต้องวางแผน วางนโยบาย เพื่อดำเนินโครงการที่จะให้ทุกคนในองค์กร โดยเริ่มจากผู้บริหารเป็นผู้นำร่องในการบำเพ็ญตนหรือปฏิบัติตนให้อยู่ในทำนองคลองธรรม (รักษาศีล) ก่อน จากนั้น ก็จะขยายผลให้ทุกคนในองค์กรเข้าร่วมโครงการ จะถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล ส่วนใหญ่จะเน้นการพัฒนาโดยจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม หากเรามีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนคนมีพฤติกรรมที่ดีก็จะเกิดเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ เพราะสามารถพัฒนาบุคคลให้มีการดำเนินชีวิตไปในวิถีทางที่ถูกต้อง ดึงมาส่งผลต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ตลอดจนการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับการนำเอาภาวนา ๔ มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพิจารณาได้จากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ๑) มีการพัฒนาความสามารถปรับตัวหรือสร้างความยืดหยุ่นให้เกิดขึ้นในทางประพฤติปฏิบัติ ๒) ในโลกของการสื่อสารเพื่อการพัฒนาด้านวาทะนั้น จะต้องเน้นในส่วนที่เป็นคำจริง เป็นคำสุภาพ เป็นคำพูดไพเราะที่กลั่นออกมาจากหัวใจที่บริสุทธิ์ ไม่เป็นคำหยาบ คำด่า คำประชดประชัน คำเสียดสี หรือคำหยาบที่ฟังระคายหู หรือแค้นถึงกระคายใจ

การพัฒนาด้านจิตตภาวนา หรือ ด้านสมาธิ ถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย ยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ต้องอาศัยจิตใจที่มั่นคง เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือต้องมีสมาธิ จึงจะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาคิดชัดเจน เจาะลึก ทะลุทุกประเด็น และมองเห็นทั่วตลอด ทั้งนี้ จิตที่สงบแล้ว จิตที่ฝึกดีแล้ว จะเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ผู้บำเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูง การพัฒนาจิตใจหรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้ อรรถประโยชน์จากฌานนั้นสามารถนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่าง แต่สิ่งที่สำคัญก็คือการใช้ฌานเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญา ซึ่งการทำงานทางปัญญาที่ยิ่งละเอียดซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้น ก็ยิ่งต้องการและใช้สมาธิจิตที่สูงขึ้น ฉะนั้น การพัฒนาจิตใจหรือสมาธินี้จึงมีความสำคัญมากในทุกด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนา เป็นการพัฒนาการบังคับจิตใจของตัวเองไว้ให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ให้มากที่สุดตามที่ตนต้องการ เพราะสมาธินั้น คือ จิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่หนึ่ง เหมือนก้อนหินหรือเป็นจิตที่สงบ เป็นจิตที่บริสุทธิ์ จิตที่สมควรแก่การทำงาน ซึ่งหมายถึงลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธินั้น ส่วนใหญ่มีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านสมาธิให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังต่อไปนี้

(๑) จัดโครงการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรมด้านจิตตภาวนานั้นถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะจิตที่เป็นสมาธิจะช่วยให้เกิดการทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

(๒) การจัดโครงการเพื่อพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ในการทำงานก็ย่อมจะมีการบังคับจิตใจของตัวเองให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ให้มากที่สุดตามที่ตนต้องการ และสมาธินั้นคือจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่หนึ่งเหมือนก้อนหินหรือมักเรียกว่าเป็นจิตที่สงบ เป็นจิตที่บริสุทธิ์ ขณะเดียวกันองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแสดงลักษณะทางจิตด้วยคำอีกคำหนึ่งซึ่งสำคัญที่สุด คือ คำว่า “กมมนีย” แปลว่า สมควรแก่การทำงาน

(๓) การจัดทำโครงการด้านการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมสมาธิที่ส่งผลต่อความรัก ความเข้าใจ ความตั้งใจ ความจริงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะต้องรักในอาชีพของตน และมีความตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ตามเป้าหมายองค์กร สมายังเป็นปัจจัยสนับสนุนความใส่ใจหรือพยายามในการที่จะศึกษา ค้นคว้า ถึงวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ปฏิบัติงาน ความจริงใจ มีความทุ่มเท เสียสละ อดทน ซึ่งทำให้งานนั้นไม่เกิดข้อบกพร่องหรือผิดพลาด ได้รับความสำเร็จ

(๔) การจัดโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทางอารมณ์ ถือเป็นการพัฒนาจิตตภาวนา เพื่อก่อให้เกิดความอดุทธสาหาะ พยายามในการตั้งใจปฏิบัติงาน และการฝึกฝนจิตใจให้ยังมิวัฏฏะมากขึ้นไป ถือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกฝนสมาธิ ซึ่งหมายถึงการฝึกหรือการพัฒนาสภาพจิตให้เกิดความหนักแน่นมั่นคง มีความสุข ความสงบ มีความแน่วแน่ เรียกว่า ใจอยู่กับจิต จิตอยู่กับงาน ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วุ่นวาย ไม่เดือดร้อนใจ ตลอดจนคุณธรรมต่างๆ โดยไม่ปล่อยให้เกิดความพลั้งเผลอ หรือจิตเลือนลอย รู้ตัวอยู่เป็นปกติ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

การฝึกอบรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนา ถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะสมาธิจะช่วยให้เราทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สมาธิหมายถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ การทำจิตให้จดจ่อกับปัจจุบันการณ์อยู่ตลอดเวลา และยังหมายถึงความเอาใจใส่ในการงานอีกด้วย สิ่งหนึ่งที่จะต้องพัฒนาแบบคู่ขนานไปกับเรื่องนี้ก็คือการพัฒนาจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบในงาน ซึ่งเป็นเรื่องของ “จรรยาบรรณวิชาชีพ” เพราะเราถ้ามีความตั้งใจจริง สมาธิจะช่วยให้พ้นจากความผิดพลาด เพราะจะตั้งอยู่บนความไม่ประมาท และมีสติยับยั้งคอยเตือนตนเองเสมอเช่นกัน ความใส่ใจ ความพยายามในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อหาวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ ที่ทุ่มเทปฏิบัติงาน ความจริงใจ มีความเสียสละ อดทน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการทำให้งานนั้นไม่เกิดข้อบกพร่องหรือผิดพลาดและได้รับความสำเร็จ ก็ถือเป็นอีกหนึ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมาธิในการทำงานด้วย

การให้การศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนานั้น จะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

(๑) การพัฒนาองค์ความรู้ในการสร้างมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะสมาธิต้องประกอบทั้งด้านกาย วาจา ใจ เป็นตัวสำเร็จทุกอย่าง มีสติยับยั้งคอยเตือนตนเองเสมอเช่นกัน ปัญหาต่างๆ จะค่อยๆ หดไป เพราะเรามีความตั้งใจจริง สมาธิช่วยให้พ้นจากความผิดพลาดเพราะตั้งอยู่บนความไม่ประมาท

(๒) การพัฒนาส่งเสริมความรู้ในเรื่องความใส่ใจ และความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดความรอบคอบและให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความอดสาหะและพยายามตั้งใจปฏิบัติงาน โดยไม่ปล่อยให้เกิดความพลั้งเผลอ มีความสมบูรณ์และมีความสุขทั้งทางกายและใจ ก่อให้เกิดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีการพัฒนาออกไปจากใจตนเองสู่ครอบครัว ชุมชน และสังคม

(๓) การพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาจิตสำนึก เพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ไม่ว่าจะเป็นการยืน การเดิน การนั่ง และการนอน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ย่อมสะท้อนความเป็นบุคลิกของคนๆ นั้นออกมา จนกลายเป็นคำว่า สันดาน เพราะฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องนี้จะต้องแก้ไขตั้งแต่เรื่องจิตสำนึก เพื่อมาเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนพฤติกรรมนิสัยดังที่กล่าวมา

การให้การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนานั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ เพราะสมาธิต้องประกอบทั้งด้านกาย วาจา ใจ เป็นตัวสำเร็จทุกอย่าง การพัฒนาให้มีสติยับยั้ง คอยเตือน คอยกระตุ้นตนเองอยู่เสมอจะมีส่วนช่วยให้ปัญหาต่างๆ หหมดไป ทำให้เกิดความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีความอดสาหะพยายามตั้งใจปฏิบัติงานโดยไม่ปล่อยให้เกิดความพลั้งเผลอ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนา สิ่งที่ต้องผลักดันและขับเคลื่อนอันดับแรกก็คือ ผู้บริหาร ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารคือกุญแจสำคัญ ในการกำหนดทิศทางนโยบายเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านนี้ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ติดตามมา เป็นต้นว่า (๑) โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจให้เกิดความดีงามและให้เป็นจิตใจที่สูง มีความประณีตและประเสริฐ (๒) การพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แก่ล้าวก้า สามารถทำกิจหน้าที่ให้เกิดผลดี ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม ” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ เพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้ และเข้าใจถึงคุณค่า วัฒนธรรมอันดีงาม โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุ เพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกัน คือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในการบวนการพัฒนาในองค์กร^๗

^๗ อนุวัตร กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม ”, หลักสูตรพุทธศาสนคหุฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยเรื่อง "ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ กรณีศึกษา การพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา และรูปแบบการจัดการทักษะความรู้ (รูปแบบ KSM Model)" ^๔ พบว่า จากผลการวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การสร้างทุนสมองมนุษย์หรือสมรรถนะสู่ระดับโลก ตามหลักพุทธญาณวิทยา (หลักไตรสิกขา) นั้น สามารถพัฒนาสู่ระดับโลกได้เพราะการพัฒนาคนนั้นต้องเริ่มด้วยการพัฒนาจิตใจเพราะจิตใจเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างพฤติกรรม เมื่อมนุษย์มีพื้นฐานจิตใจที่ดี จะเก่งได้เองเกิดเป็นทุนสมองหรือทุนทางปัญญาของมนุษย์ (Human Capital) อริยะ - อัจฉริยะ (ดี-เก่ง) เรียกว่า เป็นสมรรถนะมนุษย์ หรือ Human Competency สมรรถนะมีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ทุกคนแต่ต้องอาศัยการฝึกฝนตนเอง เรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะระดับสูงสุดได้

ส่วนรูปแบบ KSM Model เป็นสมรรถนะด้านต่างๆ ของมนุษย์การเกิดสมรรถนะต่างๆ เหล่านี้ได้บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติที่อยู่ในศีล สมาธิ ปัญญา สำหรับคุณสมบัติสมรรถนะมนุษย์โดยเกิดจากการฝึกตนตามหลักพุทธญาณวิทยา (หลักไตรสิกขา) เพราะหากฝึกตนให้เป็นผู้มี ศีล สมาธิ ปัญญา สมรรถนะที่อยู่ในรูปแบบ KSM Model ก็เกิดขึ้นได้เอง การเป็นมนุษย์ที่มีสมรรถนะแม้กระทั่งปัญญาสูงสุดในตัวมนุษย์ที่เราเรียกว่า ภาวนามยปัญญา ในการพัฒนาคนต้อง พัฒนาจากจิตใจเพื่อส่งผลให้เกิดทุนทางปัญญาในการสร้างความเก่งหรือความดี หรือ อริยะภาวะและอัจฉริยะภาวะขึ้น ส่วนสมรรถนะที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดศักยภาพที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของความเป็นมนุษย์และปัญญาสูงสุด ก็คือ ทุนทางปัญญา ซึ่งไม่ใช่ลักษณะทางกายภาพของสมองหรือเนื้อสมอง รอยหยัก ในเชิง นามธรรม แต่หมายถึงในเชิงรูปธรรม คือ กระบวนการคิดหรือการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสมองเป็นเพียงแค่เครื่องมือที่ฝึกความเก่ง แต่ปัญญาเกิดจากความรู้ที่เกิดจากจิตใจเกิดจากการหยั่งรู้ด้วยตนเองจากจิตใจ แล้วสั่งการไปที่สมองให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ดังนั้นทุนทางสมองคือ ทุนทางปัญญาของมนุษย์ที่เกิดจากการหยั่งรู้ด้วยการศึกษาตนเอง จากการฝึก ศีล สมาธิปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานเป็นคุณสมบัติสมรรถนะทุนมนุษย์ของคนดีและเป็นคนเก่งอยู่ในตัว (อริยะ-อัจฉริยะ)

การพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์จะต้องสร้างที่จิตใจ รู้จักตัวเอง รู้จักศักยภาพของตัวเอง ด้วยความรักความเมตตาที่มีออกมาจากภายใน ปัญญาสูงสุดจะเกิดขึ้นจากภายในตนเอง ไม่ได้เกิดขึ้นจากภายนอก หรือการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมภายนอกใดๆ มนุษย์จะสามารถที่จะรู้อะไรต่ออะไรที่คนอื่นไม่รู้ถ้าหากมนุษย์รู้จักหันเข้ามาศึกษาตัวเองด้วยการฝึกสมาธิซึ่งจะช่วยให้มนุษย์หัน กลับเข้าไปข้างในตัวตนของตนเอง ฝึกการอบรมจิตใจตนเองเป็นวิธีการที่จะช่วยให้มนุษย์ได้ปัญญาได้ความรู้สูงสุด ผ่านสมองซึ่งเป็นเครื่องมือมนุษย์ที่เป็นนามธรรม ดังนั้น ปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ในระดับโลก คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ไม่มีทางอื่น ถ้าเราจะใช้แต่วิธีการที่จะทำให้ มนุษย์เก่งอย่างเดียว โดยขาดศีล สมาธิ ในที่สุด มนุษย์ก็จะหลงอยู่ในโลกนี้ แล้วในที่สุดก็จะทำลายโลกรัตนเป็นสงคราม

^๔ สุตาภรณ์ อรุณดี, "ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ กรณีศึกษา การพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยาและรูปแบบการจัดการทักษะความรู้ (รูปแบบ KSM Model)", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๑).

เกิดปัญหาในโลกของเราอีกเลสมามากขึ้น ทั้งนี้ เพราะเราฝักจิตอยู่ที่วัตถุสิ่งของทำให้ เกิดปัญหารอบตัวมากมาย เพราะธรรมชาติคนเก่งจะไม่ชอบให้ใครเก่งกว่า จะเกิดการแข่งขัน หรือต้องการเอาชนะและทำเพื่อเอาชนะเอาเปรียบผู้อื่นทุกวิถีทาง เก่งหากไม่ดีก็จะทำลายคนอื่น ในขณะที่คนดีจะไม่ทำลายผู้อื่น และจะกลายเป็นคนเก่งเพราะบริหารจัดการจิตใจตัวเองและบังคับพฤติกรรมตัวเองเรียนรู้ให้เกิดได้จากปัญหาที่มีพื้นฐานมาจากศีล ก่อให้เกิดเป็นสมาธิ ปัญญาสูงสุดก็จะเกิดขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญาภาวนา หรือการพัฒนาด้านความรู้ ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้ เพราะปัญญาคือเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด ขณะเดียวกันปัญญายังเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจและให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคือตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวาง สามารถแยกออกไปได้หลายด้านและมีความสลับซับซ้อนหลายชั้นหลายระดับ ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากการมีความรู้ความเข้าใจในข้อมูล ความรู้ รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากการมีความรู้ความเข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่อิงอาศัย หรือมีความสัมพันธ์สืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลกและชีวิต ที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎของธรรมชาติ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญาภาวนา ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในการพัฒนาให้เกิดความรอบรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งรู้ลึก รู้กว้าง จะต้องมีการถอดบทเรียนให้เกิดขึ้นในลักษณะองค์กร เพื่อการเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาให้เกิดระบบการจัดการองค์ความรู้ให้มากขึ้น นอกจากนั้น ก็จะต้องพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร โดยต้องศึกษาบริบทขององค์การให้เกิดการรู้กว้าง รู้ลึกในทุกมิติ ผ่านกระบวนการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ เพื่อจะได้นำมาต่อยอดการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญาภาวนา สิ่งที่สำคัญ ควรจะเน้นให้เกิดปัญญา ๔ ประการ ที่เรียกว่า ปัญญาวุฒิธรรม ๔ ซึ่งหลักแห่งปัญญาทั้ง ๔ ประการนี้ ถ้าพัฒนาได้หรือทำได้ในองค์กรใด องค์กรนั้นก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ และจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นต้นแบบขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย ๑) บุคคลนั้นพึงมีสปิริตสูงเสาะ หรือการอยู่ใกล้คนดี ใกล้ผู้รู้ ๒) บุคคลพึงมีสัทธัมมัสสนะ หรือการเอาใจใส่ มีกิจกรรมหรือวิธีการที่นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ ๓) บุคคลพึงมีโยนิโสมนสิการะ หรือมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ด้วยวิธีและแนวคิดที่ถูกต้อง มีการจัดระบบ หรือมีการจัดความสำคัญของการทำงานว่างานไหนเร่งด่วน สำคัญมากน้อย ก่อนหรือหลัง และ ๔) บุคคลพึงมีธัมมานุธัมมปฏิบัติ หรือการมีความสามารถในการใช้ชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นไปตามกรอบคุณธรรม จริยธรรม และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม พบว่า ด้านการฝึกอบรมซึ่งเป็นการฝึกฝน และเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงานปัจจุบัน หากพิจารณาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการฝึกอบรมถือเป็นการจัดเตรียมความรู้ ทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับพนักงาน โดยการ

เน้นด้านพุทธิพิสัยซึ่งเป็นการเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ เกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ส่วนการเน้นด้านจิตพิสัยหรือสมาธิถือเป็นการมุ่งเน้นในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ และการมุ่งเน้นด้านทักษะพิสัยเป็นการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความสามารถในการปฏิบัติ จากการศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”^๙ พบว่า พระพุทธศาสนามีแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดจากองค์ประกอบ คือ อายตนะภายใน ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ อายตนะภายนอก ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สิ่งที่ต้องอาศัย (โณภูมัพพะ) อารมณ์ที่เกิดขึ้น (ธรรมารมณ์) และวิญญาณ คือ ความรู้ที่เกิดขึ้น เมื่ออายตนะภายใน และอายตนะภายนอกกระทบกัน เมื่อองค์ประกอบทั้ง ๓ ประจวบพร้อมกันจึงเกิดผัสสะ ผัสสะจึงเป็นจุดเริ่มต้นการเรียนรู้ของมนุษย์ ข้อมูลต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาทางอายตนะจะเป็นข้อมูลหรือความรู้ได้ ต้องผ่านการแปลความหมายด้วยจิต โดยประมวลผลจนเกิดเป็นความรู้และสื่อสารกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัว พระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับจิตและการรับรู้ทางอารมณ์ต่างๆ อันเป็นสภาวะเฉพาะของจิตที่ไม่สามารถทดลองได้ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ เช่น ความดีใจ พอใจ เสียใจ เป็นต้น พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท มีขั้นตอนเบื้องต้น โดยเริ่มจากศรัทธาหรือความเชื่อมั่นที่มีปัญญาประกอบ เช่น ได้ฟังบุคคลใดแสดงสาระที่น่าเชื่อถือจนเห็นหรือมั่นใจว่านำไปสู่ความจริงได้ ก็เริ่มศึกษาเรียนรู้จากแหล่งนั้น ศรัทธากับปัญญาจึงต้องประกอบด้วยกัน จนกลายเป็นสัมมาทิฐิที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ คือ กัลยาณมิตร ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก โดยการแสวงหามิตรที่ดีเพื่อขอความรู้ คำแนะนำ เพื่อให้ได้ความรู้ จากนั้น จึงนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้ยินได้ฟังมากลั่นกรอง วิเคราะห์ พิจารณาด้วยโยนิโสมนสิการ อันเป็นปัจจัยภายในของตัวผู้ปฏิบัติเอง ในขั้นตอนนี้อาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลมีโยนิโสมนสิการแล้ว สัมมาทิฐิก็จะเกิดขึ้นตามมา จากนั้น จึงนำตนเองเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ ๘ หรือกระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมีความสำคัญเท่าๆ กัน หรือกล่าวได้ว่ามนุษย์จะมีความสมบูรณ์เมื่อชีวิตของมนุษย์มีความสัมพันธ์ครบ ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิต และปัญญา

จากสภาพทั่วไปของการฝึกอบรมทักษะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิธีการฝึกอบรมจึงถือเป็นการจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเสริมประสบการณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมยังถือเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือมุมมองที่ดีให้เกิดขึ้นต่อหน้าที่ ต่อองค์กร ซึ่งอาจจะสะท้อนออกมาจากความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยการฝึกอบรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฏิบัติงานนั้น จะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นต้นว่า หากบุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ จะส่งผลให้มีการพัฒนาเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรมการทำงาน หรือ

^๙ สุปรียา อธิรัตนานนท์ , “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

แม้แต่วิธีการทำงาน โดยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา และคอยตรวจสอบตนเองอยู่เสมอว่ามีจุดแข็งและจุดบกพร่องในด้านใด พร้อมกันนั้น ก็มีความพยายามที่จะหาทางพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น เช่น ถ้าไม่เก่งเรื่องระเบียบ ข้อบังคับซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงาน เขาเหล่านั้นก็จะขวนขวายหาโอกาสที่จะศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อความเข้าใจที่กระจ่างชัดยิ่งขึ้น นอกจากนั้น ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมยังจะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิมๆ โดยจะกลายเป็นกลุ่มคนที่มีความพยายามที่จะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ

การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ โครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาทัศนคติหรือมุมมองที่มีต่อองค์กร รวมถึงระบบการบริหารจัดการ แม้กระทั่งมุมมองในเรื่องความสัมพันธ์ในที่ทำงานก็จะเกิดภาพในเชิงบวกหรือภาพในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น ทั้งนี้ จะส่งผลช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง หากบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและมีแนวคิดทัศนคติหรือมุมมองที่เป็นบวกมากขึ้นแล้ว เขาเหล่านั้นก็จะเกิดความรัก ความหวงแหนหน้าที่ในองค์กร และจะมีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ไม่เฉพาะเท่านั้นสำหรับผู้ที่มีสมรรถนะดีและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลที่ติดตามมาก็คือบุคคลเหล่านั้นจะมีความกระตือรือร้นและมีความตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ ส่วนใหญ่คนที่มีความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ชอบลองผิดลองถูก มาทำงานก่อนเวลาเสมอ เพื่อหาโอกาสค้นคว้าข้อมูลและหาความรู้เพิ่มเติม และจะพยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงานหรือเสร็จสิ้นสัปดาห์การทำงาน ทำงานเฉื่อย ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดๆ ขอเพียงให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น เพื่อที่จะได้กลับบ้านหรือไปที่ไหนๆ ตามที่ใจปรารถนา

การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการความรู้ นั้น ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรและนำไปสู่การปรับปรุงระบบการบริหาร และเกิดการพัฒนาในเรื่องการจัดการองค์ความรู้ที่จะส่งต่อแบบรุ่นต่อรุ่น พร้อมทั้งมีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น หากมีบุคลากรใหม่เข้ามาหรือมีหน่วยงานจากภายนอกต้องการจะศึกษาเรียนรู้บุคลากรในองค์กรนั้นๆ ก็จะสามารถอธิบายหรือส่งผ่านองค์ความรู้ที่มีไปยังบุคคลต่างๆ นั้นด้วยความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง นอกจากนั้น องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นยังสามารถที่จะแยกแยะให้ทุกคน ทุกฝ่ายทราบว่าหากเกิดกรณีฉุกเฉินเร่งด่วน ทุกคนในองค์กรจะรู้ว่าควรจะทำอะไรก่อนและหลัง รวมถึงสามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่เข้าสนับสนุนแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการองค์ความรู้ในองค์กรโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาถือเป็นระบบการบริหารจัดการให้เกิดการวางแผนเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

สำหรับด้านสมานฉันท์ถือเป็นการพัฒนาหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรักองค์กร รักหน้าที่ รักผู้ร่วมงาน ตลอดจนรักประชาชนผู้มาติดต่อหรือในท้องถิ่น ขณะเดียวกันก็จะเกิดความ

มุ่งมั่นเพื่อก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกรู้สึกท้าทาย และมีความพยายามที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จและความภาคภูมิใจ สุดท้ายด้านปัญญาหรือการพัฒนาองค์ความรู้นั้น ผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงในจุดที่ด้อยและเสริมความเข้มแข็งในจุดที่เด่น พร้อมกันนั้นองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการที่เป็นระบบก็จะช่วยในการเน้นมาตรฐานการปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าผลงานที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอย่างไร โดยที่ไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงานทุกครั้ง ทำให้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงงานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา พบว่า ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือหลักสูตรเฉพาะอื่นๆ ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาทั้งในเรื่องความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ขณะเดียวกัน การจัดการศึกษา ถือเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มาจากการวางแผนอย่างเป็นระบบ และจัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเชิงลึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน ถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การโดยใช้วิธีการจัดการศึกษามาเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ถูกต้องและมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่และมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันผู้ที่ได้รับการศึกษาก็จะมีการพัฒนาในเรื่องดังต่อไปนี้

การให้การศึกษาแก่ทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฏิบัติงาน และการให้การศึกษาเพิ่มเติมให้กับบุคลากรถือเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น ทั้งนี้ จากเดิมบุคลากรอาจจะมีเพียงความรู้พื้นฐานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติทั่วไป หากได้รับการศึกษาเพิ่มเติมก็จะเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น หรือแม้แต่วิธีการทำงานหากบุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมก็จะมีวิธีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม ทั้งนี้ อาจจะมีการสำรวจและประเมินวิธีการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ผู้ที่ผ่านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นยังจะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิมๆ โดยจะกลายเป็นกลุ่มคนที่มีความพยายามที่จะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ พร้อมกันนั้นก็จะเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวขึ้นไปรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปในอนาคตด้วย

การให้การศึกษาทรัพยากรมนุษย์ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ การให้การศึกษาเพิ่มเติมให้กับบุคลากร นอกจากจะเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นแล้ว การศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้นยังเป็นการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้กว้างขึ้นและมีสายตาวไกลขึ้นด้วย ซึ่งการมีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่เพิ่มมากขึ้นนั้น ยังส่งผลไปยังแนวคิด มุมมองในการทำงาน และสะท้อนให้เห็นถึงวิธิตดของแต่ละบุคคลที่มีความสุขุม ลุ่มลึก และสลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาความคิดที่สุขุมลุ่มลึกยิ่งขึ้น และมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ถือเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องมีหรืออาศัยสมาธิที่อยู่ในขั้นที่สูงกว่า

บุคคลหรือบุคลากรทั่วไป ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการให้การศึกษาจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานที่ไม่ได้มองแค่ประสิทธิภาพการทำงานที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเท่านั้น หากแต่การให้การศึกษายังสามารถพัฒนาคุณภาพแห่งการทำงานเกิดขึ้นได้ด้วย ทั้งนี้ โดยอาศัยปัจจัยพื้นฐานหลักที่มาจากกรณีหรือความมุ่งมั่นตั้งใจในขั้นที่สูง ทั้งในกระบวนการคิด กระบวนการวางแผน กระบวนการปฏิบัติการและอื่นๆ ด้วย

การให้การศึกษาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการความรู้ การให้การศึกษาเพิ่มเติมให้กับบุคลากรถือเป็นโอกาสในการรับเอาองค์ความรู้ใหม่ ที่จะมาสนับสนุนองค์ความรู้เดิมในองค์กร ให้มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับสถานการณ์หรือยุคสมัยมากขึ้น พร้อมกันนั้น บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทางการศึกษาที่สูงขึ้น ยังจะเป็นกำลังสำคัญในการมาพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้เดิมที่ยังมีข้อด้อยหรือข้อบกพร่องให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้ หากองค์กรใดมีองค์ความรู้ที่เพียบพร้อม ทันต่อยุคและสถานการณ์ ยังถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรที่ทรงประสิทธิภาพด้วย ขณะเดียวกันการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าสู่ระบบการศึกษาที่สูงขึ้น ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจทางอ้อม ที่จะผลักดันให้บุคลากรที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุน ให้มีความขยันมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อที่จะได้มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในรุ่นต่อไป ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งก็เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่ Abraham Maslow มองว่า คนทุกคนย่อมต้องการที่จะได้รับการยกย่องเชิดชู และประสบผลสำเร็จดังที่ตนเองปรารถนา และการให้การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแก่บุคลากร ก็ถือว่าเป็นอีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งสามารถตอบโจทยตามแนวคิดทฤษฎีของ Abraham Maslow ทั้งนี้ เพราะหากบุคลากรจะก้าวขึ้นไปสู่จุดหมายส่วนบุคคลในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองต้องการ ซึ่งบุคลากรคนนั้นจะต้องตั้งมั่นในสติ หรือในสมาธิที่มากขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าพนักงานในระบบหรือในระดับเดียวกันด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา พบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ต้องมีการพัฒนาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ การทำงานเป็นทีม โดยจะมีการพัฒนาตนเองอยู่ ๒ รูปแบบ กล่าวคือ รูปแบบแรก จะเป็นวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการลองผิดลองถูก เพื่อการสร้างสรรค์พัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากแรงบันดาลใจที่มาจากกรอยากเอาชนะอุปสรรคปัญหาที่พบในขณะปฏิบัติงาน ในขณะที่รูปแบบหนึ่งจะเป็นการพัฒนาตนเองด้วยผลจากการฝึกอบรมหรือจากการศึกษาเรียนรู้ ในรูปแบบนี้ วิธีการในการพัฒนาจะเกิดขึ้นเป็นระบบ มีรูปแบบและมโนทัศน์ความรู้ที่เป็นหลักการ ทฤษฎีมารองรับ ประกอบกับในขณะที่มีการพัฒนาจะเกิดกระบวนการพูด คิด ถาม ฟังและอื่นๆ เกิดขึ้นตลอดเวลาด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน และทุกระดับ ส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาตนเองเป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร รวมทั้งเป็นไปตามบทบาท อำนาจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่ตนมี ทั้งนี้ ในการพัฒนานั้น ส่วนหนึ่งหากบุคลากรไม่ได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม หรือการศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรยังคงเป็นไปในลักษณะลองผิดลองถูกเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ด้วยเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่หลายคนจะอาศัยเพียงคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญคอยชี้แนะ ขณะเดียวกันยังมีบุคลากรอีกส่วนหนึ่งที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง แต่ไม่กล้าที่จะไปขอความรู้

จากคนรอบข้าง แต่ก็ได้อาศัยการศึกษาเรียนรู้จากการคอยสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่มีความรู้ หรือมีความเชี่ยวชาญ จากนั้น ก็จะนำมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตน

สำหรับบุคลากรที่ผ่านทั้งการฝึกอบรม ผ่านทั้งการศึกษาเรียนรู้ในขั้นที่สูงขึ้น วิธีการพัฒนาตนเองของกลุ่มคนเหล่านี้จะเป็นไปค่อนข้างมีระบบ มีแบบแผน และอ้างอิงตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ จะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบตั้งแต่กระบวนการคิด การวางแผน การปฏิบัติ และยังมีระบบติดตามประเมินผลเกิดขึ้นด้วย ซึ่งการปฏิบัติในลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะส่งผลให้เกิดระบบการจัดการองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานเกิดเป็นผลพลอยได้ติดตามมา ไม่เฉพาะเท่านั้น ในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบในด้านการปฏิบัติงาน ยังถือเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่จะก้าวขึ้นรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยก็เช่นกัน หากพนักงานเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรคนใด มีระบบการพัฒนาตนเองดังที่กล่าวมา ส่วนใหญ่ก็จะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้นด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ หากเกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลที่จะเกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือหน่วยงานก็คือ บุคลากร การจะเกิดการพัฒนาศักยภาพหรือแนวคิดมุมมองที่มีระบบ การบริหารจัดการขององค์กรเป็นไปในทิศทางบวก หรือทิศทางแห่งการสร้างสรรค์มากขึ้น แม้กระทั่งแนวคิด มุมมองในเรื่องความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หรือกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้ภาพในเชิงบวกหรือภาพในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้ ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง หากบุคลากรผ่านการฝึกอบรม หรือได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ก็ถือว่าบุคลากรเหล่านั้นได้เปิดโลกทัศน์ของตนเองมากขึ้น วิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน และการอยู่ร่วมในสังคมมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยก็จะกว้างและยาวไกลมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อแนวคิด ทัศนคติ มุมมอง หรือวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลขึ้นแล้ว เขาเหล่านั้นก็จะเกิดความรัก ความห่วงใยในหน้าที่ในองค์กร และจะมีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อยกระดับตนเองให้ถึงพร้อมในบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งที่สูงกว่าในโอกาสต่อไป ไม่เฉพาะเท่านั้น สำหรับผู้ที่มีสมาธิตั้งมั่นและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลที่ติดตามมาก็คือบุคคลเหล่านั้น จะมีความกระตือรือร้นและมีความตื่นตัว ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองอีกรูปแบบหนึ่ง ที่แสดงออกถึงความพร้อมที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไก และกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล”^{๑๐} มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์กลไก และกระบวนการบริหารขององค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาล โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ การศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า กลไกและกระบวนการบริหารองค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาลถูกต้องตามกฎหมาย ตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการอื่นตามกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลยังไม่

^{๑๐} รัชยา ภักดีจิตต์, “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต* สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐).

ครอบครัว และข้อมูลสำคัญที่ได้จากกลุ่มบุคคลส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ และประเมินผลองค์การมหาชน และฝ่ายการเมืองคือ กลุ่มสมาชิกวุฒิสภาและคณะกรรมการบริหาร การศึกษาความยืดหยุ่นและความคล่องตัว ความเป็นอิสระทางการบริหาร พบว่า องค์การมหาชนมีความยืดหยุ่นและ ความคล่องตัวทางการบริหารในระดับหนึ่ง แต่ไม่มีความเป็นอิสระทางการบริหารอย่างแท้จริงตามปรัชญา และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง การบริหารงานได้รับการแทรกแซงทางการเมืองทั้งการกำหนดนโยบายการตัดสินใจทางการบริหาร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการความรู้ การถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้เกิดขึ้นในทางอ้อม เมื่อบุคคลพัฒนาตนเองก็จะนำไปสู่การพัฒนาในภาพรวมอื่นๆ ทั้งการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ รวมถึงเกิดการพัฒนาในเรื่องการจัดการองค์ความรู้ที่จะส่งต่อแบบรุ่นสู่รุ่น ฉะนั้น หากมีบุคลากรใหม่เข้ามาร่วมงานหรืออาจจะมียุทธศาสตร์จากภายนอกต้องการจะศึกษาเรียนรู้ บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในองค์กรนั้นๆ ก็จะสามารถอธิบายหรือส่งผ่านองค์ความรู้ที่มีไปยังบุคคลต่างๆ นั้นด้วย ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง รวมถึงสามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่เข้าสนับสนุนแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นผลเป็นรูปธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับการ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ^{๑๑} ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักกรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการ คือ (๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด คือ การพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องมีเป้าหมายขององค์การที่เศรษฐกิจแบบพอเพียง มีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาโลกียธรรม และกระบวนการพัฒนาระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล และระดับองค์การจะมีตัวแบบในการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย

^{๑๑} ฉาน ธรรมกิจจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ทำให้มีข้อเสนอแนะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

๑) มหาวิทยาลัยควรกำหนดโครงสร้างการบริหารงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หลักที่สำคัญที่ต้องมีการดำเนินการ กำกับติดตาม ตรวจสอบและดูแลอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง

๒) มหาวิทยาลัยควร จัดทำแผน ยุทธศาสตร์เป็นแผนระยะยาว รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีเกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อดำเนินการให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓) มหาวิทยาลัยควร จัดทำระบบการติดตามผลการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความเชื่อมโยงกับระบบการบริหาร โดยนำมาบรรจุไว้ในแผนของมหาวิทยาลัย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

๑) ควรส่งเสริมให้ บุคลากรมีการนำหลักภavana ๔ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน มีการเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับศาสนา และฝึกพัฒนาจิตให้เกิดทักษะการเรียนรู้กับตัวเอง รวมทั้งการฝึกอบรมแนวคิดทฤษฎีและหลักศีลธรรมให้มีจิตใจที่ตั้งงามมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

๒) ควรให้ความสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่บุคลากร ทั้งการส่งเสริม การศึกษาเพื่อพัฒนางานและสมรรถนะในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้าน เพื่อให้สามารถผลิตงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

๓) ควร มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบภายในองค์กร และ ส่งเสริมการ ตั้งใจทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีสมาธิในการปฏิบัติงานเป็นประจำ ปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ตรวจสอบผลงานเสมอ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑) ควรดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาเชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการเฉพาะ

๒) ควรเพิ่มกรณีศึกษาจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ เพื่อเพิ่มบริบทของการวิจัยให้ได้องค์ความรู้และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลาย

๓) ควรศึกษาวิเคราะห์โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาข้ออื่นๆ มาบูรณาการเข้ากับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนำไปสู่การนำไปปฏิบัติสืบต่อไป