

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามหลักไตรสิกขา
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THE MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY IN
ACCORDANCE WITH THE THREEFOLD TRAINING (TISIKKHA)

พระมหาไพสิฐ อภิชาโน (จะโต)¹

PHRAMAHA PAISIT APHIJANO (JATO)¹

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2558

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กลุ่มประชากร 232 คนเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเชิงสำรวจซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านนโยบายองค์กร ด้านการฝึกอบรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร ด้านเทคโนโลยีขององค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ นั้น พบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำองค์กร และตัวแปรด้านเทคโนโลยีขององค์กร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมการสามารถทำนายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.217 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา ในภาพรวมมากที่สุด คือ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำองค์กร รองลงมา คือ ตัวแปรด้านเทคโนโลยีขององค์กรตามลำดับ

คำสำคัญ : 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. หลักไตรสิกขา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ABSTRACT

This research article had the objectives as follows: 1) to study human resource development, 2) to study factors of influence, and 3) to propose guidelines for human resource development in accordance with the threefold training (Tisikkha). In this research, the researcher had 232 population. The data collection tools were survey feedback questionnaires with the reliability of 0.96 and the in-depth interview form. Data analysis in the research were percentage, frequency, average, standard deviation and multiple regression analysis by using stepwise multiple regression analysis technique.

The research was found that the overall guidelines for academic human resource development were at a high level. When considering each aspect –the Aspect of the Organizational Policy, the Aspect of Training, the Aspect of the Organizational Culture, the Aspect of the Organizational Leadership, and the Aspect of the Organizational Technology, were at a high level, while the Aspect of Education Development was at a medium level.

As for human resource development in accordance with the threefold training (Tisikkha), the overall was at a high level, namely the precepts, the concentration and the wisdom. Multiple regression analysis was found that Organizational Leadership variables and the Organizational Technology variables had Influenced academic human resource development in accordance with the threefold training (Tisikkha) in the overall with statistical significance at the level of 0.05

From the equation, it could be predicted the variation of academic human resource development in accordance with the threefold training (Tisikkha) had Standard Error of the Estimate equal to 0.217. The variables that influenced academic human resource development in accordance with the threefold training (Tisikkha) in overall were the Organizational Leadership variables, followed by the Organizational Technology variables respectively.

Keywords: 1. human resource development 2. threefold training (Tisikkha)

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันเนื่องด้วยการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการแพทย์ และระบบเศรษฐกิจการพัฒนาสังคมมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมาก มนุษย์นับได้ว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด เมื่อเทียบกับทรัพยากรทุกอย่างที่มีอยู่บนโลกใบนี้ มนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของปัจจัยการผลิต การใช้ทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมก็จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ด้อยคุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติได้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2539, หน้า 11) ในโลกนี้มีสัตว์มีชีวิตหลายจำพวกอาศัยอยู่ในบรรดาสัตว์มีชีวิตเป็นจำนวนมากนั้นสัตว์ที่นับได้ว่าเป็นสัตว์ประเสริฐที่สุดคือมนุษย์ เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ประเสริฐกว่าสัตว์ทั้งหลายได้ ก็เนื่องด้วยมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีการพัฒนาได้มากกว่าสัตว์ทุกจำพวก สมาน รังสิโยภุชฌ์ (2530, หน้า 18) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนสังคมหรือเป็นตัวชี้วัดความเป็นไปของสังคมในปัจจุบันเพราะสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันล้วนเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยมนุษย์เป็นผู้สร้างแทบทั้งนั้น ฉะนั้นเมื่อสังคมที่ต้องการความเจริญความก้าวหน้าก็ต้องหันไปพัฒนาสิ่งที่เป็นต้นทุนของทุกสิ่งทุกอย่างนั้นก็คือทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีหน่วยงานมากมายที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ย่อมก่อให้เกิดการแข่งขันด้านวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมุ่งเน้นพัฒนาคน ดังนั้น ในการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องมีการวางแผน การสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดจุดแข็งของสถาบัน และต่อสู้กับการแข่งขันทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรจะต้องเข้มแข็งบุคลากรจะต้องเข้มแข็งจึงจะสู้ได้ การพัฒนาความเข้มแข็งจะต้องดูบริบทความพร้อม จึงจะสามารถทำได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นอีกสถาบันการศึกษาหนึ่งที่เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่ในการสร้างบุคลากรให้กับสังคมโลก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ประวัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย <http://www.mbu.ac.th>) ก่อตั้งขึ้นโดยพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ในปี พ.ศ. 2436 เพื่อเป็นสถานศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณร และทรงพระราชทานนามว่า มหามกุฏราชวิทยาลัย และในปี พ.ศ. 2488 สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์ (ม.ร.ว.ชื่น นภวงศ์) นายกรัฐมนตรีมหามกุฏราชวิทยาลัยในขณะนั้น ทรงประกาศจัดตั้ง

สถาบันการศึกษาชั้นสูงทางพระพุทธศาสนาขึ้นในรูปมหาวิทยาลัย ประทานชื่อว่า สภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย เปิดทำการเรียนการสอน สำหรับพระภิกษุสามเณรในระดับปริญญาตรีตั้งแต่วันที่ 16 กันยายน พุทธศักราช 2489 เป็นต้นมา

วิเชียร วิททยอุดม (2547, หน้า 5) แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์ความรู้จะเป็น ปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ จึงเป็นความท้าทายในการจัดสรร การนำเอาองค์ความรู้ของ ทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน นิสิตาร์ก เวชยานนท์ (2548, หน้า 42) การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ จัดการ และขีดความสามารถในการแข่งขัน สุนันทา เลาหนันท์ (2546, หน้า 224) อีกทั้งต้องพัฒนา ตัวเอง ให้ได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ศักยภาพในการทำงาน และการปรับตัวให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ต่อบริษัท ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การ หนึ่ง ที่จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาให้บัณฑิตมีคุณภาพ ทันต่อความก้าวหน้า ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคโลกาภิวัตน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มี นโยบายในการพัฒนาสังคม มุ่งเน้นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและประชาชน ทั่วไป จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อให้มีความสามารถในการส่งเสริมนักศึกษา ให้มีความรู้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน มีงานทำที่ตรงกับสาขาวิชา และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นในการหากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการให้มีคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ควรให้คณาจารย์ เพิ่มคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน และควร สนับสนุนส่งเสริมกระตุ้นให้คณาจารย์และบุคลากรดำเนินการวิจัย และผลิตผลงานวิชาการมากขึ้น ควรจัดทำแผนปฏิบัติการและระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ต้องแสวงหาแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพและความมั่นคงให้เกิดขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศรวมทั้งการพัฒนา ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ทางสายวิชาการ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย มีความเข้มแข็งและพัฒนาได้ตามศักยภาพของตนเองอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมี

ความสนใจที่จะแสวงหารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้นำเสนอหลักธรรมที่มีประโยชน์เพื่อมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเข้มแข็งในทุก ๆ ด้านและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเพื่อประโยชน์ของคนในสังคมตลอดจนถึงการพัฒนาสังคม และ ประเทศให้ได้รับความเจริญยิ่งขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. โจทย์วิจัย

2.1 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นอย่างไร

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา เป็นอย่างไร

2.3 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีการประยุกต์หลักการทางพระพุทธศาสนาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการหรือไม่อย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.3 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามหลักไตรสิกขา

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เกิดความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

4.2 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายสามารถกำหนดรูปแบบและแนวทางในการบริหารจัดการให้การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

4.3 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทำให้ทราบถึงหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

4.4 ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การสามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการประกอบการตัดสินใจหรือศึกษาเพิ่มเติมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การอื่น ๆ ที่มีลักษณะภารกิจที่คล้ายคลึงกันได้

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ จากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร (Population) ในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจำนวน 549 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane จากประชากรทั้งหมด 549 คน ได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจำนวน 232 คน

ผู้ให้ข้อมูล

1) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 15 รูป/คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ตามลักษณะของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดให้ระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดนำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปแบบของข้อความเพื่อต่อการแยกประเด็น ทำการวิเคราะห์และจัดแยกประเด็นตามกลุ่มของข้อมูล โดยเปรียบเทียบกับทฤษฎีหลักที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ สรุปข้อมูลที่ได้ อภิปรายผล

6. ผลการวิจัย

วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (x) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวมและรายด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการฝึกอบรม	3.63	0.83	มาก
2. ด้านการศึกษา	3.27	0.96	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนา	3.40	0.80	ปานกลาง
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.57	0.87	มาก
5. ด้านนโยบายองค์กร	3.67	0.93	มาก
6. ด้านเทคโนโลยีขององค์กร	3.45	0.76	มาก
7. ด้านภาวะผู้นำองค์กร	3.46	0.80	มาก
เฉลี่ย	3.49	0.85	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวม ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49, S.D.=0.85$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านนโยบายองค์กร ($\bar{x} = 3.67, S.D.=0.93$) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.63, S.D.=0.83$) รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 3.57, S.D.=0.87$) ตามลำดับส่วนด้านการศึกษา ($\bar{x} = 3.27, S.D.=0.96$) อยู่ในระดับปานกลาง

วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามหลักไตรสิกขา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามหลักไตรสิกขาในภาพรวมและรายด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านศีล	4.00	0.87	มาก
2. ด้านสมาธิ	3.89	1.01	มาก
3. ด้านปัญญา	3.92	1.00	มาก
เฉลี่ย	3.93	0.85	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93, S.D.=0.85$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านศีล ($\bar{x} = 4.00, S.D.=0.87$) รองลงมาคือ ด้านปัญญา ($\bar{x} = 3.92, S.D.=1.00$) รองลงมาคือด้านสมาธิ ($\bar{x} = 3.89, S.D.=1.01$) ตามลำดับอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา

ตัวแปรด้านภาวะผู้นำองค์กร (GG) และตัวแปรด้านเทคโนโลยีขององค์กร (FF) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา (HIJ) ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมการสามารถทำนายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.217 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา ในภาพรวมมากที่สุดคือตัวแปรด้านภาวะผู้นำองค์กรรองลงมาคือตัวแปรด้านเทคโนโลยีขององค์กรตามลำดับ

ผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงคุณภาพ

ด้านบุคลิกภาพ บุคคลควรมีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งภายในและภายนอก ด้านการวางตัว มารยาทมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สุขภาพ อ่อนนุ่ม มีปิยวาจา ด้านทักษะ ควรมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ ด้านเจตคติ คุณธรรมจริยธรรมต้องมาก่อน มีจรรยาบรรณ

ความซื่อสัตย์ เสียสละ ด้านความคิดสร้างสรรค์ การคิดในแง่บวก เวลาทำงานในสังคมควรคิดในแง่ดีไว้ก่อน เมื่อมองในแง่ดีแล้ว เราเขาก็มีความสุข และต้องรู้จักสร้างสิ่งใหม่ๆ ไม่หยุดนิ่ง มีการเรียนรู้ กระตือรือร้น ต้องมีวิธีคิดเป็นกระบวนการ และสร้างสรรค์งานตนเองให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น

วิธีการที่จะนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา มาใช้กับคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ไตรสิกขา คือ หัวใจหลักที่ครอบคลุมไตรสิกขา คือ กฏเกณฑ์ สมาธิ มุ่งมั่น ใสใจ ปัญญา คือ องค์ความรู้ ขาดอันใดอันหนึ่งไม่ได้ ดังนั้น ศีล สมาธิ จึงนำมาใช้กับบุคลากร ด้านบุคลิกภาพ และเจตคติ ปัญญา สามารถนำมาใช้กับด้านทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ ได้อย่างสมบูรณ์

7. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามหลักไตรสิกขา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวม ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยด้านนโยบายองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านวัฒนธรรม องค์กร และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการตามหลักไตรสิกขาอยู่ในระดับมากโดยด้านศีลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปัญญาและด้านสมาธิ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ด้านภาวะผู้นำองค์กรและด้านเทคโนโลยีขององค์กร มีอิทธิพลในการทำนายความเป็นไปได้ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ โดยภาพรวม ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ นั้น พบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำองค์กร และตัวแปร ด้านเทคโนโลยีขององค์กร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ควรมีการอบรมเป็นระยะเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่อประโยชน์ขององค์กรควรส่งเสริมบุคลากรให้เพิ่มคุณวุฒิมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สนับสนุนทุนในการเรียนปริญญาเอก แก่อาจารย์ สร้างระบบเครือข่ายเทคโนโลยี

สารสนเทศทางด้านวิชาการกับหน่วยงาน ต่าง ๆ ฝึกรักษากาย วาจา ใจ ให้สงบอยู่เสมอ และยึดหลักไตรสิกขาในการปฏิบัติหน้าที่

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนยุทธศาสตร์ตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง และสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จัดให้มีการดำเนินการนโยบายการบริหาร ตลอดจนการนำนโยบายสู่ภาคปฏิบัติอย่างชัดเจน และให้เกิดรูปธรรมมากที่สุดนโยบายที่ได้กำหนดออกมาจะต้องมีความชัดเจนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่วัตถุประสงค์ของนโยบาย แนวทางการปฏิบัติ และการตรวจสอบประเมินผล

9.2 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติ

จัดให้มีการฝึกอบรม บุคลากรในมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกันอย่างทั่วถึงพัฒนาวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรสายวิชาการอย่างเป็นระบบ สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้เป็นผู้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้บุคลากรในระดับที่สูงขึ้นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดทั้งให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1. ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในมิติอื่น ๆ ในเชิงลึก หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ ที่ยังมีได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

9.3.2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องทำนองเดียวกันนี้ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามรูปแบบของงาน.

10. บรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง

นิสดารค์ เวชยานนท์. (2548) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐ

ประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.,

ประวัตินมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย <http://www.mbu.ac.th>

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2539) การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิก จำกัด.,

วิเชียร วิทยอดม. (2547) พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์จำกัด.

สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์. (2530) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพมหานคร :สวัสดิการสำนักงาน.

สุนันทา เลาहनันท์. (2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์.(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร :

ธนาคารพิมพ์.

11. คำขอบคุณ

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วยท่านอาจารย์ รศ.ดร. ไชยา ยิ้มวิไล, รศ.ดร. ปิยากร หวังมหาพร ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดีตลอดมาขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัย พร้อมทั้งคำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้ให้โอกาสในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามคณาจารย์ผู้สอน ตลอดถึงคณาจารย์ ทุก ๆ ท่าน ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพระนักวิชาการ ทุก ๆ ท่าน ที่ให้การสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ สนิท คุณแม่อุไร(ทวน) จะโต นายกิริติ เรือนใส และนางสาวกัลยาณี จะโต ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์ สนับสนุนทุนการศึกษาและคอยให้กำลังใจในการศึกษาอยู่เสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบูชาคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ชีวิตและสติปัญญาแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน