

**ชื่อวิทยานิพนธ์** : การจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อการเสริมสร้างคนเก่งในยุคโลกาภิวัตน์

**ผู้วิจัย** : นายนนทวรรณ แสงทองกุล

**ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

**คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์**

: รศ.ดร.อภิรักษ์ จันทะนี, ศศ.บ., ศ.ม., Ph.D.(Management).

: ดร.ธิดาวิภา หมั่นมี, พธ.บ., พธ.ม., พธ.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)

**วันที่สำเร็จการศึกษา** :

### บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์ ๒) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบัน ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อการเสริมสร้างคนเก่งในยุคโลกาภิวัตน์

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ๑๓ รูป/คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ

### ผลการวิจัยพบว่า

๑. องค์ประกอบและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์ได้แก่ ๑) ทฤษฎีการจัดการทุนมนุษย์ตามแนวทางตะวันตก ประกอบด้วย ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์และทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีจิตวิทยา ทฤษฎีจูงใจและทฤษฎีเสริมแรง ทฤษฎีมนุษยนิยม ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีมุ่งสู่อนาคต ทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพ กระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร และทฤษฎีพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นกลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร ๒) การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธธรรม ซึ่งมีหลักการและวิธีการที่คล้ายคลึงกับกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกจะแตกต่างกันแต่เพียงเนื้อหาสาระที่เป็นหลักของพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักบัว ๔ เหล่า เพราะพระพุทธองค์ได้ทรงพิจารณาด้วยพระญาณว่าพื้นฐานของมนุษย์มีความแตกต่างกัน และหลักการนี้ก็กลายเป็นบรรทัดฐานในการสรรหาทุนมนุษย์เข้ามาในองค์กรพระพุทธศาสนา หลักจริต ๖ หลักในการคัดเลือก ซึ่งความสามารถในการทำงานใดๆ ของแต่ละบุคคลย่อมถูกกำกับด้วยหลักจริต ๖ ซึ่งเป็นพื้นฐานทางด้านจิตใจของแต่ละคน มอบหมายงานให้เหมาะสมแก่จริตของแต่ละบุคคล หลักไตรสิกขา คือศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักที่ทุนมนุษย์ต้องฝึกฝนและพัฒนา โดยกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขามีดังนี้ ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม สมาธิ คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ และปัญญา คือ การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด

๒. การจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันมี ๓ ประเด็นหลักได้แก่ ๑) การจัดการทุนมนุษย์ในด้านทุนทางปัญญา การฝึกอบรมเป็นการฝึกฝนและเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงานปัจจุบัน หากพิจารณาการจัดการทุนมนุษย์โดยใช้วิธีการฝึกอบรมแล้ว ถือเป็นการจัดเตรียมความรู้ ทักษะที่จะเป็นให้บุคลากรในการปฏิบัติงานและเป็นความพยายามในการ

เปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับบุคลากรโดยการเน้นด้านพุทธิพิสัยซึ่งเป็นการเน้นให้เกิดองค์ความรู้ ๒) การจัดการทุนมนุษย์ในด้านทุนทางสังคม ปัจจัยทางสังคมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการจัดการที่ดีขึ้น หรือทำให้เกิดคุณค่าและมูลค่าเพิ่มต่อการผลิตหรือการจัดการนั้น ซึ่งกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นในกลยุทธ์ที่จะมีส่วนสนับสนุนการจัดการทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ขณะเดียวกันการจัดการศึกษาถือเป็นรูปแบบการจัดการที่มาจากวางแผนอย่างเป็นระบบและจัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเชิงลึกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓) การจัดการทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์ มุ่งเน้นการจัดการความฉลาดทางอารมณ์ โดยอิงจากฐานแนวคิดที่ว่าคนที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ หรือเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีความสามารถเชิงการบริหาร ๓ ปัจจัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันได้แก่การบริหารตนเอง การบริหารคน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารคน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในทุกระดับจึงจำเป็นต้องเร่งสร้างให้เกิดขึ้นควบคู่กับการจัดการองค์การ ควรจะต้องใช้ ศาสตร์ และศิลป์ ในการจัดการความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร โดยจะเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารองค์การ ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ในโลกปัจจุบันนี้

**๓. รูปแบบการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อการเสริมสร้างคนเก่งในยุคโลกาภิวัตน์** พบว่า การจัดการทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต (Dynamic) เป็นสิ่งเดียวที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน สำหรับยุคโลกาภิวัตน์ นี้ได้ มหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นในการจัดการทุนมนุษย์ด้วยการบริหารจัดการคนเก่ง ซึ่งบุคลากรกลุ่มที่เป็นอนาคตขององค์การ เป็นกลุ่มคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็นทั้งคนเก่งและคนดี เป็นทุนมนุษย์ขององค์การ ซึ่งหลายองค์การจะมีวิธีการจัดการคนกลุ่มนี้ซึ่งเรียกว่าเป็นการบริหารจัดการคนเก่ง ซึ่งการที่จะได้คนเก่งเป็นทุนมนุษย์ขององค์การนั้น มหาวิทยาลัยจะต้องมีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพรองรับในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การสรรหาคandidate การจัดการและฝึกอบรมคนเก่ง การจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลคนเก่ง และการธำรงรักษาคนเก่ง ให้อยู่กับองค์การในระยะยาว

**Thesis Title:** The Human Capital Management in Buddhist University for Talent Creation in the Age of Globalization

**Researcher:** Nontawat Saengthonggool

**Degree:** Doctor of Philosophy (Public Administration)

**Thesis Supervisory Committee:**

Assoc.Dr.AbhinantChantanee, B.A., M.A.,Ph.D. (Management)

Dr.Thitiwut Manmee, B.A., M.A., Ph.D. (Pub.Ad.)

**Date of Graduation:**

### ABSTRACT

Objectives of this research were 1. To study the composition and Buddhadhamma related to human capital management, 2. To study the general context of human capital management of the Buddhist university and 3. To propose a model of human capital management of the Sangha University to create the talented people in the age of globalization.

Methodology was the qualitative research collected data through from 13 key informants, purposefully selected, with structured in-depth-interview script by face-to-face in-depth interviewing and analyzed data by descriptive interpretation.

#### **Findings were as follows.**

1.The composition and Buddhadhamma related to human capital management were 1) Western human capital management theories consisted of theory of basic human needs and the necessity and the expectancy theory, psychology, motivation and reinforcement theories. Humanism theory, learning theory, futuristic theory, theory of personality development, learning process, enterprise culture and human development theory. This group of theories was about the recruitment of personnel to work in enterprises, 2) the human capital management according to Buddhism was similar to the Western process of human capital management .Only the content that is the core principles of Buddhism such as the four groups of lotus was different. By this principle, Buddha classified people into different four groups with 6 different Jarita, characteristics, and this principle became the recruitment principle for personnel recruitment into the organizations. Individual capacity to work depends on these 6 characteristics which are the bases of mind. Work assignment should be appropriately assigned to these characteristics. Human capitals must be trained according to Tisikkha, threefold training; Sila, precept, Samadhi,

concentration and Panna, wisdom. Sila is the behavior development, Samadhi is mental development and Panna is wisdom development which is the most important.

2. Human capital management of Sangha University at present consisted of 3 categories; 1) intellectual capital management that was to train personnel relating to work environment . The human capital management by training was the preparation of human to have knowledge and skill for work performance with good attitude emphasizing cognitive domain, 2) the social capital management was the social factors that supported better management to create value and value adding. The human capital management in Sangha university emphasized strategic process to create knowledge, skill, understanding so that personnel in Sangha university became more effective. Education management was the systematic continuous planning process so that personnel in the organization would deeply understand the working Process. 3) emotional capital management emphasized emotional quotient development based on the concept that one must have emotional quotient in order to be the successfully great leader in three components of management; self, people and work management, especially people management along side with the organization management the University should develop skill for all levels of administrators to use art and science to manage personnel's emotional quotients in the age of globalization of the present world.

3. A model of the human capital management of Sangha University to create talented human resources in the globalization age was that the management must be in line with the dynamic globalization change which is the only way to gain sustainable competitive advantages. The Sangha University should emphasize the management of talented human resource which are the future of organization. This group of human resource is the group with high capacity. They are both talented, good and capital of the organization. Many organizations have different procedure to gain talented human resource into the organizations. Sangha University should have the effective steps of selecting process; beginning from talent identification, recruitment, training, rewarding and maintaining the talented human resources in the organizations.