



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT WITH THE THREEFOLD TRAINING
OF SANGHA ADMINISTRATOR
IN LAM PLAI MAT DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

นายศักดิ์ดา ภาคจันทิก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

นายศักดิ์ดา ภาคจันทิก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT WITH THE THREEFOLD TRAINING
OF SANGHA ADMINISTRATOR
IN LAM PLAI MAT DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

Mr. Sakda Pakjuntuek

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฒิโกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์..... ประธานกรรมการ

(พระมหาญาณกฤต เสฏฐเมธี, ดร.)

..... กรรมการ

(อาจารย์ น.อ. ดร.นภัทร์ แก้วนาค)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อนวัต กระสังข์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

..... กรรมการและเลขานุการ

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต

ประธานกรรมการ

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....

(นายศักดิ์ดา ภาคจันทิก)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอ
ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย : นายศักดิ์ดา ภาคจันทิก

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: อาจารย์ ดร.พิเชฐทั้งโต พ.ม.ช.,พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pub. Admin.)

: พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ,รศ. พธ.บ., ศศ.ม.(การจัดการพัฒนาสังคม)

วันสำเร็จการศึกษา : ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑)เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์๒) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พระภิกษุในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการใช้สูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๔๙ รูป เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖๗วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่) Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยใช้ค่าที่) t-test (และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว) One Way ANOVA (และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด) Least Significant Difference:LSD(โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการศึกษาพบว่า

๑)พระภิกษุมีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๓๖๘. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านปัญญา รองลงมา คือ (๗๐.๓)การพัฒนาปัญญา :ด้านสมาธิ การ : .๓)ฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ๖๘ : ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านศีลแ (การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม.๓)๖๕ ,S.D.= ๐๖.๐๘)ตามลำดับ

๒)การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พระภิกษุที่มีอายุ วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนพระภิกษุที่มีพรรษา และวุฒิ

การศึกษาทางธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธเป็นไปตามสมมติฐาน

๓) ข้อเสนอแนะของพระภิกษุเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า (๑)ด้านศีล การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมพระสังฆาธิการควรสนับสนุนให้พระสงฆ์ในการปกครองหมั่นศึกษาในการท่องพระปาติโมกข์และความหมายให้มากขึ้นควรให้พระสงฆ์ช่วยเหลือเป็นหูเป็นตาแทนพระวินยาธิการเพื่อความสงบเรียบร้อยด้านการปฏิบัติวินัยของพระภิกษุสามเณร และควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับโทษของการฉ้อโกงอาหารที่เป็นเนื้อสัตว์ดิบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข (๒) ด้านสมาธิการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจพระสังฆาธิการควรให้กำลังใจในการศึกษาและแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการศึกษาพระสังฆาธิการควรให้ความสนใจในการอบรมสั่งสอนพระสงฆ์ในการปกครอง รวมไปถึงจุดเล็กจุดน้อยที่อาจทำให้เกิดผลกระทบต่องิตติใจของพระสงฆ์ และควรจัดหากิจกรรมเบา ๆ ให้พระสงฆ์บวชใหม่ได้ปฏิบัติเพื่อการปรับตัวที่ค่อยเป็นค่อยไป (๓) ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญาพระสังฆาธิการควรฝึกฝนให้พระสงฆ์ในการปกครองได้หมั่นเวียนการเป็นผู้นำการทำวัตรสวดมนต์เพื่อความชำนาญพระสังฆาธิการควรมีการพูดคุยสั่งสอนเรื่องการเรียนพระธรรมวินัยแก่พระสงฆ์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการควรหาวิธีการแก้ไขร่วมกับคณะสงฆ์ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

Research Paper : Human Resource Development with The Threefold Training Of Sangha Administrator in Lam Plai Mat District, Buriram Province

Researcher : Sakda Pakjuntuek

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Research Paper Supervisory Committee

: Dr. Phichet Thangto B.A., M.A., Ph.D. (Pub. Admin.)

: Pramaha Boonlert Intapañño, Assc. Prof. B.A., M.A (Social Development Management)

วันสำเร็จการศึกษา : 30 March 2015

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study Human Resource Development with The Threefold Training Of Sangha Administrator in Lam Plai Mat District, Buriram Province, 2) to study the comparison of the Human Resource Development with The Threefold Training Of Sangha Administrator in Lam Plai Mat District, Buriram Province, 3) To study the problems, obstacles and suggestions about the Human Resource Development with The Threefold Training Of Sangha Administrator in Lam Plai Mat District, Buriram Province. The research methodology was the mixed method research between the quantitative and qualitative methods. The ways to collect the data were used as in depth interview with 8 key informants and survey research. The sampling group of this research was 249 monks who were in Lam Plai Mat District, Buriram Province. The tool was used for data collection was the questionnaires. The data were analyzed by ready social sciences program and the statistics were used by frequency, percentage, mean, standard deviation; t-test and F-test by one way analysis of variance; ANOVA, and test the differences of the average pairing with the Least Significant Difference: LSD.

The findings of this research were as following :

1. The opinion of monks for Human Resource Development with The Threefold Training Of Sangha Administrator in Lam Plai Mat District, Buriram Province, in overall found that was a high level as an average 3.68 when considered in each side found that all aspects were a high level that arrange the first was Pañña (Pañña development) was the highest level as an average 3.70, later Smadhi (Mental

development) as an average 3.68 and the least was Sila (Behavior development) as an average 3.65

1. The comparisons of the monks opinions for Human Resource Development with The Threefold Training Of Sangha Administrator in Lam Plai Mat District, Buriram Province, classified by personal data found that monks who had the differences of age, level of Dhamma Education, level of general education had indifferently by statistically significant at the 0.05 level. It accepted the hypothesis. In the other hand the monks who had the differences of year of ordinary, level of Dhamma Education. They had opinion for Human Resource Development with The Threefold Training of Sangha Administrator in Lam Plai Mat District, Buriram Province differently by statistically significant at the 0.05 level. It rejected the hypothesis.

2. Problems, obstacle and suggestions about the Human Resource Development with The Threefold Training Of Sangha Administrator in Lam plai mat District, Buriram Province found that (1) Sila : Behavior development , the sangha administrators should be supported monks study dhamma discipline more than now and be trained about hygienic condition (2) Smadhi : Mental development , the sangha administrators should be encouraged monks to active for education and should be set activity for new monks and (3) Pañña : Pañña Development, the sangha administrators should be practiced monks to become to lead and taught them about discipline education to the Buddhist monks for the importance and the advantage of the discipline and priestly monk something should be seek the way corrects to cooperate hierarchy to the tangibles.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต,ดร. พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาญาณกฤต เสฏฐเมธี, ดร. อาจารย์ น.อ. ดร.นภัทร์ แก้วนาค อาจารย์ ดร.อนวัต กระสังข์ อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, รศ. และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย คือ พระมหาสม กลยาโณ,ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ผศ.ดร.เดิมาศักดิ์ ทองอินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และ อาจารย์ ดร.ธิดาวิภา หมั่นมี อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณท่านเจ้าคณะตำบลลำปลายมาศ ท่านเจ้าคณะตำบลหินโคน ท่านเจ้าคณะตำบลหนองกะทิง ท่านเจ้าคณะตำบลหนองคู เจ้าอาวาสวัดบ้านหนองผ่องค์ ท่านเจ้าคณะตำบลแสลงพัน ท่านเจ้าคณะตำบลโคกกลาง ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและขอขอบพระคุณพระภิกษุในอำเภอลำปลายมาศที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณพระครูวิบูลธรรมาภรณ์ เจ้าอาวาสวัดอมรทาลัยการาม ท่านอาจารย์ณรงค์ ศิริ ที่เมตตาอนุเคราะห์ส่งเสริมการศึกษา ขอขอบพระคุณ คุณหน้อย ภาคจันทิก คุณหนูนา สุนนง คุณปรีชา นีระโคตร อนุเคราะห์ส่งเสริมเรื่องทุนการศึกษา และคอยให้กำลังใจในการศึกษา สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ธิดาวิภา หมั่นมี เลขาธิการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อนนิสิตพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต ท่านพระอาจารย์สมนึก อธิปญฺโญ นักวิชาการศึกษา ท่านอาจารย์เอกพันธ์ วิมานทอง นักวิชาการศึกษา นิสิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ ๗ ทุกรูป/คน ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมาทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่ ครูบาอาจารย์ บิดามารดา ญาติสนิทมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี

นายศักดิ์ ภาคจันทิก

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ง)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ซ)
สารบัญแผนภาพ	(ญ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฎ)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๖
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๓๔
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา	๕๔
๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ	๖๒
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๒
๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย	๙๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๙๕
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๕
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๙๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๙
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๐

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๑๐๑
๔.๑	ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
๔.๒	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๐๔
๔.๓	ผลการทดสอบสมมติฐาน	๑๐๘
๔.๔	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๒๑
๔.๕	สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๒๓
๔.๖	สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๒๕
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๒๘
๕.๑	สรุปการวิจัย	๑๒๘
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๒
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๓๕
บรรณานุกรม		๑๓๖
ภาคผนวก		๑๔๖
ประวัติผู้วิจัย		๑๗๗

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๑
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม	๑๐๔
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม	๑๐๕
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ	๑๐๖
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา	๑๐๗
๔.๖	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ	๑๐๘
๔.๗	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา	๑๐๙
๔.๘	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา โดยภาพรวม	๑๑๐
๔.๙	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม	๑๑๑
๔.๑๐	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ	๑๑๒
๔.๑๑	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา	๑๑๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๑๔
๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม	๑๑๕
๔.๑๔ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม โดยภาพรวม	๑๑๖
๔.๑๕ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม	๑๑๖
๔.๑๖ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ	๑๑๗
๔.๑๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา	๑๑๘
๔.๑๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางปริยัติธรรม	๑๑๙
๔.๑๙ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕	๑๒๐
๔.๒๐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม	๑๒๑
๔.๒๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ	๑๒๒
๔.๒๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา	๑๒๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	ตัวแบบที่มาของความสามารถในการพัฒนาตนเองของทรัพยากรมนุษย์	๑๗
๒.๒	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need)	๑๙
๒.๓	ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler	๑๙
๒.๔	ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Path – Goal)	๒๒
๒.๕	ปัจจัยการทำงานของบุคลากร	๒๔
๒.๖	แสดงกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ	๔๐
๒.๗	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๔
๔.๑	สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๒๖

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.	(ไทย) สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย) สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปณาสก	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย) สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย) สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิทเทส	(ภาษาไทย)
ขุ.ป.	(ไทย) สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ปฏิสัมภิตามรรค	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย) สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย) สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)

พระวินยปิฎก

วิ.มหา.	(ไทย) วินยปิฎก	ภิกขุวิภังค์	(ภาษาไทย)
---------	----------------	--------------	-----------

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า. เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๗/๓๗. หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๗ หน้าที่ ๓๗ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันวัดมีมากกว่าสามหมื่นวัดทั่วประเทศมีความหลากหลายด้วยรูปแบบที่ไม่เหมือนกันทั้งขนาด ประเภท พื้นที่ ฐานะ และกิจการต่าง ๆ วัดต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำบทบาทหน้าที่ของวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นที่พึ่งของประชาชน เป็นแหล่งศึกษาสำหรับการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา เป็นศูนย์กลางชุมชนในการให้การศึกษอบรมศีลธรรม จริยธรรม และภาวนาธรรม เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชนเปรียบประดุจคนไทยมีศูนย์รวมใจคือพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของวัดให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อที่จะให้วัดมีประสิทธิภาพสูงมีความเจริญรุ่งเรืองมีสันติสุข และมั่นคงเป็นวัดในดวงใจของคนไทยยุคโลกาภิวัตน์เป็นวัดที่มี ความสะอาด สว่าง และสงบ ทำให้พระภิกษุ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่ศีลธรรมอันดีสมครสมานสามัคคีปรองดองกันร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติศาสนกิจประชาชนทั้งใกล้และไกลมีที่พึ่งทางใจ

พระสงฆ์ภิกษุจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและการจัดการบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อสังคม สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมนั้นๆ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นๆ ตามมาสังคมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ อยู่ในกฎระเบียบ และการประพฤติปฏิบัติที่ดีแล้ว ก็จะทำให้ระบบอื่นๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีอีกด้วย

หลังจากพระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้แล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาก็เริ่มต้นขึ้นโดยการเสด็จไปแสดงธรรมโปรดปัญจวัคคีย์จนสามารถอบรมตนเองบรรลุพระอรหันต์การประกาศพระศาสนาก็เริ่มมีขึ้นโดยมีพระประสงค์จะให้สัตว์โลกมีการพัฒนาอบรมจิตใจให้เลิกละบาป จินหมดไปและประดิษฐานให้พระพุทธศาสนามั่นคงโดยมีวิธีการคือ แยกกันไปประกาศพระพุทธศาสนาซึ่งตอนนั้นพระสาวกยังมีไม่มากครั้งในภายหลังมีผู้นับถือพระพุทธศาสนามากขึ้นพุทธสาวกก็มากขึ้นการจัดระเบียบกฎเกณฑ์หรือที่เรียกว่า พระธรรมวินัยซึ่งเป็นทั้งข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติตามอันเป็นการสะดวกในการบริหารคณะสงฆ์และในการนี้พระองค์ยังแบ่งพุทธบริษัทออกเป็น ๔ คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา โดยพระองค์กระจายอำนาจให้คณะสงฆ์เป็นใหญ่ในเมื่อมีอธิกรณ์เกิดขึ้นโดยมีพระองค์ทรงเป็นพระประมุขของสงฆ์ ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินอธิกรณ์ ก็ใช้เสียงส่วนมากในการตัดสิน

การพัฒนาคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้น พระพุทธองค์ทรงเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับงาน เช่น พระอัครสาวกทั้งสองและเอตทัคคะผู้เลิศเฉพาะด้าน เช่น พระสารีบุตรเถระซึ่งมีปัญหาการรองจากพระองค์ทรงแต่งตั้งให้เป็นพระธรรมเสนาบดีส่วนพระมหาเถระรูปอื่นก็ทรง

แต่งตั้งดำรงตำแหน่งต่างๆ ซึ่งการแต่งตั้งพระองค์ไม่ทรงเห็นว่าผู้ใดผู้หนึ่งใกล้เคียงพระองค์แล้วทรงแต่งตั้งไม่พระองค์ทรงพิจารณาตามคุณสมบัติของแต่ละท่านจะเห็นได้ว่าในสมัยพุทธกาลการบริหารคณะสงฆ์ภิกษุเกณฑ์ขึ้นตอนต่างๆ ยากและไม่สลับซับซ้อนมากนักอาจเป็นเพราะว่า พระพุทธเจ้าทรงเป็นธรรมราชาทรงประกอบด้วยพุทธคุณ ๒ คือ อตฺตหิตสมบัติ และปรหิตปฏิบัติ

ปัจจุบันองค์กรในการบริหารคณะสงฆ์ของไทยถูกตั้งคำถามมากขึ้นว่าพระพุทธศาสนาในไทยจะมีแนวโน้มไปในทิศทางใดในการแก้ปัญหาสังคมไทยในปัจจุบันซึ่งมีแนวโน้มหนักขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปของโลก ในฐานะที่พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเอง ซึ่งคู่บ้านคู่เมืองไทยมาแต่อดีตกาลจนถึงปัจจุบัน เป็นเนื้อเป็นตัวกับความเป็นไทย และชาติไทยอย่างไม่อาจแยกจากกันได้พระพุทธศาสนาจึงเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งทางสังคม องค์กรคณะสงฆ์ไทยจึงจำเป็นต้องมีบทบาทที่สำคัญในฐานะที่เป็นที่เลื่อมใสของพุทธศาสนิกชนแต่มีคำถามว่า ภายในองค์กรคณะสงฆ์เองมีการบริหารจัดการกันอย่างไรมีความมั่นคงขนาดไหน เพราะการที่จะไปพัฒนาองค์กรอื่นนั้นจะต้องพัฒนาองค์กรของตนก่อนจึงมีคำสุภาษิตที่ว่า “จงเตือนตนด้วยตนก่อน จึงไปสอนคนอื่นในภายหลัง”

บทบาทด้านภาวะผู้นำคณะสงฆ์ที่เป็นที่ยอมรับของสังคมหลักธรรมคือหลักไตรสิกขาจึงเป็นหลักธรรมที่สำคัญในการที่จะนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งวัดประยุรวงศาวาสวรวิหารนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้ปกครองและผู้อยู่ภายใต้การปกครองเป็นการอยู่ด้วยกันทั้งสองฝ่ายอย่างพึ่งพาอาศัยเป็นการลดอัตราในตัวตน หากทั้งสองฝ่ายขาดหลักธรรมแล้วยึดประโยชน์ตนและพวกพ้องมากกว่าการคำนึงถึงประโยชน์โดยรวม ปัญหาต่างๆ ก็จะตามมาขาดความสามัคคีธรรมภายในวัด

ฉะนั้นทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อสังคมและประเทศชาติประเทศจะพัฒนาให้เจริญไปมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศนั้น ๆ สังคมการเมืองและเศรษฐกิจ เกิดการพัฒนาขึ้นล้วนแต่เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพุทธศาสนาในปัจจุบัน จึงเป็นปัญหาหากขาดความเข้าใจหลักการพัฒนาจัดการที่ดีให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาคณะสงฆ์ที่พระพุทธองค์ทรงพัฒนาในอดีตหรือไม่ ด้านการคัดเลือกบุคคลขึ้นตอนและวิธีการคัดเลือก รวมถึงการพัฒนาองค์กรขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งปัญหาดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยในหัวข้อดังกล่าว

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความแตกต่างอย่างไร

๑.๓.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ๑) ศีล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านร่างกาย ๒) สมาธิ การพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมต่อกันและกัน และ ๓) ปัญญา การฝึกฝนอบรมพัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ เสมอ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิ การศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านศีล ๒) ด้านสมาธิ และ ๓) ด้านปัญญา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระภิกษุในอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๖๕๓ รูป^๑

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยครั้งนี้จะทำการเก็บข้อมูลในพื้นที่เขตอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

^๑ สำนักเจ้าคณะอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ข้อมูลเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๗

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึง เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ระยะเวลา รวม ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ พระภิกษุที่มี อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ พระภิกษุที่มี พรรษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาทางธรรม ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการประพฤติดีที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมให้อยู่ในระเบียบ แบบแผน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามหลักไตรสิกขา

ไตรสิกขา หมายถึง หลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาชีวิต หรือพัฒนาตนเอง ๓ ชั้น ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา อันเป็นวิถีทางของการดำเนินชีวิตที่พึงามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติตามได้พัฒนาตนเองให้สูงขึ้นประกอบด้วย

ศีล หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านร่างกาย จิตใจให้ผู้เรียนเลือกกระทำผิด หรือถูก ในการตอบสนองสถานการณ์ที่ผู้สอนกำหนดให้ ซึ่งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันด้วยดีกับผู้อื่น และสังคม อย่างเกื้อกูลต่อกัน ไม่ทำร้ายเบียดเบียนกัน ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

สมาธิ หมายถึง การพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมต่อกันและกัน ก็คือการฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี และสุขภาพจิตดี มีความอดทนต่อเพื่อนฝูงในชั้นเรียน มีความสามารถ มีความพร้อม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้ทำ และการพัฒนาตนเองในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดปัญญา

ปัญญา หมายถึง การฝึกฝนอบรมพัฒนาตนเองในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง มีความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงสิ่งใหม่ๆ เสมอ มีสติกำหนดรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจนสามารถพัฒนาตนเองในการใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจนสามารถแก้ไขปัญหในชีวิตประจำวันได้ หรือที่เรียกว่า จะต้องมีความมุ่งมั่นกับตนเอง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการดูจากตัวอย่างที่ดี

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบถึงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๖.๒ ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๖.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๖.๔ สามารถนำผลทางการวิจัยประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งศึกษาถึง หลักธรรมไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ นั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมี ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา
- ๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรที่เป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญสูงสุดต่อองค์กร ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือ ทรัพยากรบุคคล หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถแล้ว องค์กรนั้นก็ย่อมมี โอกาสประสบผลสำเร็จได้มากกว่าองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพด้อยกว่า

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็น กำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นควร ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น

วิวัฒนาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็นหลายยุค ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ยุคดึกดำบรรพ์ จุดกำเนิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดึกดำบรรพ์อาจกล่าวได้ ว่า มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่เริ่มรู้จักใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิต เมื่อมนุษย์รู้จัก ประดิษฐ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดความรู้ความ ชำนาญให้แก่ญาติพี่น้อง พวกพ้องของตน ซึ่งเป็นวิธีช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นเกิดการเรียนรู้จาก ชนรุ่นหนึ่งถึงชนอีกรุ่นหนึ่ง ในระยะแรกเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่เป็นกระบวนการที่เป็น ระบบ แต่เป็นการพัฒนาด้านฝีมือ โดยถ่ายทอดความรู้ตามธรรมชาติ

๒. ยุคเริ่มประวัติศาสตร์ ยุคนี้เป็นยุคที่มนุษย์มีอารยธรรมสูงขึ้น ดังปรากฏจากแหล่งกำเนิดอารยธรรมที่สำคัญ ๆ ของโลก เช่น กรีก โรมัน อียิปต์ จีน อินเดีย เป็นต้น กำเนิดช่างฝีมือประจำสำนักและตระกูลต่าง ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการฝึกงาน (Apprenticeship) โดยผู้ที่รับการฝึกอบรมจะได้รับการสอนงานและกินอยู่เสรีที่บ้านครูหรือนายจ้าง

๓. ยุคสมาคมช่าง (Gild) การอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการพัฒนาขึ้นตามวิวัฒนาการของอุตสาหกรรม ซึ่งในระยะต่อมาได้มีการรวมตัวของช่างฝีมือเป็นสมาคมวิชาชีพ (Trade-guild) เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบรรดาช่างฝีมือที่เป็นสมาชิกเน้นการฝึกอบรมด้านงานช่างฝีมือ มีสินค้าให้เลือกมากมาย ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีบทบาทสำคัญ จนมีแนวความคิดในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในองค์การ^๑

นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังหมายถึง นโยบายการพัฒนาคนระยะยาว เริ่มตั้งแต่เกิด เข้าโรงเรียน ได้รับการฝึกฝนอบรม จนกระทั่งทำงานก็ยังต้องมีการฝึกฝนอบรมอยู่ การพัฒนาคนนั้นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และมีขั้นตอนต้องเริ่มจากอายุ ๐-๑๐, ๑๐-๑๕, ๑๕-๒๐, ๒๐-๖๐. การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะ จะต้องถูกสร้างขึ้นมากในองค์การแต่ต้องสร้างขึ้นมตั้งแต่เกิด โดยการปลูกฝังทางด้านวินัย ความคิดระบบการ ศึกษา หากจะพิจารณาว่าเหตุใดคนญี่ปุ่นจึงมีวินัยที่ดี จะพบว่าเขาปลูกฝังมาตั้งแต่เกิด ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มั่งคั่งมาก ทั้งที่ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ แต่เขาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพราะเขาเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และใช้การพัฒนาคนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาประเทศ

ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและการบริโภคทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น เพราะคนในยุคนี้ต้องมีความสามารถและปัญญาในการจัดการรวมทั้งทักษะใหม่ ๆ อีกทั้งประเทศไทยเป็นประเทศเปิด จึงต้องแข่งขันอยู่ตลอดเวลาการพัฒนาในอดีตนั้นเน้นด้านการสะสมทุนและการสนับสนุนการส่งออก ซึ่งมีได้ก่อเกิดความมั่งคั่งกับประเทศในระยะยาว เราต้องไม่มองมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมแคบ ๆ และแยกออกจากกลยุทธ์ในการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม และการศึกษาอีกต่อไป หากต้องพิจารณาในแง่ของการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน การรักษาความได้เปรียบทางการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันในตลาดต่างประเทศและการปรับปรุงสภาวะทางเศรษฐกิจโดยรวม ไม่เช่นนั้นเราจะต้องตามแก้ไขปัญหาไม่สิ้นสุด เช่น เมื่อเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เริ่มด้วยการส่งออกตกต่ำตามมาด้วยความผันผวนทางการเงิน ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นต้นมา วิเคราะห์จริง ๆ แล้วต้นปัญหามาจากคน

ในอดีตการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เชื่อว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประมาณการทางด้านอุปสงค์และอุปทานเท่านั้น แต่ในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้นอีกแล้ว เนื่องจากการที่จะทำให้อุปสงค์แรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลามีความสมดุลกับอุปทานแรงงานซึ่งต้องใช้เวลาในการผลิตให้มีคุณภาพจะเป็นไปได้ยากมาก ซึ่งจะเห็นได้จากวิธีการแบบเก่าที่ใช้ในการประมาณการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ทำให้พลาดเป้าหมายไปอย่างมาก (ศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

^๑บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๖.

แผนที่ ๗ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ต้องปรับแผนในที่ ๘) อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวก็ยังมีประโยชน์อยู่โดยเฉพาะเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นประโยชน์กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง รัฐบาลจะต้องกำหนดทิศทางที่ชัดเจนของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในอนาคตเพื่อวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน^๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็น การมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ๒) การพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิสรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๓

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษารวมไปตามจรีต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้า มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่ การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะ สงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรม และการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^๔ และยังหมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้ วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าใน อาชีพสำหรับในอนาคต^๕ รวมถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของ เขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด^๖

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคล ก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้ มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^๗ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๗.

^๓ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^๔ พระธรรมโกศาจารย์ ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๕ อำนวย แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยวิสุทธิ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^๖ มัลลี เวชชาชีวะ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนา บัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

^๗ พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^๙ โดยบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๑๐} โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๑๑}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่คุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้วต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๑๒} มีการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน^{๑๓}

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น^{๑๔} โดยเป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การดำเนินงานทั้งในด้านองค์การ และด้าน

^๙วิชย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : VJ. พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๐}สมชาย หิรัญภิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๑๑}บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๑๒}อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๑๓}สมาน รังสิโยภุชงค์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๕), หน้า ๘๒.

^{๑๔}สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๑๒.

บุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จสู่องค์กรหรือหน่วยงานโดยรวม หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมุ่งให้องค์กรที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรเพื่อหวังผลในอนาคต^{๑๔} รวมถึงการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๑๕}

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินความพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคล^{๑๖} โดยเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องกิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในสังคมตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม^{๑๗} และกิจกรรมนั้นจะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงาน ระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และพนักงานอื่น ๆ โดยการพัฒนาดังกล่าวทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์กร (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๑๘} รวมถึงการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๑๙}

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทักษะกระบวนการที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มี

^{๑๔} สุจิตรา ธนารักษ์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

^{๑๕} Flippo, Edwin B. **Management : A Behavioral Approach**. Boston : Allyn & Bacon, ๑๙๗๑ (อ้างถึงใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์, ๒๕๔๐), หน้า ๘.

^{๑๖} Megginson, Leon C. **Personnel, A Behavioral Approach to Administration**, Homewood: Richard D Irwin, 1969 : p. 307.

^{๑๗} Nadler, Leonard, **Designing training program : The critical events model**, (Reading, Mass. Addison – Wesley, 1982), p. 12.

^{๑๘} Pace.RW, Smith, **Human Resource Development**, (New Jersey : Prentice Hall, 1991), P. 7.

^{๑๙} Russell C, Swansburg, **In Service Education**, (New York : G.D. Putmen Sons, 1968) , p. 47.

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และความสามารถ ประสิทธิภาพขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์การในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและด้านการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอยู่ ๒ ประการ^{๒๐} คือ

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญแก่เครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่า ค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดผลิตผลตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรก ๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมาก ต้องนำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้วเห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับความกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขยายวงกว้างขวาง ผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป

รูปแบบของการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แบบบิดาปกครองบุตร” เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้อย่างราบรื่นในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือ นายจ้าง บุตรคือ ผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษอาจรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรก ๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่ม

^{๒๐} รัชชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗-๓๗.

รู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้าง เพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือ บิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกว่าอ่อนโยนกว่า ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนึ่งใจของผู้เป็นบิดา หรือนายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง การบริการบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อย ๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรม

เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้น “ระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy)” เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัด การตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอ ไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบคือระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้ว ยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นชิ้นไม่จ้างตามเวลา แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ Elton Mayo ความคิดหลังนี้จึงต้องล้มเลิกไป

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อคือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้าทำงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน อันเป็นผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเองนายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการชู้เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถ

ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมององค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้น ๆ ต่อผู้บริหาร ผู้บริหาร งานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติ งานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้ง

ผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติการเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ผู้บริหารบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การ ศึกษาแก่ผู้ ใช้แรงงาน เพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดีจึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่าง ๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย และการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมุขยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมุขยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไปการนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนคนงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามความสมควร พร้อมทั้งขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรง การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน

องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่น ๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต ก้าวหน้า Peter Senge ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นสถานที่ที่การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดรูปแบบความคิดใหม่ ๆ หลากหลายโดยเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรและเป็นองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความ เป็นเลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงานและใช้การกระจายอำนาจ แก่คนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร ชุมชนที่ตั้งอยู่

วิก์ และ ลีออน (Wick and Leon) กล่าวถึง องค์กรแห่งความรู้เป็นองค์กรที่ใช้การเรียนรู้ (Learning) เป็นหนทางในการปรับเปลี่ยน (Transform) องค์กรไปสู่ผู้นำอุตสาหกรรมใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการปรับปรุงผลงาน (Performance) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ ใช้ความมุ่งมั่นในการที่จะเรียนรู้ (Intentional Learning) ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย กว้างขวาง มีการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Action) ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ ๆ (New Competencies) สร้างสมรรถนะใหม่ ๆ (New Capabilities) อันจะนำไปสู่การปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn) ไม่เฉพาะแต่จะสร้างความสามารถให้เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังรักษาความสามารถนั้นเอาไว้ได้ พัฒนาและปรับปรุงองค์กรไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียอัตลักษณ์ (Identity) ขององค์กร มีการใช้วิธีการเชิงรุก (Proactive) พอ ๆ กับวิธีการเชิงรับ (Reactive) ในขณะที่รับมือกับผลกระทบแวดล้อมจะส่งอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกัน องค์กรแห่งความรู้ถือได้ว่าการพัฒนา (Development) เป็นกุญแจสำคัญขององค์กรมุ่งสร้างความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) ในทุกระดับขององค์กร

องค์กรแห่งความรู้มาจากแนวคิดของ Chris Argyis ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย Havard โดยร่วมมือกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งเมสซาชูเซตในปี ค.ศ. ๑๙๗๘ ซึ่งเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งความรู้ แต่ใช้คำว่า Organizational Learning (OL) ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยเขียนหนังสือชื่อ Organization Learning : A Theory of Action Perspective (๑๙๗๘) และ Knowledge for Action (๑๙๙๓)

ต่อมาได้มีการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความรู้มากขึ้น และบุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความรู้ คือ Peter M. Senge แห่ง MIT ผู้อำนวยการ Center for Organization Learning แห่ง Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology (MIT) ที่ก่อตั้งในปี ค.ศ. ๑๙๙๑ เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งความรู้ โดยใช้คำว่า Learning Organization (OL) โดยเขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization (๑๙๙๐) ที่นิยมอ่านกันอย่างแพร่หลายมาก และในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ Senge และคณะได้เขียนหนังสือเชิงปฏิบัติ การเล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline : Strategies and Tool for Building a learning Organization เพื่อสนับสนุนแนวปฏิบัติและต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๙๘ Senge ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline Challenge : Mastering The Twelve Change in Learning Organization จากการสำรวจโดยสมาคมการฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Society of Training and develop : ASTD)

ในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ พบว่า ๙๔ % ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า การสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ และจากการสำรวจบริษัทในประเทศเยอรมันเกือบ ๒๐๐ แห่งในปี ค.ศ. ๑๙๙๖ พบว่า ๙๐ % พิจารณาให้องค์กรเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งความรู้เช่นกัน ซึ่งแสดงถึงแนวคิดองค์กรแห่งความรู้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายและสังเกตได้จากมีหนังสือเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งความรู้มากกว่า ๑๖๕ เล่ม และมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความรู้ใน

ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จากกระแสการแข่งขันข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงของในทศวรรษนี้อย่างตลอดเวลาองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเนื่อง เพื่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร

วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตามเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ^{๒๑}

แนวความคิดในการพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมีวิธีการมากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่าการจะพัฒนาสังคมได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม (คุณภาพทางจิต) เสียก่อนแล้วจึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^{๒๒}

แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดง ออกของศักยภาพบุคคล ในองค์การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบและทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้ เพราะ ฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดังต่อไปนี้^{๒๓}

๑. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ

๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์การ การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการจัดหา เนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์การ

๔. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้

^{๒๑} สอนง เครือมาก, คู่มือสอบปฏิบัติการ, (นครสวรรค์ : เรียนดี, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

^{๒๒} บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม, กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ริชดา ๘๔ แมเนจเม้นท์, ๒๕๓๙), หน้า ๔๕.

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรทุกองค์การต้องการปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์การในเรื่องนี้มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ๒ แนวคิด คือ^{๒๔}

๑) แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในทางตรงกันข้ามแนวคิดนี้เชื่อว่า หากองค์กรได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กร บุคคลนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ดังนั้น องค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

๒) แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นที่องค์กรทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์กรได้รับประโยชน์มากกว่าโดยมีเหตุผลสนับสนุนความเชื่อนี้ ๒ ประการ คือ

๒.๑) ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ดีพอได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

๒.๒) ในปัจจุบันได้มีการคิดค้นและการนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินการแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์การ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์กรในการแข่งขัน และการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

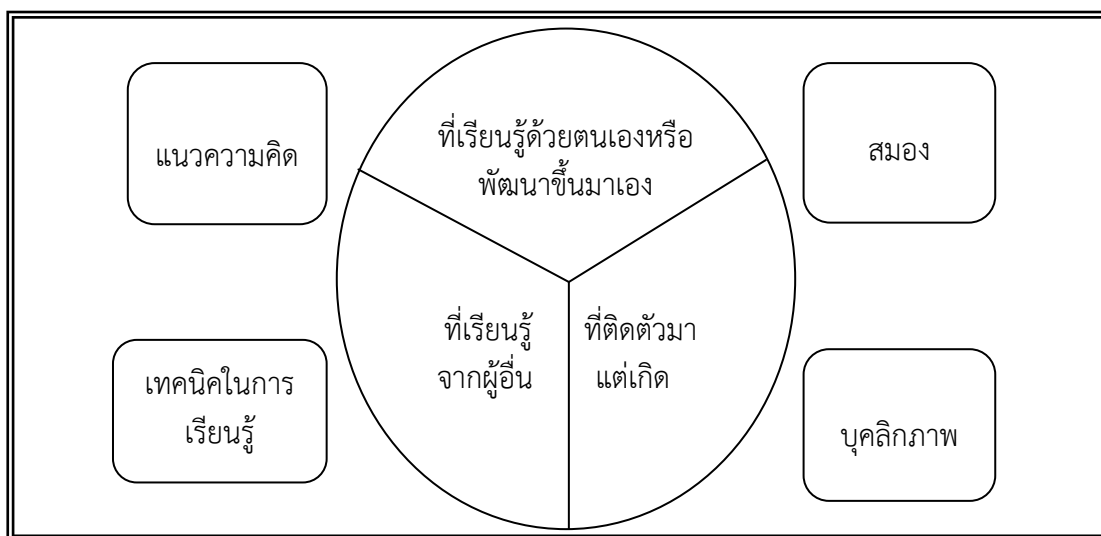
^{๒๔} เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์การใดจะอยู่รอดหรือมีความได้เปรียบในการแข่งขันนั้น บุคคลในองค์การจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลาของหลากหลายแนวคิดและวิธีการเพื่อปรับปรุงและการทดลองอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมพื้นฐานขององค์การ ซึ่งทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายแนวคิดหลายวิธีการด้วยกันที่จะให้บุคคลในองค์การเกิดการเรียนรู้ และมีโอกาสได้ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนเองและองค์การ ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่หลายแนวคิดหลายรูปแบบและได้แบ่งออกเป็นหลายยุคหลายกลุ่ม แต่จะนำเอาทฤษฎีที่สำคัญ ๆ เท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีจะได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) คุณสมบัติที่สำคัญของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์

คุณสมบัติเฉพาะของบุคลิกภาพที่สามารถคาดคะเนพฤติกรรมในองค์กรของตัวทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แก่ สภาพการควบคุมตัวเอง (Locus of Control) การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Orientation) อำนาจนิยม (Authoritarianism) แมคเคียวเวลลีนิยม (Machiavellianism) การยกย่องตัวเอง (Self-esteem) การตรวจสอบตัวเอง (Self-monitoring) และแนวโน้มของความเสี่ยง (Propensity for risk-taking)^{๒๕}



แผนภาพที่ ๒.๑ ตัวแบบที่มาของความสามารถในการพัฒนาตนเองของทรัพยากรมนุษย์

^{๒๕} Alfred Tack, *How to Succeed as a Sales Manager*, (Cedar Books: 1983), pp. 1-3.

๒) ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ลำดับชั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ชั้น^{๒๖} คือ

๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศหายใจ เพศ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต

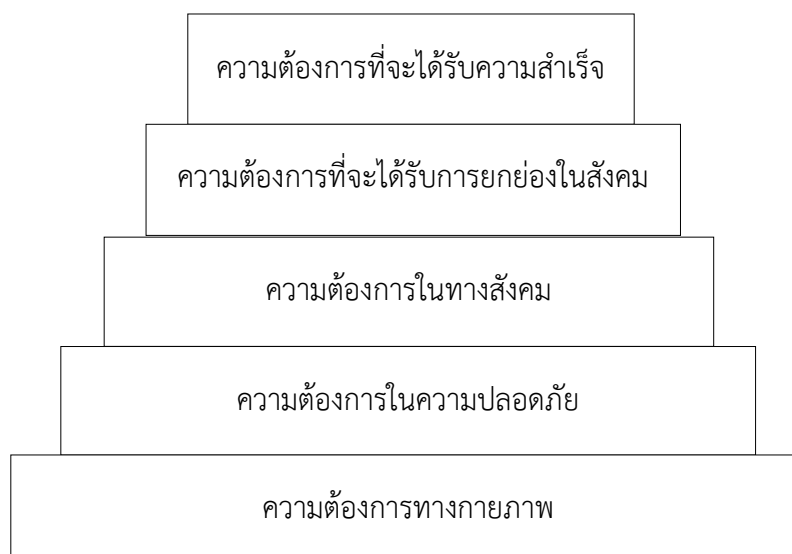
๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย และอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางงานและการเงิน เป็นต้น

๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากที่มีความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมซึ่ง ได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

๔) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตนเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

๕) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายให้ละเอียด ดังแผนภาพที่ ๒.๒

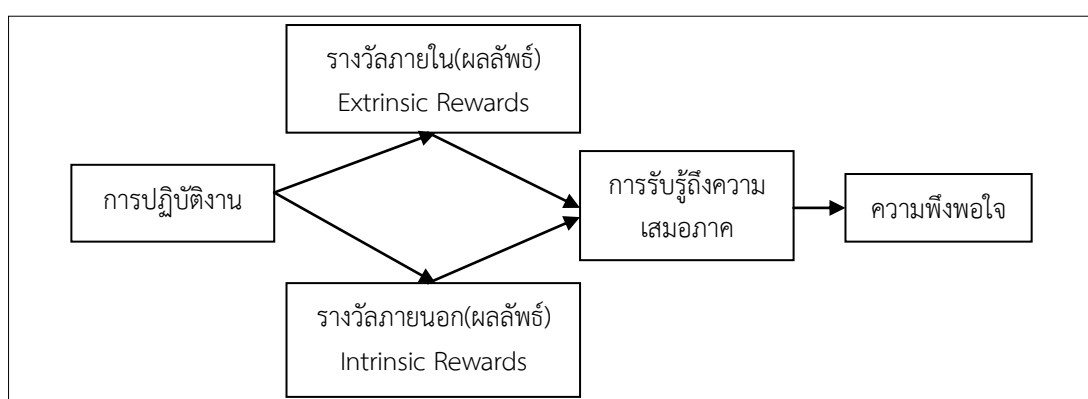
^{๒๖} Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", (Psychological Review, 50, 1943), pp. 370-396.



แผนภาพที่ ๒.๒ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Need)

๓) ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

พอร์เตอร์ (Porter) และลอว์เลอร์ (Lawler) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมี ความพึงพอใจในงาน^{๒๗}



แผนภาพที่ ๒.๓ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

^{๒๗} Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood, Ill. Dorsey Press, 1968), p. 87.

๔) ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนอง รางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์

ประเภทของตัวเสริมแรง

ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือ ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

๑) ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช่เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์ จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่น ๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น^{๒๘}

๕) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y^{๒๙} ดังนี้

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด

๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับให้ทำงานด้วยความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑) การใช้ความพยายามทั้งทางร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒) ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเอง ให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

^{๒๘} พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์, ผศ.ดร., พฤติกรรมองค์กร, (Organizational Behavior), (สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

^{๒๙} Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise, (New York : (McGraw – Hill, 1960), pp. 33-57.

๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖) ภายใต้เงื่อนไขของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสดูความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

๖) ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Evans & House

มาร์ตินจีอีแวนส์ (Martin G. Evans) และ โรเบิร์ตเจเฮาส์ (Robert J. House) ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในเรื่องการจูงใจในการทำงานทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ Evans & House ได้แบ่งผู้นำออกเป็น ๔ แบบ^{๓๐}

๑) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางและชี้แนะ และมีการกำหนดตารางการทำงาน

๒) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ความเป็นมิตรมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

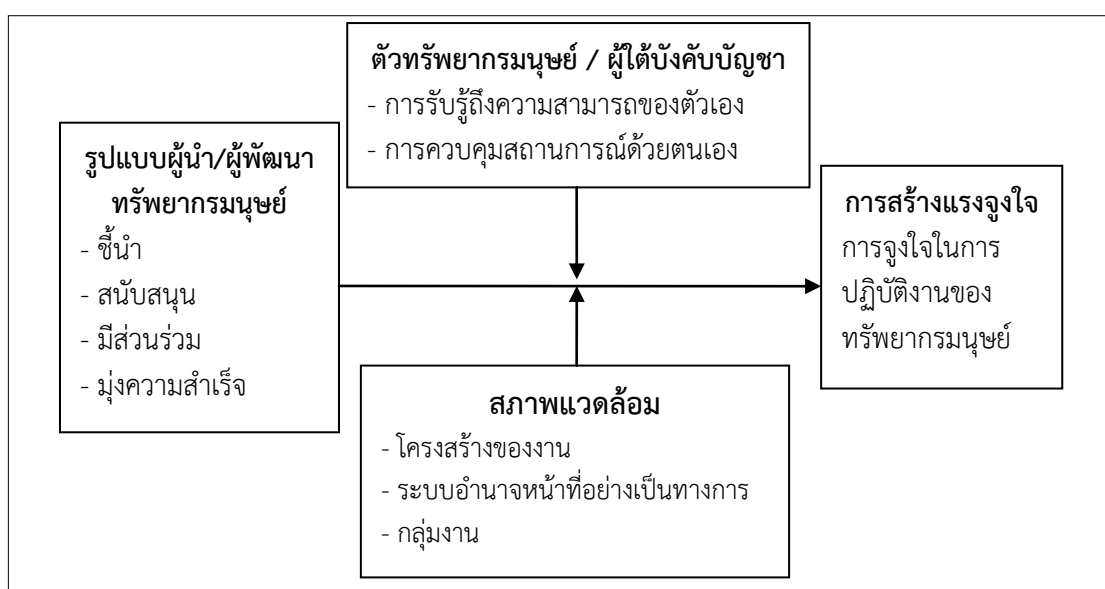
๓) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้คำปรึกษาที่ตีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๔) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้ รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป โดยมีปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้ คือ

^{๓๐} Martin G. Evans, "The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship", **Organization Behavior and Human Performance**, (May, 1970), pp. 277-298. and Robert J. House and Terence R. Mitchell, "Path-Goal Theory of Leadership", **Journal of Contemporary Business**, (Autumn, 1974), pp. 81-98.

ก. ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับรู้ในเรื่องความสามารถของตนเองและการควบคุมสถานการณ์ด้วยตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าตัวเองไร้ความสามารถ เขาจะต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่ถ้าหากเขารับรู้ว่าตัวเองมีความสามารถสูง เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะเลย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงเขาจะต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ข. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างของงาน หากโครงสร้างของงานแน่นอน จะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่ถ้าหากโครงสร้างของงานไม่แน่นอน จะต้องการผู้นำแบบชี้แนะส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูงขึ้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้แนะน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจซึ่งกันและกัน เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน



แผนภาพที่ ๒.๔ ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Path – Goal Theory)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่ได้กล่าวมาในสังคมยุคปัจจุบันถึงเวลาแล้วที่มนุษย์จะได้รับการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นในด้านร่างกาย หรือ ในด้านของสติปัญญา ควรจะได้รับการดูแลและเอาใจใส่เพราะมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรของชาติ ที่จะต้องเป็นแบบอย่างให้แกกันและกัน ผู้ใหญ่ก็ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กก็จะต้องเชื่อฟังผู้ใหญ่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงเปิดโอกาสทางด้านการศึกษา ให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

๒.๑.๔ ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

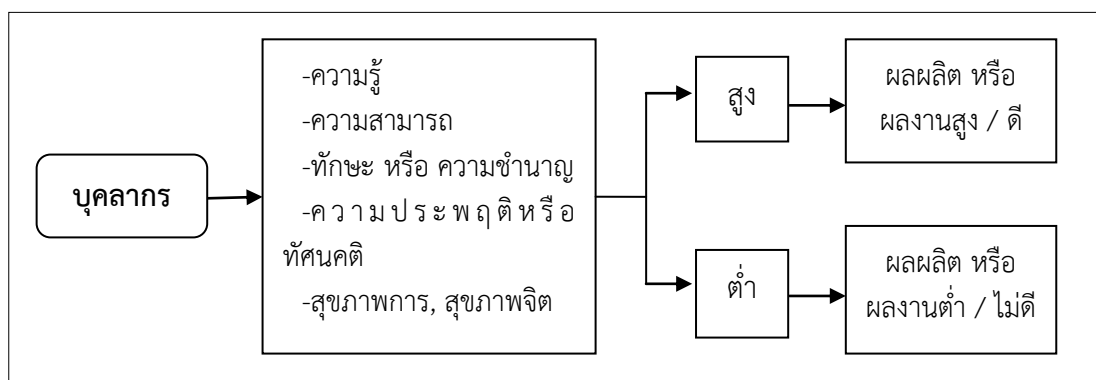
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งนอกจากกิจกรรมการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เรียบง่าย มีสายการบังคับบัญชาสั้น การกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางที่ชัดเจน รวมทั้งการปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในองค์การจะมีคุณภาพคือ มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันพึงปรารถนามากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั้น ๆ เป็นสำคัญและการที่องค์การแต่ละแห่งจะมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ก็ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดที่จะให้ความสำคัญกับคุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ มากขึ้นเพียงใดด้วย

การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากวิทยากรมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในระบบตลาดมีสูง การเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งสามารถทำได้หลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่ การศึกษาต่อ และกิจกรรมการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่นิยมมากที่สุดและมีคุณค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมเหล่านี้ได้สอนทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งทัศนคติ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น เมื่อมีบุคลากรมาร่วมงานใหม่ จัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกทักษะในการทำงาน ทำให้บุคลากรใหม่เกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ วิธีการเช่นนี้เป็นการเริ่มต้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดพลังในการทำงานต่อไป

ในปัจจุบันวงการทางธุรกิจมีการแข่งขันกันมาก ปัญหาการลงทุนไม่ใช่เครื่องจักรแต่เป็นการลงทุนในเรื่องคน (Human Capital) กลยุทธ์ในการสร้างคนเพื่องานเข้ามามีบทบาทอย่างยิ่งธุรกิจใดที่ใส่ใจต่อการพัฒนาคนย่อมเป็นฝ่ายได้เปรียบคู่แข่งขัน การพัฒนาบุคลากรในองค์การจึงต้องมีการจัดการและวางแผนไว้อย่างเหมาะสม ยิ่งองค์การหรือธุรกิจขนาดใหญ่ความซับซ้อนยิ่งมีมากขึ้น เพราะบุคลากรตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลงไปถึงผู้ปฏิบัติมีหลายระดับ ความต้องการในการพัฒนาหรือการทำให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นจะต้องมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ตามงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ปฏิบัติ การพัฒนาบุคคลจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานในองค์การ^{๓๑}

การดำเนินงานในองค์การ คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด แม้้องค์การจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การขาดความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ หรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลหรือผลงานขององค์การ สิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจะต้องให้ความสำคัญกับตัวบุคคลหลาย ๆ ด้านด้วยกันดังนี้

^{๓๑} จารยสิทธิ์ ประवालพฤษ์, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๘), หน้า ๒.



แผนภาพที่ ๒.๕ ปัจจัยการทำงานของบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญและจำเป็นมากในการเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม ช่วยพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานขององค์กรดังนี้

๑) ทำให้ระบบงานดีขึ้นและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หรือองค์กรเอกชน ถ้าจัดให้มีการพัฒนาและการฝึกอบรมผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ได้เข้าใจถึงการบริหารควบคุม การติดต่อประสานงานแล้ว ระบบการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ดีขึ้น การทำงานมีระบบมากขึ้น สามารถนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว การพัฒนาบุคลากรยังมีส่วนในการช่วยกระตุ้นบุคลากรให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจิตใญ่รักงาน มีความผูกพันกับองค์กร สามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และมีส่วนช่วยในการแก้ไขข้อบกพร่องตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ

๒) ช่วยส่งเสริมให้เกิดการประหยัด การพัฒนาบุคลากรช่วยให้พนักงานรู้วิธีการทำงาน หรือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง ทำให้ลดความสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การทำงานของพนักงานจะใช้เวลาน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานได้ ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน

๓) ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน การพัฒนาบุคลากรด้วยการวิธีการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจธรรมชาติและวิธีการปฏิบัติงานที่เขาจะต้องทำ และสามารถลงมือปฏิบัติงานจริงได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งานในสถานที่ทำงานมากนัก

๔) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของหัวหน้างานได้มากขึ้น หัวหน้างานหรือผู้บริหารก็จะไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงงานและการสอนงาน นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของ

บุคลากรอันเป็นผลสืบเนื่องจากการฝึกอบรมและการพัฒนา จะส่งผลให้หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาควบคุม ดูแลและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานพลาดของบุคลากร ทำให้หัวหน้างานสามารถใช้เวลาในการจัดการกับงานอื่น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้

๕) ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน ตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายพนักงานบุคลากรในองค์กร มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกก่อน เพราะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม และได้รับการพัฒนาอบรมมาแล้วเป็นอย่างดีด้วยเหตุนี้เอง การพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลอย่างหนึ่ง

๖) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การสนับสนุน และการให้ความร่วมมือ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านหากหน่วยงานใดไม่ตระหนักและสนใจจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแล้ว สภาพการทำงานจะเกิดความจำเจความเฉื่อยชา ในที่สุดประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำลงและมีผลกระทบต่อการผลิตหรือผลงานขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อการพัฒนาวิธีทำงานและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

เพราะฉะนั้น เมื่อกล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วสามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่องเนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ทำให้พนักงานรักงาน รักองค์กร ทำให้งานขององค์กรในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

๒) ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงสามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป

๓) ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เมื่อองค์กรมุ่งคงก้าวหน้าก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าไปด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน คือ ครอบครัวให้มั่นคงและขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไป จนเน้นความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ซึ่งหมายถึงว่าความเจริญมั่นคงของประเทศชาติ เกิดจากบุคคลในภาพมีคุณภาพ ที่จะต้องอาศัยระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความสามารถส่วนบุคคล ในระบบครอบครัว ระบบการทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารและการพัฒนาที่ดี ของผู้ที่รับผิดชอบระดับต่าง ๆ^{๓๒}

^{๓๒} นงนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (จันทร์บุรี : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี), หน้า ๙.

เป้าหมายและประโยชน์ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็นเป้าหมายในระดับองค์กร และเป้าหมายของบุคคลดังนี้^{๓๓}

๑) เป้าหมายขององค์กร เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรมีจุดประสงค์เพื่อสอนแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและพัฒนาปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงสุด ลดความเสี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวขององค์กร

๒) เป้าหมายส่วนบุคคล ได้แก่ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเรียนรู้และลดความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับเรื่องของความรู้มากขึ้น เพราะสังคมและสภาพแวดล้อมในการดำเนินการของธุรกิจกำลังเคลื่อนเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร

ในสภาพการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมประกอบกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความยุ่งยากซับซ้อนในการทำงาน ซึ่งนับวันจะมีมากขึ้นเพื่อให้รับกับความจำเป็นในการแข่งขันและความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการสมัยใหม่ องค์กรควรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความชำนาญ และเจตคติที่เหมาะสม เพื่อจะได้นำสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนา และปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ ยังต้องบำรุงรักษาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะทำการรับมือกับวิทยาการใหม่ ๆ

ประโยชน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประโยชน์ต่อองค์กร สามารถรักษาบุคลากรไว้ เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กร องค์กรสามารถนำเทคโนโลยี หรือการเปลี่ยนระบบงานต่าง ๆ เข้ามาใช้ โดยไม่ติดขัดเนื่องจากมีการเตรียมตัว เพื่อรองรับไว้อย่างดี การบริการที่มีคุณภาพสูงไปสู่ลูกค้า และนอกจากนี้ องค์กรทราบถึง ศักยภาพของผู้ที่สามารถพัฒนาสู่ระดับบริหาร

ประโยชน์ต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงานและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน^{๓๔}

การฝึกอบรมและการพัฒนาให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม

^{๓๓} อรุณ รักธรรม, ศ.ดร. การพัฒนาองค์กร : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย, อ่างใน สุจริตรา ธนานันท์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ นิติฯ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา ลาดพร้าว, ๒๕๓๖), หน้า ๒๓.

^{๓๔} ขนิษฐ บุรณพัตต์, “แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๙.

และทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นแล้ว และฝึกอบรมและการพัฒนาฯยังเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาทั้งในระดับพนักงาน ระดับผู้บริหาร และระดับองค์กร กล่าวคือ^{๓๕}

ประการที่หนึ่ง ประโยชน์ในระดับพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาจะมีประโยชน์ต่อพนักงาน ดังต่อไปนี้

- ๑) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเองทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด เมื่อพนักงานเข้าใจระบบการทำงานที่ชัดเจนถูกต้อง
- ๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยส่งเสริมทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน

ประการที่สอง ประโยชน์ในระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ดังนี้

- ๑) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
- ๒) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้ประหยัดเวลาไม่ต้องเสียเวลาในการสอน
- ๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น

๔) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

ประการที่สาม ประโยชน์ในระดับหน่วยงานและองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาจะมีประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรโดยรวม ดังต่อไปนี้

- ๑) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานรวมถึงการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทน
- ๒) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน
- ๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- ๔) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร
- ๕) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านสาธารณูปโภค โดยรวมขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานองค์กรใด ๆ ก็ตาม จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีค่านิยมและเจตคติที่เป็นไปในทิศทางบวกต่อองค์กร ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ ดังนี้ ในปัจจุบันแทบทุกองค์กรจึงเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรและให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้น เพราะเชื่อว่าองค์กรจะบรรลุ

^{๓๕} สุจิตรา ธนารักษ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๔๗-๔๘.

จุดมุ่งหมายได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรของตน เป็นสำคัญ การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจดี ตลอดจนมีเจตคติและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานและองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างและปลูกฝังอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันก็คือ การฝึกอบรมบุคลากร เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะ ตลอดจนเสริมสร้าง วิสัยทัศน์ และเจตคติที่ดีต่องานและองค์กรนั่นเอง

๒.๑.๕ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยพิจารณาจากความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร กับความต้องการของบุคคล และคำบรรยายลักษณะงาน หน่วยงานใดต้องการฝึกอบรมพัฒนา ใครต้องการฝึกอบรมพัฒนาในเรื่อง ใด เพียงใด เมื่อไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์กร เช่น^{๓๖}

๑.๑ ผลการทำงานหรือผลิตผลของการตงาน

๑.๒ วิธีการทำงาน คนงานมีความตั้งใจในการทำงานน้อยลงอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อย ผิดปกติ

๑.๓ ระดับของการทำงาน มีการลาป่วย ลากิจ และขาดงานมาก

๑.๔ บริการให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้า สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย

๑.๕ ต้นทุนในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ

๑.๖ ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานไม่ดี กำลังใจและการจูงใจในการทำงานต่ำ

๑.๗ มีการสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อย

๑.๘ วิธีการควบคุมงานไม่ดี

๑.๙ ขาดความร่วมมือประสานงาน

๑.๑๐ งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนด

๑.๑๑ การปฏิบัติงานล่าช้า ต้องเสียเวลามากเกินสมควร

การศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา ควรมีการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทรัพยากรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสอดคล้องกับนโยบายของ หน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมของประเทศในอนาคต เพื่อให้ทราบความ ต้องการด้านกำลังคนในอนาคตได้ เมื่อได้ข้อมูลแล้วดำเนินการพิจารณาจัดลำดับความต้องการเพื่อ ดำเนินการต่อไป

^{๓๖} พยอ ม วงศ์สารศรี, **องค์กรและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย, ๒๕๓๔), หน้า ๑๗๒-๑๗๓.

๒. การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยกำหนดจากปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความมุ่งหมายพิจารณาได้ ๒ ประการ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นความมุ่งหมายในแง่ส่วนรวมได้แก่

๑. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่
๒. เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
๓. พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
๔. ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
๖. พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
๗. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพึงพอใจทุก

ฝ่าย

๘. ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ

๙. สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ความมุ่งหมายส่วนบุคคลได้แก่

๑. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง
๒. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
๔. เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
๕. เพื่อเรียนรู้งาน ลดอัตราเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
๖. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
๗. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
๘. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
๙. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและพัฒนา คือ แสดงถึงผลของความต้องการ ควรบอกถึงพฤติกรรมที่ปรารถนา สภาพการณ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น และบอกถึงมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติสามารถวัดได้ การบอกถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีการและวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเลือกแนวทางการประเมินผลได้ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา

๓ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับกำลังคนด้วย และจะต้องพิจารณาคำถามที่สำคัญต่อไปนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน^{๓๗}

^{๓๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕-๓๐.

๑. โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะมีการออกแบบอย่างไร ทำเพื่อใคร บุคคลที่จะเข้าร่วมรับการพัฒนามาจะเป็นไปในลักษณะอย่างไร

๒. ความรับผิดชอบต่าง ๆ ในเรื่องกระบวนการริเริ่ม การนำทางและการประเมินค่าจะจัดแบ่งอย่างไร

๓. จะจัดเวลา คณะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร เพื่อกระตุ้นและสร้างความแข็งแกร่งรายการการพัฒนาได้อย่างไร

๔. ขั้นตอนอะไรที่ควรปฏิบัติ เพื่อรับรองจะได้รับผลตามที่ต้องการ

๕. มีการศึกษาในเรื่องอะไรบ้าง เพื่อเป็นพื้นฐานของคณวณแผนโปรแกรมการพัฒนา

๖. กิจกรรมชนิดใดที่ควรจะเข้าไปโปรแกรมการพัฒนา

๗. ขั้นตอนอะไรบ้างที่ควรดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนา

๘. ในการตรวจตราโปรแกรมการพัฒนาต่อไป ควรจะต้องมีการจัดหาอะไรบ้าง

๙. จะใช้วิธีการพัฒนาต่างกันได้อย่างไร

เกี่ยวกับข้อที่ควรคำนึงถึงในการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรจะอย่างไรดี ถ้าหน่วยงานนั้นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรโดยการรับเป็นนโยบายปฏิบัติของหน่วยงาน รวมทั้งจัดทรัพยากรด้านการเงินและอำนวยความสะดวกด้านสถานที่และเวลาให้เหมาะสม

๔. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดหมาย โดยเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ หรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อยและเริ่มดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในขั้นนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการติดต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด^{๓๘}

๕. การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งโดยพิจารณาผลงานและสังเกตการณ์ปฏิบัติงานหลังจากผู้ผ่านการอบรมทำงานได้ระยะหนึ่ง เพื่อประเมินว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด คำนวณกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องลงทุนไปหรือไม่ วิธีง่าย ๆ ในการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา สังเกตดูว่าการฝึกอบรมและพัฒนานั้นทำให้พนักงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่างของตนอย่างไรบ้าง และมีผลในทางเพิ่มประสิทธิภาพของปฏิบัติงานหรือไม่ การประเมินผลทำได้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบว่า มีความรู้และทักษะใดที่ต้องฝึกอบรมเพิ่ม ผลการอบรมสนองความจำเป็นและความต้องการเพียงใดในรอบหรือช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีความจำเป็นและความต้องการใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ การประเมินผลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ ฝึกฝนพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของบุคลากรกับสิ่งที่ต้องการ

^{๓๘} ธีรยุทธพนธ์ เขจรนนทน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๘),

ตั้งเป้าหมายไว้ โดยอาจจะออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

การประเมินผลจะช่วยบ่งชี้ให้ผู้จัดการฝึกอบรมทราบถึงอุปสรรค ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาให้เหมาะสมได้ในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น ๖ ขั้นตอน^{๓๙} ดังนี้

๑. การสำรวจสิ่งที่ต้องการเพื่อที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเบื้องต้นเราจำเป็นที่จะต้องประเมินว่า องค์กรของเรามีความต้องการพัฒนาในลักษณะใด จะศึกษา ฝึกอบรม หรือต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งวิธีการดำเนินการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งนั้นอาจจะมีที่แตกต่างกันแล้วแต่องค์กร แต่ไม่ว่าจะอยู่ในแบบใดก็ตาม ก็ต้องจัดให้เป็นระบบในการที่จะตัดสินใจได้ว่าจะใช้รูปแบบใดนั้น เราจำเป็นต้องวิเคราะห์งานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ระบบการจัดการขององค์กรจะเป็นตัวบอกให้ทราบว่าควรดำเนินการพัฒนาไปในรูปแบบใด ทั้งนี้เพราะการดำเนินการต่าง ๆ จะต้องการสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรด้วยซึ่งจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ไว้เสมอ

๒) วิเคราะห์งานแต่ละประเภท การวิเคราะห์ลักษณะและรายละเอียดของงานต่าง ๆ จะทำให้เราได้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้ได้งานที่มีมาตรฐาน

๓) วิเคราะห์ในเรื่องของบุคลากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลที่ควรเข้ารับการฝึกอบรม หรือบุคคลเหล่านั้น ใครจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องใดที่จะต้องเหมาะสม ซึ่งในเรื่องการวิเคราะห์บุคลากรนี้ เราต้องมีมาตรฐานในการวิเคราะห์ บุคลากรที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่เรากำหนดไว้ก็ไม่ต้องเข้ารับการฝึกอบรม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหาด้านนั้น องค์กรจะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรม มีเครื่องชี้อะไรที่บ่งบอกว่าควรมีการฝึกอบรมในการหาความจำเป็นนี้มีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น โดยการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนหน้าที่และลักษณะงานขององค์กรโดยละเอียด โดยการสอบถามผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และโดยการศึกษาจากเอกสาร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือผลการประเมินครั้งก่อน

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทำได้ใน ๓ ระดับ คือ

๑) Organization Analysis คือ การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น ทักษะความชำนาญของพนักงาน โครงสร้างขององค์กร ภารกิจของหน่วยงาน นโยบาย เป้าหมาย รวมทั้งแผนงานต่าง ๆ ขององค์กร

^{๓๙} นิสตาร์ก เวชยานนท์, **บทความทางวิชาการ HR**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๖.

๒) Task Analysis เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์กรว่า ในแต่ละงาน มีงานย่อย ๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านใดบ้าง เพื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

๓) Person Analysis เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะของพนักงานแต่ละคน ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อที่จะช่วยแก้ไขอาจทำได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถาม

นอกเหนือจาก ๓ วิธีที่กล่าวมานี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งออกตามความจำเป็นของพนักงาน ๒ ประเภท คือ

๑) การหาความจำเป็นของพนักงานใหม่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแบบนี้สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งานที่พนักงานใหม่ต้องเข้ามาทำงาน โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับงานนั้น ๆ เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะที่จะใช้กับงานโดยทั่วไป โดยจะหาข้อมูลได้จากการพิจารณาคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้น (Job specification) วิธีการหาความจำเป็นแบบนี้เรียกว่า Task analysis

๒) การหาความจำเป็นของพนักงานประจำในปัจจุบัน ซึ่งเรียกว่า Performance analysis โดยดูจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคน มีปัญหาที่ควรจะได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง และกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถ้าเราไม่กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน การพัฒนาบุคคลก็จะไม่ประสบความสำเร็จ การประเมินผลการฝึกอบรมก็ทำได้ยากเนื่องจากเราไม่ทราบเป้าหมายที่ชัดเจน

๓. การเลือกสรรวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา ในการที่จะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งจำเป็นที่จะต้องดูความเหมาะสมต่าง ๆ ด้วย วิธีการแบบหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับพนักงาน แต่ไม่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร หรือบางวิธีอาจจะใช้ได้ทั้งสองระดับก็เป็นได้ แต่ในการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงนั้น จำเป็นต้องให้นักวิชาชีพเข้ามาดำเนินการอบรมอาจเป็นสถาบันการศึกษาหรือสถาบันต่าง ๆ ที่สอนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญอยู่แล้ว จึงจำเป็นที่จะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญกว่าทำการฝึกสอนเพื่อนให้สามารถปรับตัวได้ทันกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๔. การเลือกอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา สื่อหรืออุปกรณ์นั้นมีส่วนช่วยในการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างมาก ทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเลือกอุปกรณ์ในการอบรมจะช่วยให้การอบรมง่ายขึ้น อาจจะเป็นวิดีโอภาพยนตร์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ

๕. การฝึกอบรมต่าง ๆ อาจจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าผู้ที่เข้าร่วมการอบรมไม่มีความมั่นใจว่าการอบรมนั้น ๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้ ดังนั้น ผู้ฝึกอบรมจะต้องสร้างความเชื่อมั่นนี้ให้กับผู้เข้ารับการอบรมก่อน ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบางครั้งมีปัญหามากมาย ทั้งนี้เนื่องจากผู้ทำการฝึกอบรมได้แสดงออกในเชิงที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้สึกว่ามีผลลบซับซ้อนหรือยาก ดังนั้นในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง วิทยากรจึงเป็นหัวใจสำคัญ

ในการอบรมหลักสูตรที่เริ่มใช้ใหม่ ๆ วิทยากรจะต้องมีความเชี่ยวชาญที่จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพทั่วไป มิฉะนั้นการอบรมอาจจะได้รับการต่อต้านและไม่ประสบความสำเร็จ

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การเลือกเวลาที่เหมาะสมระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรมซึ่งอาจมีระยะเวลาที่ไม่สอดคล้องกันก็เป็นได้

ในการอบรมทุกครั้งจำเป็นต้องมีการจดบันทึกพฤติกรรมหรือขีดความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อจะได้ทราบว่า บุคคลเหล่านั้นมีความก้าวหน้าไปอย่างไรบ้าง ในการฝึกอบรมบางครั้งอาจต้องใช้วิทยากรจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ เข้ามาช่วยด้วย

ในปัจจุบันได้มีการฝึกอบรมสมัยใหม่ขึ้น คือการฝึกอบรมแบบทางไกล โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องมารวมกลุ่มกันที่ใดที่หนึ่ง แต่สามารถฝึกอบรมได้ตามที่ทำงานและสถานที่ที่ต้องการได้

๖. การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ทราบว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ โดยทั่ว ๆ ไปจะประกอบด้วย เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่อบรม วิทยากร ระยะเวลา สถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ และการจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะส่งผลในทางบวกก็ต่อเมื่อผลผลิตขององค์การสูงขึ้น จึงควรมีการวัดและประเมินผลการอบรมว่าเป็นอย่างไร โดยทั่วไป รูปแบบของการประเมินผลจะมีอยู่ ๔ ระดับคือ

๑) Reaction คือการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อต้านเนื้อหา วิทยากร เอกสาร อุปกรณ์

๒) Learning เป็นการวัดว่าผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้อะไรบ้างจากหลักสูตร โดยดูจากเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

๓) Behavior เป็นการพิจารณาว่าผู้เข้ารับการอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากที่ได้รับการอบรมหรือไม่ อย่างไร

๔) Results เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบโดยรวมของการฝึกอบรมที่มีต่อองค์การ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะของคนในสังคมใดสังคมหนึ่ง ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา และปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ซึ่งต้องเข้าใจว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างไรต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และให้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อหน่วยงาน ในหน่วยงานปัจจุบันเล็งเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การของตนเองมีความสำคัญและจำเป็น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการป้องกันปัญหา ซึ่งจะเกิดในอนาคต และแก้ปัญหาบางประการในการปฏิบัติงานของการปฏิบัติหน้าที่ เท่ากับเพิ่มพูนความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความสามัคคี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อจะนำไปปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนานั้นมีหลักธรรมในการส่งเสริมทางความเจริญ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และวัตถุเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์มีหลักการทั้งหมดที่จะสร้างเสริมภาพในชีวิตของทุกคนเพื่อให้คนมีความอิสระอย่างแท้จริง

หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธศาสนานั้น มี ๒ มิติ คือ^{๔๐}

๑) มองมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคคล หมายถึง การมองว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งของสังคมเรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่า เป็นทรัพยากรมีคุณค่าอย่างยิ่งและจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรนี้

๒) มองมนุษย์ในฐานะที่เป็นชีวิต คือ ทั้งกายและใจ การพัฒนาในข้อนี้เป็นการวางกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงรูปธรรมและนามธรรม คือ การมองมนุษย์ในแง่ขององค์ประกอบของชีวิต

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนามนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนงหรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม ตามมาอย่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อคิดอย่างไรก็จะทำและพูดเช่นนั้น หรือเมื่อทำและพูดอย่างไรก็จะสะท้อนถึงความคิดว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นการมีความเข้าใจในมโนกรรมว่า มีความสำคัญและส่งผลอย่างไร ทั้งต่อตนเองและต่อโลก ย่อมจะทำให้เราสามารถเลือกที่จะประกอบมโนกรรมที่ถูกต้อง และส่งผลดีทั้งต่อตนและต่อโลก นั่นคือ การทำให้เกิดการพัฒนาตนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป^{๔๑}

เมื่อมนุษย์เป็นผู้สร้างอารยธรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกโดยมีมโนกรรมอยู่เบื้องหลัง ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของสิ่งเหล่านี้ ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ที่อาศัยมโนกรรมที่ถูกต้อง จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างอารยธรรม สร้างสังคมที่มีความสงบสุขต่อไป และด้วยเหตุที่มโนกรรมเป็นตัวชี้วัดถึงทิศทางแห่งการพัฒนามนุษย์ ความหมายของคำนี้จึงสามารถเป็นตัวบอกลักษณะของมโนกรรมได้ทางหนึ่ง

ดังนั้นจึงมีความหมายของคำว่า “การพัฒนามนุษย์” ตามนัยโดยทั่วไปและนัยทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

^{๔๐} พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาการเมืองการปกครอง”, เอกสารประกอบการเรียนวิชา ปี ๒๕๕๐, (อัดสำเนา).

^{๔๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษากับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๘๓.

คำว่า “พัฒนา” ในภาษาสันสกฤตมาจาก “วรณ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วพฺถน” หรือ “วฒฺนะ” แปลว่า ความเจริญ ความงดงาม เพิ่มขึ้น ฝึกฝน ทำให้ยืนยาวขึ้น และนำมาใช้ในภาษาไทย ก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความงอกงาม การขยับขยาย^{๔๒}

คำว่า “พัฒนา” หรือ “วฒฺนา” ในภาษาบาลีนั้น แปลว่า รก คือ รกอย่างหนาแน่น เช่น รกหญ้า ผนบสนธิระรก ก็เรียกว่า พัฒนา คือ เป็นความเจริญด้วยเหมือนกัน ถ้าบุคคลมีความประพฤติหรือการกระทำที่ไม่มีประโยชน์อะไรในโลกนี้ ก็เรียกว่า คนทำโลกให้รก รวมความคำว่า “พัฒนา” แปลว่า ทำให้รก หรือสร้างความรก ถ้าจะให้รกไปด้วยคนดี หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้ว จำเป็นต้องส่งเสริมปลูกสร้าง ทศนคติโดยต้องพัฒนาทางจิต ซึ่งเป็นผู้นำของกาย ถ้าจะให้รกไปด้วยปัญหายุ่งยาก รกไปด้วยความโกลาหลวุ่นวาย ก็ต้องพัฒนาวัตถุ การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจำเป็นต้องพัฒนาให้ครบทั้ง ๒ ด้าน กล่าวคือ ควรพัฒนาทั้งทางวัตถุ และทางจิตใจให้ควบคู่กันกับทศนคติ โดยเฉพาะทศนคติเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจจะต้องเน้นเป็นพิเศษ เพราะการพัฒนาถูกต้องดีแล้ว ก็จะสามารถควบคุมการพัฒนาทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้และการพัฒนาจิตที่ถูกต้องก็คือ พัฒนาจิตให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจนกระทั่งพัฒนาจิตให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาดสว่าง จากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย จนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงาน สามารถจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้^{๔๓}

นักปราชญ์ผู้รู้ศัพทศาสตร์ได้ให้ความหมายของคำว่า “มนุษย์” เมื่อประมวลแล้วคงได้ความหมายเป็น ๓ ประการ คือ^{๔๔}

- ๑) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นเหล่ากอ, เชื้อสายหรือลูกหลานของมนุษย์
- ๒) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นผู้รู้เหตุและมีใจเหตุ ซึ่งได้แก่ผู้ที่รู้จักดี รู้จักชั่ว รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักบาป บุญ คุณและโทษนั่นเอง ผู้รู้จักประโยชน์ และมีใช้ประโยชน์
- ๓) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้น สังสมขึ้น คือ ปฏิบัติฝึกหัดอบรมสั่งสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรมหรือใจที่คิดเป็นบุญ เป็นกุศล

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนั้นเป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่า เป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ได้ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้ว ก็จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม การพัฒนาจิตตามแนวพระพุทธศาสนานั้น บุคคลทุกคนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องลงมือฝึก

^{๔๒}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕), หน้า ๕๘๐.

^{๔๓}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง, พิมพ์ครั้งที่ ๓๐, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๙๒.

^{๔๔}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๖๒.

ปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะสามารถพัฒนาจิตได้ เพราะการพัฒนาจิตใจในลักษณะนี้ เป็นการฝึกจิตให้ลดจากกิเลสและเกิดความอดกลั้นต่อสิ่งยั่วยั่วทั้งหลาย

ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและฝึกได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เราจะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไป ในระบบการดำเนินชีวิตของเราซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนามีการศึกษา ก็ทำให้การดำเนินชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่เรียนรู้ ไม่ฝึก เราที่เป็นมนุษย์นั้นก็จะดำเนินชีวิตให้ไม่ดีเลย ทั้งนี้ เพราะมนุษย์อยู่ด้วยสัญชาตญาณอย่างเดียวไม่พอ^{๔๕}

การพัฒนานุบุคคล ต้องมีการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา การศึกษาที่สมบูรณ์ต้องทำ ความเป็นมนุษย์ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ อันประกอบด้วย

๑) ความฉลาดหรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัว คือ พอแก่ความต้องการ คือ การเรียนหนังสือ

๒) มีความรู้เรื่องวิชาชีพและอาชีพพอตัว คือ การเรียนอาชีพ

๓) มีมนุษยธรรม คือ ความเป็นมนุษย์อย่างถูกต้อง คือ การเรียนความเป็นมนุษย์ ซึ่งกระทำได้ด้วยการสอน การอบรมจริยธรรม^{๔๖}

การพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนา ๔^{๔๗} คือ ประกอบด้วย

๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันของกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) สีลภาวนา คือ การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการ

^{๔๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

^{๔๖} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปัญโญ), *เป้าหมายของการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพพาน, ๒๕๓๗), หน้า ๑๕.

^{๔๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๔๖), หน้า ๗๐.

ปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การ และการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม^{๔๘}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตัวเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๔๙}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อย ๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๕๐}

พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ) กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสัญชาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดเห็นอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือเป้าหมายของการศึกษา^{๕๑}

พระไพศาล วิสาโล ได้ให้ความคิดเห็นภาพรวมการพัฒนาของประเทศในเชิงบริหารบุคคลไว้น่าคิดว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจำเป็นต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโอกาสทรัพยากร ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจึงต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้

^{๔๘} ญาณ ธรรมวิจารณ์, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^{๔๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๖.

^{๕๑} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ), *การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด*, (กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลก และชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๕๒}

สรุปได้ว่า ในสังคมทุก ๆ สังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมในเมืองหรือสังคมในชนบท ล้วนจะต้องดิ้นรน แสวงหา เพื่อการอยู่รอด แต่ในทางกลับกัน สิ่งที่เราแสวงหามาทั้งชีวิตก็ให้เราได้พบกับความสะดวกสบายแค่นี้ในปัจจุบัน แต่สิ่งที่มนุษย์จะต้องได้รับประโยชน์สูงสุด ก็คือ การพัฒนาในด้านร่างกายที่ดี จิตใจที่ได้รับการฝึกฝน ด้วยหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา ให้เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจสูง เป็นมนุษย์ที่ประเสริฐ จึงจะเรียกได้ว่าได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

๒.๒.๒ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลผลิตภาพของบุคคลและองค์การ ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (Learning)สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรกที่กำลังกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม

จาก ๔ กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ

๑) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอนองความจำเป็นขององค์การ มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ

๒) นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

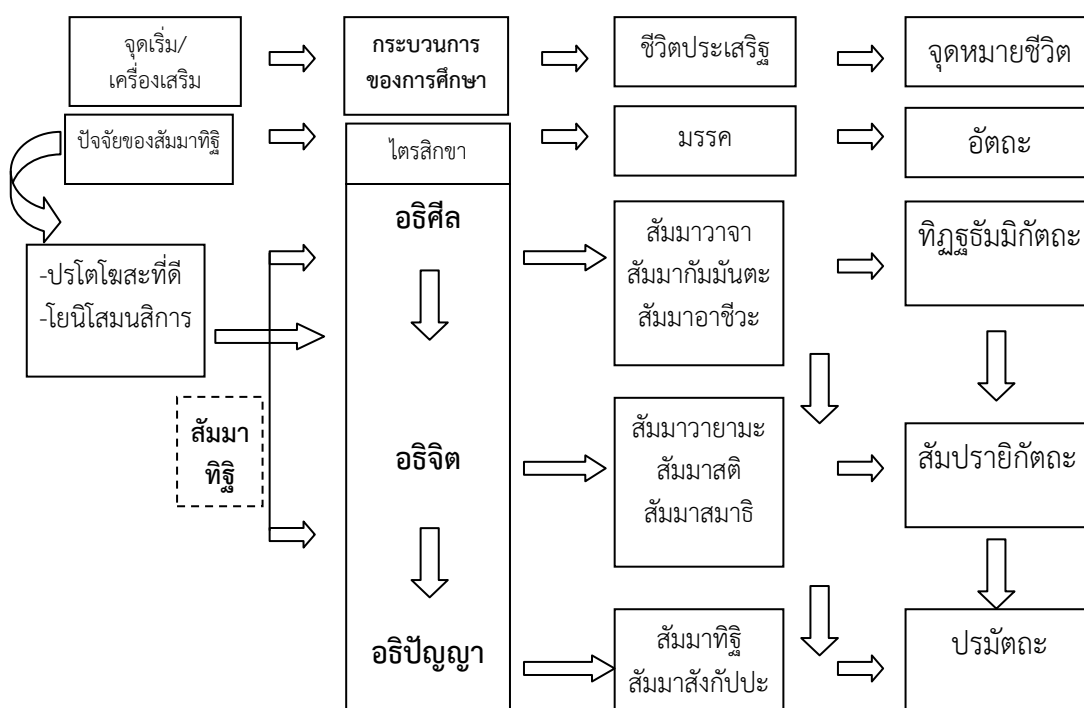
๓) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วย กล่าวคือหากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรม ศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การ หากองค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์การที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่น องค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือ

^{๕๒} พระไพศาล วิสาโล, การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

องค์การในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ เช่น วัดสำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชก็เพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์การเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ๓ ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้วคือการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ ซึ่งประกอบด้วยทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ ๘ หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธสามประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ ๑ ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมาภิมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฐฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องกลาง หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อสัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องปลาย หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ ได้สรุปไว้ในแผนภาพที่ ๒.๖



แผนภาพที่ ๒.๖ แสดงกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

จากแผนภาพที่ ๒.๖ จะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาที่พระธรรมปิฎกเสนาอนั้นจะเริ่มต้นที่ปัจจัยสัมมาทิฐิซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ส่วนปรโตโมสะที่ดี (การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการมีกัลยาณมิตร) และโยนิโสมนสิการ (การรู้จักคิด คิดเป็น) นั้นเป็นเครื่องเสริมให้เกิดสัมมาทิฐิ เมื่อเกิดสัมมาทิฐิคือความเห็นที่ถูกต้องแล้วจะพัฒนาไปสู่การกระบวนการของการศึกษา ซึ่งก็คือไตรสิกขา ประกอบด้วยอริศีล อริจิต (สมาธิ) และอริปัญญา กระบวนการศึกษาหรือไตรสิกขานี้จะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยมรรค ๘ คือการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งได้กล่าวแล้วข้างต้น ทั้งอริศีล อริจิตและอริปัญญาจะนำไปสู่จุดหมายชีวิตทั้งสามระดับคือประโยชน์เฉพาะหน้า (ปัจจุบัน) ประโยชน์ในระยะปานกลางและประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะพึงพัฒนาไปได้ เป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้นจะเป็นทั้งเป้าหมายและประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์กร

จากความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามี ๔ อย่าง คือ

๑) พระพุทธศาสนามองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วย ก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวมอันนี้ การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้ เราเรียกว่า ความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลก

ทั้งโลก จักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่งหรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้ มันก็อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนี้ด้วย จะเรียกว่า เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติหรือไม่เป็น ก็เป็นไปได้โดยอัตโนมัติเท่านี้

๒) ในเมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือ ทั้งในมุกิริยา และปฏิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรมาก็กระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือ มองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจกรรมกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๓) มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก ทางพระเรียกว่า เป็นทัมมะ คือ เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมา ก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่น ทำให้จริยธรรมกับความสุข เป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันหรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุข หลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง อันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุด เข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

๔) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือ การทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้ง หรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้ง ศักยภาพของการพัฒนา คือ การทำให้คนสามารถทำความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมด

เรื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือ การที่ความสามารถยิ่งขึ้น ๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์ และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้น เปียดยืนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะแก่การอาศัยมากยิ่งขึ้น

พระพุทธศาสนาได้แบ่งจุดหมายของชีวิตออกเป็น ๒ ระดับ คือ จุดหมายระดับโลกียะ และระดับโลกุตระ การจะเข้าถึงแต่จุดหมายนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกันและคุณสมบัติของผู้สำเร็จในแต่ละเป้าหมายก็แตกต่างกันเช่นกัน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

๑) จุดหมายระดับโลกียะ

ในการจะเข้าถึงจุดหมายระดับโลกียะนั้น สามารถทำได้โดยการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ที่เป็นจุดหมายของการมีชีวิตในปัจจุบันและในเบื้องหน้า ประกอบด้วย^{๕๓}

^{๕๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

ทฤษฎีธัมมิกัตถะ จุดหมายชั้นตาเห็นหรือประโยชน์ปัจจุบัน ที่สำคัญ คือ

- ก) มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไร้โรค งามสง่า อายุยืนยาว
- ข) มีเงิน มีงาน มีทรัพย์จากอาชีพสุจริต พึ่งตนได้ทางเศรษฐกิจ
- ค) มีสถานภาพดี ทรงยศ เกียรติ ไมตรี เป็นที่ยอมรับในสังคม
- ง) มีครอบครัวผาสุก ทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่น่าเชื่อถือ

สัมปรายิกัตถะ จุดหมายชั้นเลยตาเห็นหรือประโยชน์เบื้องหน้า ที่เป็นคุณค่าของชีวิตซึ่งให้เกิดความสุขลึกลับภายใน โดยเฉพาะ

- ก) ความอบอุ่นซาบซึ้ง สุขใจ ด้วยศรัทธา มีหลักใจ
- ข) ความภูมิใจในชีวิตที่สะอาด ที่ได้ประพาสแต่ความดีงามสุจริต
- ค) ความแก้แค้นล้างแค้นใจ ด้วยมีปัญญาที่จะแก้ปัญหานำพาชีวิตไป
- ง) ความโปร่งโล่งมั่นใจ ว่าได้ทำกรรมดี มีหลักประกันวิถีสู่ภพใหม่

๒) จุดหมายระดับโลกุตตระ

จุดหมายระดับโลกุตตระนั้น จัดเป็นจุดหมายสูงสุด หรือประโยชน์อย่างยิ่งในพระพุทธศาสนา คือ การมีปัญญารู้เท่าทันความจริง เข้าถึงธรรมชาติของโลกและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระ โดย

- ก) ไม่หวั่นไหว หรือถูกครอบงำด้วยความผันผวนปรวนแปรต่าง ๆ
- ข) ไม่ผิดหวังโศกเศร้าบีบคั้นจิต เพราะความยึดติดถือมั่นในสิ่งใด ๆ
- ค) ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส สดชื่น เบิกบานใจตลอดเวลา
- ง) เป็นอยู่และกระทำการด้วยปัญญา ซึ่งมองที่เหตุปัจจัย

พระพุทธศาสนาดังจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย “การพัฒนา” ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า ทำให้มี ทำให้เป็น การบรรลุนิพพาน มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการบรรลุนิพพาน ซึ่งจะขอนำเสนอเป็น ๒ ประเด็น คือ

นิพพานเป็นภาวะที่ทุกคนอาจบรรลุได้ในชาตินี้

คุณลักษณะอย่างหนึ่งของนิพพานที่ว่า “สนทวิภูติก” หมายถึง เห็นชัดได้เอง ประจักษ์ได้ในชีวิตนี้ และ “อกาลิก” หมายถึง ไม่จำกัดกาล, ไม่ขึ้นต่อเวลา เหล่านี้เป็นการแสดงถึงบรรลุนิพพานเป็นสิ่งที่สามารถบรรลุได้ในชาตินี้ ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้

...บุรุษเป็นวิญญู ไม่โอ้อวด ไม่มีมารยา เป็นคนตรง จงมาเถิด เราจะสั่งสอน เราจะแสดงธรรม เมื่อเขาปฏิบัติตามคำสั่งสอนก็จักประจักษ์ แฉ่งด้วยปัญญาอันยิ่งขึ้นเองซึ่งประโยชน์ยอดเยี่ยม ที่กุลบุตรทั้งหลายผู้ออกจากเรือน บวชเป็นอนาคาริกโดยชอบ อันเป็นจุดหมายของพราหมณ์ เข้าถึงอยู่ในปัจจุบันทีเดียว...^{๕๔}

นิพพานเป็นจุดหมายที่ทุกคนเข้าถึงได้ ไม่จำกัดชาติ ชั้น หนุม ชาย

^{๕๔}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓/๕๘.

เมื่อบุคคลใด มีฉันทะ เพียรพยายาม มีความพร้อมแล้ว ก็สามารถบรรลุได้ ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องเป็นคนชาติ ชั้น วรรณะใด มีฐานะอย่างไร ยากจน มั่งมี เป็นหญิง หรือชาย เป็นคฤหัสถ์ หรือบรรพชิต ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้

...ทางนั้น ชื่อว่า ทางสายตรง ทิศนั้นชื่อว่า ทิศไม่มีภัยรณ ชื่อว่า ไร้เสียง ประกอบด้วยลือ คือ ธรรม มีhiriเป็นฝา มีสติเป็นเกราะกั้น ธรรมรณนั้น เราบอกให้มีสัมมาทิฏฐินำหน้าเป็นสารถิ บุคคลใดมียานเช่นนี้จะเป็นสตรีหรือบุรุษก็ตาม เขาย่อมใช้ยานนั้นถึงในสำนักแห่งนิพพาน...^{๕๕}

การบรรลุนิพพาน แม้จะอาศัยความสำเร็จทางจิต (เจโตวิมุตติ) คือ ฌานสมบัติ เป็นพื้นฐานไม่มากนักน้อย และผู้บรรลุนิพพานก็มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางจิตนั้นอยู่เรื่อย ๆ ในการดำเนินชีวิต แต่นิพพานก็เป็นภาวะต่างจากความสำเร็จทางจิตเหล่านั้น ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้สรุปเกี่ยวกับผลพิเศษของการบรรลุนิพพานไว้ ๕ ประการ คือ^{๕๖}

๑) ทำให้เกิดความหลุดพ้นขั้นสุดท้ายโดยสิ้นเชิง เช่น ในทางจริยธรรม มีความไม่เห็นแก่ตัวที่แท้จริง กล่าวคือ เป็นอาการของการที่ได้ทำลายความยึดมั่นในตัวตนลงได้ ด้วยปัญญาที่มองเห็นสภาวะของสิ่งทั้งหลาย จึงทำให้ความไม่เห็นแก่ตัวนั้นสามารถทำได้โดยไม่ต้องฝืน ไม่ต้องอาศัยกำลังจิต

๒) ในการที่จะประจักษ์แจ้งนิพพานนั้น ไม่ว่าผู้ปฏิบัติจะได้บรรลุความสำเร็จทางจิตไว้แล้วสูงเพียงใดก็ตาม เขาจะต้องหลุดพ้นจากความติดใจพอใจในผลสำเร็จทางจิตนั้น กล่าวคือ การข้ามพ้นซึ่งความผูกพันในผลสำเร็จเหล่านั้นไปได้ก่อนจึงจะบรรลุนิพพานได้ ซึ่งถือเป็นส่วนเติมเต็มของความสำเร็จทางจิต โดยผลสำเร็จทางจิตเท่าใดก็ตามที่ตนเคยได้ไว้แล้ว ผู้บรรลุนิพพานสามารถใช้ประโยชน์ได้ทั้งหมด เช่น ใช้เป็นที่พักผ่อนหาความสุขยามว่างอย่างที่เราเรียกว่า ทิฏฐธรรมสุขวิหาร คือเป็นการนำเอาฌานสมาบัติมารับใช้การดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น และผลสำเร็จทางจิตที่เคยได้ไว้แล้ว ซึ่งตามปกติยังอาจเสื่อมถอยได้ กลายเป็นภาวะไม่เสื่อมถอย นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มความสามารถและขยายวิสัยแห่งการเสวยผลสำเร็จทางจิตให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น

๓) การบรรลุนิพพานทำให้กิเลสและความทุกข์นั้นสูญเสียไปได้ด้วยปัญญา โดยการดับเฉพาะสิ่งที่ชั่วร้ายซึ่งได้แก่ อวิชชา ตัณหา อุปาทาน ดับภพชาติ เป็นต้น และเมื่อดับสิ่งเหล่านี้แล้ว ก็กลับมีคุณลักษณะที่ดีเด่นขึ้นมาแทน กล่าวคือ เป็นการดำเนินชีวิตด้วยปัญญา และการบำเพ็ญกิจด้วยกรุณา ซึ่งเป็นสิ่งที่ล้าพังความสำเร็จทางจิตไม่อาจให้เกิดขึ้นได้

๔) การบรรลุนิพพาน ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนจิตใจ เปลี่ยนลักษณะความคิด เปลี่ยนบุคลิกภาพ มีโลกทัศน์และชีวทัศน์อย่างใหม่ มีระบบพฤติกรรมมั่นคง ด้วยเหตุที่มีความเปลี่ยนแปลงในทางจิตใจที่สำคัญ ๒ ด้าน คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น และความเชื่อถือ อันเป็นเรื่องทางด้านอวิชชา และปัญญาอย่างหนึ่ง และความรู้สึกรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าหรือการสนองความต้องการ อันเป็นเรื่องทางด้านตัณหาและฉันทะอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้บรรลุนิพพานจะสามารถมองเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะของธรรมตาแห่งธรรมชาติ มองเห็นสิ่งทั้งหลาย

^{๕๕} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๑๐/๖๕๐.

^{๕๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, หน้า

พ้นจากการติดยึดในเวทนาที่จะเสพรสเลย มองเห็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายไปตามความ สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง เป็นบุคลิกภาพและระบบพฤติกรรมอย่างใหม่ที่รอดพ้นจากโลกธรรม หรือแม้จะอยู่ในโลก แต่ไม่ติดโลก

๕) การสนองความต้องการของมนุษย์ต้องเป็นไปทั้งด้านทิฐธัมมิกัตถะ สัมปรายิกัตถะ และปรมาตมะด้วย กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์มิใช่ต้องการเพียงในเรื่องของวัตถุที่เป็นเรื่องของ ประโยชน์ปัจจุบันเท่านั้น แต่มนุษย์ยังต้องการในเรื่องของจิตใจด้วย ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์เบื้องหน้า และความต้องการในประโยชน์ขั้นสูงสุด ซึ่งในความสำเร็จทางจิตยังจัดอยู่ในระดับสัมปรายิกัตถะ คือ ประโยชน์หรือจุดหมายที่ล้าลึกเลยหน้าออกไปจากทิฐธัมมิกัตถะ เป็นระดับออกไป หรือขั้นรอง ยัง จะต้องก้าวออกไปอีกสูงขึ้นสุดท้าย คือ นิพพาน ซึ่งเป็นปรมาตมะหรือจุดหมายสูงสุด อันเป็นสุข สมบูรณ์ที่แท้จริง

ลักษณะสำคัญที่เป็นพื้นฐานทางความประพฤติ หรือการดำเนินชีวิตของผู้บรรลุนิพพาน คือ กรุณา พระอรหันต์เป็นผู้ดับกรรมหรือสิ้นกรรม การกระทำของท่านจึงไม่เป็นกรรม แต่เป็นกริยา (มีปัญญา) เป็นแรงจูงใจ และมีกรุณาเป็นคุณธรรม เกิดแทรกโดยเป็นผลสืบเนื่องจากปัญญา และความมีจิตใจเป็นอิสระ ดังนั้นกิจหรืองานหลักของท่าน จึงได้แก่ การแนะนำสั่งสอน ให้ความรู้ ส่งเสริม สติปัญญา และคุณธรรมต่าง ๆ ตลอดจนการดำเนินชีวิต และทำตัวเป็นแบบอย่างในทางที่มีความสุข มีคุณธรรมแลเป็นชีวิตที่ดีงาม

ภาวะทางปัญญา ภาวะทางจิต และภาวะทางความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตของผู้ บรรลุนิพพาน ทั้งหมดรวมอยู่ที่หลัก ๓ ประการ คือ วิชา วิมุตติ และกรุณา ซึ่งหมายถึง ความหลุดพ้น เป็นอิสระโดยอาศัย ความรู้ การมองเห็นสรรพสิ่งตามความเป็นจริง และส่งผลให้เป็นพลังแผ่ปรีชา ญาณออกไปสู่ผู้อื่นโดยการอุทิศตน และบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม^{๕๗}

๒.๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำ ด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทาง ปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทาง กายและวาจา

ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนา ในแง่ความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยังเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็น การพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนานับความสำคัญของมนุษย์ด้วยการ พัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝน ตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความ มั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาภายในให้

^{๕๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๓๘), หน้า ๓๗๔.

พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง

หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ ไตรสิกขา ๓ ศีล ๕ สัมปยุตธรรม ๗ พรหมวิหารธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์มีชีวิตที่ประเสริฐ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และไม่เบียดเบียนกัน

การพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภาวะ ๓ คือ กายภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ ๓ ประการ^{๕๘} คือ

๑) ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดำรงของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วาจทุจริต และประพฤติดังกายสุจริต วาจาสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีล เรียกว่า กายภาวนา กายภาวนานี้เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคม ให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น

๒) ทำให้บุคคลมีจิตใจ และอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนที่ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติดังมโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท หรือมีจิตใจเสียสละ และยินดีให้อภัย ตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวนา

๓) ทำให้บุคคลได้รู้ และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมโนสุจริตเป็นการพัฒนาบุคคล ตามหลักปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาบุคคลให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลुสัมมาวิมุตติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน^{๕๙}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อน แล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤดี” หรือแนวทางของการประพฤติดี ปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เพื่อบรรลุถึงจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต^{๖๐} หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัย อยู่ในสังคมที่ปกติสุข จึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นที่รองรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศลจากการเว้นถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้ การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคล

^{๕๘}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๑๓๘.

^{๕๙}โกศล เพ็ชรวงศ์, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตร “เตรียมผู้บริหารการศึกษา” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓), หน้า ๓๓.

^{๖๐}พระธรรมโกศาจารย์ ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธศาสนากับปรัชญา**, (กรุงเทพมหานคร : อริยทรัพย์นิตยกรุป, ๒๕๓๓), หน้า ๓๑.

อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต^{๖๑} การเว้นจากการประพาศิณในกาม งดเว้นจากความประพาศิณในการที่จะล่วงละเมิดคูครองหรือการไม่ล่วงเกินในขอบเขตแห่งความเป็นสามีภรรยาซึ่งดำเนินไปทางกาย ในการประพาศิณเมณด้วยประสงค์ในการเสพสัทธรรม โดยมีเจตนาล่วงเกินอนันยฐาน (ฐานะมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคูครอง) การเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากความประพาศิณในการที่จะกล่าวด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความเป็นจริง โดยมีความจงใจเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่า คำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง โดยการแสดงออกทางกาย วาจา การแสดงออกทางกายนั้น หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงให้คนอื่นเข้าใจผิด ส่วนด้านวาจา หมายถึง การพูดให้ผู้อื่นเชื่อด้วยด้วยถ้อยคำเท็จโดยเจตนาการพูดคำหยาบคายด้วยถ้อยคำที่คนทั่วไปไม่นิยมพูด การพูดส่อเสียดเพื่อให้ผู้อื่นแตกแยกกัน การเว้นจากของเมา คือ สุราและมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เป็นสิ่งเสพติดที่ทำให้เสียสติสัมปชัญญะ เป็นสิ่งที่ควรงดเว้น เพราะสุราและเมรัยเป็นเหตุทำให้ผู้ที่ดื่มมีเมา ขาดความยังคิดหลงลืมเลือนดังพระพุทธเจ้าตรัสว่า ด้วยโทษของการดื่มสุราเมรัย ๖ ประการ ดังปรากฏในทีฆนิกาย ปาฏิวรรค สังคาลกสูตรว่า

...ดูก่อนคฤหบดีบุตร โทษในการประกอบเนื่อง ๆ ซึ่งการดื่มน้ำเมา อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ๖ ประการ คือ ความเสื่อมทรัพย์อันผู้ดื่มพึงเห็นเอง ๑ ก่อการวิวาท ๑ เป็นบ่อเกิดแห่งโรค ๑ เป็นเหตุเสียชื่อเสียง ๑ เป็นเหตุไม่รู้จักอายุ ๑ เป็นเหตุบั่นทอนกำลังปัญญา ๑...^{๖๒}

การละเมตศีล ๕ ย่อมก่อให้เกิดความไม่ตั้งงามสำหรับตนเองและสังคม ความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม ความประพาศิณในระดับพื้นฐานเป็นเหตุของความทุกข์ความเดือดร้อน จึงเกิดความขัดแย้งเอารัดเอาเปรียบ จะทำอะไรก็แสดงออกไปตามความวู่วาม ตกอยู่ในอำนาจของกิเลสเหล่านั้น คือ ไม่มีความเข้มแข็งในการควบคุมตน เมื่อมีการละเมตศีล ๕ สภาพจิตใจและร่างกาย ก็จะกลายเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินชีวิตที่ร้าย หรือสนับสนุนการสร้างปัญหาของมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น พระพุทธองค์ตรัสสอนให้ยึดหลักสำหรับใช้ในชีวิตรวม ๓ คือ หนทางการดำเนินชีวิตมนุษย์ มีคามประพาศิณปฏิบัติชอบ ประกอบกายสุจริต วาจาสุจริต มโนสุจริต การปฏิบัติตามศีลธรรมซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานของการพัฒนามนุษย์ที่สำคัญ ที่จะแก้ไขปัญหาระเบิดความทุกข์ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขและหลุดพ้นจากความทุกข์ ดับกิเลสได้สิ้นเชิง การประพาศิณปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต คือ การบรรลุถึงนิพพาน อันเป็นความสุขอย่างยั่งยืนที่ชีวิตมนุษย์ทุก ๆ ชีวิตต้องการ

๒.๒.๔ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้ดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท และธรรมะก็จะเป็นยารักษาใจที่รักษาให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีภารกิจ ความแก่ ความเจ็บ และความตายนี้เป็นกฎของโลก เมื่อรู้จักกฎของโลกแล้ว ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้วย่อมจะพัฒนาตนเองอย่างมีคุณภาพ

^{๖๑}ที.ปา. (ไทย) ๒๐/๓๑๕/๒๕๐.

^{๖๒}ที.ปา. (ไทย) ๑๔/๒๔๘/๑๔๘.

หลักธรรมที่นำมาวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้จะวิเคราะห์หลักธรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ สุจริต ๓

สุจริต คือ การประพฤติชอบ การประพฤติดี หรือความประพฤติดี ใช้คำว่า การ เป็นเรื่องของกายและวาจา ส่วนที่ใช้คำว่า ความ เป็นเรื่องของจิตใจ มโนสุจริต การประพฤติที่เป็นเหตุให้บุคคลเป็นคนดี อันเป็นที่พึงประสงค์ เป็นที่ปรารถนาของอารยชน โดยเหตุที่คนเราจะมีคุณค่า หรือมีความดีพอที่คนอื่นจะเห็นความสำคัญ และให้ความสำคัญแล้วยกย่องนับถือ หรือไว้นับถือ ยอมคบหาสมาคมด้วย ก็เพราะมีดีอยู่ในตัว เช่น การประพฤติดี หรือความประพฤติดี ดีประเภทนี้ เป็นความดีขั้นพื้นฐานในตัวคนเพราะคนที่มีความประพฤติดีเป็นพื้นฐานแล้ว แม้ตัวอย่างอื่นจะบกพร่องไปบ้าง ก็ยังเอาตัวรอดเป็นที่ไว้นับถือเชื่อใจของคนอื่นได้ หรือยังพอที่จะแสวงหาความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเองได้ พระพุทธศาสนาได้วางหลักสุจริตธรรมเป็นเครื่องกำหนดวัดบุคคลว่า เป็นผู้มีความประพฤติดี จำแนกตามทวารเป็น ๓ ทาง ดังนี้

๑) กายสุจริต การประพฤติดีทางกาย การงดเว้น คือ ไม่ใช้กายทำความชั่วเลวทรามต่อผู้อื่นหรือสัตว์อื่น จำแนกเป็น ๓ อย่าง คือ เว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติผิดในกาม

๒) วาสุจริต การประพฤติดีทางวาจา การงดเว้น คือ ไม่ใช้คำพูดที่ชั่วร้ายต่อผู้อื่น จำแนกเป็น ๔ อย่าง คือ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ และเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

๓) มโนสุจริต ความประพฤติดีทางใจ ความรู้จักยังคิดไม่ปล่อยจิตใจให้คิดชั่วร้ายปองร้าย ทรัพย์สิน หรือชีวิตของผู้อื่น แต่ให้คิดดีถูกต้องตามหลักกุศลธรรม จำแนกเป็น ๓ อย่าง คือ ความไม่โลภอยากได้ของเขา ความไม่พยายามปองร้ายเขา ความเห็นชอบตามคลองธรรม

สุจริต ๓ อย่างนี้ เป็นสิ่งที่มนุษย์ควรทำ ควรประพฤติให้เกิดขึ้นในตนเอง^{๒๓} เมื่อมนุษย์ปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวแล้วจะทำให้มนุษย์อยู่อย่างมีความสุขและหลักธรรมที่มนุษย์ควรพยายามเข้าถึงให้ได้สม่ำเสมอ หรือสุขอันชอบธรรมที่มนุษย์พึงมี ซึ่งมนุษย์จะสมบูรณ์ได้ก็เพราะสุข ๔ อย่างนี้ คือ

๑) อตถิสุข สุขเกิดจากความมีทรัพย์ ความภูมิใจ อิ่มเอิบใจว่า ตนมีโภคทรัพย์ที่ได้มาด้วยน้ำพัก น้ำแรง ความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยชอบธรรม บุคคลที่ขยันทำงานเก็บเงินไว้ได้เป็นจำนวนพอเพียง ย่อมมีความสุขสบายใจ ภูมิใจในความพยายามของตน ถือว่าเป็นความสุขประการหนึ่ง

๒) โภคสุข สุขเกิดแต่การจ่ายทรัพย์บริโภค ความภูมิใจ อิ่มเอิบใจว่าตนได้ใช้ทรัพย์ที่ได้มาโดยชอบธรรมนั้นเลี้ยงชีพ เลี้ยงผู้ควรเลี้ยง และบำเพ็ญประโยชน์

๓) อนณสุข สุขเกิดแต่ความไม่เป็นหนี้ ความภูมิใจ ความอิ่มเอิบใจว่า ตนเป็นไท ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร ความไม่เป็นหนี้เป็นสุขอย่างไหน คนที่ไม่เป็นหนี้เท่านั้นรู้สึกได้ และความเป็นหนี้จะเป็นทุกข์เพียงใด คนที่มีหนี้เท่านั้นถึงจะรู้สึกได้เช่นกัน

๔) อนวัชสุขสุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ ความภูมิใจ เอิบอิ่มใจ ว่าตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใคร ๆ ดิเตือนไม่ได้ ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ คนจะมี

^{๒๓}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๒๗.

ความสุขแท้ต้องพึงการงานที่ไม่มีโทษ คือ ไม่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม ไม่เป็นที่ครหาของปวงชน สุขข้อที่ ๔ นั้นนับว่ามีค่ามากที่สุดกว่าสุข ๓ ข้อข้างต้น^{๖๔}

เมื่อนุญช์มีความสุขทางโลกศรัทธาแล้วมนุษย์ควรระลึกถึงคุณธรรมประจำตัวของอุบาสก อุบาสิกา หรือองค์คุณของอุบาสิกา อุบาสกอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งเรียกว่า อุบาสก อุบาสิกาธรรม คือ

๑) ประกอบด้วยศรัทธา ต้องมีความเชื่อมั่นในพระรัตนตรัยอย่างมั่นคงไม่หวั่นไหว ไม่แกว่งไกว ถือธรรมเป็นใหญ่ และสูงสุด มีความเชื่อประกอบด้วยปัญญา คือ เชื่อในบุคคลและสิ่งควรเชื่อตามหลักศรัทธาในพระพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ ๔ ประการ คือ เชื่อว่าพระผู้มีพระภาคเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าจริง เชื่อว่ากรรมดีกรรมชั่วมีอยู่จริง เชื่อว่าผลแห่งกรรมดีกรรมชั่วมีอยู่จริง และเชื่อว่าสรรพสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตน ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

๒) มีศีลบริสุทธิ ต้องมีศีล ๕ อันเป็นศีลของอุบาสก อุบาสิกา ที่ไม่ต่าง ไม่พร้อย ไม่ขาด ไม่ทะลุ รวมถึงมีความประพฤติ และเลี้ยงชีพเป็นแบบอย่างได้ด้วย

๓) ไม่ถือนมกลตืนข้าว เชื่อกรรม ไม่เชื่อนมกล ต้องเป็นผู้มุ่งหวังผลจากการกระทำด้วยเรี่ยวแรงความเพียรพยายามตามเหตุผล ไม่ตืนข้าวเล้าลือโซกลางเรื่องขลังมกล ไม่หวังผลจากการขออำนาจลบลับตาล เพราะพระพุทธศาสนาสอนไม่ให้ถือนมกล แต่สอนให้เชื่อว่าเรามีกรรมเป็นของตนเอง เราทำดีจักได้ดี ทำชั่วจักได้ชั่ว

๔) ไม่แสวงเขตบุญนอกพุทธศาสนา ต้องไม่ยอมเชื่อถือ ไม่นินดี ไม่ปฏิบัติกิจ หรือพิธี ต่าง ๆ อันมิใช่หลักทางพระพุทธศาสนา โดยแสวงหาแต่ทักษิณียบุคคล คือ พระภิกษุสุปฏิปันโน ในพระพุทธศาสนาที่ควรแก่ทักษิณา และจัดเป็นบุญเขตชั้นยอดของชาวโลก

๕) บำเพ็ญบุญแต่ในพุทธศาสนา ต้องมีความริเริ่มกระทำการส่งเสริมสนับสนุนกุศลกิจในพระพุทธศาสนาเป็นเบื้องต้น โดยเป็นผู้ชักนำในการอุปถัมภ์บำรุงคุ้มครองพระพุทธศาสนา เมื่อจะทำบุญกุศลมีทานเป็นต้น ก็ทำในภิกษุสงฆ์ก่อน แล้วจึงควรทำบุญตามลัทธิศาสนา และประเพณีอื่น ๆ โดยไม่ผิดศีลธรรม^{๖๕}

หลักธรรมที่นำมากล่าวถึงเป็นหลักธรรมที่มนุษย์ควรนำไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความมั่นคง และเจริญตลอดไป

๒.๒.๕ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก จะใช้หลักการวิเคราะห์ ทำข้อเสนอการพัฒนา สร้างโปรแกรมการพัฒนา ลงมือปฏิบัติการ และประเมินผลการพัฒนาซึ่งจะคล้ายคลึงกับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม คือ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาสื่อการสอน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลการฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม จะต่างกันที่ขอบเขตของกิจกรรมทั้งสอง โดยที่การฝึกอบรมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

^{๖๔} แก้ว ชิตตะขบ, *รวมวิชานักธรรมชั้นตรี*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๒.

^{๖๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๐.

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ สามารถใช้หลัก “อริยสัจ ๔” ซึ่งค่อนข้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนอยู่ในตัว เช่น การวิเคราะห์หาความจำเป็นนั้น มีความชัดเจนว่าเป็นเรื่องของการดับ “ทุกข์” และมี “สมุทัย” เป็นสาเหตุ ส่วน “นิโรธ” คือ เป้าหมายที่ต้องการ (อย่างไรก็ตาม เราสามารถแบ่งซอยเป้าหมายออกเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงได้ เช่น ใช้หลักไตรสิกขา เริ่มจาก ๑. ศีล ๒. สมาธิ และ ๓. ปัญญา) สำหรับขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร และการพัฒนาสื่อการสอน คงต้องใช้เทคนิคของการฝึกอบรมมาช่วย เพียงแต่ตีความผลงานที่องค์การต้องการ ให้อยู่ในแนวทางพุทธ

สำหรับรูปแบบการพัฒนามนุษย์แนวพุทธ จะมีกระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัจจัยสองปัจจัย คือเป้าหมายของการพัฒนา และกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาซึ่งจะเป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมในตัว เป้าหมายในการพัฒนาสามประการได้กล่าวข้างต้นแล้ว ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับการพัฒนานั้น อาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ตามบทบาทหน้าที่ในองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองนี้จะต้องปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น หากเป็นกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหารและองค์การวางระดับการพัฒนาที่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีศีลธรรมในการบริหารงาน และในขณะเดียวกันผู้บริหารกลุ่มนี้มี “ภูมิธรรม” คือภูมิหลังเกี่ยวกับพุทธธรรมในระดับต้น ๆ สมรรถนะที่ต้องการ ก็จะสามารถวัดได้ในระดับต้น (คือระดับศีลหรือสมาธิ) รูปแบบนี้จะกำหนดสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็น สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา เนื้อหาหลักธรรม เทคนิคการสอน สื่อที่ใช้สอน และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์/วิทยากรได้ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา^{๖๖} จะประกอบด้วย

๒.๒.๖ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามวิถีพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ก่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน เนื่องจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจซึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ทศณคติ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ความประพฤติ หรือลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล และผลจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กรสังคมโดยรวมตลอดจนถึงประเทศชาติบ้านเมืองในอนาคตต่อไปอย่างยั่งยืน

๑) **แนวทางการพัฒนา** ทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธจะผสมผสานระหว่างแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักและแนวทางของพระพุทธเจ้า สำหรับการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงผลงาน เพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาของกระแสหลักจะมีความเหมาะสมในการพัฒนา (ซึ่งจะไม่กล่าวถึงในที่นี้เนื่องจากการพัฒนาในกระแสหลักมีแนวคิดทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว) สำหรับการพัฒนาตามหลักธรรมมรรคมีองค์ ๘ จะผสมผสานทั้งแนวของกระแสหลักและแนวของพุทธธรรม ยกตัวอย่างเช่น การฝึกให้มีสมาธิ เมื่อมนุษย์โดยทั่วไปถูกอบรมเลี้ยงดู มีการกล่อมเกลாதาสังคม จนมีมีจิตวิสัยมาอย่างยาวนาน การบอกเล่าแต่เพียงว่าความคิดความเห็นที่ตนมีอยู่เป็นมิจฉา และจะให้ปรับเปลี่ยนไปเลยนั้น เป็นสิ่งคาดหวังได้ยาก ดังนั้นจึงควรต้อง

^{๖๖} ฌาน ธรรมกวีจารย์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัวยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๒.

มีเทคนิคใหม่มาช่วย ซึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามกระแสหลักใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาช่วย เช่นการใช้วิธีการที่จะทำให้คนมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนกระบวนทัศน์ เปลี่ยนปรัชญาชีวิต ความเชื่อระดับฝังลึกได้ นั่นคือการเปลี่ยนจากมิจฉาทิฐิเป็นสัมมาทิฐิ หรือหากใช้แนวทางพุทธ หลักธรรมที่เป็นประโยชน์ คือ กาลามสูตรหรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีจุดเน้นที่การพิจารณาถึงความคิดความเชื่อของตนว่าเป็นสัมมาทิฐิหรือมิจฉาทิฐิ แนวทางในการพัฒนาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นการผสมผสานทั้งเทคนิคของตะวันตกและของพุทธธรรมเข้าด้วยกัน

สำหรับแนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม ซึ่งใช้มรรคมีองค์ ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนามี ๓ แนวทางสำคัญ^{๖๗} คือแนวทางของการใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือการใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่สามคือการใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธ เป็นผู้มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางในการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องทั้งเป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หากผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยังพอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรมศีลธรรม เป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้นอาจเป็นเพียงระดับ “ศีล” หรือระดับ “สมาธิ” ก็เพียงพอ ความชัดเจนในปัจจัยสามประการนี้จะทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนามากยิ่งขึ้น แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้วจะใช้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา

๒) หลักสูตรการพัฒนา การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคล การกำหนดวัตถุประสงค์ในด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายในการฝึกอบรมที่องค์การ หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการ ผสมกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องมี ซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้ว ความจำเป็นดังกล่าวก็จะได้จากรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นตัวตั้ง หลังจากนั้นจึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินผล กล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้แล้วหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของผู้เรียนซึ่งกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาหลักธรรมที่จำเป็นตาม รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารขององค์การอาจมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ที่ได้จากเป้าหมายขององค์การบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคลผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียน จะกำหนดได้เป็น รูปแบบการพัฒนา

^{๖๗} ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน, (กรุงเทพมหานคร : วิถีทัศน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๑.

ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารที่การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีหลักธรรมเรื่อง ทศพิธราชธรรมหรือพรหมวิหาร ๔ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยากร ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักธรรมรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้และเรียนรู้ของผู้บริหาร การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุ ที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ที่องค์การกำหนด รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาต่อไป

๓) เทคนิคการฝึกอบรมพัฒนา จากองค์ความรู้ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักคือทฤษฎีทางจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ต่าง ๆ ที่พื้งนำมาพิจารณาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ในทางพุทธศาสนาการใช้องค์ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์น่าจะเปรียบเทียบกับกับการบัญญัติข้อปฏิบัติต่าง ๆ เช่น ศีล ๕ ในหลักการที่ว่าหากปฏิบัติเช่นนี้ จะได้ผลเช่นไร ตามกฎแห่งกรรม แต่การเชื่อมโยงให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจยังไม่ชัดเจน จึงไม่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะอาจจะขัดแย้งกับการเรียนรู้จากสังคมที่ผู้ไม่มีศีลกลับได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีผู้นำหน้าถือตา แต่ผู้มีศีลนั้นกลับถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกกระทำ ถูกเบียดเบียน มีชีวิตอยู่อย่างยากจนข้นแค้น

อย่างไรก็ตามในศีลข้อ ๑ การไม่ฆ่าสัตว์และเบียดเบียนสัตว์อื่น หากนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นการรับประทานอาหารมังสวิรัต แล้วเกิดคุณประโยชน์คือมีทั้งสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี (ได้รางวัล) ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างไร ก็น่าจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนและเกิดการเรียนรู้ได้

สำหรับการประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากสังคม มาใช้ในการพัฒนาสามารถทำได้ด้วยการเชิดชูบุคคลตัวอย่าง ซึ่งพฤติกรรมที่ดี มีสัมมาทิฐิ มีศีลมีธรรม ทั้งในด้านการได้ผลตอบแทนด้วยความสุขที่มากขึ้น ความทุกข์ที่ลดลงโดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ หรือด้วยการบริโภคที่เกินพอดี บุคคลประเภทนี้จะ เป็นแบบอย่างให้คนในสังคมได้เรียนรู้ ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าคนที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบจะมีทั้งความสุข มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ แทนการการยกย่องนับถือผู้มีเงิน เศรษฐี นักธุรกิจที่ร่ำรวย มหาศาล ข้าราชการหรือนักการเมืองที่มีอำนาจ กล่าวโดยสรุปก็คือการเปลี่ยนค่านิยมใหม่ด้วยการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติธรรมนั่นเอง “การเรียนรู้จากสังคม” ยังสามารถใช้ในการกำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหนุนนำไปทางธรรม ไม่ใช่ไปสู้รบายมุข การณรงค์ในยุคปัจจุบันเรื่องการดื่มสุรา หรือการงดสูบบุหรี่เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างสภาพแวดล้อม ป้องกันเรื่องโรคภัยหรือเรื่องอุบัติเหตุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสามารถใช้แนวคิดทำนองนี้ได้เช่นเดียวกัน โดยการขยายจากศีลข้อเรื่องสุรายาเมาไปยังศีลข้ออื่น ๆ และไม่ควรเน้นเฉพาะการห้าม (เบญจศีล) แต่ยังต้องการณรงค์ส่งเสริม (เบญจธรรม) ด้วย ถึงแม้ว่ามาตรการนี้จะยังไม่ทำให้ผู้คนเกิดปัญญาที่แท้จริง แต่ก็สามารถลดละ “มิฉฉาทิฐิ มิฉฉากัมมันตะ” ไม่ให้เพิ่มมากไปกว่าปัจจุบัน หลังจากที่ควบคุมความหลงไม่ให้เพิ่มมากไปกว่าเดิมแล้ว จึงใช้เทคนิควิธีการอื่น ๆ มาเสริมในขั้นตอนต่อไป องค์การสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วยการส่งบุคลากรขององค์การไปตามสำนักปฏิบัติธรรมที่มีมาตรฐาน เพื่อให้เขาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบร่มเย็น มีการกินอยู่ในกรอบของศีล ๕ หรือศีล ๘ แวดล้อม

ด้วยผู้มีศีลมีธรรมมีปัญญา ย่อมช่วยโน้มนำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตามหลักการการเรียนรู้จากสังคม จะมีทฤษฎีการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

ก) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเด็ก เช่น ต้องการเหตุผลของการต้องเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ามีใครมาสั่งสอน ประสบการณ์เดิม (จากหลักธรรมชั้น ๕ ก็คือสัญญาชั้น) ของผู้เรียนเป็นข้อมูลที่จำเป็นมากของผู้ที่จะสอน ผู้ใหญ่จะพร้อมที่จะเรียนรู้หากเห็นความจำเป็นในการนำไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน เป็นต้น จากหลักการข้างต้นการจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสนใจที่จะปฏิบัติธรรมต้องเริ่มต้นที่ทำไมจึงต้องปฏิบัติธรรม หากยกตัวอย่างเรื่องการใช้หลักอริยสัจ ๔ ผู้เรียนต้องเห็น “ทุกข์” ที่แท้จริงเสียก่อน “ความสุข” ที่ตนประสบพบอยู่ทุกวันที่แท้คือรูปแบบของความทุกข์ ความรู้ซึ่งเช่นนี้จึงจะทำให้ผู้เรียนเริ่มแสวงหาทางสาเหตุของปัญหาคือ “สมุทัย” ซึ่งสรุปรวบยอดได้ที่ “อวิชชา” เมื่อทราบรากฐานของปัญหาแล้ว การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ทราบว่าหนทางแก้ปัญหาคือการขจัดอวิชชา นั่นคือมรรค ๘ ซึ่งจะนำไปสู่ “นิโรธ” ภาวะของการดับทุกข์โดยสิ้นเชิงได้ ซึ่งพุทธทาส^{๖๘} เรียกคนกลุ่มนี้ว่าเป็นคน “เจ้าปัญญา” มีปัญญามากใช้ปัญญานำ อย่างไรก็ตามประสบการณ์เดิมของผู้เรียนบางกลุ่มไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับนี้จึงต้องให้แนวทางปฏิบัติที่เข้าใจง่ายกว่า เช่น การทำบุญทำทาน การถือศีล การละเว้นอบายมุข เป็นแนวทางการพัฒนาที่ใช้ “ศีลนำ” เป็นแนวทางให้ปฏิบัติไปก่อนเป็นการ “ลด” กิเลสลง ไม่ต้องใช้ความคิดลึกซึ้ง เมื่อมีความพร้อมมากขึ้นก็จะเรียนรู้เรื่องทีละเอียดลึกซึ้งได้มากขึ้นต่อไป ความรู้ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะทำให้วิทยากรเตรียมการสอน ออกแบบหลักสูตร เลือกใช้เทคนิคและทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายมากขึ้น

ข) การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนจาก “ประสบการณ์” ประสบการณ์ที่ว่าอาจจะเป็นประสบการณ์จริงหรือประสบการณ์ที่เรียนรู้จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นก็ได้ ซึ่งมี ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

(๑) เป็นการจำลองประสบการณ์ เช่นการใช้กรณีศึกษา การใช้การจำลองสถานการณ์ในรูปของเกมต่าง ๆ การสาธิตให้เห็น หรือใช้การทัศนศึกษา ทั้งหมดนั้นจะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสนับจะประสบพบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเอง

(๒) การให้สังเกตการณ์และใช้ความคิดใคร่ครวญ เช่นการแบ่งกลุ่มระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม มอบหมายให้สังเกตเหตุการณ์ที่จะนำไปสู่บทเรียน

(๓) จะเป็นการสรุปการเรียนรู้จากการใช้ตรรกะทำให้เกิดเป็นแนวคิดสรุปรวบยอด

(๔) ทดลองใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่สามทดสอบในสถานการณ์อื่น ๆ เพื่อการแก้ปัญหาตัดสินใจ

หลักการนี้ใช้สำหรับการฝึกงานจากสถานที่ทำงานจริง หรือการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการ วิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เปลี่ยนทัศนคติเกิดปัญญาอย่างมี

^{๖๘} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ), *คู่มือมนุษยฉลลขบสมุทร*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๔๔.

ประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นี้ย่อมแตกต่างจากเพียงการฟังคำบอกเล่าฟังบรรยาย หรือฟังเทศน์เท่านั้น

การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ในทางพุทธธรรมอาจเปรียบเทียบได้กับการเปลี่ยน “ทิฐิ” จากมิจฉาทิฐิไปเป็นสัมมาทิฐิ หรือจากหลักธรรมปฏิบัติจนอุปาทานคือการเปลี่ยนที่ระดับ “อุปาทาน” ซึ่งหากไต่ย้อนกลับไปดูแล้ว อุปาทานนั้นก็เกิดจาก ความอยากได้ อยากมี อยากเป็น (ตัณหา) และตัณหานี้เกิดจากความรู้สึกตอบสนองต่อสิ่งเร้า (เวทนา) และเวทนานี้เกิดจากการรับรู้ (อายตนะ ๖ ชั้น ๕) ที่มีการ “ปรุงแต่ง” (สังขาร) ที่ปรุงแต่งผิดเพี้ยนไปจากความจริงเพราะมี “อวิชชา” คือความไม่รู้ในสังขารหรือความหลงผิด หลงเชื่อ หลงคิด หลงเข้าใจ (ทิฐิ) ไปเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่สังขาร หรืออาจจะไปแก้ไขที่ปัจจัยอื่น ๆ ในวงจรปฏิจลสมุปบาทตามที่ท่านพุทธทาสสอนไว้ในหนังสือคู่มือมนุษย์ก็ได้ เช่น ที่สังขารหรือ เวทนา หรือตัณหา เป็นต้น

ค) การเรียนรู้ตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์ คือการเรียนรู้ในระดับแรกคือการไม่ทำความชั่ว อยู่ในศีล การเรียนรู้ในระดับที่สองคือการทำความดี ทำบุญสุนทาน เป็นคนดีของครอบครัว ของสังคม ประเทศชาติ และการเรียนรู้ในระดับที่สามคือการทำให้บริสุทธิ์เข้าถึงความเป็น “พุทธะ” (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) การเรียนรู้ในสองระดับแรกนั้นคือการเรียนรู้ในระดับโลกียธรรม และการเรียนรู้ในระดับที่สามเรียกว่าการเรียนรู้ในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีปัญหาเห็นความจริงตามกฎธรรมชาติ หลุดพ้นจากความจริงในระดับของการสมมติตามความเข้าใจของมนุษย์ปุถุชน (สมมติสังขะ) เข้าถึงความจริงระดับสูงสุด เป็นความจริงแท้ (ปรมัตถ์สังขะ) หรือก็คือการเห็นหรือเข้าถึง “อริยสัจ ๔” นั่นเอง คำถามหนึ่งที่ทุกคนควรจะฝึกถามตนเองคือ “ทำไมเราจึงคิด เชื่อ หรือกระทำอย่างที่เราวันนี้เราคิด เราเชื่อ เรากระทำอยู่” การเริ่มถามคำถามเช่นนี้จะทำให้มนุษย์หรือ “กบ” เริ่มเห็นกะลาที่ครอบอยู่ เมื่อกบเห็นกะลาแล้วจึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพยายามเรียนรู้ที่ตนจะออกจากกะลา เมื่อกบเห็นกะลานั้นคือจุดเริ่มต้นของการมี “สัมมาทิฐิ” การใช้หลักธรรมกาลามสูตรนับว่าเป็นหลักธรรมที่ดีที่จะพิจารณาถึงกรอบความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในตน เป็นการตั้งคำถามในระดับรากฐาน หรือเป็นคำถามเชิงปรัชญาที่มีความลึกซึ้งพอที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเองได้

๔) การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนา การกำหนดให้มีการประเมินหลักสูตรการพัฒนาจะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ประเด็นที่จะต้องมีการประเมินเช่น ประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนา หลักธรรมที่พัฒนา เทคนิควิธีการสอน สื่อที่ใช้สอน วิทยากร/อาจารย์ผู้สอน เป็นต้น ในส่วนของการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาตามหลักพุทธธรรมจะประเมินโดยใช้หลักภาวะ ๔ กล่าวคือ ภาวะกาย ภาวะจิต ภาวะอารมณ์ (Emotional) และภาวะปัญญา^{๖๔} หลักภาวะ ๔ ก็คืออเนกของมรรคมีองค์ ๘ นั่นเอง การประเมินผลหลักสูตรจะทำให้หลักสูตรมีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากการประเมินผลหลักสูตรแล้ว ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณาในลำดับต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยดังกล่าวต้องมีความสอดคล้อง ตอบสนองซึ่งกันและกัน เช่น การ

^{๖๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *สู่การศึกษาแนวพุทธ*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์และพัฒนาศึกษา, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖.

สรรหาคัดเลือกบุคลากรจะต้องใช้ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นมาตรฐานในการคัดเลือก สำหรับระบบค่าตอบแทนต้องเป็นการตอบแทนที่ส่งเสริมการลด ละ กิเลส ไม่ยึดติดอยู่กับการสะสมทรัพย์สินเงินทองเกียรติยศ การบริหารหรือประเมินผลงานจะต้องใช้ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นตัวตั้งในการวัดพฤติกรรม ทักษะ ค่านิยมต่าง ๆ ของบุคลากรว่าเป็นไปตามแนวทางของพุทธธรรมมากน้อยเพียงใด

๕) การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนา การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประเมินว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมประสบความสำเร็จบรรลุ เป้าหมายเพียงใด และมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคลากรขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตาม หลักไตรสิกขา คือมีศีลในระดับใด มีสมาธิมากน้อยเพียงใด มีปัญญาสัมมาทิฐิมากขึ้นหรือไม่ การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธนี้ทำให้องค์การเป็นองค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง มีธรร มาภิบาล บรรษัทภิบาล มีจริยธรรม คุณธรรม ดูแลบุคลากรอย่างดี ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ รับผิดชอบต่อผู้ให้บริการหรือไม่ นอกจากพิจารณาที่ประสิทธิผลการพัฒนาแล้วกระบวนการพัฒนา ก็ เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนทางการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ที่กำหนดไว้ หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของ วิทยากร ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องเพียงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธเพียงใด

สรุปได้ว่า จากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาดังกล่าว จะช่วยลดความวุ่นวายสับสนใน สังคมและในองค์การได้เป็นอย่างมาก หากทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ได้รับการพัฒนาให้เข้าใจถึง หลักธรรมของพระพุทธศาสนา การพัฒนาตนในด้านจิตใจเป็นไปได้ไม่ยากนัก เพราะเมืองไทยเป็น เมืองที่ประชาชนมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และมีพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ แต่ ละบุคคลพอจะมีพื้นฐานอยู่บ้าง หากองค์การจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสนใจศึกษา ธรรมมากขึ้น และให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ก็จะสามารถขัดเกลาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรที่ พึงประสงค์ขององค์การจริง ๆ ทุกศาสนาได้ให้แนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันโดยเป้าหมายอันเดียวกัน คือ การครองชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

พุทธธรรมมีกรอบการพัฒนาหลักเป็นระบบศึกษา ๓ ประการ เรียกว่า ไตรสิกขา คือ อธิสี ลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ที่เรียกสั้น ๆ ว่า ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกหัด อบรม เพื่อพัฒนากาย ความประพฤติ จิตใจ และปัญญา ไตรสิกขานี้เป็นการศึกษาที่ครอบคลุมการ ดำเนินชีวิตทุกด้านและทุกวัยอีกทั้งความง่ายยากตั้งแต่เรื่องเบื้องต้นทั้งของเด็กและผู้ใหญ่จนถึงเรื่องที่ ละเอียดและซับซ้อนที่ยากจะหาองค์ความรู้อื่นใดมาเทียบได้

พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการรู้แจ้งทั้งทางหลักธรรมและการปฏิบัติธรรมซึ่ง ประกอบด้วย การเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาดน หลักสิกขาหรือการศึกษาของศาสนาพุทธ เป็นหลักที่บอก ว่ามนุษย์จะต้องแก้ไขพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และจะต้องพัฒนาตลอดเวลา โดยไม่ประมาท ดังนั้น มนุษย์เราจะต้องถือหลักการไว้ก่อนว่า

หนึ่ง ศึกษา ต้องฝึกฝนพัฒนาแก้ไขปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

สอง ต้องไม่ประมาท คือหยุดไม่ได้ ต้องเดินหน้าจนกว่าจะถึงจุดหมาย

หลักพุทธศาสนา ศึกษาทำให้คนศึกษา ฝึกฝน เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งไปข้างหน้า เท่านั้น ส่วนอุปมาทะ คือ ความไม่ประมาทก็คอยปลูกเร้าไม่ให้หยุด คือ หยุดไม่ได้เลย หยุดเมื่อไร เป็นการประมาททันที การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสนาจึงเป็นทั้งการพัฒนามนุษย์ โดยเน้นการสร้างเสริมคุณภาพของคนที่จะมาเป็นส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของยุคสมัยและเป็นการพัฒนาคนที่สอดคล้องกับจุดหมายระยะยาวแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย ไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนาคนเพื่อมาสนองความต้องการด้านทรัพยากรคนเฉพาะกาล เฉพาะกรณี ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร เพราะคนเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กร และทรัพยากรนี้ยังสามารถพัฒนาเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นได้อีกด้วย ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนในการสรรหา การคัดเลือกเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า ภิคุขัณฑลสิกขา ๓ ประการนี้

สิกขา ๓ ประการมี อะไรบ้าง คือ

๑. อธิศีลสิกขา
๒. อธิจิตสิกขา
๓. อธิปัญญาสิกขา^{๗๐}

พุทธพจน์ข้างต้น ถือเป็นคำจำกัดความที่พุทธศาสนิกชนทั้งหลายควรศึกษาให้รู้แจ้ง ความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๗๑}

คำว่า ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) ไตร หรือ ตริ เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ตติ แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๗๒}

ส่วนคำว่า ตติ หรือ ไตร นั้น หมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีลสิกขา, อธิจิตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีล สมาธิ และปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎกดังนี้

๑) อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหฺนฺฐกสูตรตติยเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

อธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิคุขุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มึศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบท

^{๗๐} อก.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘, ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘-๔๙.

^{๗๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๗.

^{๗๒} อก.ติก. (ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

ทั้งหลายอยู่คือ สีสันเล็ก สีสันใหญ่ สีลเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี่ชื่อว่า อธิศีลสิกขา^{๗๓}

โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สีสวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ...ความสำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา... อพยابาท ชื่อว่า สีสวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท... อรหัตตมรรค ชื่อว่า สีสวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๗๔}

๒) อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยัง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบาย ในคุหฺฏฐกสูตรตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทศ ว่า

อธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้ง หลาย บรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ ปิติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุ ตติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌาน ที่พระอรหันต์ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะ โสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา^{๗๕}

โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน . . ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”^{๗๖}

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยัง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไป จนทำให้แจ้งทั้ง เจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทศ ว่า

อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีปัญญา ประกอบด้วยปัญญา อันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบเธอรู้ตาม ความเป็นจริงว่า “นี่ทุกข์” ... “นี่ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)” ... “นี่ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)” ... “นี่ทุกข์ นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อา สวะ” ... “นี้อาสวสมุทัย” ... “นี้อาสวนิโรธ” ... “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี่ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^{๗๗}

^{๗๓} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๗๔} พ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

^{๗๕} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๗๖} พ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๗๗} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าทิวฐิวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็น... ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา^{๗๘}

การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตื่นอยู่ตลอดเวลา หมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหาหนิพพาน อาสวะทั้งหลาย ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”^{๗๙} ทั้งนี้ พระสารีบุตรได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิเทศ^{๘๐} ว่า

๑. เพื่อไม่ประพฤติดิตถิทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติดิตถิ
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ
๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ
๔. เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่ง ความล่งเลงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนาและสิ่งที่ไม่ปรารถนา

๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ ราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฐิ กิเลส ทุจริต มิจฉาทิฐิ มิจฉาสังกับปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติ มิจฉาสมาธิ มิจฉาญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาซึ่งมีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาดตน

๒.๓.๑ ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎกมาแสดงไว้ดังต่อไปนี้

พระอุปติสสเถระ (ลังกา) ได้ให้ความหมายของการศึกษาและขอบเขตของการศึกษา ไว้ในวิมุตติมรรคว่า สิกขา หมายถึงการศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๘๑}

พระพุทธโฆษาจารย์ (พระคณาจารย์) ได้อธิบายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคว่า ไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจากอภาย, กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุพระนิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มีใช้การปรนเปรอ ตนด้วยกามสุขและการทรมานตน มีศีลเป็นปฏิบัติต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปฏิบัติต่อกิเลสที่กลุ่มมรุมจิต และปัญญาเป็นปฏิบัติต่ออนุสัยกิเลสที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นพระอริยะผู้มีความบริบูรณ์ด้วยศีล ได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี, บริบูรณ์ด้วยสมาธิ ได้แก่พระอนาคามี และบริบูรณ์ด้วยปัญญา ได้แก่ พระอรหันต์

^{๗๘} พ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๗๙} พ.ร. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

^{๘๐} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๕๐, ๒๙/๕๒/๑๘๒, ๒๙/๑๐๓/๓๑๙, ๒๙/๑๙๗/๕๔๗ -๕๗๙, ๒๙/๒๐๙/๖๑๔-๖๑๕.

^{๘๑} พระอุปติสสเถระ (ลังกา), วิมุตติมรรค, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๔๘), หน้า ๔.

นอกจากนี้ องค์ธรรมทั้ง ๓ ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษอันหาได้ยากในบุคคลทั่วไป ดังมีวิชา ๓ เป็นต้น^{๘๒}

การศึกษา หมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า **สิกขา** ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สันราคะ สันโทสะ สันโมหะ ผลของการปฏิบัติสิกขาเป็นอย่ำนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา^{๘๓}

สมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกละวาง พุดสัน ๆ ว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพของจิต และยังกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักของ ปัญญาว่าเป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คัดการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่เป็นจริง ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ (คิดเป็นแก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น)^{๘๔}

ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้อีกพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยัติ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึงพา อวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๘๕} และยังหมายถึงการศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกุศลโบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำสังคมไปสู่อายุธรรมที่ถูกต้อง^{๘๖}

^{๘๒} พระพุทธโฆษาจารย์ (พระคณิศรจนารจารย์), **วิสุทธิมรรคแปล ภาค ๑ ตอน ๑** พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔, ๙-๑๒.

^{๘๓} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปัญโญ), **การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**, (กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

^{๘๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **จะพัฒนานคนกันได้อย่างไร**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗-๓๙.

^{๘๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **หัวใจพระพุทธศาสนา : พุทธจักร**, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐) : ๗.

^{๘๖} ธีระ ภาวิไล, **หัวใจของศาสนาพุทธ**, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา), ธรรมสถาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.

ไตรสิกขา มีข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ

๑. ชั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้นตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่เราควรศึกษาอบรม เป็นชั้นศีล

๒. ชั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกถึงตัวทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา

๓. ชั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง กาฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิดความรู้ความสลัดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริง ๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา^{๘๗}

สรุปได้ว่า จากความหมายของไตรสิกขาที่กล่าวมานั้นพอ ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตตั้งงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อหนุนต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิ และบริบูรณ์ด้วยปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต

๒.๓.๒ ความสำคัญของไตรสิกขา

หลักการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา (ศีล – สมาธิ – ปัญญา)^{๘๘}

การพัฒนาตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เริ่มที่หลักการของการศึกษา เพราะการภาวนาหรือการพัฒนาที่แท้ที่จริงก็คือสิ่งเดียวกันกับการศึกษา หรือสิกขา สิ่งที่ต้องศึกษา หรือสิ่งที่ต้องพัฒนา แยก ออกไปเป็น ๓ ด้านใหญ่ ๆ โดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มี ๓ ด้าน คือพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรม ทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภทคือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ (ในความหมายเดิมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย)

๒) สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนง และแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญออกมาได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่องที่ดีหรือ

^{๘๗} บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

^{๘๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙), หน้า ๖๗.

พิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยังต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล

๓) ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่นั้น ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวาง แยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายชั้นหลายระดับ เช่น

ก. เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่าง ๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจน การเรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมทั้งชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้หยั่งเห็นใหม่ ๆ ได้

ข. ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย

ค. ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไป ตามกฎธรรมดาของธรรมชาติ จนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้น เป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์คือการจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่าง ๆ เช่น สอดแทรกอยู่ในหลักโอวาทปาติโมกข์ด้วยเหตุนี้ผู้ วิจัยจึงจำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสิ้นภพว่า

ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ อริยสัจ อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนถอนได้แล้ว ภวเนตติสันไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มียศได้ตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลายเพื่อความรู้อย่าง^{๘๘}

๒. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปัตตสูตร ว่า

พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขาบทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละราคะ โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม^{๘๙} เพราะสิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั้นเอง^{๙๐}

^{๘๘} ๐.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒.

^{๘๙} ๐.ตีก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐ - ๓๑๑.

^{๙๐} ๐.ตีก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๘๘/๓๑๔, ๒๐/๘๙/๓๑๗.

๓. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกศึกษาพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่า

ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง^{๙๒}

ความสำคัญของการศึกษา

การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้องไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสังขตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือเป้าหมายของการศึกษา^{๙๓}

ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานี้ เมื่อนำมาแสดงเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติทั้ง ๆ ไป ได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่า โอวาทปติโมกข์^{๙๔} (พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ ๓ อย่าง) คือ

๑. การไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทั้งทางกาย ทางวาจา จัดเป็น ศีล
๒. การบำเพ็ญความดีให้เพียบพร้อม จัดอยู่ในการปฏิบัติจิตขั้นที่เรียกว่า สมาธิ
๓. การทำจิตของตนให้ผ่องใส จัดเป็นการฝึกปฏิบัติในขั้นสูงสุดเรียกว่า ปัญญา

ความสำคัญของไตรสิกขา หรือ (การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนา

การพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่า การศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหาดังคำกล่าวที่ว่า “ทุกข์มีเพราะยึด ทุกยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ

^{๙๒} อก.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒ – ๓๑๔.

^{๙๓} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ), การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุษากการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

^{๙๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม), พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๗.

เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^{๙๕}

ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ไตรสิกขา เป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

สรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำการด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา มนุษย์ทุกคนที่เกิดมา จำเป็นต้องมีกรอบ หรือ มีเส้นทางที่เราต้องเดินตาม สิ่งที่มีมนุษย์จะต้องมีหรือต้อง ปฏิบัติตาม ก็ได้แก่ หลักไตรสิกขา เพราะคำว่า สิกขา เป็นสิ่งที่มนุษย์หรือชาวพุทธเราต้องศึกษา และเรียนรู้ เมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาตามหลักของ ไตรสิกขา แล้วย่อมจะนำพาชีวิต และร่วมนำสังคมประเทศชาติ ไปสู่ความดีงาม และความสุขความเจริญสืบไป

๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

๒.๔.๑ ความหมายของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการ เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ เริ่มใช้มาแต่ พ.ศ.๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายตราฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรก โดยเปลี่ยนคำว่า "พระคณาธิการ" มาเป็น "พระสังฆาธิการ" ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ รวมคำว่า "พระ" "สังฆ" และ "อธิการ" เป็น "พระสังฆาธิการ" แปลตามรูปศัพท์ว่า "พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์" "พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง" ซึ่งในแม่บทท่านบัญญัติว่า หมายถึง "พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์" มีตำแหน่งดังนี้

- ๑.เจ้าคณะใหญ่
- ๒.เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
- ๓.เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
- ๔.เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
- ๕.เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
- ๖.เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส^{๙๖}

^{๙๕} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทิศทางการศึกษาไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑-๔๒.

^{๙๖} กฎหมายตราฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๐๖), บทนำ.

เจ้าคณะและเจ้าอาวาสดังกล่าวนี้ เป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มตามกฎหมาย และครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะมีอำนาจหน้าที่เต็มตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมาย จึงบัญญัตินามว่า "พระสังฆาธิการ" ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการของฝ่ายราชอาณาจักร ส่วนเลขานุการเจ้าคณะและเลขานุการรองเจ้าคณะ หาได้เป็นพระสังฆาธิการไม่ เพราะเป็นเพียงผู้ทำการเลขานุการ

๒.๔.๒ ความสำคัญของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและในวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และ พระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุม และส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์ จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุและสามเณร ดูแลให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ภิกษุและสามเณรมีจริยาวัตรตรงตาม ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ดูแลการประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุและสามเณรไม่ให้ออกนอกพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษา จัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และเป็นธุระในการอบรมศึกษาสั่งสอน พระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้สะดวกตามสมควร ในการบำเพ็ญกุศล

กรมการศาสนาและกระทรวงศึกษาธิการ ระบุถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญเนื่องด้วยพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสซึ่งเป็นที่เคารพและเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๗}

พระสงฆ์กับการบริหารจัดการ ถือว่าพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าพระสงฆ์จะทำอะไรเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในวัดหรือนำพาพุทธศาสนิกชนทำตามขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆพระสงฆ์มีบทบาทเป็นอย่างยิ่ง เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะพระสงฆ์มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด สามารถให้ความรู้ที่ตนเองได้ศึกษามาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์แก่พระพุทธศาสนาและสังคมประเทศชาติ^{๑๘}

^{๑๗} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า คำนำ.

^{๑๘} สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, พระสงฆ์กับภาวะผู้นำ, ในรวบรวบบทความ สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๐๖.

ดังนั้นพระสังฆาธิการ จึงเป็นพระภิกษุที่ปฏิบัติตามภารกิจของพระพุทธศาสนาที่จะช่วยส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ให้เจริญรุ่งเรือง และสร้างศรัทธาของพุทธศาสนิกชนต่อพระพุทธศาสนา และสร้างความเข้มแข็ง และความมั่นคงของพระพุทธศาสนา

๒.๔.๓ การแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอน พระสังฆาธิการ การแต่งตั้งและถอดถอน (กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ) ไว้ดังนี้^{๙๙}

คุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการ

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอน พระสังฆาธิการ ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการ ไว้ ๗ ประการดังนี้

๑. มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง
๒. มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง
๓. มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย
๔. เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์
๕. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ
๖. ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน
๗. ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน

การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ

การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ ตามกฎหมายเถรสมาคม (กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ) มีดังนี้

๑. การแต่งตั้งตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ ต้องมีคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพ้น ๓๐ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่ารองสมเด็จพระราชาคณะ สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ โดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคม
๒. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะภาค ต้องมีคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพ้น ๒๐ และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะภาคนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดในภาคนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือมี สมณศักดิ์ไม่ ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นเทพ หรือเป็นพระราชาคณะซึ่งเป็นพระคณาจารย์เอก หรือเป็นเปรียญธรรม ๙ ประโยค ในการแต่งตั้งเจ้าคณะภาค เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่ พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติ เสนอ มหาเถรสมาคมพิจารณา เพื่อมีพระบัญชาแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคมเจ้าคณะภาคจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ ในกรณีที่รอง เจ้าคณะภาคพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รองเจ้าคณะภาค ซึ่งได้รับแต่งตั้งแทน อยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทน

^{๙๙} กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๔๐๓.

๓. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพัน ๑๐ กับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะจังหวัดนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอในจังหวัดนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชคณะชั้นสามัญ หรือเป็นพระคณาจารย์โทขึ้นไป หรือเป็นเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๖ ประโยค ในการแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัดในภาคใด ให้เจ้าคณะภาคนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เสนอเจ้าคณะใหญ่พิจารณา เพื่อมีพระบัญชาแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคม

๔. ในการแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ ต้องมีคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วมีพรรษาพัน ๑๐ กับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรอง เจ้าคณะอำเภอนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบลในอำเภอนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร หรือเป็นพระคณาจารย์ตรีขึ้นไป หรือเป็นเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๔ ประโยคในการแต่งตั้งเจ้าคณะอำเภอในจังหวัดใด ให้เจ้าคณะจังหวัดนั้นคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว เสนอเจ้าคณะภาค เพื่อพิจารณาแต่งตั้งโดยอนุมัติของเจ้าคณะใหญ่

๕. ในการแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบล ต้องมีคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพัน ๕ กับมีสำนักอยู่ในเขตอำเภอนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือเป็นพระภิกษุมีสมณศักดิ์ หรือเป็นพระคณาจารย์ หรือเป็นเปรียญธรรม หรือเป็นนักธรรมชั้นเอก ในการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลในอำเภอใด ให้เจ้าคณะอำเภอนั้นคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว เสนอเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง เมื่อได้แต่งตั้งแล้ว ให้แจ้งกรมการศาสนาและรายงานเจ้าคณะภาคเพื่อทราบ

๖. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามราชวรวิหาร ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพัน ๕ และเป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้นในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสนอกจากพระอารามหลวงในตำบลใด ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าสังกัด ถ้าไม่มีรองเจ้าคณะอำเภอ ไม่มีรองเจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะอำเภอเลือกเจ้าอาวาสในตำบลนั้น รวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ รูป ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดนั้นดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัด เพื่อเจ้าคณะภาคพิจารณาแต่งตั้งในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส นอกจากพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสวัดนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติ และระบุหน้าที่ที่ตนจะมอบหมายให้ปฏิบัติ แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง

๗. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในกรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่งคือ มีพรรษาพัน ๑๐เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชคณะชั้นราช สำหรับพระ

อารามหลวงชั้นเอก ไม่ต่ำกว่าพระราชอาสน์ชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอกสำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี

ส่วนพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในจังหวัดอื่น นอกจากกรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง คือ มีพรรษาพ้น ๑๐ เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชอาสน์ชั้นสามัญสำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก สำหรับ พระอารามหลวงชั้นโท ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท หรือพระครูสัญญาบัตรที่มี นิตยภัต ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะภาคดำเนินการ ในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว และระบุหน้าที่ที่ตนจะมอบหมายให้ปฏิบัติแล้วรายงานเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาเสนอตามลำดับ จนถึงมหาเถรสมาคม สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ตามมติมหาเถรสมาคม

การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่พระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการย่อมพ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีถึงมรณภาพ หรือพ้นจากความเป็นพระภิกษุ หรือลาออก หรือย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่ หรือยกเป็นกิตติมศักดิ์ หรือรับตำแหน่งหน้าที่เจ้าคณะหรือรองเจ้าคณะอื่น หรือให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่ หรือถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่ หรือถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่^{๑๐๐}

พระสังฆาธิการรูปใดประสงค์จะลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ที่ย่อมทำได้ เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งได้พิจารณาอนุญาตแล้ว จึงเป็นอันพ้นจากตำแหน่งหน้าที่

พระสังฆาธิการจะพ้นตำแหน่งได้ในกรณีมรณภาพ หรือพ้นจากความเป็นภิกษุ หรือลาออก หรือย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่ หรือให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ โดยถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่ ถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่^{๑๐๑}

๒.๔.๔ การปกครองสงฆ์

การปกครองคณะสงฆ์เป็นรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ โดยเฉพาะเกิดขึ้นในสังคมชาวพุทธที่มีรูปแบบและประวัติอย่างยาวนาน

ลักษณะการปกครองคณะสงฆ์ตามแบบพระธรรมวินัย

การปกครองคณะสงฆ์ได้มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล หลักที่ใช้ในการปกครองครั้งนั้น คือ พระธรรมวินัยพระพุทธรูปเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์โดยธรรมมาธิปไตย กล่าวคือ ทรงแสดงธรรมบัญญัติพระวินัย การบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธรูปศาสนา และทรงวินิจฉัยอธิกรณ์ของพระสงฆ์ โดยที่พระองค์ทรงเป็นพระธรรมราชา มีพระสาวกเป็นพระธรรมเสนาบดีเป็นผู้ช่วยตามที่ทรงโปรดให้ช่วย พร้อมพระโมคคัลลานะและพระเถระทั้งหลาย ผู้เป็นสังฆมิตรและสังฆปริณายกเป็นหมู่ๆ ทรง

^{๑๐๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๐๕.

^{๑๐๑} อ้างแล้ว, หน้า ๔๐๓

มอบให้สงฆ์เพื่อเป็นสมานสังวาสกัน เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย และต้องมีมติเป็นเอกฉันท์เป็นสำคัญ

ทัศนนักปราชญ์เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ ดังสุนทร ณ รังสี กล่าวไว้ว่า^{๑๐๒}

๑. สังคมสงฆ์ มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมดหาใช่สงฆ์หรือผู้แทนของสงฆ์เป็นผู้บัญญัติอย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้พระสงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่างๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใส และเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรมดังข้อความว่า “ภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลายด้วยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ เพื่อชมเพื่อเกื้อยาก เพื่อสำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก เพื่อป้องกันอาสวะอันบังเกิดจากปัจจุบัน เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม และเพื่อถือพระวินัย^{๑๐๓}

๒. ด้านการบริหาร ในสมัยเมื่อยังมีพระสาวกไม่มาก พระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เองโดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และพระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มมากขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพระพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกอุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มมากขึ้นอีกทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพระพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน กำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับเป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั่นเอง ส่วนการบริหารคณะสงฆ์โดยรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่บัญญัติในพระวินัย แต่ก็ได้ขัดพระวินัย

๓. ด้านตุลาการ สถาบันตุลาการทางพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางราชอาณาจักร มีกฎหมายหรือระเบียบที่สังคมวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้มีการกระทำ หรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมี พระธรรมวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักรและพุทธจักร มีกระบวนการพิจารณาดีหรืออธิกรณ์ และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก ความผิดร้ายแรงบางอย่างของบรรพชิต เช่น ความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรอาจถือว่าไม่ผิด

การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล มีโครงสร้างตามความเห็นของ ไชย ณ พล ได้กล่าวไว้^{๑๐๔}

^{๑๐๒} สุนทร ณ รังสี, สถาบันทางการเมืองตามแนวพุทธศาสตร์ รัฐศาสตร์แนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๓๐), หน้า ๓๕-๖๐.

^{๑๐๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๑.

^{๑๐๔} ไชย ณ พล, การปกครองของพระพุทธเจ้าระบอบธรรมาธิปไตย, (กรุงเทพมหานคร : เคล็ดไทย ๒๕๓๗), หน้า ๑๗๒-๑๗๓.

ลักษณะการใช้อำนาจการปกครองคณะสงฆ์ตามพระธรรมวินัย

การใช้อำนาจในการปกครองคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงวางกรอบเพื่อประโยชน์แก่การปกครองจึงทรงบัญญัติไว้ ๑๐ ประการดังนี้^{๑๐๕}

๑. เพื่อความรับทราบวาทะแห่งสงฆ์
๒. เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์
๓. เพื่อข่มบุคคลเพื่อเกื้อยาก
๔. เพื่อการอยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก
๕. เพื่อป้องกันอาสวะอันบังเกิดจากปัจจุบัน
๖. เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต
๗. เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส
๘. เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว
๙. เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม
๑๐. เพื่อถือตามพระวินัย

การปกครองคณะสงฆ์

การปกครองคณะสงฆ์เป็นการปกครองตามพระธรรมวินัย คือ การปกครองคณะสงฆ์จะยึดถือพระธรรมวินัยเป็นธรรมนูญการปกครองโดยใช้อำนาจรัฐและจารีตเป็นหลักอุดหนุน การปกครองคณะสงฆ์ Һามีความไม่เรียบร้อยเกิดขึ้นในคณะสงฆ์ต้องอาศัยอำนาจรัฐมาช่วยจัดการแก้ไขความไม่เรียบร้อย ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงถวายอำนาจรัฐช่วยคณะสงฆ์จัดระบบการปกครอง ทรงตราพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ มาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ และได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ จัดระบบการปกครองใหม่ให้มีรูปแบบคล้ายกับการปกครองแบบราชาอาณาจักร มาในสมัยพระบาทสมเด็จพระภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงยกเลิกพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ เพื่อจัดการปกครองคณะสงฆ์ในรูปแบบใหม่ จึงได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และถัดมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ใช้เป็นรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ และเป็นหลักจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน^{๑๐๖}

การปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ระบุตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายก เป็นประมุขสงฆ์ไทยและสงฆ์อื่น ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ทางมหาเถรสมาคมตามอำนาจกฎหมายและพระธรรมวินัยและทรงตราพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย พระธรรมวินัย และกฎหมายมหาเถรสมาคม และสมเด็จพระสังฆราชทรงอยู่ในฐานะที่ผู้ใดจะหมิ่นประมาท ดูหมิ่นหรือแสดงความอาฆาตมาดร้ายมิได้ โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสูงสุด คณะสงฆ์และสามเณรต้องอยู่ภายใต้การปกครอง

^{๑๐๕}วิ.มหา. (ไทย) ๑/๓๙/๒๘-๒๙.

^{๑๐๖}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์), เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่องการปกครองคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๔๐), หน้า ๑.

ของมหาเถรสมาคม ซึ่งมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธานและกรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการแต่งตั้ง

ในการปกครองคณะสงฆ์ แบบแผนการปกครองออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนหลักการกำหนดหน่วยงาน เขตการปกครอง ผู้ปกครองหรือผู้รับมอบหมายงาน หรือผู้มอบหมายงาน ปฏิบัติงานคณะสงฆ์ และส่วนย่อยๆ ได้แก่ แบบแผนการกำหนดอำนาจหน้าที่ การควบคุม บังคับบัญชา การประสานงาน การตั้งผู้รักษาการแทน และการวางระเบียบการปฏิบัติอื่นๆ

ระเบียบการปฏิบัติปกครองคณะสงฆ์กำหนดให้มีเจ้าคณะมหานิกายและเจ้าคณะธรรมยุตปกครองบังคับบัญชาวัด และพระภิกษุสามเณรในนิกายนั้นๆ โดยมีแบบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค^{๑๐๗}

ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง มีมหาเถรสมาคมเป็นศูนย์กลางรวมอำนาจปกครอง และกิจการคณะสงฆ์ทั้งสิ้นของคณะสงฆ์ไทย เป็นศูนย์รวมเขตการปกครอง และ เจ้าคณะส่วนกลาง ซึ่งเป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง โดยกำหนดเขตการปกครองได้แก่ เขตการปกครองบังคับบัญชาเจ้าคณะ เจ้าอาวาสและภิกษุสามเณรในนิกายนั้นๆ ในส่วนกลาง จะแยกส่วนปกครองเป็นคณะนิกายเรียกว่า “หน” มี ๔ หน คือ หนกลาง หนเหนือ หนตะวันออก และหนใต้ ในส่วนของคณะธรรมยุต เรียกว่า คณะธรรมยุติ จะรวมเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค และวัดธรรมยุติเป็นเขตเดียวกัน

การปกครองสงฆ์ในส่วนกลาง ได้แก่ เจ้าคณะหนใหญ่ ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการในส่วนกลาง เป็นผู้ประสานงานกับสมเด็จพระสังฆราช มีมหาเถรสมาคม เป็นหน่วยงานในส่วนกลางและประสานงานกับเจ้าคณะในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน เรียกว่า หน มีเจ้าคณะหนใหญ่ ๕ หน คือ

๑. เจ้าคณะใหญ่หนกลาง
๒. เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ
๓. เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก
๔. เจ้าคณะใหญ่หนใต้
๕. เจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุต

อำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ของเจ้าคณะหนใหญ่ ในเขตปกครองของตนมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ ดังนี้^{๑๐๘}

๑. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

๒. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

^{๑๐๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

^{๑๐๘} คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, การปกครองคณะสงฆ์ไทย; (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,๒๕๕๑), หน้า ๑๘๔.

๓. วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นภาค หรือมีอำนาจหน้าที่ในกรณีที่ได้รับมอบหมายอย่างอื่นจากมหาเถรสมาคม

๔. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะภาคให้เป็นไปโดยชอบ

๕. ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

๖. ตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ในส่วนภูมิภาค การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ได้กำหนดส่วนหลักไว้อย่างชัดเจนในมาตรา ๒๑ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ได้จัดเขตการปกครองออกเป็นภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล จำนวนตำบล และเขตปกครองให้เป็นไปตามกำหนดในกฎหมายมหาเถรสมาคม ส่วนมาตรฐาน ๒๒ กำหนดให้พระภิกษุเป็นผู้ปกครองตามชั้น ตามลำดับชั้น คือ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะตำบล เมื่อมหาเถรสมาคมเห็นสมควรจะจัดให้มี รองเจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะอำเภอ และรองเจ้าคณะตำบลเป็นผู้ช่วย เจ้าคณะชั้นนั้น ๆ ด้วยก็ได้

พระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ทุกตำแหน่ง เรียกว่าพระสังฆาธิการเป็นภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดทางคณะสงฆ์ โดยมีอำนาจเต็มแบบรวมตำแหน่งซึ่งนอกเหนือจากตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นแล้วยังรวมไปถึงเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าคณะ และ เจ้าอาวาสเป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มกฎหมาย และควบคุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด

๒.๔.๕ บทบาทพระสังฆาธิการ

พระธรรมญาณมุนี กล่าวว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ โดยมีหลักการปกครองคือมุ่งความสงบเรียบร้อย มุ่งความเจริญงอกงาม และมุ่งความสามัคคีปรองดอง ซึ่งทั้ง ๓ ประการนี้เป็นเครื่องวัดสมรรถภาพของการปกครอง ในขณะเดียวกันในการปกครองพระสงฆ์ให้ได้ผลดีตามหลักการ ดังกล่าวนั้น^{๑๐๙}

พระครูมงคลคีลวงค์ และคณะ กล่าวว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ทุกรูปต้องพัฒนาตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยก่อนเป็นประการแรก ประการที่สองจะต้องมีรูปแบบการปกครองในวัดวาอารามให้เรียบร้อย และประการสุดท้ายจะต้องจัดรูปแบบในการศึกษาเล่าเรียน แผนกพระปริยัติธรรมชั้น เช่น แผนกนักธรรม แผนกบาลี ขึ้นในวัดของตน นอกจากนี้จะต้องอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้กับพระภิกษุสามเณร เรียกว่า พัฒนาจิตใจของพระภิกษุสามเณรให้มีความมั่นคง เพื่อพระภิกษุสามเณรจะได้นำหลักการพัฒนาจิตใจนี้ไปสู่เด็กหรือเยาวชนหรือยุวพุทธให้หันเข้ามาศึกษาหาความรู้ด้านพระพุทธศาสนา เรียกว่า จริยธรรม การให้การศึกษาด้านจริยธรรมก็คือการเปิดโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น การเปิดโรงเรียนเด็กเล็ก ที่เรียกว่าเด็กก่อนเกณฑ์ ซึ่งเป็นโครงการของมหาเถรสมาคม ก็เพื่อเป็นการชักจูงเด็กเล็กให้หันเข้ามาฟังพระสงฆ์ พระสงฆ์ก็มีบทบาท

^{๑๐๙} พระธรรมญาณมุนี, การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, อ่างใน พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๗.

ช่วยเหลือเด็กเล็กด้วยเมตตาธรรม เด็กเล็กเหล่านี้ ก็คือ ลูกหลาน ชาวบ้านที่ต้องออกไปประกอบอาชีพ เมื่อวัดรับดูแลลูกหลานให้ ความเลื่อมใสศรัทธาต่อวัด ต่อ พระพุทธศาสนา ก็เกิดขึ้นกับประชาชน จึงเห็นได้ว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส นอกจากจะมีหน้าที่ในการดูแลวัดพัฒนาวัดแล้ว ยังต้องช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนพร้อมกันไปด้วย^{๑๑๐}

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ ในเขตปกครองของตน ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ รวมทั้งการนิคมกรรมหรือการวินิจฉัย อธิการ หรือความผิดทางพระธรรมวินัยของพระภิกษุ

กฎหมายตราสามดวง ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กำหนดจริยาพระสังฆาธิการซึ่งพระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามบทบาทของพระสังฆาธิการดังต่อไปนี้

๑. ต้องเคารพเอื้อเฟื้อต่อกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชและปฏิบัติตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด

๒. ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งโดยชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ถ้าไม่เห็นพ้องด้วยคำสั่งนั้น ให้เสนอความเห็นคัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งและเมื่อได้คัดค้านดังกล่าวมานั้นแล้ว แต่ผู้สั่งมิได้ถอนหรือแก้คำสั่งนั้น ถ้าคำสั่งนั้นไม่ผิดพระวินัยต้องปฏิบัติตาม ต้องรายงานจนถึงผู้สั่งในกรณีมีการคัดค้านคำสั่งให้ผู้ส่งรายงานเรื่องทั้งหมดไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตน เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป ในการปฏิบัติหน้าที่ ห้ามทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

๓. ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง มิให้เกิดความเสียหายแก่การคณะสงฆ์และการพระศาสนาและห้ามมิให้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

๔. ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยชอบและห้ามมิให้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่สมควร

๕. ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนและผู้อยู่ในปกครอง

๖. ต้องรักษาส่งเสริมสามัคคีในหมู่คณะและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๗. ต้องอำนวยความสะดวกในหน้าที่การคณะสงฆ์และการพระศาสนา

๘. ต้องรักษาข้อความอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ที่ยังไม่ควรเปิดเผย

ทั้ง ๘ ข้อนี้ เป็นจริยาอันพระสังฆาธิการต้องถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด เพราะละเมิดแล้วย่อมได้รับโทษฐานละเมิดจริยา

^{๑๑๐} พระครูมงคลคีตวงค์ และคณะ, พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท. การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, อ้างใน พระปลัดเกียรติศักดิ์ สีนทวิวรกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑.

๒.๕ บทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครอง

การบริหารงานเป็นกิจการของคณะสงฆ์มี ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านการเผยแผ่ศาสนา ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งผู้ศึกษาจะศึกษาเฉพาะด้านการปกครองเพียงด้านเดียว

การปกครอง หมายถึง การควบคุมและส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึง งานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณรในเขตปกครองของตน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้ คำว่า การปกครอง แปลว่า การควบคุมดูแล รักษา ควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ท่านควรจะอยู่ ด้วยเหตุนี้พระสังฆาธิการจึงต้องดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และบัญชาของสมเด็จพระสังฆราชนอกจากนั้นพระสังฆาธิการยังจะต้องทำหน้าที่ระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม การวินิจฉัยลงข้ออุทธรณ์คำสั่ง ตลอดจนการควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ใต้เขตปกครองของตนชี้แจง แนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยพร้อมทั้งการตรวจตรา การประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน^{๑๑๑}

การจัดโครงสร้างการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ การตราพระราชบัญญัติฉบับนี้เกิดจากความต้องการของรัฐบาลซึ่งในสมัยนั้นมีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรีที่มุ่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการปกครองประเทศ ที่นิยมการรวบอำนาจ การตัดสินใจเด็ดขาดไว้กับผู้นำมาซึ่งความล่าช้า และความขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเห็นว่าการแยกอำนาจบัญชาการคณะสงฆ์ออกเป็น ๓ ทาง คือ สังฆสภา คณะสังฆมนตรีและคณะวินัยธร ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ ด้วยเหตุผลดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจึงได้ลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการร่างพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับใหม่ขึ้นใน พ.ศ. ๒๕๐๓ เมื่อคณะกรรมการทำงานสำเร็จ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐสภา เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ฉบับนี้ คือ

“โดยที่การจัดดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ มิใช่เป็นกิจการอันแบ่งแยกอำนาจดำเนินการด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการถ่วงดุลอำนาจเช่นที่เป็นอยู่ตามกฎหมายในปัจจุบัน และโดยระบบเช่นว่านั้นเป็นผลบั่นทอนประสิทธิภาพแห่งการดำเนินการ จึงสมควรแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ ให้สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ทรงบัญชาการคณะสงฆ์มหาเถรสมาคมตามอำนาจกฎหมายและพระธรรมวินัยทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา”

โดยการปกครองคณะสงฆ์ในยุคนี้อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมมีความหมายกว้างขวางมาก เพราะถ้าพิจารณาเทียบเคียงกับอำนาจหน้าที่ของสังฆสภาคณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธรมตามทีบัญญัติแยกอำนาจกันไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ แล้วจะพบว่าอำนาจ

^{๑๑๑} พระธรรมญาณมุนี, วัดจะช่วยชาวบ้านได้อย่างไร, การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, พ.ศ. ๒๕๒๖, หน้า ๓๙-๔๒.

หน้าที่ต่าง ๆ ทั้งสามส่วนนั้นได้รวมกันเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ อำนาจหน้าที่ของสังฆสภา คณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธร ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ ได้รวมกันเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕

พระราชบัญญัติคณะ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มีจุดเด่นในการ สถาปนาสมเด็จพระสังฆราช คือ สมเด็จพระสังฆราชมีองค์เดียว และพระมหากษัตริย์ทรงสถาปนา สมเด็จพระราชาคณะผู้มีอาวุโสสูงสุดโดยสมณศักดิ์ และกรรมการมหาเถรสมาคมมี ๒๑ รูป เหมือนเดิมแต่ว่าอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้อย่างชัดเจนกว่า ฉบับ ๒๕๐๕ คือ

- ๑) ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยดีงาม
- ๒) ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร
- ๓) ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์
- ๔) รักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

เพื่อการนี้ ให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจตรากฎหมายมหาเถรสมาคม ออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่ง มีมติหรือออกประกาศ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัยใช้บังคับได้ และ จะมอบให้พระภิกษุรูปใดหรือคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามมาตรา ๑๙ เป็นผู้ใช้อำนาจ หน้าที่ตามวรรคหนึ่งก็ได้

ภาพรวมการปกครองคณะสงฆ์ไทย อยู่ภายใต้การปกครองโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ เกี่ยวข้องกับการควบคุมและส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ที่เคยถูกจัดเป็นอำนาจหน้าที่ ของสังฆมนตรีแห่งองค์การ ๔ ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ ปัจจุบันมหาเถรสมาคมมี อำนาจที่เกี่ยวกับงานคณะสงฆ์ ๖ ประเภท คือ

๑. การปกครอง
๒. การศึกษา
๓. การศึกษาสงเคราะห์
๔. การเผยแผ่
๕. การสาธารณูปการ
๖. การสาธารณสงเคราะห์

การบริหารงานของมหาเถรสมาคม เป็นไปในลักษณะที่ว่ากรรมการทั้งหมดร่วมกัน รับผิดชอบงานทั้ง ๖ ประเภท โดยไม่มีการแต่งตั้งเป็น “กระทรวง” ให้ชัดเจน แล้วมอบหมายให้ กรรมการรูปใดรูปหนึ่งทำหน้าที่เป็น “รัฐมนตรี” เพื่อกำกับดูแลเป็นการเฉพาะ และการบริหารงาน กิจการคณะสงฆ์ มีอำนาจคือ

ก. อำนาจนิติบัญญัติของมหาเถรสมาคม ในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ของสังฆสภา มหาเถร สมาคมจึงมีอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ดังนี้

- ๑) ตามกฎหมายมหาชน
- ๒) ออกข้อบังคับมหาชน
- ๓) วางระเบียบมหาชน
- ๔) ออกคำสั่งมหาชน
- ๕) มีมติมหาชน
- ๖) ออกประกาศมหาชน

ข. อำนาจบริหารของมหาชน โดยที่อำนาจการปกครองและบริหารกิจการ คณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ธรรมยุติกได้ตกเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาชน ดังนั้น มหาชนจึงมีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหาร ดังต่อไปนี้

- ๑) จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์
- ๒) จัดแบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค
- ๓) จัดตำแหน่งผู้ปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค
- ๔) แต่งตั้งและถอดถอนผู้ปกครองคณะสงฆ์

และในนามคณะกรรมการมหาชนนั้น จะมีคณะอนุกรรมการที่มหาชนแต่งตั้งอีกหลายคณะ คือ

- ๑) คณะกรรมการการศึกษาของสงฆ์
- ๒) คณะกรรมการอำนวยการพระธรรมทูต
- ๓) คณะกรรมการร่างกฎหมาย
- ๔) คณะกรรมการจัดตั้งทุนสาธารณสงเคราะห์และศึกษาสงเคราะห์
- ๕) คณะกรรมการควบคุมพระภิกษุสามเณรไปต่างประเทศ (ศ.ต.ภ.)

การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบันนี้ มีการแบ่งเขตปกครองตามลำดับชั้นคือ ตั้งแต่เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส โดยแบ่งสายการปกครอง ดังนี้

- ๑) เจ้าคณะใหญ่หนกลาง ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ มหานิกาย ภาค ๑, ๒, ๓, ๑๓, ๑๔, และ ๑๕
- ๒) เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ มหานิกาย ภาค ๔, ๕, ๖ และ ๗
- ๓) เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ มหานิกาย ภาค ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, และ ๑๒
- ๔) เจ้าคณะใหญ่หนใต้ ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ มหานิกาย ภาค ๑๖, ๑๗, และ ๑๘
- ๕) เจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุต ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ธรรมยุติกนิกายทุกภาค

และเขตการปกครองคณะสงฆ์แบ่งตามภาค ๑๘ ภาค ประกอบด้วยจังหวัดต่างๆ ได้แก่ ภาค ๑- ภาค ๑๘ เป็นต้น

ส่วนการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคเป็นไปตามความในมาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ที่กำหนดขึ้น ตำแหน่งพระสังฆาธิการ หรือผู้ปกครองคณะตามลำดับชั้นต่อไปนี้

- ๑) เจ้าคณะภาค
- ๒) เจ้าคณะจังหวัด
- ๓) เจ้าคณะอำเภอ
- ๔) เจ้าคณะตำบล
- ๕) เจ้าอาวาส

ค. อำนาจตุลาการของมหาเถรสมาคม การพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์หรือคดีความในคณะสงฆ์ มหาเถรสมาคมอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ ตรากฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๒๑ ว่าด้วยการลงนิคหกรรม กฎมหาเถรสมาคมนี้แบ่งอำนาจการพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ ออกเป็น ๓ ชั้น คือ

- ๑) การพิจารณาชั้นต้น เป็นอำนาจของเจ้าอาวาสที่ภิกษุถูกฟ้องสังกัดอยู่ ถ้าผู้ถูกฟ้องเป็นเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะก็ให้เป็นอำนาจของเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง
- ๒) การพิจารณาชั้นอุทธรณ์ เป็นอำนาจของคณะผู้พิจารณาชั้นอุทธรณ์ ซึ่งจะประกอบด้วยเจ้าคณะหรือผู้ปกครองเหนือขึ้นไปกว่าเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้พิจารณาในชั้นต้น
- ๓) การพิจารณาชั้นฎีกา เป็นอำนาจของมหาเถรสมาคม คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของมหาเถรสมาคมในการลงนิคหกรรมไม่ว่าในกรณีใดให้เป็นอันถึงที่สุด

จะเห็นได้ว่า การที่ฝ่ายรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ออกมาบังคับใช้ได้เป็นประจักษ์พยานอย่างดีที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอาณาจักรกับศาสนจักร เพราะการออกพระราชบัญญัติฉบับนี้ รัฐบาลได้เชื่อว่าการอุปถัมภ์แก่คณะสงฆ์ ทั้งนี้เพราะ คณะสงฆ์ไม่มีอำนาจลงโทษพระภิกษุผู้ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยขั้นร้ายแรงและไม่ยอมสละสมณเพศทั้งไม่มีอำนาจลงโทษผู้ใส่ความคณะสงฆ์ หากคณะสงฆ์ปล่อยไว้อย่างนั้นจะนำความเสื่อมเสียมาสู่วงการคณะสงฆ์ ในกรณีคณะสงฆ์จำจะต้องพึ่งอำนาจรัฐเพื่อสร้างความศักดิ์สิทธิ์ให้กับพระธรรมวินัยและความบริสุทธิ์ แห่งพระศาสนา แม้ว่ามหาเถรสมาคมมีอำนาจปกครอง คณะสงฆ์อย่างเต็มที่ ข้อนี้นี้ไม่ได้หมายความว่าคณะสงฆ์มีอิสระจากการควบคุมของกลไกของรัฐ

หน้าที่และอำนาจเจ้าอาวาสและผู้รักษาการแทน

โดยที่วัดเป็นสถาบันหลักในการปกครองและการดำเนินกิจการคณะสงฆ์และพระศาสนาที่สำคัญสุด กฎหมายคณะสงฆ์บัญญัติให้วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และให้เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนวัดในกิจการทั่วไป ให้เจ้าอาวาสเป็นผู้ปกครองวัด เจ้าอาวาสนั้นมีฐานะเป็นผู้ปกครองวัดและและมีฐานะเป็นผู้แทนวัด ทั้งมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามมาตรา ๔๕ แห่งราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาส จึงเป็นผู้มีความสำคัญต่อความเสื่อมความเจริญของคณะสงฆ์และพระศาสนา แม้ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสก็มีฐานะอย่างเดียวกับเจ้าอาวาส เพราะความสำคัญดังกล่าว จึงบัญญัติหน้าที่และอำนาจเจ้าอาวาสไว้โดยชัดเจนในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ใน หมวด ๕ ว่าด้วยเรื่องของวัด ไว้ในมาตราที่ ๓๗-๓๘ มีข้อความดังต่อไปนี้

มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี
- ๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนัก อาศัยอยู่ในวัด นั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมายเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม
- ๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอน พระธรรมวินัยแก่บรรพชิต และคฤหัสถ์
- ๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

มาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีอำนาจ ดังนี้

- ๑) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งมีได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด
- ๒) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด
- ๓) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้ สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎหมายมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของ มหาเถรสมาคม

อนึ่ง เพราะวัดจะต้องมีเจ้าอาวาสหรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ซึ่งอาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่ว่างเว้นเลย จึงมีบทบัญญัติโดยชัดเจนในมาตรา ๓๙ ดังนี้

“มาตรา ๓๙ ในกรณีที่ไม่มีเจ้าอาวาสหรือเจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แต่งตั้ง ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ให้ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับเจ้าอาวาส การแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ มหาเถรสมาคม”

หน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๓๗ และ ๓๘ เป็นหน้าที่และอำนาจโดยภาพรวม ส่วน อำนาจและหน้าที่โดยส่วนย่อย ยังมีในบทบัญญัติอื่น ๆ อีกส่วนรองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาส เป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาส มีอำนาจหน้าที่ตามที่เจ้าอาวาสมอบหมาย

การปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ได้มีการพัฒนาเป็นลำดับจากการได้มีการตรา พระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ ในรัชกาลที่ ๕ และในรัชกาลที่ ๘ มีตรา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๔ กำหนดรูปแบบการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย จน มาถึงสมัยรัชกาลที่ ๙ ปัจจุบันมีการตราพระบัญญัติคณะสงฆ์อีกสองฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๕ และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มีการจัดรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่ชัดเจนและเป็น สัดส่วนในการบริหารงานคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาการด้านเทคโนโลยี บูรณาการด้วยหลัก พุทธธรรมนำการปกครองไปพร้อมกับความเจริญ และมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบ ต่าง ๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากสมัยก่อน มาก เช่น ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ มีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รูปแบบแนวคิดและ วิธีการในการปกครองคณะสงฆ์ ถือว่ามีการส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการให้องค์กรคณะสงฆ์ให้มี ประสิทธิภาพประสิทธิผล ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ต้องเป็นผู้ที่มี วิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยจริยวัตรข้อปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับของ คณะสงฆ์และสังคมโดยรวม

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า^{๑๑๒} งานปกครองเป็นงานนำ เป็นงานหลักซึ่งกว้างขวาง ยิ่งใหญ่ และละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใดงานอื่นๆ ก็จะดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้ งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็จะดำเนินไปไม่ได้เช่นกัน

การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึงงานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณรในเขตการปกครองของตน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยและตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้ คำว่า “การปกครอง” แปลว่า การควบคุมดูแลรักษาควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ที่ท่านควรจะอยู่^{๑๑๓}

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า งานการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามเป็นงานเกี่ยวกับการปกครองพระภิกษุ สามเณร ตลอดจนคฤหัสถ์ที่อยู่ภายในวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เรียบร้อยดีงาม

การบริหารหมู่คณะ คือ การปกครองดูแล ตลอดทั้งแนะนำสั่งสอน อบรม พระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ ที่มีที่อยู่หรือพำนักอยู่ในวัด ให้ประพฤติอยู่ในพระธรรมวินัย ตามกฎหมายของบ้านเมือง กฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และการประกาศของมหาเถรสมาคม^{๑๑๔}

งานปกครองเป็นงานนำ เป็นงานหลักซึ่งกว้างขวาง ยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จ ต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมแก่สภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใด งานอื่นๆ ก็จะดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้ งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็ดำเนินไปไม่ได้เช่นกัน^{๑๑๕}

ทั้งนี้บทบาทของพระสังฆาธิการในด้านการปกครองนั้น ยังได้มีการตั้งความคาดหวังถึงการแสดงบทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการไว้ว่า

๑. รัฐและมหาเถรสมาคม ควรร่วมกันกำหนดนโยบายให้พุทธศาสนิกชนไปวัดในวันอาทิตย์ เพื่อปลูกฝังให้คนไทยใกล้ชิดศาสนธรรมและสามารถนำหลักศาสนธรรมปรับใช้ในวิถีชีวิตตนได้

๒. สถาบันผลิตพระสังฆาธิการ ควรกำหนดนโยบาย แผนและมาตรการในการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ให้เป็นผู้มีความพร้อมในด้านการบริหารวัดเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งฟื้นฟูและพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนให้ถึงพร้อมในการปฏิบัติภารกิจทั้ง ๖ ด้านของคณะสงฆ์ รวมทั้งเป็นกลยุธมิตรของศาสนิกชน สามารถปลูกฝังและฝึกอบรมให้เยาวชนมีสัมมาทิฐิในการดำรงชีวิต

๓. วัด ควรปรับเปลี่ยนบทบาทให้ทันกับสังคมในเชิงรุก คือ จัดโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยดึงเอาศา

^{๑๑๒} พระพุทธวรญาณ, ธรรมญาณนิพนธ์: ๑๐๐ ปีพระพุทธวรญาณ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๗๖ – ๗๗.

^{๑๑๓} พระเทพปริยัติสุธี (วราวิทย์คณฺจฺปณฺโณ), เอกสารประกอบคำ บรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๘๗.

^{๑๑๔} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), การบริหารวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๐.

^{๑๑๕} พระพุทธวรญาณ, ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปีพระพุทธวรญาณ, หน้า ๕๒-๕๓.

สภานิกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดและพระเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสังคมและชุมชน มีภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ

๔. มหาเถรสมาคม ควรมีมาตรการให้ยุติพุทธพาณิชย์ อันเป็นการลดความศรัทธาของศาสนิกชน

๕. พระสงฆ์ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านศีลธรรมและจรรยา เพื่อปลูกศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่น

๖. ฝ่ายปกครองคณะสงฆ์ทุกระดับ ควรให้ความสำคัญแก่วัดและพระสงฆ์ที่มีบทบาทให้การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาเยาวชนและศาสนิกชนในแต่ละบทบาทหน้าที่ตามภารกิจคณะสงฆ์ เช่น สนับสนุนด้านงบประมาณ ความก้าวหน้าด้านสมณศักดิ์ การพัฒนาศักยภาพและเชิดชูยกย่องให้เป็นที่ยอมรับแก่หมู่คณะสงฆ์^{๑๑๖}

กล่าวโดยสรุป บทบาทภารกิจในการบริหารจัดการวัดด้านการปกครองในปัจจุบัน นอกจากเจ้าอาวาสจะต้องคำนึงถึงพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมืองและกฎหมายคณะสงฆ์ เป็นต้น แล้ว สิ่งที่สำคัญที่พึงตระหนัก คือความเจริญมั่นคงของวัด การพัฒนาวัดให้มีศักยภาพที่เอื้ออำนวยคุณประโยชน์ต่อประชาชน ชุมชนและสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยกลไกการบริหารจัดการอย่างมีระเบียบและต้องการทำอย่างต่อเนื่อง

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้มีผู้วิจัยนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ครอบคลุมในการศึกษาหลายประเด็นดังตัวอย่างงานวิจัยต่อไปนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุก ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งตรงนี้ทำให้นักศึกษาหรือผู้วิจัยทุกแห่งที่ทำการศึกษายามที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะบุคลากรของแต่ละองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่นั้นสำเร็จลุล่วงและประสบผลสำเร็จสูงสุด

ภานุวัฒน์ เวชพนม ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน^{๑๑๗}

จันทน์ เผ่าพงษ์เลิศศิริ ได้วิจัยเรื่อง “แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามอาชีพ ไม่แตกต่างกัน^{๑๑๘}

^{๑๑๖} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการเสวนา เรื่องบทบาทที่พึงประสงค์ของวัดและพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทย, พ.ศ. ๒๕๔๓, (อัคราเนนา).

^{๑๑๗} ภานุวัฒน์ เวชพนม, “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐).

มรกต โกมลดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” พบว่าวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับ การดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) รวมถึงเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจธ. โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงานและประเภทบุคลากร และศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจธ. ผลการวิจัย พบว่า มจธ. มีระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากร มนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระดับ การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ประเภทหน่วยงาน ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ และระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์การธำรงรักษา และ ป้องกันทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และจากความคิดเห็น เพิ่มเติมพบว่า บุคลากรของ มจธ. เสนอให้มีการมอบหมายภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรปรับ ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อ สร้างความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน^{๑๑๙}

ชาญพล นิลประภาพร ได้วิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่า

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือน โดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบ เพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อย

๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่ เกี่ยวเนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง / ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมฯ ยังคงแสดงบทบาทแค่เพียง วางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนา เครื่องมือที่ มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก

๓. ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคต มาก ที่สุด หมดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมดความสามารถด้านจัดการตนเองใช้มาก ที่สุด

^{๑๑๘} จันทน์ ผ่าพงษ์เลิศศิริ, “แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการเมืองและการ คณะ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๐).

^{๑๑๙} มรกต โกมลดิษฐ์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๔๖).

๔. หมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดธุรกิจ

หมวดความสามารถที่สำคัญ ต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการ คือ ธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือ การตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ระบบอาวุโสและทัศนคติ^{๑๒๐}

สัญญาขพร อุทัยพันธุ์ ได้วิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๑ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๖ – ๓๕ ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง ๖ – ๑๐ ปี มีรายได้ในช่วง ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง

๒. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

๓. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๔. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกัน ได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๕. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน

^{๑๒๐} ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗).

สถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และด้านการเป็น
ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๑๒๑}

สันติชัย อินทรอ่อน ได้วิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
ธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่เห็นว่าธนาคาร
เลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรสนับสนุน แนะนำ และให้
คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดทา
บุคลากรแบบที่เป็นระบบ มีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้
เกิดขึ้นในองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับ
กลยุทธ์องค์กร^{๑๒๒}

อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
นั้นนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่ตัวบุคคล องค์กร สังคม ไปถึงการพัฒนา
ประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุก
รูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น และไม่จำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ เพศ
วัย หรือ โอกาสใด ๆ วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรมักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิชาการ ด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือ การให้
การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม^{๑๒๓}

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่กล่าวมานั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่
เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพ พร้อมทั้งเป็นการเสริมสร้างให้ประชาชนหรือบุคลากร มีความรู้
ความสามารถ มีทักษะ ทักษะที่ดีมีพฤติกรรมที่น่าพึงพอใจ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสำคัญแก่นมนุษย์
ทำให้มนุษย์ กลายเป็นมนุษย์ที่ดีและมีประโยชน์ เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม
ประเทศชาติ และศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต่อไป

^{๑๒๑} สันติชัยพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัด
ขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย, ๒๕๔๖).

^{๑๒๒} สันติชัย อินทรอ่อน, “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”,
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖).

^{๑๒๓} อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ, “การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในองค์กร
ด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙).

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้น จะเน้นการพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาคนเพราะคนถือเป็นต้นเหตุที่ดีจะชั่วก็อยู่ที่คน จะพัฒนาวัตถุก็ดี พัฒนาสังคมก็ดี พัฒนาบ้านเมืองก็ดี ตลอดถึงจะพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้อยู่ที่ตัวคนทั้งหมด คนเป็นผู้กำหนดสิ่งเหล่านี้ขึ้นมา จึงทำให้ส่งผลดีทั้งต่อตนและต่อโลก นั่นคือการทำให้เกิดการพัฒนาตนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป

พระมหานันท ดอนนอก ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามโครงการอบรมประชาชนประจำตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา” พบว่าความพอใจและยินดีเมื่อพระสงฆ์ เป็นผู้มีพื้นฐานทางจิตใจที่รักการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและชอบเสียสละ เป็นแรงกระตุ้นให้พระสงฆ์ ได้พยายามปรับบทบาทของตนให้เข้ามามีส่วนในกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนมากขึ้น^{๑๒๔}

พระมหาประทีป พรหมสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงปรัชญาเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงว่าสามารถทำให้มนุษย์พัฒนาตนเองให้รู้จักความพอดีด้านเศรษฐกิจที่เหมาะสมแก่ฐานะดังความตอนหนึ่งว่า จากการศึกษาแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ทราบว่าเป็นหลักจริยศาสตร์ในพุทธศาสนา คือ หลักสันโดษ ซึ่งมีความหมายว่า ความพอดีพอเพียง พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น โดยพุทธศาสนายอมรับความสามารถของมนุษย์ ซึ่งสามารถพัฒนาไปสู่ เป้าหมายในการแก้ปัญหาของมนุษย์ และสังคมที่มีอยู่ได้ด้วยการศึกษาให้เข้าใจในชีวิต จิตใจของตนเอง และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างเข้าใจ และเป็นขั้นตอนซึ่งจะทำให้การจัดการเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญ กับการแก้ปัญหาจากภายในสู่ภายนอกที่มุ่งเอาชนะกิเลสที่มีอยู่ในจิตใจ คือ ความโลภ ความโกรธ ความหลง เน้นการมีปัญญารู้เท่าทันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นการพัฒนาตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อมด้วยความสมดุล^{๑๒๕}

พระมหาโยธิน ละมุล ได้วิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทยในปัจจุบัน สถาบันพุทธศาสนา ในปัจจุบันทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์ อยู่ในเวลาที่ก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ ดุจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีต (ซึ่งในที่นี้ใช้ในความหมายที่เป็นมิติหนึ่งของคำที่เรียกกันในปัจจุบันว่า “จิตวิญญาณ”) ได้กลายกลับมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และ ปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง

^{๑๒๔} พระมหานันท ดอนนอก, “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามโครงการอบรมประชาชนประจำตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐).

^{๑๒๕} พระมหาประทีป พรหมสิทธิ์, “การศึกษาเชิงปรัชญาเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง”, รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาปรัชญา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕).

(๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็งและไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ (๔) การที่พระสงฆ์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย ภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้นได้ลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมามองและปรับปรุงตนเองเพื่อดำรงบทบาท การเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณโดย เฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านคุณธรรมจริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป

๒. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งและแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตนและ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทั้งในระดับโลกียะและ โลกุตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองจนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็สามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน

๓. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้คือ (๑) มีหลักพระธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง (๓) มีความสามารถในการบริหาร จัดการการเรียนการสอน และการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา (๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสารกับคนภายนอก ด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ และ (๕) มีความเสียสละ อุทิศการณ และอุทิศคติ ตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในยุคปัจจุบัน^{๑๒๖}

พระพุทธรักษา บุญเรือง ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทฤษฎีธัมมิกัตถ สัจจัตตนิกรธรรม สัมปรายกัตถสังวัตตนิกรธรรม อธิธัมม มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๑๒๗}

ธวัชชัย เกื้อเกตุ ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตรของวัดปัญญานันทาราม” ซึ่งสามารถสรุปใจความสำคัญได้ว่า ปัจจุบันเด็กหลงใหลอยู่กับวัฒนธรรมของโลกตะวันตก ทั้งเรื่องการแต่งกาย ค่านิยมทางสังคม และห่างไกลคำสอนทางศาสนา รวมทั้งพฤติกรรมของเด็กมีการเบี่ยงเบนไป การแก้ไขปัญหของเด็กด้วยการปลูกฝัง

^{๑๒๖} พระมหาโยทิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕).

^{๑๒๗} พระพุทธรักษา บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙).

คุณธรรม โดยจัดกิจกรรมการเข้าค่าย ทำให้เด็กนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตร ของวัดปัญญานันทาราม มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น^{๑๒๘}

मान ธรรมกถาจารย์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการ คือ (๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด คือ การพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และการพัฒนาในระดับองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องมีเป้าหมายขององค์การที่เศรษฐกิจแบบพอเพียง มีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาโลกียธรรม และกระบวนการพัฒนาระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล และระดับองค์การจะมีตัวแบบในการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย^{๑๒๙}

สรุปได้ว่า มนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดแล้วแต่ จะต้องได้รับความเป็นมนุษย์หรือความเป็นคนที่เท่าเทียมกัน ในฐานะเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขหรือเพื่อนร่วมโลก พระพุทธศาสนาไม่ได้แยกช่องว่างระหว่างคนรวย กับคนจน แต่พระพุทธศาสนาได้วางระเบียบ แบบอย่างให้เราได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่เบียดเบียนเอารัดเอาเปรียบกัน จะต้องเกื้อกูลต่อกันและกัน ส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้ การพัฒนาชีวิตให้มีแต่ความสุข ความเจริญแต่ฝ่ายเดียว ทำให้เราเป็นทรัพยากรที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม โดยการอาศัยหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ชัดเกล้า จนทำให้มนุษย์ มีเป้าหมายที่ดี สุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

^{๑๒๘} ธวัชชัย เกื้อเกตุ, “ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตรของวัดปัญญานันทาราม อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๑๒๙} मान ธรรมกถาจารย์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

มนุษย์เป็นผู้ที่ต้องฝึกฝนหรือศึกษา เมื่อฝึกฝนหรือศึกษาแล้ว มนุษย์นั้นก็จะป็นสัตว์ที่ประเสริฐเลิศได้จนสูงสุด แม้แต่จะเป็นพุทธะ และมนุษย์ที่ฝึกฝนพัฒนาศีกษาดีแล้วก็จะช่วยกันพัฒนาสังคม ประเทศชาติ ตลอดจนโลกมนุษย์ทั้งหมด ให้เจริญมั่นคง มีสันติสุข การศีกษาของมนุษย์ คือการพัฒนาคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องพัฒนาตามหลักไตรสิกขา

พระบุญจันทร์ จนทสาโร (แก้วบุญยงค์) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา ของผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากร โดยภาพรวมปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้าน^{๑๓๐}

เรณู ภูมิประดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างนักเรียนที่ฝึกสมาธิและไม่ได้ฝึกสมาธิในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่๕” นักเรียนที่ฝึกสมาธิให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่่านักเรียนที่ไม่ได้ฝึกสมาธิและจากการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม พบว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของนักเรียนภายหลังการฝึกสมาธิสูงกว่าก่อนการฝึกสมาธิ^{๑๓๑} ร้อยละ ๘๐.๑๖

พิชณูรัชต์ บุญช่วย ได้วิจัยเรื่อง การศีกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศีกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวมระวังกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิรวณ ๕ จนจิตนิ่งสงบ เป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสภาวะธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^{๑๓๒}

^{๑๓๐} พระบุญจันทร์ จนทสาโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๓๑} เรณู ภูมิประดิษฐ์, “การศึกษาเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างนักเรียนที่ฝึกสมาธิและไม่ได้ฝึกสมาธิในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่๕”, **วิทยานิพนธ์การศีกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔).

^{๑๓๒} พิชณูรัชต์ บุญช่วย, “การศีกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาพระพุทธานุสา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

วิมลฤดี กุลอรรถมย์ ได้วิจัยเรื่อง โดยปรกตินคนทั่วไปเมื่อปฏิบัติสิ่งใดก็มีสมาธิอยู่กับสิ่งนั้นในระดับหนึ่ง แต่การฝึกสมาธิอย่างเป็นระบบและมีช่วงเวลาและระยะเวลาที่เหมาะสมเป็นขั้นตอน จะสามารถใช้สมาธิในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มากกว่า^{๑๓๓}

สมใจ เกียรติพิณิจกุล ได้วิจัยเรื่อง ผลของการฝึกโปรแกรมพัฒนาจิต โดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนา ต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๓๓ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ๒๐ คน กลุ่มควบคุม ๑๐ กลุ่มทดลอง ๑๐ คน เข้ารับการฝึกตามโปรแกรมเป็นเวลา ๗ วัน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา มีสภาวะแท้จริงแห่งตนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา โดยมีค่าความแตกต่างของคะแนนสภาวะแท้จริงแห่งตนเท่ากับ ๑.๔๕๑^{๑๓๔}

บุรุษชัย จงกลณี ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒๔ คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนด้านศีลอยู่ในระดับดี ด้านสมาธิอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขากับการปฏิบัติงานบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕^{๑๓๕}

นิภาพรรณ แดงโรจน์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในวิชาจริยธรรมของนักเรียนที่เรียนจากวิธีการสอนแบบไตรสิกขา กับวิธีสอนตามคู่มือแนวการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ พบว่าความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองของนักเรียนกลุ่มทดลองที่เรียนจากวิธีสอนแบบไตรสิกขา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาจริยธรรมแตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๓๖}

^{๑๓๓}วิมลฤดี กุลอรรถมย์, “ผลของการฝึกสมาธิที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ ๕”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๔).

^{๑๓๔}สมใจ เกียรติพิณิจกุล, “ผลของการฝึกโปรแกรมการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนาต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”, **ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕).

^{๑๓๕}บุรุษชัย จงกลณี, “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๙).

^{๑๓๖}นิภาพรรณ แดงโรจน์, “การศึกษาความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ ที่เรียนด้วยวิธีสอนแบบไตรสิกขา”, **ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต**, คณะศึกษาศาสตร์ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๐).

ประดิษฐ์ พรหมเสนา ได้วิจัยเรื่อง การนำวิธีสอนสมัยพุทธกาลมาใช้สอนจริยศึกษา ในระดับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ ๖ ผลการวิจัยพบว่าวิธีสอนแบบอุปมาอุปมัย แบบธรรมสากัจฉา แบบปุจฉาวิสัชนา และแบบไตรสิกขา ทำให้นักเรียนมีการเรียนรู้ซึมซับคุณธรรม โดยคะแนนสอบหลังสอนสูงกว่าก่อนสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนจากวิธีสอนที่ประยุกต์จากวิธีสอนสมัยพุทธกาลดีกว่านักเรียนที่เรียนจากวิธีสอนปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑^{๑๓๗}

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นทุกองค์กรจึงได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในด้านวิชาการต่าง ๆ ควบคู่ด้วยการพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจด้วยการพัฒนาคนตามหลักของไตรสิกขา คือ การพัฒนากาย พัฒนาจิตใจ และพัฒนาปัญญา เมื่อบุคลากรมีความรู้และคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม อันจะนำไปสู่การใช้อำนาจหน้าที่โดยชอบธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขที่ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยที่สำคัญประกอบด้วย พิชญรัชต์ บุญช่วย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พระพุทธอินันท์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา สมใจ เกียรติพิณกุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลของการฝึกโปรแกรมพัฒนาจิต โดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนา ต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๓๓ และสันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย งานวิจัยเหล่านี้มีสาระสำคัญในเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงามและเพื่อเป็นกระบวนการที่สำคัญในการศึกษา ต้องพัฒนาคนให้บริบูรณ์ด้วยปัญญาในการพัฒนาตนเอง และสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

^{๑๓๗} ประดิษฐ์ พรหมเสนา, “การนำวิธีสอนในสมัยพุทธกาลมาใช้สอนจริยศึกษา ในระดับประถมศึกษา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓).

๒.๕.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

กฤษฎา มมตะขบ ได้ศึกษาทัศนคติของพระสงฆ์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อโครงสร้างอำนาจการปกครองวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ พบว่า โครงสร้างอำนาจการปกครองวัดในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นไปตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๐๕ นั่นคือ เจ้าอาวาสเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดและปัจจัยต่างๆ คือ ที่ตั้งของวัด นิคม สมณศักดิ์ ตำแหน่งทางการบริหาร การศึกษาและ อายุพรรษา กำหนดทัศนคติของพระสงฆ์ต่อโครงสร้างอำนาจการปกครองวัดต่างกัน^{๑๓๘}

ธัญพร พงษ์โสภณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้นำและปลุกจิตสำนึกประชาชน เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ศึกษากรณีพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปิดรับข่าวสารทางสื่อสารมวลชนของพระสงฆ์ และการนำข่าวสารที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ การเลือกใช้วิธีการสื่อสารของพระสงฆ์ในการชี้นำและปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรของพระสงฆ์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรของพระสงฆ์ซึ่งได้แก่ อายุ พรรษา การศึกษาทางโลกและการศึกษาทางธรรม กับการชี้นำและปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบทเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส หรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสซึ่งจำพรรษาอยู่ในวัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน ๒๘๐ รูป ศึกษาประชากรทั้งหมด พบว่า ประชากรพระสงฆ์ติดตามข่าวสารต่างๆ จากหนังสือพิมพ์และวิทยุกระจายเสียงมากที่สุด ประชากรพระสงฆ์ส่วนใหญ่ อ่านหนังสือพิมพ์ทุกวัน และเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด ในกรณีข่าวสารจากแหล่งสื่อสารมวลชนไม่สอดคล้องกัน พระสงฆ์ส่วนใหญ่จะตกลงใจเชื่อข่าวสารจากหนังสือพิมพ์มากที่สุด และประชากรพระสงฆ์ส่วนใหญ่ นำข่าวสารที่ได้จากการอ่าน รับฟังหรือรับชม จากสื่อมวลชนต่างๆ ไปใช้ประโยชน์ในการชี้นำอบรมสั่งสอนให้ประชาชนในชุมชน^{๑๓๙}

พระกิตติศักดิ์ ยโสธโร ได้ศึกษาบทบาทของพระสารีบุตรเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า ในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ท่านมีวิธีเผยแผ่ในลักษณะให้คำแนะนำปรึกษา สนทนาตอบปัญหาข้อข้องใจและการแสดงธรรม เมื่อได้ฟังจากพระบรมศาสดาแล้วนำไปถ่ายทอดแก่ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสกอุบาสิกา และบุคคลทั่วไปให้เข้าใจหลักธรรม อันลึกซึ้งด้วยวิธีการบรรยาย อธิบายขยายความ เปรียบเทียบ และตอบปัญหาธรรม เป็นต้น จนเป็นที่ไว้วางพระทัยของพระพุทธเจ้าทำให้บุคคลทั่วไปศรัทธาเลื่อมใสแล้วหันมานับถือ พระพุทธศาสนากันอย่างแพร่หลาย มีบางส่วนเท่านั้นที่มีได้หันมานับถือพระพุทธศาสนา เพราะยึดติดอยู่กับลัทธิเดิมอย่างแรงกล้า ถึง

^{๑๓๘} กฤษฎา มมตะขบ, “ทัศนคติของพระสงฆ์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อโครงสร้างอำนาจการปกครองวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕”, *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๑๓๙} ธัญพร พงษ์โสภณ, บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้นำและปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ศึกษากรณี พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสจังหวัดกาญจนบุรี), *วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิต (สื่อสารมวลชน)*, (คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙).

กระนั้นก็ตาม ก็ได้เน้นถือในตัวท่านอยู่ก็มีซึ่งเท่าก็ได้สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกลุ่มความเชื่อต่าง ๆ นับเป็นตัวอย่างการประกอบศาสนกิจดำเนินชีวิตและเผยแผ่พระพุทธศาสนาในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี^{๑๔๐}

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญฺโญ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่ามีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีที่มีจำนวนพรรษา ระดับการศึกษาสายสามัญ การศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และการสังกัดวัดแต่ละขนาดแตกต่างกันมีบทบาทต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน^{๑๔๑}

พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^{๑๔๒}

^{๑๔๐} พระกิตติศักดิ์ ยโสธร, “บทบาทของพระสาธุบุรุษเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

^{๑๔๑} พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญฺโญ, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๔๒} พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

พระปลัดเกียรติกศักดิ์ สีนทวิกุล ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่ทั้ง ๖ ด้านนั้นได้มีด้านที่มีบทบาทมากที่สุดใน ๓ ระดับ โดยเรียงลำดับคือ ด้านการควบคุมและรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านการสาธารณูปการ ส่วนด้านปานกลาง ๒ ด้าน คือ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการศาสนศึกษา สำหรับด้านการศึกษาสงเคราะห์ระดับน้อยถึงน้อยที่สุด^{๑๔๓}

พระมหาภุชญา นันทเพชร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคมโดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ประการแรกเพื่อศึกษาทัศนคติของพระสงฆ์ของพระสงฆ์ผู้ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่มีต่อบทบาทการพัฒนาสังคม ประการที่สองเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนทัศนคติของพระสงฆ์ที่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประการที่สาม เพื่อศึกษาบทบาทในการพัฒนาสังคมด้านต่างๆ ของพระสงฆ์ในการศึกษาในระดับปริญญาตรีในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบบังเอิญ จากกลุ่มพระสงฆ์ที่เรียนบาลีเปรียญธรรมเก้าประโยคในโรงเรียนปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ส่วนกลาง วัดสามพระยา กรุงเทพมหานคร และพระนักศึกษาชั้นปีที่ ๔ ของมหาลัษณสงฆ์ ๒ แห่งในกรุงเทพมหานคร คือ สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย วัดบวรนิเวศและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ จำนวนตัวอย่าง ๑๘๕ ตัวอย่างและนำข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่า F-test จากผลการวิจัยพบว่าพระสงฆ์ที่เรียนวิชาเอกในมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทในการพัฒนาสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ พระสงฆ์ที่เรียนเอกสังคมวิทยา มีทัศนคติเห็นด้วยกับบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม สูงกว่าพระสงฆ์ที่เรียนวิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชาเอกศาสนาปรัชญาและวิชาเอกบาลีสันสกฤตและมีแนวโน้มว่าปัจจัยอื่นๆ เช่น พรรษา สถาบันการศึกษา จำนวนครั้งในการติดตามสื่อโทรทัศน์จะส่งผลให้พระสงฆ์มีทัศนคติต่อบทบาทในการพัฒนาสังคมบางด้านแตกต่างกันด้วย^{๑๔๔}

พระมหาจิตติภัทร อจลธมโม ได้ศึกษาบทบาทของพระอานนท์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า ท่านมีบทบาทในการเผยแผ่ในลักษณะการให้คำแนะนำให้ คำปรึกษา สนทนาตอบปัญหาข้อข้องใจและแสดงธรรม โดยที่ท่านได้รับฟังจากพระพุทธเจ้า แล้วนำไปถ่ายทอดหรือเผยแผ่แก่ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกาและบุคคลทั่วไปด้วยวิธีการที่ ต่างๆ เช่น การบรรยาย การอธิบาย ขยายข้อความ เปรียบเทียบและถามตอบ เป็นต้น จนเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสและยอมรับนับถือพระรัตนตรัยกันอย่างแพร่หลาย แต่ก็มีบางส่วนที่ไม่ได้หันมา นับถือพระรัตนตรัย เพราะยังยึดติดอยู่กับลัทธิดั้งเดิม ถึงกระนั้นก็ยังมีความเคารพนับถือในตัวท่านเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งก็เท่ากับว่า ท่านได้สร้าง

^{๑๔๓} พระปลัดเกียรติกศักดิ์ สีนทวิกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๘).

^{๑๔๔} พระมหาภุชญา นันทเพชร, ทศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๔๐).

ความเข้าใจอันดีระหว่างกลุ่มความเชื่อต่างๆ นับว่าเป็นตัวแทนแห่งการประกอบศาสนกิจดำเนินชีวิต และเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพุทธศาสนิกชนในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี^{๑๔๕}

พระมหาบุญมี วรรณวิเศษ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณี พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน)” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาในการดำเนินชีวิต แนวทางการปฏิบัติธรรม บทบาทในการพัฒนาสังคมและบทบาทในการเป็นผู้นำในการจัดตั้งกองทุนผ้าป่าช่วยชาติของพระธรรมวิสุทธิมงคลผลจากการวิจัยพบว่า พระธรรมวิสุทธิมงคลเป็นพระสงฆ์ที่เกิดในครอบครัวเกษตรกร แต่ฐานะการเงินของสกุลท่านอยู่ในสภาพค่อนข้างดี ขณะเข้าสู่ความเป็นสมณเพศ สังกัดคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติ ยึดถืออุดมคติว่าเป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจ เป็นพระสงฆ์นักปฏิบัติสมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน จากผลวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาของท่านมี ๒ ด้าน คือ ด้านจิตใจ ได้แก่ การอบรมสั่งสอนให้ประชาชนมีศีลธรรม คุณธรรม ความดีงาม ตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา โดยเน้นการปฏิบัติตามมากกว่าสอนให้ความรู้เท่านั้น ด้านวัตถุ ได้แก่ การพัฒนา การศึกษา สาธารณสุขและสาธารณประโยชน์อื่นๆ ตลอดจนการเป็นผู้นำในการตั้งกองทุนผ้าป่าช่วยชาติ^{๑๔๖}

พระมหาบุญเลิศ ธมมทสสี ได้ศึกษาวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระราชวิทยาคม (หลวงพ่อดูณ ปรีสุทโธ) พบว่า วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในปัจจุบันของหลวงพ่อดูณ หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ท่านใช้ในการเผยแผ่หรือประกาศและวิธีการเผยแผ่ที่ท่านใช้บ่อยที่สุด คือการสนทนาธรรมและการตอบคำถาม ถือว่าเป็นวิธีการที่ท่านใช้สื่อถึง ผู้ฟังง่ายที่สุด ไม่ต้องมีพิธีตรองมากมาย ตลอดถึงการใช้บุคลิกลักษณะคือท่านนั่ง การพูดภาษาพื้นบ้านและการสร้างอารมณ์ขันให้แก่ผู้ฟังอยู่เสมอ ความสัมฤทธิ์ผลในการเผยแผ่ที่มีคนทุกคนขึ้นตั้งแต่กษัตริย์ คนรวย คนจนต่างพากันเข้าไปกราบนมัสการ^{๑๔๗}

พระมหาสัญญา ปณฺณาวิจิตโต ได้ศึกษารูปแบบและแนวทาง การเผยแผ่พุทธธรรมของพระครูพิศาลธรรมโกศล (สุพจน์ กัญจนโก, “หลวงตาแพรเยื่อไม้”) พบว่า รูปแบบและแนวทางการเผยแผ่พุทธธรรมของพระครูพิศาลธรรมโกศล (สุพจน์ กัญจนโก, “หลวงตาแพรเยื่อไม้”) ทั้ง ๓ ประเภท คือ ๑. การเทศนา (เทศน์มหาชาติ และเทศน์ธรรมวัตร) ๒. การปาฐกถา – บรรยายธรรม อภิปราย สนทนา และได้ว่าที่ ๓. เขียนหนังสือ บทความ วรรณกรรมเรื่องสั้นต่างๆ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวมีวิธีการนำเสนอ ๔ วิธี คือ ๑. การนำเสนอโดยตรง ๒. การนำเสนอโดยเปรียบเทียบ ๓. การนำเสนอโดยการใช้เชื่อมโยง ๔. การนำเสนอโดยการใช้ตัวอย่างและจากการศึกษาแนวทางการใช้สำนวนภาษาของท่าน ซึ่งปรากฏอยู่ในรูปแบบดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพบว่า มีลักษณะเด่น ๓ ประการ คือ ๑. การใช้ถ้อยคำ มีการใช้คำง่ายและการใช้คำเชิงสัพยอก ๒. การใช้ภาพพจน์ มีการใช้ภาพพจน์อุปมา

^{๑๔๕} พระมหาจิตติภัทร อจลธมโม, “บทบาทของพระอานนทในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗).

^{๑๔๖} พระมหาบุญมี วรรณวิเศษ, บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม ศึกษาเฉพาะกรณี : พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน), **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

^{๑๔๗} พระมหาบุญเลิศ ธมมทสสี, ศึกษาวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระราชวิทยาคม, **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓).

ภาพพจน์บุคลาธิษฐานและภาพพจน์การเรียนรู้เสียงธรรมชาติ ๓. การใช้สำนวนพุทธศาสนสุภาษิตสุภาษิต คำพังเพย คำคม คำกลอน และแหล่มาประกอบ^{๑๔๘}

พระกิตติศักดิ์ ยโสธโร ได้ศึกษาบทบาทของพระสารีบุตรเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า ในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ท่านมีวิธีเผยแผ่ในลักษณะให้คำแนะนำปรึกษา สนทนาตอบปัญหาข้อข้องใจและการแสดงธรรม เมื่อได้ฟังจากพระบรมศาสดาแล้วนำไปถ่ายทอดแก่ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสกอุบาสิกา และบุคคลทั่วไปให้เข้าใจหลักธรรม อันลึกซึ้งด้วยวิธีการบรรยาย อธิบายขยายความ เปรียบเทียบ และตอบปัญหาธรรม เป็นต้น จนเป็นที่ไว้วางพระทัยของพระพุทธเจ้าทำให้บุคคลทั่วไปศรัทธาเลื่อมใสแล้วหันมานับถือ พระพุทธศาสนากันอย่างแพร่หลาย มีบางส่วนเท่านั้นที่มีได้หันมานับถือพระพุทธศาสนา เพราะยึดติดอยู่กับลัทธิเดิมอย่างแรงกล้า ถึงกระนั้นก็ตาม ก็ได้นับถือในตัวท่านอยู่ก็มีซึ่งเท่ากับได้สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกลุ่มความเชื่อต่าง ๆ นับเป็นตัวอย่างการประกอบศาสนกิจดำเนินชีวิตและเผยแผ่พระพุทธศาสนาในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี^{๑๔๙}

พระมหาจิตติภัทร อจลธมโม ได้ศึกษาบทบาทของพระอานนท์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า ท่านมีบทบาทในการเผยแผ่ในลักษณะการให้คำแนะนำให้ คำปรึกษา สนทนาตอบปัญหาข้อข้องใจและแสดงธรรม โดยที่ท่านได้รับฟังจากพระพุทธเจ้า แล้วนำไปถ่ายทอดหรือเผยแผ่แก่ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา และบุคคลทั่วไปด้วยวิธีการที่ ต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การอธิบายขยายข้อความ เปรียบเทียบและถามตอบ เป็นต้น จนเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสและยอมรับนับถือพระรัตนตรัยกันอย่างแพร่หลาย แต่ก็มีบางส่วนที่มีได้หันมา นับถือพระรัตนตรัย เพราะยังยึดติดอยู่กับลัทธิดั้งเดิม ถึงกระนั้นก็ยังมีความเคารพนับถือในตัวท่านเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งก็เท่ากับว่า ท่านได้สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกลุ่มความเชื่อต่าง ๆ นับว่าเป็นตัวแทนแห่งการประกอบ ศาสนกิจดำเนินชีวิต และเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพุทธศาสนิกในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี^{๑๕๐}

พินิจ ลาภธนานนท์ ศึกษาถึงเรื่องบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบทโดยศึกษาวิเคราะห์พระสงฆ์พัฒนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้พระสงฆ์เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชนบทคือการที่พระสงฆ์พัฒนาได้พบเห็นสภาพปัญหาและความทุกข์ยากของชาวบ้านจึงต้องการเข้ามาแก้ไขปัญหาก็แก่ชาวบ้าน จากการศึกษาวิเคราะห์บทบาทของพระสงฆ์ที่ดำเนินกิจกรรมสังคมพัฒนา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยจำแนกได้เป็น ๔ ลักษณะ คือ

๑. บทบาทผู้สังเคราะห์พัฒนา คือบทบาทที่พระสงฆ์พัฒนาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยที่ท่านเอง เป็นผู้จัดหาทรัพยากรและบริหารโครงการต่าง ๆ ด้วยตัวท่านเอง ชาวบ้านไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการต่าง ๆ

^{๑๔๘} พระมหาสัญญา ปญฺญานิโก, การศึกษารูปแบบและแนวทางในการเผยแผ่พุทธธรรมของพระครูพิศาลธรรมโกศล, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓).

^{๑๔๙} พระกิตติศักดิ์ ยโสธโร, “บทบาทของพระสารีบุตรเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

^{๑๕๐} พระมหาจิตติภัทร อจลธมโม, “บทบาทของพระอานนท์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗).

๒. บทบาทผู้นำการพัฒนา เป็นบทบาทที่พระสงฆ์เป็นผู้นำชาวบ้านเข้ามาทำกิจกรรม สังฆพัฒนาชนบทต่าง ๆ โดยพระสงฆ์จะเป็นผู้คิดค้นโครงการ หรือติดต่อโครงการพัฒนาต่าง ๆ มา ดำเนินการ จะเปิดโอกาสให้ชาวบ้านร่วมปรึกษาหารือบ้าง จากการศึกษา พบว่า พระสงฆ์พัฒนาที่มี บทบาทเช่นนี้มีอยู่มากที่สุด

๓. บทบาทผู้ประสานงาน โดยกิจกรรมและโครงการสังฆพัฒนาต่าง ๆ มักจะเป็นการ ดำเนินการโดยพยายามชักนำความร่วมมือ และสนับสนุนจากหลายฝ่ายและพยายามร่วมมือกับผู้นำ ชุมชนในการชักจูงชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง

๔. บทบาทที่เป็นพี่เลี้ยงสนับสนุนการพัฒนาในหมู่บ้าน โดยมีชาวบ้านเป็นผู้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาตนเองอย่างสำคัญ พระสงฆ์พัฒนามีบทบาทเป็นเพียงพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำปรึกษา และประสานงานการสนับสนุนจากภายนอกตามที่ชาวบ้านเห็นชอบร่วมกัน บทบาทแบบนี้เรียกว่าเป็น แนวทางที่สอดคล้องเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักการพึ่งตนเอง เพราะชาวบ้านจะ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญทั้งในการตัดสินใจคัดเลือกโครงการ การปฏิบัติงาน และติดตามรับผิดชอบในผล ที่เกิดขึ้น^{๑๕๑}

นวรรตน์ สุวรรณผ่อง มุ่งศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่องานสังคมสงเคราะห์จิตเวช โดยพิจารณาบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางด้านจิตใจ บทบาทในการรตนน้ำมนต์ ให้ วัตถุมงคลอันเป็นเรื่องเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ บทบาทในการสอนวิปัสสนากรรมฐานเพื่อความสงบ สุขทางด้านจิตใจบทบาทในการให้อยู่ที่อยู่อาศัยแก่คนที่ไร้ที่พึ่งและผู้เจ็บป่วยและบทบาทในการ ส่งเสริมจริยธรรมและการพัฒนาทางด้านจิตใจ ผลการวิจัย พบว่า พระสงฆ์มีบทบาทในการให้ คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางด้านจิตใจและด้านการส่งเสริมจริยธรรมกับการพัฒนาทางด้านจิตใจเป็น ส่วนใหญ่ บทบาทด้านอื่นนั้นมีน้อย สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพระสงฆ์มากที่สุดใน การช่วยเหลือประชาชนก็คือการขาดแคลนทุนทรัพย์ นอกจากนี้ ยังพบว่าพระสงฆ์ส่วนใหญ่คิดว่ามี ความสามารถ มีความพร้อมเหมาะสมที่จะช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ว่าจะ เป็นในระดับบุคคล กลุ่ม หรือชุมชนก็ตาม^{๑๕๒}

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการ คือ พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ได้แก่ เจ้า คณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รอง เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส โดยจะต้องมีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย เป็นผู้ที่ได้รับคามไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและ ความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยก ย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพา

^{๑๕๑} พินิจ ลาภธนานนท์, “บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท, โครงการหนังสือเล่มสถาบันวิจัย สังคม” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๙).

^{๑๕๒} นวรรตน์ สุวรรณผ่อง, “การศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ไทยกับงานสังคมสงเคราะห์จิตเวช : ศึกษา กรณีวัดที่มีสำนักสมถวิปัสสนากรรมฐานเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔).

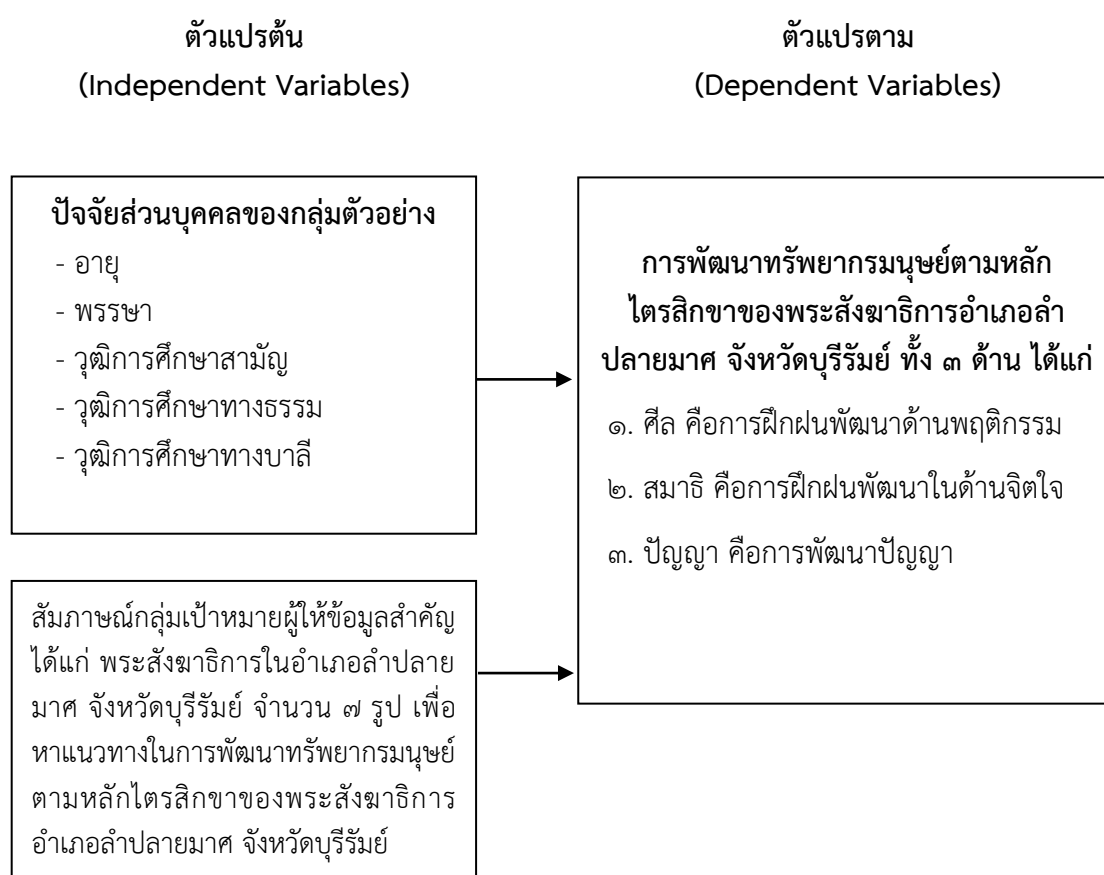
ผู้ได้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆ เป็นคนที่มีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักธรรมที่ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักไตรสิกขา โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยมีโครงสร้างการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ ท่าน

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พระภิกษุในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๖๕๓ รูป^๑
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระภิกษุในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการใช้สูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๔๙ รูป ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ %

^๑สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดบุรีรัมย์, ข้อมูลเดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^๒ธำนิษฐ์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : ปิสิกเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๕), หน้า ๔๗.

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^{\frac{1}{2}}}$$

n = ขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา (๖๕๓ รูป)
 e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๐.๐๕)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{653}{1 + (653)(0.05)^{\frac{1}{2}}} \\ &= \frac{653}{2.633} \\ &= 248.01 \text{ รูป} \end{aligned}$$

ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔๙ รูป

ทั้งนี้ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ได้แก่ พระสังฆาธิการในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๗ รูป ประกอบด้วย

๑. พระครูอัมพวันพิทักษ์ เจ้าคณะตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
๒. พระครูสารกิตติสุนทร เจ้าคณะตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
๓. พระมหาบุญเลิศ สุนติกโร เจ้าคณะตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
๔. พระครูวิบูลชินวงศ์ เจ้าคณะตำบลแสลงพัน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
๕. พระครูพิพิธสารคุณ เจ้าคณะตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
๖. พระมหาธีระ ฐานวีโร เจ้าคณะตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
๗. พระครูอาทรประชานุกุล เจ้าอาวาสวัดหนองพะองค์ ตำบลหนองพะองค์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- ๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จากเอกสารและผลงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- ๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- ๔) สร้างเครื่องมือ
- ๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- ๗) ปรับปรุงแก้ไข
- ๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบหรือตรวจสอบรายการโดยถามเกี่ยวกับเรื่อง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี ของพระภิกษุในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านศีล ๒) ด้านสมาธิ และ ๓) ด้านปัญญา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)^๓ มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ทโดยกำหนดค่าของลำดับคะแนนดังนี้

^๓ธีรยุทธ พึ่งเตียร, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สุตรไพศาล, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๐

๕	หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยมาก
๓	หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยปานกลาง
๒	หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยน้อย
๑	หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านศีล ๒) ด้านสมาธิ และ ๓) ด้านปัญญา โดยใช้คำถามปลายเปิด

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน

๒.๑ พระมหาสม กลยาโณ, ดร. ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๒ ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๓ ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๔ อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๕ อาจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่า ๑.๐๐ ขึ้นไปทุกข้อ

๓) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพระภิกษุในอำเภอยะผาง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ รูป เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (à-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient^๔ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖๗

^๔สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ฯ, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๔) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

๕) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๖) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับแก้ไขเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับพระภิกษุในเขตพื้นที่ของอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการบันทึกเทป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากเจ้าคณะอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

๒) นำแบบสอบถามจำนวน ๒๔๙ ชุด โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างไปตามเขตพื้นที่ของอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน ๓๐ วัน

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

๑) การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๒) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยตนเอง

๓) การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พระสังฆาธิการในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๗ รูป ดังนี้

๑. พระครูอัมพวันพิทักษ์ เจ้าคณะตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๒. พระครูสารกิตติสุนทร เจ้าคณะตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๓. พระมหาบุญเลิศ สุนติกโร เจ้าคณะตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๔. พระครูวิบูลชินวงศ์ เจ้าคณะตำบลแสงพัน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๕. พระครูพิพิธสารคุณ เจ้าคณะตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
๖. พระมหาธีระ ฐานวิโร เจ้าคณะตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
๗. พระครูอาทรประชานุกูล เจ้าอาวาสวัดหนองพะองค์ ตำบลหนองพะองค์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อพรรณนาความคิดเห็นในแนวทางและนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inference Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

๓.๕.๒ เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	แปลว่า มีระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	แปลว่า ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	แปลว่า ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	แปลว่า ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	แปลว่า ระดับน้อยที่สุด

๓.๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview)

๑. การวิเคราะห์คำถามปลายเปิด แบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท โดยการเขียนแบบพรรณนา

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ รูป ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๔๙ รูป มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้คือสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๒๔๙)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๖๘	๒๗.๓๑
๓๑ – ๔๐ ปี	๖๒	๒๔.๙๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๙๐	๓๖.๑๔
๕๑ ปี ขึ้นไป	๒๙	๑๑.๖๕
รวม	๒๔๙	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๒๔๙)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
พรรษา		
๑ - ๕ พรรษา	๗๔	๒๙.๗๒
๖ - ๑๐ พรรษา	๓๘	๑๕.๒๖
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๕๕	๒๒.๐๙
๑๖ - ๒๐ พรรษา	๕๖	๒๒.๔๙
๒๑ พรรษา ขึ้นไป	๒๖	๑๐.๔๔
รวม	๒๔๙	๑๐๐.๐
วุฒิการศึกษาสามัญ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๒๔	๔๙.๘๐
ปริญญาตรี	๙๙	๓๙.๗๖
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๖	๑๐.๔๔
รวม	๒๔๙	๑๐๐.๐
วุฒิการศึกษาทางธรรม		
นักธรรมชั้นตรี	๘๓	๓๓.๓๓
นักธรรมชั้นโท	๗๖	๓๐.๕๒
นักธรรมชั้นเอก	๓๖	๑๔.๔๖
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๕๔	๒๑.๖๙
รวม	๒๔๙	๑๐๐.๐
วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม		
ประโยค ๑ - ๒ - เปรียญธรรม ๓ ประโยค	๗๖	๓๐.๕๒
เปรียญธรรม ๔ - ๖ ประโยค	๒๘	๑๑.๒๕
เปรียญธรรม ๗ - ๙ ประโยค	๙	๓.๖๑
ไม่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม	๑๓๖	๕๔.๖๒
รวม	๒๔๙	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” จำแนกได้ดังนี้

อายุ พบว่า พระภิกษุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๙๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๔ รองลงมามีอายุ ต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๖๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๑ และน้อยที่สุด คือ มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๕

พรรษา พบว่า พระภิกษุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพรรษา ๑ - ๕ พรรษา จำนวน ๗๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๒ รองลงมามีพรรษา ๑๖ – ๒๐ พรรษา จำนวน ๕๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔๙ และน้อยที่สุด คือ มีพรรษา ๒๑ พรรษาขึ้นไป จำนวน ๒๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๔

วุฒิการศึกษาสามัญ พบว่า พระภิกษุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๒๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๘๐ รองลงมามีวุฒิการศึกษาสามัญปริญญาตรี จำนวน ๙๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗๖ และน้อยที่สุด คือ มีวุฒิการศึกษาสามัญสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๔

วุฒิการศึกษาทางธรรม พบว่า พระภิกษุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมนักธรรมชั้นตรี จำนวน ๘๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ รองลงมามีวุฒิการศึกษาทางธรรมนักธรรมชั้นโท จำนวน ๗๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๒ และน้อยที่สุด คือ มีวุฒิการศึกษาทางธรรมนักธรรมชั้นเอก จำนวน ๓๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๖

วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม พบว่า พระภิกษุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม จำนวน ๑๓๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖๒ รองลงมามีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ประโยค ๑ - ๒ - เปรียญธรรม ๓ ประโยค จำนวน ๗๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๒ และน้อยที่สุด คือ มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ๗ - ๙ ประโยค จำนวน ๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๑

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ และด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม

(n=๒๔๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม	๓.๖๕	๐.๖๐๘	มาก
๒. ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ	๓.๖๘	๐.๖๒๕	มาก
๓. ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา	๓.๗๐	๐.๖๓๕	มาก
รวม	๓.๖๘	๐.๖๐๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D. = ๐.๖๐๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา ($\bar{X}=3.70$, S.D. = ๐.๖๓๕) รองลงมา คือ ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.68$, S.D. = ๐.๖๒๕) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ($\bar{X}=3.65$, S.D. = ๐.๖๐๘) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัด
บุรีรัมย์ ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม

(n=๒๔๙)

ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การช่วยเหลือกิจกรรมที่สำคัญของคณะสงฆ์อำเภอลำปลายมาศ	๓.๖๑	๐.๙๒๓	มาก
๒. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของคณะสงฆ์อย่างเคร่งครัดด้วยดีเสมอมา	๓.๔๓	๐.๙๗๗	ปานกลาง
๓. การให้เกียรติต่อพระสังฆาธิการท่านอื่น ๆ	๓.๘๒	๐.๘๒๔	มาก
๔. การพูดจาด้วยวาจาสุภาพเสมอ	๓.๗๐	๐.๘๐๙	มาก
๕. การแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาลให้ผู้อื่น	๓.๕๑	๐.๘๐๙	มาก
๖. การสนองงานต่อคณะสงฆ์ด้วยความตั้งใจตรงต่อเวลาที่กำหนดไว้	๓.๕๙	๐.๘๓๓	มาก
๗. การประพฤติปฏิบัติต่อพระสงฆ์ทุกรูปด้วยความเสมอภาพและเท่าเทียมกัน	๓.๕๖	๐.๘๒๑	มาก
๘. การเตรียมความพร้อมในด้านร่างกายและจิตใจเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงสมณเพศเสมอ	๓.๖๓	๐.๗๖๑	มาก
๙. การปฏิบัติและเคร่งครัดในศีลตามพระปาติโมกข์	๓.๘๖	๐.๗๗๕	มาก
๑๐. การปฏิบัติรักษาศีลเพื่อเป็นตัวอย่างต่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้บิณฑบาต	๓.๘๒	๐.๘๑๒	มาก
รวม	๓.๖๕	๐.๖๐๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๕$, S.D. = ๐.๖๐๘) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การปฏิบัติและเคร่งครัดในศีลตามพระปาติโมกข์ ($\bar{X} = ๓.๘๖$, S.D. = ๐.๗๗๕) รองลงมา คือ การปฏิบัติรักษาศีลเพื่อเป็นตัวอย่างต่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้บิณฑบาต ($\bar{X} = ๓.๘๒$, S.D. = ๐.๘๑๒) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของคณะสงฆ์อย่างเคร่งครัดด้วยดีเสมอมา ($\bar{X} = ๓.๔๓$, S.D. = ๐.๙๗๗) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ

(n=๒๔๙)

ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยการคิดวิเคราะห์ด้วยความตั้งใจ	๓.๖๖	๐.๘๒๗	มาก
๒. การช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความสะดวก รวดเร็วตามความสามารถ	๓.๗๑	๐.๗๕๓	มาก
๓. ความขยันอดทน และเอาใจใส่ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๕๙	๐.๘๔๗	มาก
๔. การทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๖๑	๐.๘๔๐	มาก
๕. การช่วยเหลือกิจการทางคณะสงฆ์ด้วยความตั้งใจอย่างมีสติ	๓.๗๒	๐.๘๗๐	มาก
๖. ความเชื่อมั่นในตนเองในขณะปฏิบัติหน้าที่	๓.๖๒	๐.๘๓๙	มาก
๗. วิธีการแก้ปัญหาโดยการทำจิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน	๓.๕๕	๐.๘๕๖	มาก
๘. การมีสุขภาพจิตดี ร่าเริงแจ่มใส อารมณ์ดีอยู่เสมอ ในการปฏิบัติหน้าที่	๓.๖๕	๐.๘๔๘	มาก
๙. การควบคุมอารมณ์ของพระสงฆ์ที่ในขณะการปฏิบัติงาน	๓.๘๒	๐.๘๑๒	มาก
๑๐. การฝึกฝนพัฒนาจิตใจของพระสงฆ์ที่ในการปฏิบัติงาน	๓.๘๖	๐.๗๗๕	มาก
รวม	๓.๖๘	๐.๖๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๖๒๕) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การฝึกฝนพัฒนาจิตใจของพระสงฆ์ที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๗๕) รองลงมา คือ การควบคุมอารมณ์ของพระสงฆ์ที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๘๑๒) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ วิธีการแก้ปัญหาโดยการทำจิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = ๓.๕๕, S.D. = ๐.๘๕๖) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ
ชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอ
ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา

(n=๒๔๙)

ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การใช้วิจารณ์ใคร่ครวญเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและเข้าถึงเนื้อหาความหมายที่เรียนได้ถูกต้องชัดเจนเสมอ	๓.๖๑	๐.๘๘๓	มาก
๒. ความสามารถแก้ไขปัญหา และทำการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ได้ด้วยความรอบคอบ	๓.๖๑	๐.๘๖๔	มาก
๓. การเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของตนเองในการทำงานโดยใช้หลักของเหตุผล	๓.๔๙	๐.๘๓๘	ปานกลาง
๔. การมีความรู้ ความเข้าใจ หลักปัญญา ในคำสอนทางพระพุทธศาสนา	๓.๕๗	๐.๘๒๑	มาก
๕. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่โดยใช้หลักการคิด พิจารณา	๓.๖๐	๐.๘๒๗	มาก
๖. ประสบการณ์การเข้าอบรมปฏิบัติพระวิปัสสนากรรมฐาน	๓.๖๑	๐.๘๔๑	มาก
๗. ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว	๔.๐๓	๐.๗๙๕	มาก
๘. สามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติหน้าที่โดยความรู้เท่าทันกับสภาพในปัจจุบัน	๓.๙๙	๐.๗๖๕	มาก
๙. พระสังฆาธิการที่เคยร่วมงานด้วยมีการใช้หลักเหตุผลในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค	๓.๘๔	๐.๘๑๐	มาก
๑๐. การส่งเสริมให้พระภิกษุได้เข้ารับการศึกษ	๓.๖๑	๐.๘๔๐	มาก
รวม	๓.๗๐	๐.๖๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๐, S.D. = ๐.๖๓๕) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๗๙๕) รองลงมา คือ สามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติหน้าที่โดยความรู้เท่าทันกับสภาพในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๖๕) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของตนเองในการทำงานโดยใช้หลักของเหตุผล ($\bar{X}$ = ๓.๔๙, S.D. = ๐.๘๓๘) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ พระภิกษุที่มี อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ

(n=๒๔๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๘๐	๓	๐.๒๙๓	๐.๗๙๑	๐.๕๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙๐.๘๒๑	๒๔๕	๐.๓๗๑		
	รวม	๙๑.๗๐๑	๒๔๘			
๒. ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๐๑	๓	๐.๓๐๐	๐.๗๖๗	๐.๕๑๓
	ภายในกลุ่ม	๙๕.๙๗๘	๒๔๕	๐.๓๙๒		
	รวม	๙๖.๘๘๐	๒๔๘			
๓. ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๔๔	๓	๐.๒๔๘	๐.๖๑๒	๐.๖๐๘
	ภายในกลุ่ม	๙๙.๓๘๒	๒๔๕	๐.๔๐๖		
	รวม	๑๐๐.๑๒๗	๒๔๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๒๒	๓	๐.๒๔๑	๐.๖๖๓	๐.๕๗๕
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๘๗๗	๒๔๕	๐.๓๖๓		
	รวม	๘๙.๕๙๙	๒๔๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระภิกษุที่มี อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้านโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๒ พระภิกษุที่มี พรรษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **จำแนกตามพรรษา**

(n=๒๔๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	๑๘.๑๑๒	๔	๔.๕๒๘	๑๕.๐๑๔*	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๓.๕๘๙	๒๔๔	๐.๓๐๒		
	รวม	๙๑.๗๐๑	๒๔๘			
๒. ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	๒๕.๓๔๓	๔	๖.๓๓๖	๒๑.๖๑๐*	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๕๓๗	๒๔๔	๐.๒๙๓		
	รวม	๙๖.๘๘๐	๒๔๘			
๓. ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๒๑.๕๗๘	๔	๕.๓๙๕	๑๖.๗๕๘*	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๘.๕๔๘	๒๔๔	๐.๓๒๒		
	รวม	๑๐๐.๑๒๗	๒๔๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๒๑.๕๑๓	๔	๕.๓๗๘	๑๙.๒๗๔*	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๖๘.๐๘๖	๒๔๔	๐.๒๗๙		
	รวม	๘๙.๕๙๙	๒๔๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑ พบว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ รายด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๘ – ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา โดยภาพรวม

(n = ๒๔๙)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา				
		๑ - ๕ พรรษา	๖ - ๑๐ พรรษา	๑๑ - ๑๕ พรรษา	๑๖ - ๒๐ พรรษา	๒๑ พรรษา ขึ้นไป
		๓.๖๙	๓.๔๐	๓.๓๔	๓.๘๘	๔.๓๑
๑ - ๕ พรรษา	๓.๖๙		๐.๒๙๓*	๐.๓๔๗*	-๐.๑๘๔*	-๐.๖๑๓*
๖ - ๑๐ พรรษา	๓.๔๐			๐.๐๕๔	-๐.๔๗๘*	-๐.๙๐๖*
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๓.๓๔				-๐.๕๓๒*	-๐.๙๖๐*
๑๖ - ๒๐ พรรษา	๓.๘๘					-๐.๔๒๘*
๒๑ พรรษา ขึ้นไป	๔.๓๑					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑ - ๕ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา โดยภาพรวม มากกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๖ - ๑๐ พรรษา และ ๑๑ - ๑๕ พรรษา แต่น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๖ - ๑๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา โดยภาพรวม น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๑ - ๑๕ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา โดยภาพรวม น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา โดยภาพรวม น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม

(n = ๒๔๙)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา				
		๑ - ๕ พรรษา	๖ - ๑๐ พรรษา	๑๑ - ๑๕ พรรษา	๑๖ - ๒๐ พรรษา	๒๑ พรรษา ขึ้นไป
		๓.๖๙	๓.๔๒	๓.๓๒	๓.๘๓	๔.๒๑
๑ - ๕ พรรษา	๓.๖๙		๐.๒๗๕*	๐.๓๖๙*	-๐.๑๓๘	-๐.๕๒๑*
๖ - ๑๐ พรรษา	๓.๔๒			๐.๐๙๔	-๐.๔๑๓*	-๐.๗๙๖*
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๓.๓๒				-๐.๕๐๗*	-๐.๘๙๐*
๑๖ - ๒๐ พรรษา	๓.๘๓					-๐.๓๘๓*
๒๑ พรรษา ขึ้นไป	๔.๒๑					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑ - ๕ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม มากกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๖ - ๑๐ พรรษา และ ๑๑ - ๑๕ พรรษา แต่น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๖ - ๑๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๑ - ๑๕ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **จำแนกตามพรรษา ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ**

(n = ๒๔๙)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา				
		๑ - ๕ พรรษา	๖ - ๑๐ พรรษา	๑๑ - ๑๕ พรรษา	๑๖ - ๒๐ พรรษา	๒๑ พรรษา ขึ้นไป
		๓.๖๙	๓.๓๗	๓.๓๔	๓.๘๙	๔.๓๘
๑ - ๕ พรรษา	๓.๖๙		๐.๓๑๗*	๐.๓๔๓*	-๐.๒๐๔*	-๐.๖๙๙*
๖ - ๑๐ พรรษา	๓.๓๗			๐.๐๒๗	-๐.๕๒๑*	-๑.๐๑๖*
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๓.๓๔				-๐.๕๔๗*	-๑.๐๔๓*
๑๖ - ๒๐ พรรษา	๓.๘๙					-๐.๔๙๕*
๒๑ พรรษา ขึ้นไป	๔.๓๘					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑ - ๕ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มากกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๖ - ๑๐ พรรษา และ ๑๑ - ๑๕ พรรษา แต่น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๖ - ๑๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๑ - ๑๕ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา

(n = ๒๔๙)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา				
		๑ - ๕ พรรษา	๖ - ๑๐ พรรษา	๑๑ - ๑๕ พรรษา	๑๖ - ๒๐ พรรษา	๒๑ พรรษา ขึ้นไป
		๓.๗๐	๓.๔๑	๓.๓๗	๓.๙๑	๔.๓๒
๑ - ๕ พรรษา	๓.๗๐		๐.๒๘๘*	๐.๓๓๐*	-๐.๒๑๑*	-๐.๖๑๘*
๖ - ๑๐ พรรษา	๓.๔๑			๐.๐๔๒	-๐.๔๙๙*	-๐.๙๐๖*
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๓.๓๗				-๐.๕๔๑*	-๐.๙๔๘*
๑๖ - ๒๐ พรรษา	๓.๙๑					-๐.๔๐๗*
๒๑ พรรษา ขึ้นไป	๔.๓๒					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑ - ๕ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา มากกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๖ - ๑๐ พรรษา และ ๑๑ - ๑๕ พรรษา แต่น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๖ - ๑๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๑ - ๑๕ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามพรรษา ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ**

(n=๒๔๔)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๖๙	๒	๐.๘๘๕	๒.๔๒๐	๐.๐๙๑
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๙๓๒	๒๔๖	๐.๓๖๖		
	รวม	๙๑.๗๐๑	๒๔๘			
๒. ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๓๘	๒	๐.๗๖๙	๑.๙๘๕	๐.๑๔๐
	ภายในกลุ่ม	๙๕.๓๔๑	๒๔๖	๐.๓๘๘		
	รวม	๙๖.๘๘๐	๒๔๘			
๓. ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๒๓	๒	๐.๙๑๑	๒.๒๘๑	๐.๑๐๔
	ภายในกลุ่ม	๙๘.๓๐๔	๒๔๖	๐.๔๐๐		
	รวม	๑๐๐.๑๒๗	๒๔๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๘๑	๒	๐.๘๔๑	๒.๓๕๒	๐.๐๙๗
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๙๑๘	๒๔๖	๐.๓๕๗		
	รวม	๘๙.๕๙๙	๒๔๘			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้านทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาทางธรรม ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม

(n=๒๔๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านศีล : การฝึกฝน พัฒนาด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๗๘	๓	๐.๙๙๓	๒.๗๔๑*	๐.๐๔๔
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๗๒๓	๒๔๕	๐.๓๖๒		
	รวม	๙๑.๗๐๑	๒๔๘			
๒. ด้านสมาธิ : การฝึกฝน พัฒนาในด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๖๕	๓	๑.๐๕๕	๒.๗๕๘*	๐.๐๔๓
	ภายในกลุ่ม	๙๓.๗๑๕	๒๔๕	๐.๓๘๓		
	รวม	๙๖.๘๘๐	๒๔๘			
๓. ด้านปัญญา : การพัฒนา ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๙๑	๓	๑.๐๙๗	๒.๗๗๖*	๐.๐๔๒
	ภายในกลุ่ม	๙๖.๘๓๕	๒๔๕	๐.๓๙๕		
	รวม	๑๐๐.๑๒๗	๒๔๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๖๔	๓	๐.๙๕๕	๒.๖๙๗*	๐.๐๔๗
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๗๓๕	๒๔๕	๐.๓๕๔		
	รวม	๘๙.๕๙๙	๒๔๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระภิกษุ ที่มี วุฒิการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุ ที่มี วุฒิการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ รายด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔ - ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม โดยภาพรวม

(n = ๒๔๙)

วุฒิการศึกษาทางธรรม	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษาทางธรรม			
		นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก	ไม่มีวุฒิทางธรรม
		๓.๖๔	๓.๗๘	๓.๘๐	๓.๕๑
นักธรรมชั้นตรี	๓.๖๔		-๐.๑๔๑	-๐.๑๖๕	๐.๑๒๑
นักธรรมชั้นโท	๓.๗๘			-๐.๐๒๕	๐.๒๖๒*
นักธรรมชั้นเอก	๓.๘๐				๐.๒๘๖*
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๓.๕๑				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พระภิกษุ ที่มี วุฒิการศึกษาทางธรรม นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม โดยภาพรวม มากกว่าพระภิกษุ ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม

(n = ๒๔๙)

วุฒิการศึกษาทางธรรม	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษาทางธรรม			
		นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก	ไม่มีวุฒิทางธรรม
		๓.๖๔	๓.๗๗	๓.๗๓	๓.๔๗
นักธรรมชั้นตรี	๓.๖๔		-๐.๑๓๐	-๐.๐๘๙	๐.๑๖๖
นักธรรมชั้นโท	๓.๗๗			๐.๐๔๑	๐.๒๙๕*
นักธรรมชั้นเอก	๓.๗๓				๐.๒๕๕
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๓.๔๗				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พระภิกษุ ที่มี วุฒิการศึกษาทางธรรม นักธรรมชั้นโท มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม มากกว่า พระภิกษุ ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ
(n = ๒๔๙)

วุฒิการศึกษาทางธรรม	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษาทางธรรม			
		นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก	ไม่มีวุฒิต่างธรรม
		๓.๖๒	๓.๘๑	๓.๗๖	๓.๕๓
นักธรรมชั้นตรี	๓.๖๒		-๐.๑๙๑	-๐.๑๔๒	๐.๐๙๖
นักธรรมชั้นโท	๓.๘๑			๐.๐๔๙	๐.๒๘๗*
นักธรรมชั้นเอก	๓.๗๖				๐.๒๓๘
ไม่มีวุฒิต่างธรรม	๓.๕๓				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า พระภิกษุ ที่มี วุฒิการศึกษาทางธรรม นักธรรมชั้นโท มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มากกว่า พระภิกษุ ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม **ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา**
(n = ๒๔๙)

วุฒิการศึกษาทางธรรม	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษาทางธรรม			
		นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก	ไม่มีวุฒิทางธรรม
		๓.๖๕	๓.๗๕	๓.๙๑	๓.๕๕
นักธรรมชั้นตรี	๓.๖๕		-๐.๑๐๑	-๐.๒๖๔*	๐.๑๐๑
นักธรรมชั้นโท	๓.๗๕			-๐.๑๖๔	๐.๒๐๒
นักธรรมชั้นเอก	๓.๙๑				๐.๓๖๖*
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๓.๕๕				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พระภิกษุ ที่มี วุฒิการศึกษาทางธรรม นักธรรมชั้นตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา น้อยกว่า พระภิกษุ ที่มี วุฒิการศึกษาทางธรรม นักธรรมชั้นเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระภิกษุ ที่มี วุฒิการศึกษาทางธรรม นักธรรมชั้นเอก มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา มากกว่า พระภิกษุ ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม

(n = ๒๔๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านศีล : การฝึกฝน พัฒนาด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.๗๐๔	๓	๐.๒๓๕	๐.๖๓๒	๐.๕๙๕
	ภายในกลุ่ม	๙๐.๙๙๗	๒๔๕	๐.๓๗๑		
	รวม	๙๑.๗๐๑	๒๔๘			
๒. ด้านสมาธิ : การฝึกฝน พัฒนาในด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	.๙๑๒	๓	๐.๓๐๔	๐.๗๗๖	๐.๕๐๘
	ภายในกลุ่ม	๙๕.๙๖๘	๒๔๕	๐.๓๙๒		
	รวม	๙๖.๘๘๐	๒๔๘			
๓. ด้านปัญญา : การพัฒนา ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๗๐๔	๓	๐.๒๓๕	๐.๕๗๘	๐.๖๓๐
	ภายในกลุ่ม	๙๙.๔๒๓	๒๔๕	๐.๔๐๖		
	รวม	๑๐๐.๑๒๗	๒๔๘			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๗๑๐	๓	๐.๒๓๗	๐.๖๕๒	๐.๕๘๒
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๘๘๙	๒๔๕	๐.๓๖๓		
	รวม	๘๙.๕๙๙	๒๔๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้านโดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕

(n=๒๔๙)

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ค่า t	ค่า F	ค่า Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	อายุ	-	๐.๖๖๓	๐.๕๗๕		✓
๒.	พรรษา	-	๑๙.๒๗๔*	๐.๐๐๐	✓	
๓.	วุฒิการศึกษาสามัญ	-	๒.๓๕๒	๐.๐๙๗		✓
๔.	วุฒิการศึกษาทางธรรม	-	๒.๖๙๗*	๐.๐๔๗	✓	
๕.	วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม	-	๐.๖๕๒	๐.๕๘๒		✓

จากตารางที่ ๔.๑๙ สรุปได้ว่า พระภิกษุ ที่มี อายุ วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนพระภิกษุ ที่มี พรรษา และวุฒิการศึกษาทางธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๐ - ๔.๒๒

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	พระสงฆ์ที่สามารถจดจำและท่องพระปาติโมกข์ได้มีจำนวนน้อย	- พระสังฆาธิการควรสนับสนุนให้พระสงฆ์ในการปกครองหมั่นศึกษาในการท่องพระปาติโมกข์และความหมายให้มากขึ้น
๒	พระสงฆ์ต่างเขตเข้ามาเรียไ้เงินทำบุญ	- พระสังฆาธิการควรให้พระสงฆ์ในการปกครองช่วยเป็นหูเป็นตาแทนพระวินยาธิการเพื่อความสะดวกเรียบร้อยด้านการปฏิบัติวินัยของพระภิกษุสามเณร
๓	พระสงฆ์มีพฤติกรรมชอบฉ้อฉลอาหารที่เป็นเนื้อสัตว์ดิบ	- ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับโทษของการฉ้อฉลอาหารที่เป็นเนื้อสัตว์ดิบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข

ตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ**

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	พระสงฆ์ที่มีพรรษาหรืออายุมากไม่กล้าที่จะเริ่มทำการศึกษาล่าเรียนในทางโลกหรือทางธรรม	- พระสังฆาธิการควรให้กำลังใจในการศึกษาและแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการศึกษา
๒	พระสงฆ์ขาดการศึกษอบรมสั่งสอนที่ดี ทำให้หมดหวัง ย่อมทำให้จิตใจห่อเหี่ยวเกิดความเสื่อมของปัญหาและสุขภาพจิต	- พระสังฆาธิการควรให้ความสนใจในการอบรมสั่งสอนพระสงฆ์ในการปกครอง รวมไปถึงจุดเล็กจุดน้อยที่อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อยุติธรรมของพระสงฆ์
๓	สภาวะการณ์แวดล้อมหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นกับพระสงฆ์บวชใหม่ที่ยังปรับตัวไม่ได้ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต	- ควรจัดหากิจกรรมเบา ๆ ให้พระสงฆ์บวชใหม่ได้ปฏิบัติเพื่อการปรับตัวที่ค่อยเป็นค่อยไป เช่น การกวาดลานวัด การรดน้ำต้นไม้ เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา**

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	พระสงฆ์ที่สามารถนำพาชาวบ้านทำวัตรสวดมนต์มีจำนวนน้อยมาก	- พระสังฆาธิการควรฝึกฝนให้พระสงฆ์ในการปกครองได้หมั่นเวียนการเป็นผู้ดำเนินการทำวัตรสวดมนต์เพื่อความชำนาญและไม่เก้อเขิน
๒	พระสงฆ์ยังไม่รู้แนวทางในการศึกษาและความสำคัญของพระธรรมวินัยที่แท้จริง	- พระสังฆาธิการควรมีการพูดคุยสั่งสอนเรื่องการเรียนพระธรรมวินัยแก่พระสงฆ์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของพระธรรมวินัย
๓	พระสงฆ์บางรูปใช้ความรู้ความสามารถในทางที่ไม่เหมาะสม เช่น การดูดวง การใบ้หวย เป็นต้น	- พระสังฆาธิการควรหาวิธีการแก้ไขร่วมกับคณะสงฆ์ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง ๓ ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

๑) ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมนั้นจะเน้นไปที่การพัฒนาสังคม สอนให้พระสงฆ์มีการคิดวิเคราะห์ในเชิงบวกซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๑ เนื่องจากเป็นคุณสมบัติประจำใจที่จะทำให้พระสงฆ์มีความสัมพันธ์ที่ดีงามกับผู้อื่น อยู่ร่วมกับสังคมอย่างสร้างสรรค์และเป็นสุข โดยร่วมกันทั้งด้วยตนเองและกับผู้อื่น^๒ การคิดวิเคราะห์เชิงบวกเป็นปัจจัยให้เกิดพฤติกรรมที่ดีงาม เกื้อกูลในความสัมพันธ์ทางสังคม กล่าวคือเป็นปัจจัยแก่ศีลนั่นเอง ทำให้ไม่เบียดเบียนกัน และเป็นเครื่องประสานสังคมโดยนำไปสู่การให้ เผื่อแผ่ แบ่งปัน^๓ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยวาจา และการบำเพ็ญประโยชน์ สภาพจิตหรือการคิดวิเคราะห์เชิงบวกเหล่านี้เกื้อหนุนการพัฒนาชีวิตของพระสงฆ์เองไปพร้อมกันด้วย โดยฝึกให้ทำสมาธิหลังจากการทำวัตรสวดมนต์เข้าเฝ้าเพื่อให้เกิดสภาพการผ่อนคลาย สงบสุขภายในทั้งร่างกายและจิตใจ การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัดอย่างเคร่งครัดก็เป็นอีกหนึ่งมาตรการหนึ่งที่ช่วยในการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมของพระสงฆ์ ทำให้มีความรับผิดชอบต่อกันที่ ร่วมปฏิบัติงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะของสงฆ์^๔ ได้สนับสนุนให้มีการสวดปาติโมกข์ทุกกึ่งเดือนและให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด^๕ ทางวัดเล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินชีวิตประพฤตินในทางที่ถูกต้องดีงามอันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นแห่งคุณธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ เพราะศีลเป็นรากเหง้าของกุศลธรรมคุณธรรมทั้งปวง^๖

^๑สัมภาษณ์ พระครูอัมพวันพิทักษ์ เจ้าคณะตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^๒สัมภาษณ์ พระมหาบุญเลิศ สุนติกโร เจ้าคณะตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^๓สัมภาษณ์ พระครูสารกิตติสุนทร เจ้าคณะตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๗ มกราคม ๒๕๕๘.

^๔สัมภาษณ์ พระครูวิบูลชินวงศ์ เจ้าคณะตำบลแสลงพัน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^๕สัมภาษณ์ พระมหาธีระ ฐานวีโร เจ้าคณะตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

^๖สัมภาษณ์ พระครูพิพิธสารคุณ เจ้าคณะตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^๗สัมภาษณ์ พระครูอัมพวันพิทักษ์ เจ้าคณะตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๔ มกราคม ๒๕๕๘.

๒) ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตเจ้านั้น ก่อนอื่นจะสอนพระสงฆ์ให้เห็นโทษของการขาดสติหรือความมั่นใจในการที่จะกระทำการใด ๆ^๘ โดยทางวัดได้จัดให้มีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิอย่างต่อเนื่อง เพราะได้เล็งเห็นว่าการใช้สมาธิมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^๙ ฝึกฝนให้มีกำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ทำหน้าที่หรือศึกษาด้วยความตั้งใจอย่างมีสติด้วยความตั้งใจและอดทนให้สงบมีสติอยู่เสมอ สร้างความเข้าใจสมาธิในเชิงวิถีชีวิตตามหลักพุทธศาสนา^{๑๐} สอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยันอดทนและเอาใจใส่ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นงานของที่ต้องทำร่วมกับชาวบ้านหรืองานที่เป็นการช่วยเหลือกิจการทางคณะสงฆ์ก็ต้องทำด้วยความตั้งใจทำอย่างมีสติอย่างมีสติ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความเดือดร้อนก็ต้องตั้งสติก่อนว่าตนเองมีความสามารถมากเพียงใด ไม่ใช่ว่าเจอคนจนน้ำแต่พระสงฆ์เองง่ายน้ำไม่เป็นหากไม่มีสติกระโดดลงไปช่วยเหลือก็ไม่มีประโยชน์ซ้ำยังเป็นอันตรายต่อตนเองด้วย^{๑๑} ให้กำลังใจและสอนให้มีความเชื่อมั่นในตนเองในขณะปฏิบัติหน้าที่ แขนงแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาโดยการทำสมาธิด้วยวิธีการหลับตาแล้วให้นึกถึงพระคุณของพ่อแม่เพื่อให้จิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงานซึ่งเท่ากับเป็นการฝึกฝนพัฒนาจิตใจของพระสงฆ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการฝึกความอดทนอดกลั้น การควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้พระสงฆ์ออกกำลังกายตามสมณสาธูป เช่น ให้กวาดลานวัดเวลาเช้า กลาง และเย็น เพื่อการมีสุขภาพจิตที่ดี มีความร่าเริงแจ่มใส และอารมณ์ดีอยู่เสมอ^{๑๒}

๓) ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญานั้น มีการพัฒนาโดยการให้การศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมกับพระสงฆ์รวมถึงสามเณรและลูกศิษย์วัดด้วย แต่จะเน้นในด้านพระธรรมวินัยเป็นหลัก โดยจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมและส่งเสริมศิษย์วัดให้ได้รับการศึกษาตามสมควร^{๑๓} และส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้มีวิชาความรู้ เพื่อที่จะสามารถทำหน้าที่เผยแผ่พระ

^๘สัมภาษณ์ พระครูสารกิตติสุนทร เจ้าคณะตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ , ๗ มกราคม ๒๕๕๘.

^๙สัมภาษณ์ พระครูอาทรประชานุกุล เจ้าอาวาสวัดหนองผองค์ ตำบลหนองผองค์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๐}สัมภาษณ์ พระมหาธีระ ฐานวิโร เจ้าคณะตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๙ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๑}สัมภาษณ์ พระครูอาทรประชานุกุล เจ้าอาวาสวัดหนองผองค์ ตำบลหนองผองค์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๒}สัมภาษณ์ พระครูพิพิธสารคุณ เจ้าคณะตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๓}สัมภาษณ์ พระครูอัมพวันพิทักษ์ เจ้าคณะตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๔ มกราคม ๒๕๕๘.

ศาสนาต่อไปได้ตามเท่าที่ทำได้^{๑๔} โดยการเรียนการสอนพระพุทธศาสนานั้นเป็นหน้าที่โดยตรงของพระสงฆ์ แต่ทุกฝ่ายควรต้องส่งเสริมช่วยเหลือกัน ซึ่งตอนนี้ประเทศกำลังเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง อนาคตข้างหน้าการศึกษาของพระสงฆ์ไทยจะเป็นอย่างไรไม่มีใครทราบ ตอนนี้มีโอกาสอยู่ พระสงฆ์สามเณรและพุทธศาสนิกชนทุกคนก็ควรตั้งใจเรียนธรรมะกันให้มาก ๆ เรียนแล้วก็ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น^{๑๕} รวมถึงการส่งเสริมพระสงฆ์สามเณรให้ได้ศึกษาเล่าเรียนในทางโลกไปพร้อมกัน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพระสงฆ์ในการช่วยพัฒนาสังคม^{๑๖} มีการส่งเสริมให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตนเองแก่พระภิกษุสามเณรอย่างสม่ำเสมอ สอนให้มีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและรอบคอบ รู้จักใช้ธรรมหรือปรัชญานำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในวัดโดยความรู้เท่าทันตามสภาวะแวดล้อมตามหลักเหตุและผล^{๑๗}

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทำให้ทราบถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาอุปสรรค ซึ่งนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้

^{๑๔}สัมภาษณ์ พระครูสารกิตติสุนทร เจ้าคณะตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๗ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๕}สัมภาษณ์ พระครูอาทรประชานุกุล เจ้าอาวาสวัดหนองผองค์ ตำบลหนองผองค์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๑๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๖}สัมภาษณ์ พระมหาบุญเลิศ สนติกโร เจ้าคณะตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๗}สัมภาษณ์ พระครูวิบูลชินวงศ์ เจ้าคณะตำบลแสงพัน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์**



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ให้ดียิ่งขึ้นสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม มีการสอนให้พระสงฆ์มีการคิดวิเคราะห์ในเชิงบวกเพื่อนำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูล และการบำเพ็ญประโยชน์ มีการปฏิบัติสมาธิหลังจากการทำวัตรสวดมนต์เช้าเย็น ให้พระสงฆ์มีความเคร่งครัดในกฎระเบียบของวัด สนับสนุนให้มีการสวดปาติโมกข์ทุกกึ่งเดือนและให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด ตามหลักคุณธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ที่เป็นรากเหง้าของกุลศรัทธมคุณธรรมทั้งปวง สนับสนุนพระสงฆ์ให้หมั่นศึกษาในการท่องพระปาติโมกข์และศึกษาความหมายให้มากขึ้น เป็นหูเป็นตาแทนพระวินยาธิการ และจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับโทษของการฉ้อฉลอาหารที่เป็นเนื้อสัตว์ดิบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข

๒) ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มีการสอนให้พระสงฆ์เห็นโทษของการขาดสติหรือความมั่นใจในการทำกิจต่าง ๆ และสอนให้เห็นถึงคุณและความสำคัญของการมีสมาธิ ให้กำลังใจกับพระสงฆ์ในการมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติสมาธิ สร้างความเข้าใจสมาธิในเชิงวิถีชีวิตตามหลักพุทธศาสนา สอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นขยันอดทนและเอาใจใส่ สอนให้รับผิดชอบและเรียนรู้ในกิจการทางคณะสงฆ์และงานของที่ต้องทำร่วมกับชาวบ้าน สอนวิธีการทำสมาธิด้วยวิธีการหลับตาแล้วให้นึกถึงพระคุณของพ่อแม่ มีการฝึกความอดทนอดกลั้นควบคุมอารมณ์ และส่งเสริมให้พระสงฆ์ออกกำลังกายตามสมณสาธูป ให้กำลังใจในการศึกษาและแสดงให้เห็นถึงคุณของการศึกษา ให้ความสนใจในการอบรมสั่งสอนพระสงฆ์ รวมไปถึงจุดเล็กจุดน้อยที่อาจทำให้เกิดผลกระทบต่ोजิตใจของพระสงฆ์ และจัดหากิจกรรมเบา ๆ ให้พระสงฆ์บวชใหม่ได้ปฏิบัติเพื่อการปรับตัว

๓) ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา สนับสนุนให้ศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมแต่ให้นั้นพระธรรมวินัยเป็นหลักและสามารถเผยแผ่พระศาสนาต่อไปได้ ให้พระสงฆ์ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างเพื่อการพัฒนาต่อผู้อื่นโดยทางอ้อม ส่งเสริมให้พระสงฆ์เตรียมความพร้อมในการช่วยพัฒนาสังคม สอนให้มีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและรอบคอบ รู้จักใช้ธรรมหรือปรัชญานำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในวัดโดยความรู้เท่าทันตามสภาวะแวดล้อมตามหลักเหตุและผล ฝึกฝนให้พระสงฆ์ได้หมั่นเวียนการเป็นผู้นำการทำวัตรสวดมนต์ มีการพูดคุยสั่งสอนเรื่องการเรียนพระธรรมวินัยแก่พระสงฆ์เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของพระธรรมวินัย และหาวิธีการแก้ไขร่วมกับคณะสงฆ์ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

(๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

(๒) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พระภิกษุในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการใช้สูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๔๙ รูป ซึ่งผู้วิจัยทำการสำรวจ (Survey Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พระภิกษุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๙๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๔ มีพรรษา ๑ - ๕ พรรษา จำนวน ๗๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๒ มีวุฒิการศึกษาสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๒๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๘๐ มีวุฒิการศึกษาทางธรรมนักธรรมชั้นตรี จำนวน ๘๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และไม่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม จำนวน ๑๓๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖๒

๕.๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การปฏิบัติและเคร่งครัดในศีลตามพระปาติโมกข์ รองลงมา คือ การปฏิบัติรักษาศีลเพื่อเป็นตัวอย่างต่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้บิณฑบาต และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของคณะสงฆ์อย่างเคร่งครัดด้วยดีเสมอมา ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

๒) ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การฝึกฝนพัฒนาจิตใจของพระสงฆ์ที่ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การควบคุมอารมณ์ของพระสงฆ์ที่ในขณะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.812) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ วิธีการแก้ปัญหาโดยการทำจิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.856) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๓) ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว รองลงมา คือ สามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติหน้าที่โดยความรู้เท่าทันกับสภาพในปัจจุบัน และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของตนเองในการทำงานโดยใช้หลักของเหตุผล ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ ๑ พระภิกษุที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้านโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๒ พระภิกษุ ที่มี พรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุ ที่มี พรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ พระภิกษุที่มี วุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

มาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุที่มี วุฒิกการศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้านทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ พระภิกษุ ที่มี วุฒิกการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุ ที่มี วุฒิกการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ พระภิกษุที่มี วุฒิกการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุที่มี วุฒิกการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้านโดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สรุปได้ว่า พระภิกษุที่มีอายุ วุฒิกการศึกษาสามัญ และวุฒิกการศึกษาทางเปรียญธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนพระภิกษุที่มี พรรษา และวุฒิกการศึกษาทางธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม พบว่า พระสงฆ์ที่สามารถจดจำและท่องพระปาติโมกข์ได้มีจำนวนน้อย พระสงฆ์ต่างเขตเข้ามาเรียไรเงินทำบุญ และพระสงฆ์มีพฤติกรรมชอบฉ้อโกงอาหารที่เป็นเนื้อสัตว์ดิบ

ข้อเสนอแนะ : พระสังฆาธิการควรสนับสนุนให้พระสงฆ์ในการปกครองหมั่นศึกษาในการท่องพระปาติโมกข์และความหมายให้มากขึ้น ควรให้พระสงฆ์ช่วยเป็นหูเป็นตาแทนพระวินยาธิการเพื่อความสงบเรียบร้อยด้านการปฏิบัติวินัยของพระภิกษุสามเณร และควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับโทษของการฉ้อโกงอาหารที่เป็นเนื้อสัตว์ดิบโดยผู้เกี่ยวข้องทางด้านสาธารณสุข

ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาหรืออายุมากไม่กล้าที่จะเริ่มทำการศึกษาเล่าเรียนในทางโลกหรือทางธรรม พระสงฆ์ขาดการศึกษาอบรมสั่งสอนที่ดี

ทำให้หมดหวังและจิตใจหดหู่เกิดความเสื่อมของปัญหาและสุขภาพจิต และสภาวะการณ์แวดล้อมหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นกับพระสงฆ์บวชใหม่ที่ยังปรับตัวไม่ได้ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ : พระสังฆาธิการควรให้กำลังใจในการศึกษาและแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการศึกษา พระสังฆาธิการควรให้ความสนใจในการอบรมสั่งสอนพระสงฆ์ในการปกครอง รวมไปถึงจุดเล็กจุดน้อยที่อาจทำให้เกิดผลกระทบต่องิตใจของพระสงฆ์ และควรจัดหากิจกรรมเบา ๆ ให้พระสงฆ์บวชใหม่ได้ปฏิบัติเพื่อการปรับตัวที่ค่อยเป็นค่อยไป เช่น การกวาดลานวัด การรดน้ำต้นไม้ เป็นต้น

ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา พบว่า พระสงฆ์ที่สามารถนำพาชาวบ้านทำวัตรสวดมนต์มีจำนวนน้อยมาก อาจยังไม่รู้แนวทางในการศึกษาและความสำคัญของพระธรรมวินัยที่แท้จริง และมีพระสงฆ์บางรูปใช้ความรู้ความสามารถในทางที่ไม่เหมาะสม เช่น การดูดวง การใบ้หวย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ : พระสังฆาธิการควรฝึกฝนให้พระสงฆ์ในการปกครองได้หมั่นเวียนการเป็นผู้นำการทำวัตรสวดมนต์เพื่อความชำนาญและไม่เก้อเขิน พระสังฆาธิการควรมีการพูดคุยสั่งสอนเรื่องการเรียนพระธรรมวินัยแก่พระสงฆ์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการควรหาวิธีการแก้ไขร่วมกับคณะสงฆ์ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๕.๑.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม มีการสอนให้พระสงฆ์มีการคิดวิเคราะห์ในเชิงบวกเพื่อนำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูล และการบำเพ็ญประโยชน์ มีการปฏิบัติสมาธิหลังจากการทำวัตรสวดมนต์เช้าเย็น ให้พระสงฆ์มีความเคร่งครัดในกฎระเบียบของวัด สนับสนุนให้มีการสวดปาติโมกข์ทุกกึ่งเดือนและให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด ตามหลักคุณธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ที่เป็นรากเหง้าของกุศลธรรมคุณธรรมทั้งปวง

ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มีการสอนให้พระสงฆ์เห็นโทษของการขาดสติหรือความมั่นใจในการทำกิจต่าง ๆ และสอนให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการมีสมาธิ ให้กำลังใจกับพระสงฆ์ในการมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติสมาธิ สร้างความเข้าใจสมาธิในเชิงวิถีชีวิตตามหลักพุทธศาสนา สอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นขยันอดทนและเอาใจใส่ สอนให้รับผิดชอบและเรียนรู้ในกิจการทางคณะสงฆ์และงานของที่ต้องทำร่วมกับชาวบ้าน สอนวิธีการทำสมาธิด้วยวิธีการหลับตาแล้วให้นึกถึงพระคุณของพ่อแม่ มีการฝึกความอดทนอดกลั้นควบคุมอารมณ์ และส่งเสริมให้พระสงฆ์ออกกำลังกายตามสมณสาธูป

ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา สนับสนุนให้ศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมแต่ให้เน้นพระธรรมวินัยเป็นหลักและสามารถเผยแผ่พระศาสนาต่อไปได้ ให้พระสงฆ์ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างเพื่อการพัฒนาต่อผู้อื่นโดยทางอ้อม ส่งเสริมให้พระสงฆ์เตรียมความพร้อมในการช่วยพัฒนาสังคม สอนให้มีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและรอบคอบ รู้จักใช้ธรรมหรือปรัชญา

นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในวัดโดยความรู้เท่าทันตามสภาวะแวดล้อมตามหลักเหตุและผล

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของพระภิกษุที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาพระสงฆ์สามเณรตามหลักไตรสิกขาเป็นอย่างดีจึงทำให้พระสงฆ์ส่วนมากมีความเชื่อถือในการพัฒนาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญรัชต์ บุญช่วย ได้วิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวมระวัง กาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้หมั่นปฏิบัติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิวรณ์ ๕ จนจิตนิ่งสงบ เป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสภาวธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^๑

๕.๒.๒ ความคิดเห็นของพระภิกษุที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกเป็นรายด้าน

๑. ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การปฏิบัติและเคร่งครัดในศีลตามพระปาติโมกข์ รองลงมา คือ การปฏิบัติรักษาศีลเพื่อเป็นตัวอย่างต่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้บังคับบัญชา และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของคณะสงฆ์อย่างเคร่งครัดด้วยดีเสมอมา ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชัย จงกลณี ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาใน

^๑ พิชญรัชต์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒๔ คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนด้านศีลอยู่ในระดับดี ด้านสมาธิอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขากับการปฏิบัติงานบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕^๒

๒. ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การฝึกฝนพัฒนาจิตใจของพระสงฆ์ที่ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การควบคุมอารมณ์ของพระสงฆ์ที่ในขณะการปฏิบัติงาน และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ วิธีการแก้ปัญหาโดยการทำให้จิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นวรรตน์ สุวรรณผ่อง** มุ่งศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่องานสังคมสงเคราะห์จิตเวช โดยพิจารณาบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางด้านจิตใจ บทบาทในการรตน์น้ำมนต์ ให้วัดอุ้มงคลอันเป็นเรื่องเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ บทบาทในการสอนวิปัสสนากรรมฐานเพื่อความสงบสุขทางด้านจิตใจบทบาทในการให้อยู่ที่อยู่อาศัยแก่คนที่ไร้ที่พึ่งและผู้เจ็บป่วยและบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมและการพัฒนาทางด้านจิตใจ ผลการวิจัย พบว่า พระสงฆ์มีบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางด้านจิตใจและด้านการส่งเสริมจริยธรรมกับการพัฒนาทางด้านจิตใจเป็นส่วนใหญ่ บทบาทด้านอื่นนั้นมีน้อย สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพระสงฆ์มากที่สุดในการช่วยเหลือประชาชนก็คือการขาดแคลนทุนทรัพย์ นอกจากนี้ ยังพบว่าพระสงฆ์ส่วนใหญ่คิดว่ามีความสามารถ มีความพร้อมเหมาะสมที่จะช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล กลุ่ม หรือชุมชนก็ตาม^๓

๓. ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว รองลงมา คือ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่โดยความรู้เท่าทันกับสภาพในปัจจุบัน และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของตนเองในการทำงานโดยใช้หลักของเหตุผล ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์)** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากร

^๒บุญชัย จงกลณี, “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๙).

^๓นวรรตน์ สุวรรณผ่อง, “การศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ไทยกับงานสังคมสงเคราะห์จิตเวช : ศึกษากรณีวัดที่มีสำนักสมถวิปัสสนากรรมฐานเขตกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔).

ไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา ของผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากร โดยภาพรวมปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้าน^๕

๕.๒.๓ การอภิปรายผลตามสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระภิกษุที่มีอายุวุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนพระภิกษุที่มีพรรษา และวุฒิการศึกษาทางธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^๕

^๕พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^๕พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) คณะสงฆ์อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรสนับสนุนให้พระสงฆ์เรียนรู้เกี่ยวกับการท่องพระปาติโมกข์

๒) คณะสงฆ์อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรสนับสนุนจัดโครงการปฏิบัติธรรมที่เน้นการฝึกสมาธิในทุกอริยาบถ

๓) คณะสงฆ์อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรสนับสนุนให้พระสังฆาธิการส่งเสริมพระสงฆ์ให้สนใจในพระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้ง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) คณะสงฆ์อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรจัดโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมศีลธรรมในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

๒) คณะสงฆ์อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรจัดโครงการด้านกิจกรรมทางศาสนาในทุกๆ ด้าน เช่นการฟังธรรม การฝึกสมาธิ การดำเนินการธรรมทายาท หรือการอุปสมบทภาคฤดูร้อน

๓) คณะสงฆ์อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรส่งเสริมให้พระภิกษุได้เข้าสอนและเผยแผ่ศีลธรรมในโรงเรียน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในอำเภ่อื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกันในระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการกับอำเภ่อื่น ๆ

๒) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพล้วน เพื่อให้ทราบแนวคิดใหม่หรือวิธีการใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ

๓) ควรศึกษาในรายละเอียดส่วนย่อยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสนับสนุนข้อมูลการวิจัยให้ตรงกับความจริงมากยิ่งขึ้น

๔) ควรทำการศึกษาวิจัยศักยภาพของพระสังฆาธิการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมผสมผสานกับหลักวิทยาศาสตร์ เพื่อบูรณาการวิถีธรรมในการเผยแผ่แบบหลากหลาย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๐๖.

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการ
ศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ
ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

แก้ว ชิตตะขบ. รวมวิชานักธรรมชั้นตรี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ, ๒๕๔๙.

คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร
: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

จารย์ฐิระ ประवालพฤษ. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภา
สถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๘.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต,
๒๕๔๑.

ไชย ณ พล. การปกครองของพระพุทธเจ้าระบอบธรรมมาธิปไตย. กรุงเทพมหานคร : เคล็ดไทย,
๒๕๓๗.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
๒๕๔๔.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๘.

ทวีวัฒน์ ปุณทริกวิวัฒน์. พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร : วิถีทัศน์, ๒๕๔๕.

ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๙.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ไทย
วัฒนาพานิช, ๒๕๓๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการ
จัดการ มหาลัษราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. บทความทางวิชาการ HR. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖.
- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.
- บุญทัน ดอกไธสง และธนศ ต่อเมะเม. กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย.
พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา ๘๔ แมเนจเม้นท์, ๒๕๓๙.
- บุญมี แท่นแก้ว. จริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.
- _____ . องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยดุสิต, ๒๕๓๔.
- พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์. พฤติกรรมองค์การ. (Organizational Behavior). สำนักพิมพ์โอเดียนส
โตร์, ๒๕๔๕.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่องการปกครองคณะสงฆ์และ
การพระศาสนา. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย , ๒๕๔๐.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- _____ . ทิศทางการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- _____ . พุทธศาสนากับปรัชญา. กรุงเทพมหานคร : อรินทร์พรินต์ติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๓.
- พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธศาสนากับปรัชญา. กรุงเทพมหานคร : อรินทร์พริน
ต์ติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๓.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา,
๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓).

_____ . การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙.

_____ . จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๙.

_____ . ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง. พิมพ์ครั้งที่ ๓๐. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.

_____ . พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____ . พุทธธรรม (ฉบับเดิม). พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๔.

_____ . คู่มือการศึกษาแนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____ . พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

_____ . คู่มือการศึกษาแนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

_____ . การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โรงพิมพ์โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙.

_____ . การศึกษากับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๔.

_____ . การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๐.

_____ . จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมิก, ๒๕๓๙.

_____ . ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

_____ . ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

_____ . ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง. พิมพ์ครั้งที่ ๓๐. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.

_____ . พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๙.

_____ . หัวใจพระพุทธศาสนา : พุทธจักร. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕, พฤษภาคม ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระพุทโธษาจารย์ (พระคันถรจนาจารย์). วิสุทธิมรรคแปล ภาค ๑ ตอน ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- พระพุทธรญาณ. ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปีพระพุทธรญาณ, พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.
- พระไพศาล วิสาโล. การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๒.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). การบริหารวัด. พิมพ์ครั้งที่ ๗. (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘).
- พระอุทิศสเถระ (ลังกา). วิมุตติมรรค. แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ). การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด. กรุงเทพมหานคร : อูษาการพิมพ์ ธันวาคม, ๒๕๔๙.
- _____ . เป้าหมายของการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน, ๒๕๓๗.
- มัลลี เวชชาชีวะ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : VJ. พรินติ้ง, ๒๕๔๖.
- สนอง เครือมาก. คู่มือสอบปฏิบัติการ. นครสวรรค์ : เรียนดี, ๒๕๓๖.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์, ๒๕๔๒.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑.
- สมาน รังสิโยภุชญ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๕.
- สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน. คู่มือการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษาออกโรงเรียน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๔๙). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๙.
- สุจิตรา ธนันทน์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุวรีย์ ศิริโกการภิรมย์. การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา ลาตพรวัว, ๒๕๓๖.

อานวย แสงสว่าง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๐.

อานาจ เจริญศิลป์. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กฤษฎา มมตะขบ. “ทัศนคติของพระสงฆ์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อโครงสร้างอำนาจการปกครองวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓.

โกศล เพ็ชรวงศ์. “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมผู้บริหารการศึกษา” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓.

ชนิษฐ บุรณพันธ์ศักดิ์. “แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.

จันทน์ เผ่าพงษ์เลิศศิริ. “แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการเมืองและการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๐.

ชาญพล นิลประภาพร. “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธวัชชัย เกื้อเกตุ. “ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตรของวัดปัญญานันทาราม อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.
- ธัญพร พงษ์โสภณ. บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้แนะและปลูกจิตสำนึกประชาชนชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษากรณี พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จังหวัดกาญจนบุรี. **วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิตสื่อสารมวลชน**. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.
- นวรรตน์ สุวรรณผ่อง. “การศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ไทยกับงานสังคมสงเคราะห์จิตเวช : ศึกษากรณี วัดที่มีสำนักสมถวิปัสสนากรรมฐานเขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔.
- นิภาพรรณ แดงโรจน์. “การศึกษาความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ ที่เรียนด้วยวิธีสอนแบบไตรสิกขา”. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๐.
- บุรุษชัย จงกลณี. “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๙.
- ประดิษฐ์ พรหมเสนา. “การนำวิธีสอนในสมัยพุทธกาลมาใช้สอนจริยศึกษา ในระดับประถมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓.
- พระกิตติศักดิ์ ยโสธโร. “บทบาทของพระสารีบุตรเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- พระกิตติศักดิ์ ยโสธโร. “บทบาทของพระสารีบุตรเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- พระครูมงคลคีลวงค์ และคณะ. พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท. การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย. อ่างใน พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระครูสังฆรักษ์พิศวีร์ อธิปญโญ. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระธนดล นาคพิพัฒน์. “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระธรรมญาณมุนี. การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย. อ้างใน พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.
- พระบุญจันทร์ จนทสาโร (แก้วบุญยงค์). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.
- พระพุทธินันท์ บุญเรือง. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๙.
- พระมหาภุชญา นันทเพชร. ทศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.
- พระมหาจิตติภัทร อจลธมโม. “บทบาทของพระอานนท์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗.
- พระมหาจิตติภัทร อจลธมโม. “บทบาทของพระอานนท์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗.
- พระมหาบุญมี วรรณวิเศษ. บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม ศึกษาเฉพาะกรณี : พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมฺปนฺโน). **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาบุญเลิศ ธมฺมทสฺสี. ศึกษาวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระราชวิทยาคม. **ปริญญาพุทธศาสนตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- พระมหาประทีป พรหมสิทธิ์. “การศึกษาเชิงปรัชญาเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง”. รายงานการศึกษาอิสระ **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕.
- พระมหาโยthin ละมุล. “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.
- พระมหาสัญญา ปณฺณานิโก. การศึกษารูปแบบและแนวทางในการเผยแผ่พุทธธรรมของพระครูพิศาลธรรมโกศล. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- พระมหานันต์ ดอนนอก. “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามโครงการอบรมประชาชนประจำตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.
- พิชญ์รัชต์ บุญช่วย. “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พินิจ ลาภอนันท์. “บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท. โครงการหนังสือเล่มสถาบันวิจัยสังคม” **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๙.
- ภาณุวัฒน์ เวชพนม. “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.
- มรกต โกมลดิษฐ์. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖.
- เรณู ภูมิประดิษฐ์. “การศึกษาเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างนักเรียนที่ฝึกสมาธิและไม่ได้ฝึกสมาธิในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่๕”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔.
- วิมลฤดี กุลอรรถมย์. “ผลของการฝึกสมาธิที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ ๕”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมใจ เกียรติพินิจกุล. “ผลของการฝึกโปรแกรมการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนาต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕.

สัญชัยพร อุทัยพันธุ์. “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๖.

สันติชัย อินทรอ่อน. “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖.

อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ. “การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

(๓) บทความในวารสาร :

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **หัวใจพระพุทธศาสนา : พุทธจักร**. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕, พฤษภาคม ๒๕๕๐.

ระวี ภาวิไล. **หัวใจของศาสนาพุทธ**. บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา. ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม, ๒๕๒๘.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. **เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ. “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาการเมืองการปกครอง”. **เอกสารประกอบการเรียนวิชา ปี ๒๕๕๐**. (อัดสำเนา).

พระธรรมญาณมุนี. **วัดจะช่วยชาวบ้านได้อย่างไร : การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย**, พ.ศ. ๒๕๒๖.

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน. **แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๕๓**. (อัดสำเนา).

สำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร. **คู่มือนักศึกษา : หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑**. (อัดสำเนา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. ภาษาอังกฤษ :

- Alfred Tack. **How to Succceed as aSales Manager**. Cedar Books, 1983.
- Abranam H. Maslow. **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review 50, 1943.
- Douglas McGregor. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw – Hill, 1960.
- Flippo. Edwin B. **Management : A Behavioral Approach**. Boston : Allyn & bacon, 1971.
- Lyman W. Porter and Edwarad E. Lawler III. **Managerial Attitudes and Perfomance**. Homewood. Ill. Dorsey Press, 1968.
- Megginson. Leon C. **Personnel. A Behavioral Approach to Administration**. Homewood: Richard D Lrwin, 1969.
- Martin G. Evens. “The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship”. **Organization Behavior and Human Performance**. (May. 1970).and Rovert J.House and Terence R. Mitchell. “Path-Goal Theory of Leadership”. **Journal of Contemporary Business**. Autumn, 1974.
- Nadler. Leonard. **Designing training program : The critical events model**. Reading. Mass. Addison – Wesley, 1982.
- Pace.RW.Smith. **Human Resource Development**. New Jersey : Prentlice Hall, 1991.
- Russell C. Swansburg. **In Service Education**. New york : G.D. Putmen Sons, 1968.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. พระมหาสม กลยาโณ, ดร. ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๔๐

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโน,ดร.

ด้วย นายศักดิ์ นามสกุล ภาคจันทิก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

๑๗พ.ย.๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๔๐

วันที่ ๓๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย นายศักดิ์ นามสกุล ภาคจันทิกร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชานันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

015๖๐1๑๖
เจเนอรัล ๕๖
๗ ๘.๑.๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร., โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๔๐

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช

ด้วย นายศักดา นามสกุล ภาคจีนทีก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

(ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ภาควิชารัฐศาสตร์ มจร

๙/๑๑/๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๔๐

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ด้วย นายศักดิ์ นามสกุล ภาคจันทิก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ตรวจลงชื่อและประทับตรา
[Signature]
(อ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร)
๑๗ พ.ย. ๕๗.

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๖๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๑, ๒๓๓๔

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
 นมัสการ เจ้าคณะอำเภอย้ายแปลง จังหวัดบุรีรัมย์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศีกดา นามสกุล ภาคจันทิก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอสำ
 ปายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่และนิสิตในสังกัดมหาวิทยาลัย
 ของพระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
 รวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ
 ต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบคุณใน
 ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

วิมลคุณธรรม

๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ภาคผนวก ค.

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.968	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.70	1.088	30
A2	3.60	.968	30
A3	3.37	.765	30
A4	3.47	.819	30
A5	3.40	.855	30
A6	3.57	.935	30
A7	3.23	.774	30
A8	3.47	.900	30
A9	3.53	.900	30
A10	3.30	.750	30
B1	3.40	.814	30
B2	3.40	.770	30
B3	3.63	.765	30
B4	3.53	.776	30
B5	3.53	.681	30
B6	3.63	.809	30
B7	3.37	.765	30
B8	3.53	.776	30
B9	3.53	.900	30

	Mean	Std. Deviation	N
B10	3.87	.819	30
C1	3.40	.770	30
C2	3.53	.730	30
C3	3.53	.819	30
C4	3.43	.679	30
C5	3.60	.770	30
C6	3.57	.817	30
C7	3.97	.765	30
C8	3.80	.847	30
C9	3.77	.774	30
C10	3.53	.776	30

ภาคผนวก ง.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๑๖๖๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามสกุล เจ้าคณะอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศักดิ์ นามสกุล ภาคจันทิก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ในการกำกับดูแลของพระคุณท่าน จึงขออนุญาตจากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอสมการด้วยความเคารพอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วัดศรีสุธรรม)

+๗ ม ๑๔๕๐๔๓๓

(นายศักดิ์ นามสกุล)
 ผ.อ. ลำปลายมาศ

ผู้ประสานงาน : นายศักดิ์ ภาคจันทิก โทร. ๐๙๖-๕๔๘-๓๗๒๓

ภาคผนวก จ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก

ที่ ศธ ๖๓๐๔.๒/๑๖๖๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมนาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๓๙ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๑๕๐

โทร. ๐๒-๐๖๒๖-๗๐๕๔ ต่อ ๒๑๓๖๐, ๒๑๓๗๓, ๒๑๓๘๔

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ เจ้าคณะตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศักดิ์ นามสกุล ภาคจันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำ
 ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขออนุญาตจาก
 พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ยี่สิบถึงในห้าร้อย



(พระครูศรีวิมลคุณาธิป)

วัดบ้านจารย์ ตำบลบ้านจารย์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิชันนธ์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน : นายศักดิ์ ภาคจันทร์ โทร. ๐๙๒-๕๔๔๖-๓๗๒๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๖๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อุทยาน : หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐

โทร. ๐๖-๘๖๖-๒๐๕๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๓, ๒๑๓๔

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ เจ้าคณะตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศักดา นามสกุล ภาคจันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๙๐๒๖ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำ
 ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จาก
 พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์
 (พระครูสาธุกิจสุเมธ)

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน : นายศักดา ภาคจันทร์ โทร. ๐๙๒๕๔๘-๗๗๖๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๖๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๑, ๒๑๓๓๘

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ เจ้าคณะตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศักดิ์ดา นามสกุล ภาคจันทิก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำ
 ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จาก
 พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

สมชัย ไร่ไธสงค์
ทพ.สมชัย ไร่ไธสงค์
 ทพ.สมชัย ไร่ไธสงค์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๖๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ เจ้าอาวาสวัดหนองมะวงศ์ ตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศักดิ์ดา นามสกุล ภาคจันทิก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำ
 ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขออนุญาตเก็บจาก
 พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

จีน ด. น. จ. ๖๖๖

ด. อาท. ๒๕๕๗

(พ.ร. ๒๕๕๗)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๖๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐
อยุธยา : ๗๕ หมู่ ๑ ตำบลน้ำโพ อำเภอมอริยบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๓๑
โทร. ๐๒-๐๘๕๒-๑๑๕๔ ต่อ ๒๒๓๐๐, ๒๒๓๑๓, ๒๒๓๑๔

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ เจ้าคณะตำบลแสงทัน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศักดิ์ นามสกุล ภาคจันทิก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำ
ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขออนุญาตเก็บจาก
พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นายศักดิ์ นามสกุล
ภาคจันทิก
รหัสนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖

ขอแนบการด้วยคุณเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๖๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมัญฉะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๓๕๕ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๙, ๒๓๓๘

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามัสการ เจ้าคณะตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศักดิ์ นามสกุล ภาคจันทิก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขออนุญาตเก็บจากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกราบเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนามัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครนันท์ อิศรเดช)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

(พ.ร.อ. ๑๖๖๒๓๓๓๓๓๓๓)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๖๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาพระศาสนศาสตร์
ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐
อยุธยา : ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๙๙๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๘๓๐, ๒๘๓๗, ๒๘๓๘
๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ เจ้าคณะตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศักดิ์ดา นามสกุล ภาคจันทิก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๖ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาพระศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำ
ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก
พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาพระศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

นิตินันท์ อิศเรศ
นาย ศักดิ์ดา นามสกุล
พจนานุกรม
ร.ร. โคกกลาง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศเรศ)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาพระศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ภาคผนวก ฉ.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
ของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้วิจัยประชากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายละเอียดฉบับนี้เป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านหรือบุคคลอื่นแต่ประการใด

แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๓ เป็นข้อมูลเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี และเจริญพรขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายศักดิ์ดา ภาคจันทิก)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๕๗



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
ของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริง

๑. อายุ

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี | ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี |
| ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี | ☐ ๕๑ ปี ขึ้นไป |

๒. พรรษา

- | | |
|--|--|
| ☐ ๑ - ๕ พรรษา | ☐ ๖ - ๑๐ พรรษา |
| ☐ ๑๑ - ๑๕ พรรษา | ☐ ๑๖ - ๒๐ พรรษา |
| ☐ ๒๑ พรรษา ขึ้นไป | |

๓. วุฒิการศึกษาสามัญ

- | | |
|---|------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี |
| ☐ สูงกว่าปริญญาตรี | |

๔. วุฒิการศึกษาทางธรรม

- | | |
|-------------------------------------|---|
| ☐ นักธรรมตรี | ☐ นักธรรมโท |
| ☐ นักธรรมตรี | ☐ ไม่มีวุฒิทางธรรม |

๕. วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม

- | |
|---|
| ☐ ประโยค ๑ - ๒ - เปรียญธรรม ๓ ประโยค |
| ☐ เปรียญธรรม ๔ - ๖ ประโยค |
| ☐ เปรียญธรรม ๗ - ๙ ประโยค |
| ☐ ไม่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม |

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

- ๕ หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด
 ๔ หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก
 ๓ หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง
 ๒ หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย
 ๑ หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา		ระดับความเป็นจริง				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม						
๑	การช่วยเหลือกิจกรรมที่สำคัญของคณะสงฆ์อำเภอลำปลายมาศ					
๒	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของคณะสงฆ์อย่างเคร่งครัดด้วยดีเสมอมา					
๓	การให้เกียรติต่อพระสังฆาธิการท่านอื่น ๆ					
๔	การพูดจาด้วยวาจาสุภาพเสมอ					
๕	การแนะนำช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ผู้อื่น					
๖	การสนองงานต่อคณะสงฆ์ด้วยความตั้งใจตรงต่อเวลาที่กำหนดไว้					
๗	การประพฤติปฏิบัติต่อพระสงฆ์ทุกรูปด้วยความเสมอภาพและเท่าเทียมกัน					
๘	การเตรียมความพร้อมในด้านร่างกายและจิตใจเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงสมณเพศเสมอ					
๙	การปฏิบัติและเคร่งครัดในศีลตามพระปาติโมกข์					
๑๐	การปฏิบัติรักษาศีลเพื่อเป็นตัวอย่างต่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้บงคับบัญชา					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา		ระดับความเป็นจริง				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ					
๑	การทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยการคิดวิเคราะห์ด้วยความตั้งใจ					
๒	การช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความเดือดร้อนตามความสามารถ					
๓	ความขยันอดทน และเอาใจใส่ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
๔	การทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
๕	การช่วยเหลือกิจการทางคณะสงฆ์ด้วยความตั้งใจอย่างมีสติ					
๖	ความเชื่อมั่นในตนเองในขณะปฏิบัติหน้าที่					
๗	วิธีการแก้ปัญหาโดยการทำจิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
๘	การมีสุขภาพจิตดี ร่าเริงแจ่มใส อารมณ์ดีอยู่เสมอ ในการปฏิบัติหน้าที่					
๙	การควบคุมอารมณ์ของพระสงฆ์ที่ในขณะการปฏิบัติงาน					
๑๐	การฝึกฝนพัฒนาจิตใจของพระสงฆ์ที่ในการปฏิบัติงาน					
	ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา					
๑	การใช้วิจารณ์ใคร่ครวญเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและเข้าถึงเนื้อหาความหมายที่เรียนได้ถูกต้องชัดเจนเสมอ					
๒	ความสามารถแก้ไขปัญหา และทำการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ได้ด้วยความรอบคอบ					
๓	การเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของตนเองในการทำงานโดยใช้หลักของเหตุผล					
๔	การมีความรู้ ความเข้าใจ หลักปัญญา ในคำสอนทางพระพุทธศาสนา					
๕	สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่โดยใช้หลักการคิด พิจารณา					
๖	ประสบการณ์การเข้าอบรมปฏิบัติพระวิปัสสนากรรมฐาน					
๗	ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว					
๘	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่โดยความรู้เท่าทันกับสภาพในปัจจุบัน					
๙	พระสังฆาธิการที่เคยร่วมงานด้วยมีการใช้หลักเหตุผลในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค					
๑๐	การส่งเสริมให้พระภิกษุได้เข้ารับการศึกษาศึกษา					

ส่วนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑. ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๒. ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๓. ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ขอขอบพระคุณ ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(นายศักดิ์ดา ภาคจันทิก)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๕๗

ภาคผนวก ข.
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำแนะนำ : แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ จำนวน ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ นามสกุล.....

ตำแหน่ง / หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ตอนที่ ๒

๑. ท่านคิดว่า พระสังฆาธิการในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการพัฒนา
ฝึกฝนด้านพฤติกรรม อย่างไรบ้าง

.....
.....

๒. ท่านคิดว่า พระสังฆาธิการในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการพัฒนา
ฝึกฝนด้านจิตใจ อย่างไรบ้าง

.....
.....

๓. ท่านคิดว่า พระสังฆาธิการในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการพัฒนา
ฝึกฝนด้านปัญญา อย่างไรบ้าง

.....
.....

ลงชื่อ.....(ผู้สัมภาษณ์)

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : นายศักดา ภาคจันทิก
- เกิด : ๑๖ เมษายน ๒๕๒๙
- สถานที่เกิด : ๒๘/๑ หมู่ที่ ๔ บ้านหนองผ่องค์ ตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
- การศึกษา : ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
: สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง
- อุปสมบท : วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๒
- สังกัด : วัดอมรทายการาม
- หน้าที่ : เสมียนทนาย
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๒๘/๑ หมู่ที่ ๔ บ้านหนองผ่องค์ ตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
- คติประจำใจ : ระยะทางถึงจะยาวไกลซักเพียงไร เพียงเริ่มเดินก้าวแรกมันก็สั้นลง